

Kultura: zawody i profesje

Dariusz Jemielniak

Poczucie tożsamości i własnego 'ja' czeka na każdego, kto podejmuje pracę na danym stanowisku. Znajduje on tam odpowiednio dla niego przygotowaną wersję 'osobowości'¹.

Wstęp do zagadnienia

Choć już w latach trzydziestych i czterdziestych dwudziestego wieku antropolodzy i etnografowie zajmowali się zagadnieniem zawodu (jak np. Whyte²), do lat osiemdziesiątych w naukach o zarządzaniu zainteresowanie zarówno kulturą organizacji, jak i kulturą zawodu/profesji było nikłe – podobieństwa i różnice poszczególnych grup pracowniczych nie były powszechnie traktowane ani badane jako przejawy specyficznej 'kultury'. Także i obecnie pojęcie kultury zawodowej i jej wpływu na działanie firmy cieszy się znacznie mniejszym zainteresowaniem niż kultura organizacji, czy kultury narodowe, choć istnieją od tej reguły wyjątki.

Tymczasem, chociaż – jak zauważa Hall³ - często organizacje wywierają dominujący wpływ na stanowiska i są istotnym czynnikiem zróżnicowania kulturowego, nie ulega wątpliwości, że w wielu przypadkach to zawód odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu osobowości, sposobu myślenia i samookreślenia, bywa najważniejszym kryterium podziału jednostek. W oczywisty sposób wszystkie omówione wcześniej warunki zaistnienia kultury występować mogą także w przypadku profesji. Już Znaniecki⁴ zwracał uwagę na możliwość wyodrębnienia kultur poszczególnych grup społecznych różnych od narodowych, opartych o wspólną wykonywaną pracę i pozycji społecznej. Współcześnie badanie kultury

¹ E. Goffman, *Encounters*, Bobbs-Merrill, Indianapolis, 1961, str. 87

² W. F. Whyte, *Human relations in the restaurant industry*, McGraw-Hill, New York, 1948. W podanej książce badał relacje między pracownikami restauracji, zwracając m.in. uwagę na szczególną rolę kelnerek, negocjujących stale zarówno z kucharzami, jak i klientami i specyfiki zachowań charakterystyczne dla poszczególnych zawodów.

³ R. H. Hall, *Dimensions of Work*, SAGE, Beverly Hills-London-Delhi, 1986

⁴ F. Znaniecki, *Upadek cywilizacji zachodniej*, Komitet Obrony Narodowej, Poznań, 1921

zawodowej występuje zarówno jako element szerszego spojrzenia na organizację (np. podejście różnicujące Martin⁵), jak i jako odrębny przedmiot studiów – zarówno wprost, jako badanie kultur zawodowych (czynią tak np. Barley⁶ i Trice⁷), jak i jako badanie procesu profesjonalizacji, czyli specyficznego zwiększania siły oddziaływania niektórych zawodów (np. Carr-Saunders⁸, Hall⁹, Abbott¹⁰).

By zarysować tematykę tego zagadnienia, warto zatem być może przyjrzeć się zagadnieniu kultury zawodowej. Celem niniejszego artykułu będzie także przedstawienie pokrótce historyczno-socjologicznej interpretacji współczesnej specjalizacji i zwiększenia roli zawodów, oraz krótkie naszkicowanie różnic w pojęciach zawodu i profesji oraz różnych ich teorii.

Rola kultury zawodowej

Choć we współczesnym społeczeństwie wielość subkultur, których członkiem jest każdy człowiek, jest znaczna, nie ulega wątpliwości, że subkultury zawodowe pełnią wśród nich jedną z istotniejszych ról. Można je postrzegać na szereg sposobów: np. Martin¹¹ analizowała zagadnienie kultury zawodowej w kontekście organizacji – kultury zawodowe w podejściu różnicującym były elementem nieuniknionego konfliktu wewnątrz jednej, badanej firmy. Bez wątpienia jednak można także opisywać kulturę danego zawodu na podstawie badań w różnych organizacjach.

