

Kapittel 1. Hvorfor ledelse?

I det moderne samfunnet har vi et schizofrent forhold til ledere og eliter. På den ene siden fordømmer vi deres eksistens, og på den annen side stiller vi stadig sterkere krav til dem. Vi ønsker oss ledere som vi både kan identifisere oss med og som er mer kompetente enn oss. I tillegg må lederne både være troverdige, tillitsvekkende og ansvarsfulle, og det må være mulig å skyldte på dem og avsette dem hvis noe går galt. Bare for noen år siden ble det ikke stilt så sterke krav til lederne. Dette hadde sammenheng med at de kollektive samfunnsutopiene stod mye sterkere. Da ble det nærmest tatt for gitt, ikke bare at våre barn ville bli rikere enn oss og at likhetsideologien ville få stadig mer utbredelse, men også at det er ønskelig og mulig å oppnå et samfunn uten ledere. I forhold til dette scenarioet passer det dårlig at dagens ledere framstår som såpass aktive og betydningsfulle, og at media i stadig større grad fokuserer på ledernes gjøremål og leveste. Og kanskje er ikke det nye ledersamfunnet bare en medieskapt myte. Når arbeidsdelingen øker i samfunnet, blir vi også mer henvist til å stole på andre, innbefattet lederne. Det offentlige har økt i omfang, og det er blitt stadig vanskeligere å dra klare skillelinjer mellom hva som skal være et offentlig og privat ansvar. Som en konsekvens av velstandsøkning og ny teknologi har det oppstått nye typer konflikter som knytter mer an til etiske og moralske spørsmål, og som dermed skiller seg fra de tradisjonelle fordelingskonfliktene. Dette nye problemkomplekset aktualiserer igjen spørsmålet om hvordan forholdet mellom de få og de mange, mellom elitene og folket, skal organiseres. I hvilken grad skal lederne stilles direkte til ansvar for det som skjer? Skal det stilles sterkere krav til lederne enn til andre? Hvor mye skal de tjene? Skal lederne først og fremst være responsive i forhold til kunder og klienter eller i forhold til de eierinteresser eller politiske myndigheter som har utnevnt dem?

Dette er bare noen av de dilemmaer og spørsmål som stadig kommer opp når det er snakk om ledelse. Kommunikasjonen omkring disse spørsmålene forkludres imidlertid av at ulike parter legger vidt forskjellige ting i ledelsesbegrepet. Videre blir ledelse oppfattet som et mye mindre dynamisk og variabelt fenomen enn det er rimelig å anta. Et siktemål med denne avhandlingen er derfor å si noe om hva ledelse er, hva det har vært og hva det kan være. Dette betyr blant annet at jeg vil fokusere på endringer i ledelsesrelasjoner og hvor vidt dagens relasjoner skiller seg fra de som var framherskende i det samfunnet vi har lagt bak oss. Mens det tradisjonelle samfunnet var preget av

forutsigbarhet, samhörighet og orden, er dagens samfunn preget av endring, kompleksitet og verdidualisme. I denne avhandlingen bruker jeg begrepet modernisering om den prosessen som betegner overgangen fra det tradisjonelle til det senmoderne samfunnet.

Moderniseringen av samfunnet har bidratt til at det er blitt utviklet nye mekanismer for å integrere statsborgerne i samfunnslivet. Ledelse og styring er blant de viktigste integrasjonsmekanismene, og jeg vil i denne avhandlingen legge særlig vekt på akkurat forholdet mellom styring og ledelse. Mens styring henspeiler på formaliserte kontraktbaserte og kalkulerbare ordninger, dreier ledelse seg mer om uformelle og verdibaserte relasjoner. Styringsdimensjonen, som har dannet utgangspunktet for mye av forskningen innen organisasjon og ledelse, fanger ikke opp dagens integrasjonsproblemer. Det er derfor nødvendig å fokusere mer spesifikt på ledelse. For å forstå lederskapets innhold og betydning vil jeg ta utgangspunkt i to andre begreper som sier noe mer grunnleggende om hvordan samfunnet er integrert; *tillit* og *autoritet*. Det er vanskelig å overlate en vurdering eller arbeidsoppgave til andre uten at man har tillit til deres vurderinger og handlemåter. Tillit er dermed en forutsetning for at det skal kunne oppstå en ledelsesrelasjon. Videre forutsettes det innenfor en slik relasjon at noe kan bli tatt for gitt, slik at lederne og følgerne ikke til enhver tid må informere hverandre om alt mulig og begrunne alt de gjør. *Autoritet* er institusjonalisert tillit, og det er dermed ikke slik at det finnes noen former for autoritet som ikke bygger på tillit.¹ Autoritet og tillit er ressurser som både lederne og følgerne griper til når de skal uttrykke sine forventninger til den andre parten og begrunne sine valg. Når noe blir tatt for gitt eller akseptert uten videre er det ofte et tegn på at noen har autoritet, og at noens oppfatninger og vurderinger blir regnet som autoritative for andres. Tillit og autoritet er blant de viktigste kompleksitetsreducerende mekanismene i det moderne samfunnet. Uten disse mekanismene kan det ikke oppstå ledelsesrelasjoner, og det er vanskelig å tenke seg at et moderne samfunn kan fungere uten dem. Men det finnes mange former for tillit og autoritet og en typologisering av dette mangfoldet er nødvendig dersom vi skal kunne si noe mer om lederskapets begrensninger og muligheter. En slik begrepsavklaring er hensikten med *kapittel 2*, som er ment å binde sammen avhandlingen og gi oversikt over de problemstillingene som tas opp i de etterfølgende kapitlene.

¹ Se Luhmann (1979:59 fotnote 15) som sier at autoritet bygger på tillit i alle dens former. Han kritiserer Simon (1957) for å snu dette på hodet ved å redusere tillit som bygger på autoritet til en av flere mulige typer av tillit.

Modernisering og ledelse

Jeg ønsker å identifisere trekk ved samfunnsutviklingen som gjør at tillitsforholdene og autoritetsmønstrene endres, da det er endringer på dette nivået som frambringer nye ledelsesrelasjoner. Flere undersøkelser viser at vi er blitt mindre autoritetstro og at verdier som dialog, forhandling og selvstendighet er blitt viktigere, samtidig som lydighet og lojalitet nå oppfattes mer negativt. De allmenne autoriteter oppfattes som mindre retningsgivende, i stedet ønsker vi å forholde oss til ansvarlige personer med mer spesifikk kompetanse. Det blir da nødvendig å sikre tilliten til systemer og rutiner både i det offentlige og private ved at ansvaret personifiseres. En måte å gjøre dette på er gjennom personlig autorisering, ved at hver pasient får sin lege, hver klient sin saksbehandler osv. Denne overgangen fra "det ansiktsløse" til "det personliggjorte byråkrati" stiller lederskapet overfor store utfordringer.