Zdaniem Trice'a¹², kultury zawodowe mogą wręcz stanowić modelowy przykład subkultur i służyć jako analogia do ich analizy – są bowiem stosunkowo łatwo wyróżnialne, a konflikty między nimi łatwiej zauważalne. Warto zastanowić się, jakie czynniki sprzyjają powstawaniu kultur zawodowych. Wyróżnić można ich z pewnością szereg. Np. Trice i Beyer¹³ wymieniają cztery, ich zdaniem kluczowe:

- zwiększona częstotliwość spotykania określonych osób (to czynnik w dużym stopniu strukturalny: w organizacjach przebieg pracy i kontakty z określonymi osobami są silnie zdeterminowane i wpływają na powstawanie wspólnoty przekonań i symboli),

⁵ J. Martin, *Cultures in Organizations. Three Perspectives*, Oxford University Press, New York-Oxford, 1993

⁶ S. R. Barley, *Images of imaging: Notes on doing longitudinal field work*, "Organization Science", 1990, t. 1, s 220-245

⁷ H. M. Trice, *Occupational Subcultures in the Workplace*, ILR Press, Ithaca, New York, 1993

⁸ A. M. Carr-Saunders, *Professionalization w: Professionalization*, red. Vollmer, H. M. i Mills, D. L., Prentice Hall, Englewood Cliffs-New Jersey, 1966

⁹ R. H. Hall, *Dimensions of Work*, SAGE, Beverly Hills-London-Delhi, 1986

¹⁰ A. Abbott, *The System of Professions. An Essay on The Division of Expert Labor*, The University of Chicago Press, Chicago-London 1988

¹¹ J. Martin, op. cit.

¹² H. M. Trice, op. cit.

¹³ H. M. Trice i J. M. Beyer, *The Cultures of Work Organizations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1993

- dzielone doświadczenie (powstawanie kultury jest z konieczności procesem długotrwałym, wymaga więc wspólnej historii),
- podobne cechy (powstawaniu kultury sprzyja podobieństwo wieku, rasy, wykształcenia, klasy społecznej),
- spójność grupy (chęć spędzania wspólnie wolnego czasu, sympatia dla pozostałych członków danej społeczności).

Czynniki te można jednak uznać za często występujące wtórnie, po wybraniu grupy, z którą dana jednostka chce się utożsamiać. Ułatwiają i wzmacniają enkulturację, ale jej źródła warto poszukać wcześniej. Najistotniejszy będzie wybór wykonywanego zawodu i stopień identyfikacji z nim związany. Wyboru takiego dokonuje się z reguły dość wcześnie – w Polsce w przypadku zawodów wymagających wyższego wykształcenia wciąż duże znaczenie miało określenie kierunku studiów, w przypadku niektórych zajęć ma to nawet miejsce wyraźnie wcześniej. To wtedy rozpoczyna się proces kształtowania świadomości i przyswajania roli społecznej – studia są bezpiecznym poligonem dla testowania siebie w ‘nowych szatach’. Dlatego też studia trwają tak długo – łącznie ok. pięciu lat od ukończenia szkoły średniej do uzyskania tytułu zawodowego magistra. Jak pisze Antonio Strati¹⁴: „talent, rzemiosło i profesjonalizm wykraczają poza trening techniczny, wiedzę naukową, czy też umiejętności nabyte poprzez studia i doświadczenie. Są wyróżniającymi cechami aktorów organizacyjnych, naturą ich zdolności. Są pozyskiwane w procesie, w którym ich atrybuty są wyobrażane jeszcze zanim mogą zostać doświadczone lub przyswojone, podczas gdy jest im przypisywane miejsce i znaczenie w ramach określonej grupy i społeczności”.

Samo opanowanie określonej wiedzy i przyswojenie wymaganych informacji jest jedynie drobnym elementem, swoistym efektem ubocznym kształtowania przyszłej roli społecznej, często zresztą przemijającym rychło po zakończeniu edukacji, w przeciwieństwie do znacznie bardziej trwale nabytej tożsamości. Być może właśnie dlatego niektóre zawody stawiają aspirantom wymóg poddania się rytuałowi studiów – w przypadku np. prawników czy lekarzy o ich akceptacji w gronie profesji decyduje nie tylko wiedza (którą można by przecież sprawdzić otwartym egzaminem), ale także przejście przez pięć a nawet sześćioletni rytuał. Oczywiście nie w każdej profesji ukończenie studiów będzie postrzegane jako niezbędny warunek przyswojenia roli zawodowej. Nie ulega jednak wątpliwości, że dla powstawania każdej kultury zawodowej niezwykle ważne jest przede wszystkim tworzenie i akceptacja roli społecznej związanej z daną pracą.