Det er skjedd en endring fra hierarkiske og ensartede autoritetsmønstre i retning av kompetansebaserte og pluralistiske. I dag stilles det mye mer spørsmålstegn ved autoritative sannheter og instanser og dette betyr at befolkningens forventninger og krav til lederne er endret. Denne utviklingstendensen må selvsagt også sees i sammenheng med velstandsøkningen, økningen i den offentlig debatten og ekspansjonen i utdanningssystemet. Til tross for dette er det en utbredt antakelse at hensikten med forskningen omkring ledelse må være å finne oppskriften på god ledelse. Jeg mener det er nødvendig å bryte med denne antakelsen. En slik oppskrift finnes ikke, da ledelse er en relasjon mellom mennesker, en relasjon som alltid vil bli preget av den konteksten denne relasjonen oppstår innenfor. For å si noe om hvilke betingelser og muligheter som finnes for et gitt lederskap må vi vite noe om hvem vi har med å gjøre og kjenne den kulturelle og institusjonelle konteksten de aktuelle personene så og si er "født inn i". Dersom man ønsker å si noe mer allment om ledelse kan det derfor være fruktbart å sammenligne hvordan ledelse er blitt praktisert og forstått i ulike sosiale sammenhenger, og å stille spørsmålet om i hvilken grad den historiske utviklingen har påvirket de aktuelle ledelsesrelasjonene. Dersom det er slik at det i økende grad er ledelsesrelasjonene, og ikke styringsdimensjonen, som utgjør fundamentet også for det som skjer i formelle systemer, er det viktig å stille spørsmålet om hvilke betingelser som må oppfylles for at lederskapet skal kunne utøves på en demokratisk måte.

Demokrati og ledelse

Det er en nær sammenheng mellom måten de sosiale relasjonene er etablert på i det sivile samfunn, måten vi organiserer oss på og de ledelsesrelasjoner vi inngår i. Ved å sammenligne de utviklingsforløpene som ledet hen til at det ble etablert ulike ledelsesrelasjoner og organisasjonspraksiser i land som er demokratiske og som kulturelt sett er blitt påvirket av hverandre, ønsker jeg å identifisere noen betingelser som må være oppfylt dersom det skal kunne oppstå demokratisk ledelse og ikke-autoritære former for organisering. Dette spørsmålet danner utgangspunktet for denne avhandlingen, der jeg sammenligner framveksten av organisasjon og ledelse i tre land som alle på noen områder i samfunnslivet har utviklet ikke-autoritære tradisjoner for ledelse og organisasjon. Det er imidlertid store forskjeller med hensyn til hvilke ledelsesrelasjoner som er oppstått, og hvor utbredt de ikke-autoritære formene for ledelse har vært. Ved å identifisere institusjonelle betingelser for de ulike ledelsestradisjonene, og ved å foreta en drøfting av bakgrunnen for at de i varierende grad er blitt adoptert i forvaltningen, næringslivet og det sivile samfunnet, er det mulig å si noe om betingelsene for at det demokratiske lederskapet skal kunne videreutvikles og få større utbredelse. I denne sammenheng er det et problem at man innenfor samfunnsforskningen i så stor grad har fokusert på styring og ikke ledelse. Dette har ført til at søkelyset er blitt rettet mot behovet for kontroll og orden, og i mindre grad mot de nye sosiale relasjonene og integrasjonsproblemene i det moderne samfunnet. For å belyse problemstillinger knyttet til framveksten av nye og mer mangfoldige verdier og identiteter er det nødvendig å bruke andre begreper enn de som har vært brukt hittil. I kapittel 8 vil jeg ta for meg ledelsesforskningen i Norge, og drøfte i hvilken grad de etablerte begreper og perspektiver kan brukes til å angripe de problemstillinger jeg har skissert ovenfor. I kapittel 2 vil jeg gå nærmere inn på de perspektiver som har vært utviklet omkring forholdet mellom ledelse og demokrati. På grunnlag av disse drøftingene vil jeg så foreslå noen nye begreper som i større grad kan være egnet til å belyse det moderne samfunnets problemer, deriblant autoritet og tillit.

Det er blitt hevdet at det er spesielt interessant å fokusere på Norge i studiet av betingelser for demokratisk lederskap og organisering, da det her er utviklet en form for kapitalisme som i idealtypisk forstand kan betegnes som "demokratisk". Det er ikke minst den nære forbindelsen

mellom lederskapet og de ledete i småindustrien og lokalsamfunnene som har bidratt til dette. Dessuten er det blitt lagt vekt på at det i Norge er utviklet en sterk tradisjon for kommunal organisering og et sterkt frivillig organisasjonsvesen, og at organisasjonene i lang tid har vært bygd opp på en demokratisk måte. Man kan med andre ord si at utbredelsesområdet for ikke-autoritære organisasjoner og demokratisk ledelse har vært vidt i Norge. Dette kunne antakelig ikke skjedd dersom det ikke var slik at demokratiseringen og nasjonsbyggingen har "løpt sammen". Spørsmålet er i hvilken grad denne historiske modellen står i motsetning til "den organiserte kapitalismen", der Tyskland utgjør arketyper, og "den konkurranseutsatte kapitalisme", som er utviklet med utgangspunkt i USA (Sejersted 1993, Chandler 1990).

Disposisjon for avhandlingen

I den første delen av avhandlingen er det den teoretiske sammenhengen mellom ledelsesrelasjoner og tradisjoner for politisk og økonomisk organisering som belyses. De to kapitlene i denne delen er skrevet sist (i 1998), og de representerer således både et rammeverk og en "ettertanke" i forhold til de påfølgende artikler som er skrevet i tidsrommet 1994 - 1997. Det dreier seg om 7 publiserte artikler. To av artiklene er skrevet i fellesskap med Tor Halvorsen, og i et annet tilfelle deler jeg forfatterskapet med Neil Fligstein. Jeg har kun foretatt korreksjoner i artiklene der det har vært åpenbare trykkfeil eller uklarheter og der det er blitt henvist til andre kapitler i samme utgivelse. I kapittel 8 har jeg koblet sammen to publiserte artikler, og jeg har i den forbindelse gjort visse strykninger og redaksjonelle endringer, bl.a. for å unngå overlappinger med andre kapitler.

I den andre delen av avhandlingen presenterer jeg et knippe artikler som alle tar utgangspunkt i spørsmålet om hvorfor det profesjonelle lederskapet er blitt så framherskende i USA, mens det faglige lederskapet fremdeles er viktigst i Tyskland. I den tredje delen beveger fokuset seg mot Norge, og spørsmålet er hvilken sammenheng det er mellom norske tradisjoner for organisering og ledelse og det utviklingsforløp som danner utgangspunktet for betegnelsen "demokratisk kapitalisme". I hvilken grad er det utviklet tradisjoner for demokratisk organisering i Norge og i hvilken grad kan man si at betegnelsen demokratisk lederskap er dekkende for de ledelsesrelasjoner som er utviklet på ulike områder i det norske samfunnet? Hvilke konklusjoner kan man eventuelt dra med hensyn til

spørsmålet om institusjonelle betingelser for demokratisk lederskap? Jeg vil nå gå i gjennom de enkelte kapitler og deler i kronologisk rekkefølge.

Innledning

I det andre innledende kapitlet, *kapittel 2*, gir jeg en teoretisk bakgrunn for det temaene som tas opp i denne avhandlingen. Jeg er altså spesielt opptatt av forholdet mellom ledelse og styring og vil se dette i lys av moderniseringsteorier. Jeg har viet store deler av kapitlet til å drøfte autoritetsbegrepet og beslektede begreper som tillit, makt og innflytelse. For øvrig retter jeg søkelyset mot de respektive autoritetsmønstre og verdisystemer som er utviklet i Tyskland, USA og Norge. Spørsmålet er om hva som er konsekvensen av dette for organisering og ledelse.

Internasjonale forbilder og kontraster

Hovedtemaet i del 2 er spørsmålet om hvorfor det ble utviklet to ulike tradisjoner for industriledelse i Tyskland og USA, og på hvilken måte disse tradisjonene har dannet utgangspunktet for overføring av ledelsesmodeller til andre sektorer og land. I *kapittel 3* og *4* tar jeg utgangspunkt i et begrep som formidler mellom samfunnskontekst og ledelse; *kunnskap*. Når vi sier at noen bruker sin kunnskap mener vi at de gjennom argumenter eller handlinger presenterer et syn på hva vi vet og hvordan vi kan vite det. Det er vanskelig å lede andre uten å ty til slike argumenter. Kunnskapsdimensjonen står derfor sentralt i ledelse. I artiklene rettes det et komparativt blikk på kunnskapsforståelser og ledelsesforståelser i Tyskland og USA.

I *kapittel 3*, som er skrevet i samarbeid med Tor Halvorsen, går vi inn på årsakene til at innflytelsen fra USA har vært stor i etterkrigstiden, blant annet gjennom samfunnsvitenskapen med dens vekt på *organisasjon* og *management*. De politisk-institusjonelle omgivelsene i europeisk industri har uansett bidratt til å opprettholde tradisjonelle autoritetsforhold og dette forklarer hvorfor faglig ledelse har vært så viktig i industrien i Europa, mens industrien i USA i større grad har blitt preget av profesjonell ledelse, dvs. en forestilling om at ledelse er et eget yrkesfelt. Mens faglig ledelse har fungert som en blokkering mot for vidtgående spesialisering i ledelse i Tyskland, har management-konseptet dannet utgangspunktet for utviklingen av spesialiserte yrkeskarrierer og utdanningsveier i USA.

Siktemålet med *kapittel 4* er å utvikle et analytisk apparat for å sammenligne forholdet mellom ledelsessystemer og kunnskapsforståelser i ulike land. Når man sammenligner bedrifter i ulike sosiale sammenhenger vil man oppdage at ledelsesoppgavene er strukturert forskjellig og at ledere med svært ulik bakgrunn med hensyn til utdanning og erfaring utfører tilnærmedesvis de samme oppgavene. Implikasjonen av dette er at måten man kvalifiserer seg til ledelse på og hva som regnes som "ledelseskunnskap" vil være bestemt av den aktuelle samfunnsmessige konteksten. Jeg foreslår at slike kontraster vil være relatert til 1) elite-mentaliteter 2) hva som oppfattes som ledelsesrelevante disipliner i utdanningssystemet 3) kvalifiseringssystemer i arbeidslivet og 4) autoritetsmønstre og statussystemer. Konfigurasjoner av kunnskap og autoritet er blitt utviklet over tid og de kommer til å prege karrieresystemene og konkurransen mellom profesjonene om statusposisjonene i samfunnet. Ut fra et slikt perspektiv er det ikke tilfeldig at de anglosaksiske land legger større vekt på "business administration" og allmenn ledelseskunnskap mens det i Tyskland og de fleste europeiske land for øvrig legges mindre vekt på formell utdanning i ledelsesfag.

I *kapittel 5 og 6* er det betydningen av institusjonelle forhold og logikker i framveksten av ulike ledelsesforståelser og ledelsessystemer som behandles. Mens Bendix (1956/1974) fokuserte på kontraster mellom totalitære og demokratiske regimer i sin studie av framveksten av industriedelse er det her snakk om en sammenligning av to høyt industrialiserte og demokratiske land (med unntak av Tyskland i perioden 1933-1945) som angivelig skal representere den samme vestlige kulturkretsen. Det framgår imidlertid at lederskapet til tross for dette er tillagt forskjellige oppgaver i arbeidsdelingen, og at staten har vært mye sterkere til stede i aktørenes bevissthet i Tyskland, noe som har bidratt til å gi det tyske ledelsessystemet et annet særpreg enn det amerikanske. Hovedsiktemålet med *kapittel 5* er å identifisere de institusjonelle logikkene som skaper og opprettholder ulike ledelsesforståelser og praksiser. Både i amerikansk og tysk industri var ingeniørene opprinnelig den viktigste profesjonen i industriedelse. Ved å sammenligne hvordan denne profesjonen historisk sett har etablert sin plass i den sosiale arbeidsdelingen, og ved å beskrive de ulike forståelser av ledelsesfunksjonen som ble utviklet blant ingeniørene i de to land ønsker jeg å forklare det etterfølgende hendingsforløp. Dette består i at mens ingeniørene tapte maktposisjonene i amerikansk industri fra 1930-tallet og utover, har de tyske ingeniørene beholdt sine posisjoner fram til i dag. Jeg viser hvordan dette forholdet kan belyses gjennom strukturelle og aktørbaserte

innfallsvinkler. Avslutningsvis antyder jeg at det kan være fruktbart med en politisk-institusjonell forklaringsmåte, og at man med fordel kan kombinere strukturelle og aktørbaserte tilnærminger.