Nie sposób nie zgodzić się z Collinsem¹⁵, gdy twierdzi, że silne profesje to takie, które są w stanie swoje zwykłe, nieciekawe czynności otoczyć aurą symboliki, tajemniczości. Ponieważ „znaczenie edukacji w formowaniu się profesji odzwierciedla fakt, że edukacja jest szczególną współczesną formą rytuału”¹⁶, wiedza dająca podstawę władzy eksperckiej

¹⁴ A. Strati, *Aesthetics and Organizational Skill w: Organizational Symbolism*, red. Turner, B., Berlin-New York: Walter de Gruyter, 1990, str. 215

¹⁵ R. Collins, *Market closure and the conflict theory of the professions w: Professions in theory and history – rethinking the study of the professions*, red. Michael Burrage i Rolf Torstendahl, SAGE, Londyn-Newbury Park-New Delhi, 1990

¹⁶ *ibidem*, str. 26

opiera się przede wszystkim na znajomości reguł danej grupy społecznej. Dlatego edukacja akademicka wciąż jest potrzebna i nie zostanie zastąpiona przez same egzaminy certyfikujące lub kształcenie na odległość – przez lata studiów nabywa się przede wszystkim nie teorię, a poczucie przynależności zawodowej i tożsamość. Przystawanie przyszłej roli społecznej kształtuje świadomość, zbliża z osobami w podobnej sytuacji, a oddala od hipotetycznych przyszłych przedstawicieli odrębnych ról. Jak powiedział Gandhi, ludzie stają się tym, kim myślą, że są. To niezwykle celne zdanie dobrze opisuje także proces przyjmowania roli zawodowej: „Skoro oczekuje się od nas – przynajmniej we współczesnych kulturach Zachodu – że będziemy tacy, jak wskazują na to nasze zachowanie, odgrywana rola nakłada na nas taki obowiązek. Jeżeli zatem nauczyciel niezmiennie oferuje dziewczętom rolę tych, które nie umieją lub nie lubią matematyki, a są ładne, czarujące i grzeczne, chłopcom natomiast – rolę nieokrzesanych, głośnych i niegrzecznych, lecz wykazujących się bystrością – to prawdopodobnie tacy właśnie będą”¹⁷.

Jak zauważa Bourdieu¹⁸, role związane z *genderem*, czyli płcią społeczną, przyjmowane są z reguły bezrefleksyjnie. Podobnie dzieje się z rolami zawodowymi – aktorzy społeczni bezwiednie uczą się odgrywać to, co otoczenie im proponuje. O ile są w stanie zazwyczaj określić, do jakiej grupy zawodowej przynależą, o tyle skonkretyzowanie, jakie zachowania, postawy czy sposób myślenia są przynależne danej roli, jest już poważnie utrudnione. Im bardziej rola jest akceptowana, tym bardziej staje się dla aktora niewidoczna – dlatego przedstawiciele wszelakich kultur łatwo potrafią rozstrzygnąć, co stoi w sprzeczności z kulturową rolą/normą, ale miewają kłopot ze zwerbalizowaniem jej. „Ludzie na ogół przyjmują swoją codzienną rzeczywistość jako coś oczywistego, jednak zadaniem badacza jest pokazanie, jak jest ona tworzona”¹⁹.

By mówić o występowaniu „kultury zawodowej” w konkretnym przypadku, dobrze jest zatem także zastanowić się, czy przedstawiciele danego zawodu w ogóle zauważają jakąś więź z innymi reprezentantami swego fachu – autoidentyfikacja jest wymogiem podstawowym. Szczególnie pomocne może być stwierdzenie, czy poszczególne jednostki utożsamiają się bardziej z organizacją, w której są zatrudnieni („jestem pracownikiem XXX Korporacji!”), czy z wykonywanym zawodem („jestem hydraulikiem!”).

Nabywanie ról społecznych poprzez wykonywanie zawodu jest zjawiskiem stosunkowo powszechnym. Według Baumana²⁰ potrzeba określania tożsamości staje się paląca, gdy trudno znaleźć odpowiedź na pytanie o własną przynależność, gdy trudno się samemu zaklasyfikować. Kultura zawodowa daje silne poczucie przynależności – w gruncie rzeczy jest ono jedną z ważniejszych przyczyn powstawania tej kultury, podstawową potrzebą zaspokajaną w ten sposób. Czy się tego chce, czy nie, fundamentalne pytanie „Kim jesteś?”

¹⁷ E. W. Rothenbuhler, *Komunikacja rytualna. Od rozmowy codziennej do ceremonii medialnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, 2003, str. 90

¹⁸ P. Bourdieu, *Męska dominacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa, 2004

¹⁹ M. Kostera, *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, PWN, Warszawa, 2003, str. 21

²⁰ Z. Bauman, *Tożsamość - wtedy, teraz, po co?*, w przygotowaniu, Leeds University, 1998

bardzo często dotyczy właśnie wykonywanego zawodu. Jak twierdzi Goffman²¹, stanowisko często jest wręcz główną wytyczną samookreślenia jednostki. Dlatego praca i zajmowane stanowisko to „najważniejsze źródło zapewniania tożsamości jednostkom we współczesnych społeczeństwach uprzemysłowionych”²². Jak twierdzi Erving Goffman²³: „Wykonawcy często starają się stworzyć wrażenie, że przyjmując daną rolę kierują się idealnymi motywami, że mają do jej zagrania najlepsze kwalifikacje i w celu jej objęcia nie musieli cierpieć żadnych wyrzeczeń i upokorzeń ani też wchodzić w jakieś taktyczne układy. (Chociaż wrażenie doskonałego dopasowania człowieka i jego zajęcia szczególnie mocno podtrzymują osoby wykonujące „wyższe” zawody, nie jest ono obce osobom z innych profesji). Służy temu swego rodzaju „retoryka kształcenia”, z pomocą której związki zawodowe, uniwersytety, izby handlowe oraz inne instytucje nadające uprawnienia wymagają od zainteresowanych, by szanowali naukę i poświęcili jej określony czas, po części po to, by zachować swój monopol., po części po to, by stworzyć wrażenie, że posiadacz dyplomu jest kimś, kto dzięki pobraniu nauk został stworzony na nowo i wyodrębniony spośród innych ludzi”.

Wagę, jaką ludzie przypisują rolom społecznym wynikającym bezpośrednio z zawodu ocenić można między innymi po tym, że poczucie wspólnoty i dumy z wykonywanej pracy wytwarza się w większości zawodów, niezależnie od ich pozytywnego lub negatywnego postrzegania przez resztę społeczeństwa. Satysfakcja z roli zawodowej nie jest więc jakimś szczególnym warunkiem sprzyjającym powstawaniu kultury zawodowej, a raczej pewną prawidłowością związaną z zawodami w ogóle. Proces ten występuje nawet w przypadku zajęć tradycyjnie uważanych za najmniej atrakcyjne. Pracownicy starają się maksymalnie uwidocznić istotną rolę swoich stanowisk, podkreślając w ten sposób własną wyjątkowość. Np. jak podaje Trice²⁴, stripteaserki uważają, że spełniają istotną rolę terapeutek i chronią społeczeństwo przed patologiami. Z kolei prostytutki i stręczyciele twierdzą, że dzięki ich pracy zmniejsza się liczba gwałtów i innych przestępstw, a także udaje się uratować wiele małżeństw. Wall²⁵ cytuje nawet kierownika domu publicznego: „Mamy tu misję. Robimy coś dla społeczeństwa. Staram się pokazywać społeczeństwu, że mój zawód ma wiele dobrych stron. Jeden przykład: właśnie w pełni przystosowałem to miejsce do użytku przez niepełnosprawnych. Niepełnosprawni są źle traktowani w społeczeństwie, zwłaszcza gdy chodzi o swobodę stosunków seksualnych”.

Jednymi ze sposobów klasyfikacji stosowanej w społeczeństwie, wyłączwszy kwestie biologiczne i narodowe, są właśnie przynależność organizacyjna i przynależność zawodowa. Zdaniem Baumana powstawanie kultury wytłumaczyć można właśnie także potrzebą klasyfikacji, upraszczania, redukcji indywidualizmu do teoretycznie przewidywalnego standardu. Jak pisze²⁶ „Indywidualność jest wrogiem numer jeden wszelkiej organizacji. I nic dziwnego, skoro łamie porządek rzeczy, na którym opiera się ciągłość istnienia organizacji.