I *kapittel 6* er det ledernes plassering i arbeidsmarkedet og konsekvensen av at det er utviklet forskjellige "employment systems", f.eks. i Japan, USA og Tyskland, som er temaet. Artikkelen, som jeg har skrevet i samarbeid med Neil Fligstein, beskriver hvordan industriledelse blir formet av institusjonelle logikker og arbeidsmarkeder. Det er viktig hvor vidt det er en yrkeslogikk, en profesjonslogikk eller en organisasjonslogikk som dominerer i den aktuelle kontekst. Det er karakteristisk for *yrkesorienterte systemer* at videre opplæring og utdanning på høyere nivå kommer i tillegg til yrkesopplæring. Dette gjør at arbeidere på ulike nivåer har et felles referansepunkt i yrket og den teknologien det er bygget opp omkring. Dette betyr at manuelt industriarbeid får en høyere status enn i andre systemer der ledelsesarbeidet, servicearbeidet og stabsfunksjonene blir mer selvstendigjort. Lederssjiktet vil også identifisere seg sterkere med det yrkesfeltet de er blitt rekruttert fra enn i de andre systemene. Stabsfunksjoner og administrativt arbeid har høyest status i et *profesjonsorientert system*. Systemet kjennetegnes ved at det legges mer vekt på ekstern rekruttering av ledere. Lederne mangler derfor den nære forbindelsen med de lavere sjiktene og vil identifisere seg i større grad med ledelses-sjiktet og stabene. Det oppstår derfor et gap mellom ledersjiktet og de profesjonelle på den ene side og de faste arbeidstakerne på lavere nivå.

Managerialistiske systemer kan på den annen side best defineres ved den dominansen bedriften og organisasjon får over arbeidernes livsfære og karriereutsikter. Fellesidentiteten og arbeidskulturen er preget av lokale organisasjonsforhold, og ikke den bredere orienteringen man finner i profesjoner og yrker. Slike systemer tilbyr permanent ansettelse etter gjennomført allmennutdanning, ofte fra universiteter. Den interne opplæringen bygger på denne og er knyttet til jobbrotasjon og konkret utførelse av arbeidsoppgaver. I hvilken grad preges ulike land av disse idealtypiske logikkene? I det amerikanske systemet er lederidentiteten orientert både mot profesjon og organisasjon. I Tyskland er det yrkeslogikken og bransjen som er toneangivende. I Japan er det i stor grad utsikten til å gjøre en karriere i organisasjonen som bestemmer lederskapets orientering.

Ledelse og ledelsesforskning i Norge

I *kapittel 7*, som er skrevet i samarbeid med Tor Halvorsen, drøfter vi hvordan utdanningssystemet, og spesielt ingeniørutdanningen og siviløkonomutdanningen har bidratt til å understøtte det etablerte statussystemet i Norge. Ingeniørene har vært den dominerende profesjonen i norsk næringsliv, og ledelsespraksisene har blitt preget av den måten ingeniørene har tilpasset seg de viktigste trendene og sosiale bevegelsene i etterkrigstiden; rasjonaliseringen på 1950-tallet, sosioteknikken på 1960-tallet, og bevegelsen for demokratisering av arbeidslivet på 1970-tallet. Til tross for at storbedriftene i Norge tidlig fikk kjennskap til prinsippene for amerikansk management, bl.a. gjennom bedriftskonsulenten George Kenning, ble dette systemet i liten grad innført. Årsaken til dette ligger blant annet i industrieiernes frykt for at de profesjonelle lederne skulle få for mye makt. Det norske ledelsessystemet har blitt utviklet under et sosialdemokratisk regime, og det kjennetegnes ved at det dreier seg om en styringsallianse mellom sosialøkonomene i staten og ingeniørene i næringslivet.

I *kapittel 8* presenterer jeg forskning og perspektiver omkring forholdet mellom ledelse og samfunn, med utgangspunkt i en gjennomgang av forskningen omkring ledelse i Norge i tidsrommet 1986-1996. Tidligere har norske samfunnsvitere ikke vært opptatt av å studere ledelse, da det ble antatt at dette temaet som oftest lot seg "bortforklare" ved å vise til betydningen av utenforliggende maktstrukturer og markeder. Denne "black-box" - oppfatningen av ledelse er blitt utfordret ved at stadig flere offentlige oppgaver er blitt fristilt eller delegert, og ved at ledelse dermed er blitt et viktigere tema i offentligheten. Ledelse framstår nå som en stadig mer aktuell samordningsform og også som et eget kompetansefelt og konfliktområde. Av denne grunn er samfunnsfagene blitt mer åpne for å studere ledelse, og det er utviklet nye og mer pluralistiske tilnæringsmåter. I kapitlet presenterer jeg henholdsvis det kulturelle, strategiske og kommunikative perspektivet på ledelse. Jeg har også skissert utviklingen fra et kvinneperspektiv til et kjønnsperspektiv på ledelse. Innenfor *det kommunikative perspektivet* er målsetningen å utvikle konkrete anvisninger for hvordan lederskapet kan utvikles. Det blir viktig å etablere fora for identifisering, begrunnelse og rettferdiggjøring av handlingsplaner. Et godt lederskap kan dermed langt på vei utvikles gjennom organisatoriske tiltak. Mens de ideelle lederne i det kommunikative perspektivet framstår mer som konsulenter og rådgivere, framhever *kulturteorien* de strategiske brobyggerne. Her gjelder det først og fremst å være responsiv i forhold til egen kultur, men også om å bygge allianser med andre kulturer dersom dette er nødvendig for å skape et styringsdyktig regime. Sejersted presenterer et

historisk-institusjonelt perspektiv. Han legger større vekt på makro-institusjonelle forhold, men deler kulturteoriens skepsis mot universelle ordninger som skal virke på tvers av kulturer. *Kvinneforskningen* har først og fremst vært opptatt av å kritisere den etablerte ledelsesforskningen for å tilsløre det forhold at ledelse er et mannlige fenomen. I de siste årene har det skjedd en gradvis dreining i retning av at kjønnsperspektivet erstatter kvinneperspektivet, og det skjer da en tilnærming mellom denne forskningstradisjonen og det symbolske perspektivet på ledelse.

Ledelse inngår som en viktig del av reformvirksomheten i forvaltningen. Slike reformer er tvetydige, da man vil sentralisere målfastsettingen og derved skape bedre styring og oversikt, samtidig som stadig mer ansvar, ressurser og kompetanse blir delegert til den enkelte kommune og virksomhet. Konsekvensen blir ofte samordningsproblemer og økt uoversiktighet. I skolesektoren meldes det stadig om at de utpekte lederne, rektorene, er uvillige til å ta på seg ansvaret for alle de nye oppgaver de pålegges ovenfra. Her kan det virke som offentlige reformer først og fremst bidrar til sentralisering, og at den viktigste konflikt går mellom lokalt og sentralt nivå. Innenfor helsevesenet og eldreomsorgen kommer det stadig nye meldinger om budsjettoverskridelser og kriser. Her ser det imidlertid ikke ut til å være manglende vilje til å ta på seg lederoppgaver. Legene og sykepleierne kappes om å innta slike posisjoner uten at kontrollen med kostnader eller evnen til pasientrettet omsorg bedres av den grunn. Det tas for lite hensyn til at premisene for ledelse og styring på høyere nivå ofte blir lagt på det laveste utøvende nivået. Dersom det faglige, økonomiske og utøvende ansvaret blir adskilt, oppstår det lett samordningsproblemer og ansvarsfraskrivelse.

I *kapittel 9* stiller jeg spørsmålet om det til tross for denne forhistorien nå likevel skjer en utvikling vekk fra tradisjonell ledelse og i retning av amerikansk "management" i Norge. Noe av årsaken ligger i moderniseringen av det norske samfunnet som bidrar til at de tradisjonelle autoritetene er på vei til å miste sin status som samlende autoriteter og appellinstanser. Samfunnet blir stadig mer mangfoldig og preget av veridipluralisme. I stedet for en allmenn-moralsk ledelseselite er det blitt utviklet mange funksjonelle ledelseseliter. Det stilles større krav til utdanning og kompetanse. Mange toppledere i offentlige og private virksomheter er i dag "på valg", nesten som en politiker, overfor opinionen. Ekspertsystemer og eliter som tidligere i stor grad har vært lukket for offentlig innsyn opplever økt pågang fra media og folkelige bevegelser. Dermed øker forventningene om at lederne skal vise evne til å integrere og avveie særinteressene i forhold til allmenninteressene, og det blir reist kritikk mot

korporative ordninger, der forhandlingsledere møtes for å inngå kompromisser på vegne av de sterkeste organisasjonene. Lederne skiftes ut oftere, og mobiliteten øker på tvers av bransjer og mellom de ulike virksomhetene. Forskjellene mellom hva som oppfattes som "god ledelse" i offentlige og i private virksomheter blir mindre. Det legitimerende prinsipp for de gamle styringselitene var i mye større grad representativitet, moral, integritet og vitenskapelighet. Lederkompetansen dreier seg nå mer om å organisere rasjonelle dialoger og å utvikle nye begreper og fora som bidrar til kompetanseutvikling og læring. Selv om dagens ledelsesoppfatninger ligner mer på de ordninger som forbindes med det amerikanske management-systemet, er det begrenset i hvilken grad profesjonell ledelse lar seg innføre i Norge. Det må i så tilfelle skje parallelt med endringer i befolkningens holdninger og verdier.

Troen på lederskapets velsignelse øker etter hvert som styringsoptimismen avtar. Vi er i økende grad prisgitt det nye mobile ledersjiktets disposisjoner og oppfatninger. Spørsmålet som da må stilles er hvordan kan vi sikre at dette lederskapet opptrer på en demokratisk og ansvarlig måte. Spørsmålet er hvordan man kan sikre at legmannsskjønnet kommer til nytte, og hvordan man kan utvikle ledelsesformer som bidrar til å åpne de "lukkede fagfelleskapene". Utfordringene for det demokratiske lederskapet ligger blant annet på dette området. Videre er det viktig å utvikle en kompetent offentlighet som stadig kan sette ledernes kompetanse og moral på prøve.

Historisk-komparativ metode og idealtyper

I avhandlingen har jeg benyttet meg av historisk-komparativ metode. Med dette mener jeg at jeg har kontrastert utviklingsforløp i ulike land for å finne ut hvorfor det er variasjoner innenfor organisasjon og ledelse. I den historisk-komparative retningen i sosiologien er det et omdiskutert spørsmål hvorvidt det skal stilles krav om bruk av historiske primærkilder eller ikke (Goldthorpe 1991). Dette spørsmålet lar seg ikke besvare på et generelt nivå, da det er problemstillingen som må være avgjørende for valget av forskningsdesign. Noe av styrken i den historisk-komparative innfallsvinkelen ligger i at den gir anledning til å kaste et nytt lys på sentrale problemstillinger ved å ta i bruk historiske sekundærkilder på en mer systematisk måte. På områder der det er rikholdig tilgang på sekundærkilder kan det således være en fruktbar strategi å ta utgangspunkt i disse. Først og fremst vil jeg i denne avhandlingen ta utgangspunkt i sekundærkilder, selv om jeg også i noen tilfeller

har brukt primærkilder.² På grunnlag av slike kilder har jeg søkt å beskrive og kontrastere tre ulike utviklingsforløp innenfor ledelse, organisering og demokrati i Tyskland, USA og Norge. På dette grunnlaget vil jeg ta stilling til spørsmålet om hva ledelse er og hvilke institusjonelle betingelser som ligger til grunn for at det oppstår ulike ledelsesrelasjoner.

Theda Skocpol mener at historisk-komparativ analyse er "the mode of multivariate analysis to which one resorts when there are too many variables and not enough cases" (Skocpol 1979:36-37). Målsetningen skal være å etablere årsakssammenhenger ved å bruke mer eller mindre rigide metoder, slik som Mills metode for overensstemmelse og forskjell (Skocpol and Somers 1980). Jeg har ikke valgt et slikt forskningsdesign. Ledelse er et komplisert fenomen, og jeg mener at det er vanskelig å utpeke noen få faktorer som kan forklare hvorfor det er utviklet ulike tradisjoner for ledelse og organisering. Jeg ønsker også å være ambisiøs på den historisk-komparative forskningens vegne, men i motsetning til Skocpol mener jeg ikke at den historisk-komparative metode er en substitutt for de mer avanserte forklaringsmåter som man kan bruke dersom man har få variabler og mange case. I likhet med Ragin (1989:51) vil jeg i stedet regne den historisk-komparative metoden som en selvstendig metodisk tilnærming som har andre siktemål enn den statistiske tilnærmingen som for øvrig har dominert innenfor sosiologien. I historisk-komparative analyser er det først og fremst en målsetning å utvikle substansielt sett overbevisende forklaringer på komplekse fenomener, og jeg mener det er grenser for hvor langt man kan gå i retning av metodisk stringens før man kommer i konflikt med dette primære hensynet. En god teori må i henhold til Galtung (1990:99) også være i stand til å reflektere over sine egne forutsetninger, og da ikke bare på det vitenskapelige, men også på det politiske og moralske plan. Kriteriene for hva som er overbevisende og kreativt vil i stor grad være av hermeneutisk art og ligge nærmere opp til Taylors "best-account"-prinsipp enn Mills metode for overensstemmelse og forskjell.³ "The terms we select have to make sense across the whole range

² I sammenligningen av framveksten av det tekniske utdanningssystemet og ingeniørprofesjonene i USA og Tyskland har jeg bl.a. brukt rapporter fra utdanningskommisjoner og ingeniørorganisasjonenes medlemsblader (se kapittel 5). Også i drøftingen av Kenningledeelse i norsk industri har jeg brukt primærkilder (kapittel 9).

³ I henhold til dette prinsippet (Taylor 1989/1996:58,1989) vil man først og fremst være opptatt av hvorvidt forklaringen virker overbevisende sett fra leserens ståsted, og da må framstillingen være såpass åpen at leseren selv kan bruke sin "praktiske fornuft". Med dette menes at de biografiske kunnskaper og livsinnsikter som leseren sitter inne med må komme til nytte, og da holder det ikke å dra et så skarpt skille mellom vitenskapelig og dagligdags argumentasjon som det gjøres innenfor enkelte metodedrevne disipliner. Weber (1978: 11) var også

of explanatory and life uses", sier Taylor (1989/1996:58). En "best-account"-forklaring kan forklare posisjonen til en "mindreverdige" forklaring, men ikke omvendt. For forskeren dreier det seg da om å gjøre sine forklaringer mer overbevisende og mer sannsynlige enn andre tilgjengelige forklaringer, bl.a. ved å reflektere over sine egne forutsetninger og ved å vise hvordan den relaterer seg til andre forklaringer og teorier (Taylor 1989:8).

I forsøket på å utvikle slike overbevisende forklaringer er det nødvendig å veksle mellom diakrone og synkrone problemstillinger og å bruke ulike sammenligningsmetoder.

Diakrone og synkrone tilnærminger

Et eksempel på en diakron problemstilling er "hva var det som frambrakte management-systemet for ledelse"? Måten dette spørsmålet er stilt på gjør at vi må søke historiske årsaksforklaringer. Vi må se på de historiske forholdene som rådet i USA på begynnelsen av dette århundret for å forsøke å avdekke de spesifikke institusjonelle betingelsene som frambrakte det omtalte ledelsessystemet. Et synkront spørsmål vil derimot være: hva er det som gjør at ingeniørene står så mye sterkere i tysk industri enn amerikansk? Her dreier det seg mer om å rekonstruere det systemet av industrielle relasjoner og oppfatninger av ledelse som gjør at ingeniørene opprettholder sin autoritative og retningsgivende kraft i det tyske samfunnet. Samtidig er det opplagt at spørsmålet om hvordan tyske og amerikanske ingeniører i sin tid etablerte seg som ledere i industrien vil være relevant vi skal forstå kontrasten mellom dagens systemer. Likeledes kan det være en god ide å studere virkemåten til det amerikanske management-systemet og det tyske systemet for fagledelse på synkront vis, for derved å kunne avdekke hva som gir hvert system et "spiritual centre of gravity" (Taylor 1989/1996:203). I følge Taylor er det et mye mer ambisiøst prosjekt å besvare diakrone problemstillinger enn synkrone. Dette betyr at den historisk - komparative tilnærmingen er den mest ambisiøse, da det er målsettingen om å besvare diakrone spørsmål som legitimerer denne metoden. Dersom man ikke stiller diakrone spørsmål i forbindelse med sammenligninger, ender man lett opp med funksjonalistiske forklaringer. I mange tilfeller vil det være vanskelig å forstå dagens forskjeller og

opptatt av at forklaringen måtte være forståelig på nivået til den som handler ("Sinnadäquanz"). Se Kalberg (1994) for en omfattende gjennomgang av Webers historisk-komparative metode.

divergerende utviklingsmønstre uten å gå nærmere inn på den historiske situasjonen der de ulike systemene og institusjonene vokste fram. Omvendt er det også slik at det er vanskelig å utvikle historiske forklaringer uten å gå nærmere inn på virkemåten til dagens institusjoner og systemer. Derfor er det nødvendig å kombinere diakrone og synkrone tilnærminger. Nøkkelen til å forstå hvorfor det profesjonelle lederskapet har fått så stor betydning innenfor det nord-amerikanske området, kan ligge i studiet av de prosesser som gjorde at det i sin tid fikk gjennomslag.

Ulike sammenligningsprinsipper

Så langt har jeg argumentert for at det kan være fruktbart å veksle mellom diakrone og synkrone spørsmål, selv om det er ambisjonen om å besvare diakrone spørsmål som gir den historisk-komparative sosiologien sitt distinkte preg. For å gjøre denne retningen innenfor sosiologien og statsvitenskapen til en mer anerkjent disiplin har noen ment at man bør gå svært langt i retning av å forsøke å etterleve naturvitenskapens krav til logisk stringens og metodisk beviskraft. Problemet er ikke bare at de som bekjenner seg til denne strategien lett kommer til å utvikle prosjekter som kommer i konflikt med både det hermeneutiske "best account"-prinsippet som jeg har beskrevet overfor. Det blir også vanskeligere å ta i bruk et bredere spekter av historisk-komparative metoder. I henhold til en mer hermeneutisk innfallsvinkel kan man oppnå de mest overbevisende forklaringer ved å veksle mellom ulike innfallsvinkler til det samme temaet. Dette betyr at det kan være en bedre strategi å ta i bruk den historisk-komparative metoden i hele sin bredde enn å innsnevre det metodiske utgangspunktet på den måten som Skocpol har gjort. Dette gjør man ved å utvikle forskningsdesign som gjør det mulig å foreta en systematisk sammenligning av hendelsesforløp, uten å forplikte seg på forhånd med hensyn til hva som konstituerer en "gyldig" forklaring. Det er i en slik sammenheng at de alternative metodene som Skocpol og Somers (1980) har vist til kommer til nytte. For det første dreier det seg om den type *makro-kausale forklaringer* som Skocpol anbefaler. For det andre: *parallell illustrasjon av teorier* og for det tredje, *kontrastering av kontekster*. Sammenligninger blir i det første tilfellet brukt for å identifisere nødvendige og tilstrekkelige årsaker. I det andre tilfellet dreier det seg om å illustrere og videreutvikle teoretiske modeller eller hypoteser, og i det tredje tilfellet om å demonstrere at et gitt case representerer en distinkt historisk konfigurasjon ("sonderweg"). Disse tre metodene tilsvarer de metodene Tilly (1984) har kalt *universaliserende*, *variasjonssøkende* og *individualiserende*. Forskjellen i henhold til Tilly består i at den universaliserende metoden starter ut med en klar modell som skal "testes" gjennom sammenligningen. Dette er den metoden som Skocpol brukte i boken *States and Social*

Revolutions (1979). Den variasjonssøkende metode, på den annen side, konsentrerer seg mer om å utvikle begreper og definisjoner. Dette er den strategi Moore hadde i sin klassiske bok *Social Origins of Dictatorship and Democracy* (1966). Den individualiserende metoden har mindre teoretiske ambisjoner, men søker i stedet å utvikle en "tykk beskrivelse" av et enkelt utviklingsforløp i kontrast til andre. Dette er den metoden Reinhard Bendix brukte i *Kings or People* (1978). Etter mitt syn legger Skocpol en snever definisjon av "årsaksforklaring" til grunn når hun hevder at det er bare den universaliserende metoden som kan bidra med dette. I henhold til Giddens (1984:346) kan alle abstrakte generaliseringer i samfunnsfagene implisitt regnes som påstander om årsakssammenhenger. Den viktigste forskjellen ligger snarere i hvilken type forklaringer som utvikles. I denne sammenhengen skiller Giddens (1984:345) mellom tilnærminger som tar utgangspunkt i antakelser omkring de grunner aktørene har for å handle som de gjør, og tilnærminger der det dreier seg om å finne klare statistiske sammenhenger. Siden den første typen tilnærminger også er forsøk på å avdekke årsakssammenhenger er det ikke så stor forskjell mellom de ulike metodene som Skocpol vil ha det til. Det ligger like gode muligheter for å utvikle overbevisende forklaringer i de generaliseringene som Bendix gjør på grunnlag av sine tykke beskrivelser av utviklingsforløpene i ulike land, som i komparasjoner som søker å finne statistiske variasjoner i forhold til en gitt utviklingsmodell. Om man foretrekker den ene eller andre tilnærmingen vil blant annet være avhengig av om man er av den typen som leser en bok for å bli overtalt til å overta den aktuelle forfatters syn på saken, eller om man er av den typen som vurderer resonnementet i forhold til hvor vidt det står på egne ben og hvordan det passer inn i forhold til det man ellers vet. De fleste av oss bruker vel den siste type tilnærming, iallfall i dagliglivet. Resonnementer som evner å ta i bruk flere typer metoder vil ofte stå seg bedre over tid enn et resonnement som er utviklet i henhold til en universaliserende og makro-kausal logikk. Derfor representerer alle de tre metodene Tilly og Skocpol nevner forsøk på avdekke årsaker og sammenhenger. Mitt poeng er altså at den beste strategien ofte kan være å kombinere elementer av alle disse tre metodene, slik som Skocpol og Somers (1980: 228) også anbefaler. I artiklene i denne avhandlingen er det gjort bruk av flere faglige tilnærminger og ulike historisk-komparative metoder, og jeg ser dette som en styrke, og jeg håper at dette bidrar til at det overordnede argumentet framstår som mer overbevisende.⁴ La meg i

⁴ Bare ved å kultivere variasjon, ikke bare ved å være flerfaglige i vår samfunnsvitenskapelige praksis, men også ved å evne å se samme saken fra ulike sider "inni oss" kan vi være mentalt forberedt på å konstruere og avspeile

det følgende komme med noen eksempler på ulike metodiske tilnærminger. Ved å stille spørsmålet "hva er ledelse" har jeg tatt utgangspunkt i et begrep og dette indikerer at en variasjonssøkende eller individualiserende metode vil være mest egnet. Sammenligningen av USA og Tyskland i kapittel 5 bygger på en variasjonssøkende innfallsvinkel. I kapitlene 4 og 5 er det så henholdsvis begrepene kunnskap og autoritet og "employment systems" som settes i fokus. Her er formålet mer analytisk og avslutningsvis i hvert kapittel brukes ulike land til å illustrere teoriene og begrepenes relevans. I kapitlene 8 og 9 om ledelse i Norge gjør jeg så mest bruk av en individualiserende innfallsvinkel. Avslutningsvis i kapittel 2, der jeg sammenligner utviklingsforløpene i USA, Tyskland og Norge, vil jeg bruke en universaliserende innfallsvinkel. Spørsmålet er hvor vidt tidsepokene for utdanningsrevolusjonen, den industrielle, og den demokratiske revolusjonen var overlappende eller ikke, da jeg antar at dette vil ha stor betydning for autoritetsmønsteret i samfunnet. Det kan også være verdt å nevne en fjerde typen sammenligninger som Tilly har lagt vekt på, den *omsluttende* typen sammenligninger der det gjelder å plassere et fenomen inn i et globalt system og forklare variasjoner ut fra dets plassering i systemet. Rokkan (1975) og Wallerstein (1974) har brukt denne metoden. Denne metoden er kanskje den som i minst grad gir utgangspunkt for årsaksforklaringer, da det bare finnes *ett* verdenssystem, noe som utelukker synkrone sammenligninger. Likevel har den omsluttende sammenligningsmetoden, brukt i kombinasjon med andre metoder, svært mye for seg, ikke minst i forklaringen av amerikaniseringen og de kulturendringer som skjer i forbindelse med utbredelsen av nye teknologier. Ledelseskunnskapen og de konsepter som avledes av denne er i dag blitt en teknologi av verdensomspennende betydning, og det vil derfor være fruktbart å studere de mekanismer som ligger til grunn for spredning og bruk av denne i studiet av ledelse.

I denne avhandlingen står begrepene autoritet og tillit sentralt. Det er historiske og regionale variasjoner i autoritetsmønstre og tillitsforhold som danner utgangspunktet for at det oppstår ulike ledelsesrelasjoner. Men hvilken status har de typologiene for ledelse, autoritet og tillit som introduseres i kapittel 2? Dreier det seg om idealtyper eller er det et forsøk på å utvikle uttømmende

de variasjoner som finnes omkring oss, sier Galtung (1990:111).

begrepssystemer, slik som Parsons mente var nødvendig.⁵ Selv om jeg på mange områder ellers har hatt stor nytte av det Parsonianske perspektivet vil jeg her presisere at det har vært min hensikt å utvikle idealtypiske kategorier i weberiansk forstand. Ifølge Weber var den idealtypiske metoden den mest adekvate framgangsmåten i historisk-komparative undersøkelser (Kalberg 1994). Idealtypen utvikles ved at man "ensidig *betoner* et eller flere synspunkter, og sammenfatter en mengde *enkeltfenomener* som forefinnes spredt og med uklare grenser .. enkeltfenomener som føyer seg etter de nevnte ensidig framhevede synspunkter og blir til et i seg selv enhetlig *tankebilde*." (Weber 1979:199-200). En idealtipe er altså et tankeeksperiment basert på observerte tendenser der man rendyrker gitte logikker og særtrekk (Byrkjeflot 1998). Det er dette jeg har gjort i min beskrivelse av ledelsesrelasjonene i industrien i USA og Tyskland.

Management og ledelse

I denne sammenheng er det naturlig å komme med en bemerkning omkring bruken av ordet og begrepet *management*. Jeg vil presisere at jeg bruker dette begrepet på tre måter i denne avhandlingen. For det første til å referere til det systemet og den ideologien for ledelse som er blitt utviklet i USA. Begrepet refererer da til det profesjonelle lederskapet. I noen sammenhenger bruker jeg også uttrykkene management-konseptet eller management-systemet om denne typen ledelse. Stort sett bruker jeg begrepet på denne måten i de publiserte artiklene. For det andre, i de engelske artiklene bruker jeg også management som en oversettelse for den norske betegnelsen ledelse.⁶ For det tredje bruker jeg management som

⁵ Parsons stilte strenge krav til teorier, som han mente at måtte bygge på uttømmende klassifikasjoner og lukkede begrepssystemer. Webers idealtyper oppfylte ikke dette kravet, og Parsons kritiserte Weber for å ha utviklet en *ad hoc*-samling eller en mosaikk av frittstående begreper (Parsons 1963:22, Parsons 1937).

⁶ På norsk bruker jeg ordet ledelse både som en mer generell betegnelse på de oppfatninger om ledelse som gjør seg gjeldende i Norge og som bygger på institusjonaliserte praksiser. I denne betydningen innbefatter ledelse en gitt kombinasjon av styring (administrasjon) og lederskap. Innenfor den amerikanske tradisjonen skal ledere på lavere plan også utøve lederskap, og ikke bare følge instruksjer ovenfra. Forskjellen mellom ledelse på høyere og lavere plan er mellom spesifikt og generelt lederskap (management). Denne tanken om at det skal finnes formelle ledere, og ikke bare sjefer og administratorer, også på det lavere planet er ikke i tilsvarende grad utviklet i Tyskland og Norge, som i USA. (Se kapittel 8 og 9). Av denne grunn er det ikke alltid riktig å bruke *management* som en oversettelse for *ledelse*, da det i noen tilfeller kan være mer korrekt enn å oversette det med *leadership*. Noen forenklinger må man jo gjøre for å kunne oppnå forståelse på tvers av språk og kulturer, og det norske ordet ledelse er så godt innarbeidet i språket at jeg ikke synes det ville være riktig å la være å bruke det.

et analytisk begrep (spesielt i kapittel 1 og 2). Begrepet refererer da til styringsdimensjonen i organisasjonen, og står i motsetning til *leadership* (lederskap). Dette er i samsvar med en etablert tradisjon innenfor ledelsesforskningen.

Litteratur

- Bendix, Reinhard. 1956/1974. *Work and Authority in Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Byrkjeflot, Haldor. 1998. Fortolkningen av Webers byråkratiske idealtipe i organisasjonsteorien. *LOS-senter Notat 9837*
- Chandler, Alfred D. 1990. *Scale and Scope. The Dynamics of Industrial Capitalism*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Galtung, Johan (1990. "Theory Formation in Social Research: A plea for pluralism", in Øyen, Elsa (ed.). *Comparative Methodology* London:Sage
- Giddens, Anthony. 1984. *The Constitution of Society*. Berkeley, CA: University of California Press
- Goldthorpe, J.H. 1991. "The uses of history in sociology: reflections on some recent tendencies", *British Journal of Sociology* 42(2)
- Kalberg, Stephen. 1994. *Max Weber's Comparative Historical Sociology*. Cambridge: Polity Press
- Moore Jr., Barrington. 1966. *Social origins of Dictatorship and Democracy*. Boston: Beacon Press
- Parsons, Talcott. 1963. "Introduction", in Weber, Max: *The Sociology of Religion*. Boston: Beacon Press.
- Parsons, Talcott. 1937: *The Social Structure of Social Action II*. The Free Press, New York.
- Ragin, Charles C. 1989. *The Comparative Method* Berkeley,CA:University of California Press
- Rokkan, Stein. 1975. "Dimensions of State Formation and Nation-building: A possible paradigm for Research on Variations within Europe." In *The Formation of National States in Western Europe*, edited by Charles Tilly. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Simon, Herbert A. 1957. *Models of man : social and rational : mathematical essays on rational human behavior in a social setting*. New York : Wiley
- Skocpol, Theda 1979. *States and Revolutions*. Cambridge: Cambridge University Press
- Skocpol, Theda and Margaret Somers 1980. "The Uses of Macrosocial Inquiry", i *Comparative Studies in History and Society*. n. 22:174-229.
- Taylor, Charles. 1989. "Explanation and Practical Reason", *Wider Working Papers*, World Institute for Development Economics of the United Nations University
- Taylor, Charles 1989/1996. *Sources of the Self*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tilly, Charles 1984. *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*. New York: Russell Sage Foundation
- Wallerstein, Immanuel. 1974 *The Modern World System*. Volume 1. New York: Academic Press.
- Weber, Max 1979. *Makt og Byråkrati*. Oslo: Gyldendal.