Elementu nieprzewidywalności, którym indywidualność nieuchronnie infekuje zaprogramowaną i skoordynowaną działalność, niełatwo pogodzić z jednolitością poleceń, na której wspiera się

²¹ E. Goffman, op. cit.

²² J. Van Maanen cytowany w: Trice, H. M. op. cit., str. 3

²³ E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warszawa: KR, 2000, str. 75

²⁴ H. M. Trice, op. cit.

²⁵ Wall cytowany ibidem, str. 50

²⁶ Z. Bauman, *Śmierć i nieśmiertelność – o wielości strategii życia*, PWN, Warszawa, 1998, str. 98

ustalony porządek. Organizacja lubi myśleć o sobie i działać jak zespół ról, nie osób. Role są trwałe – osoby zastępowalne i dyspozycyjne: *contradictio in adiecto*, zwłaszcza, gdy chodzi o osobowość. Organizacja powieli wzorzec gatunku: unieśmiertelnia się przez następstwo czasowych agentów, zapewnia sobie trwałość czyniąc każdego ze swych członków przemijalnym. Śmiertelność członków jest warunkiem jej przeżycia.

Podobną funkcję pełni kultura zawodowa, w znacznie większym jednak stopniu – choćby dlatego, że więcej jest uniwersalnych, powszechnie występujących i znanych zawodów, niż uniwersalnych i powszechnie występujących organizacji. Kultura zawodowa pozwala określać stereotypowe role zarówno w znaczeniu szerokim (wszyscy członkowie danego zawodu w społeczeństwie) jak i wąskim (członkowie danego zawodu w organizacji). Im mniejsza jest siła poznawcza przynależności organizacyjnej, tym większego znaczenia nabiera przynależność funkcjonalna. Kultura zawodowa powstaje po to, by umożliwić uproszczenia – a owe uproszczenia mają sporą szansę być bardziej trafne, niż stereotypy związane z narodowością, rasą, czy płcią, większość ludzi dokonuje bowiem wyborów zawodowych w świadomości postrzegania poszczególnych ról przez innych.

Wreszcie, kultury zawodowe powstają, by umożliwić interpretację własnych emocji, oswojenie ich. Wiele zajęć pociąga za sobą specyficzne i częste skrzywienia psychiczne – lekarze przyzwyczajają się i znieczulają na cierpienie, nauczyciele w częstych kontaktach z uczniami uczą się, że większość ich codziennych rozmówców dysponuje mniejszą wiedzą, a przynajmniej zgadza się odgrywać taką rolę, itp. Kultury zawodowe odpowiadają na potrzeby wykonawców poszczególnych prac – tworzą symbole i rytuały potrzebne konkretnym profesjom. Np., jak podają Trice i Beyer²⁷, piloci bombowców uczą się nie myśleć w kategoriach liczby zabitych cywili, a raczej ukończenia bądź niepowodzenia misji, szkodach materialnych zadanych przeciwnikowi itp. W tym znaczeniu kultura zawodowa stanowi bezpiecznik, punkt odniesienia względem społeczeństwa.

Te trzy istotne cechy – nadawanie tożsamości w oczach własnych jednostki, przypisywanie stereotypów w oczach innych, zaspokajanie potrzeb emocjonalnych związanych z daną pracą – stanowią o szczególności kultury zawodowej. W niektórych przypadkach, gdy sprawdza się ona szczególnie dobrze lub gdy dotyczy specyficznego zawodu, mówić można o kulturze zawodowej – ale te rozgraniczenia będą przedmiotem dalszych rozważań. Nie ulega jednak wątpliwości, że ze względu na przypisywanie specyficznych ról i tworzenie obrazu profesji w oczach społeczeństwa, wykonywany zawód może być źródłem specyficznej władzy. Chciałbym zastanowić się nad jej źródłami, ale rozważyć najpierw dalekie historyczne tło rozwoju profesji, które ma niebagatelny wpływ także na dzisiejsze życie społeczne.

²⁷ H. M. Trice i J. M. Beyer, op. cit.

Geneza współczesnych zawodów

Wyspecjalizowane zawody znane były od początków cywilizacji – można nawet twierdzić, że rozwój technologiczny ludzkości w dużym stopniu opierał się właśnie na tworzeniu kolejnych grup zawodowych. Właśnie one stanowiły przeciwwagę dla siły organizacji – np. jak dowodzą Deleuze i Guattari²⁸ kowale, których kwalifikacje były szczególnie cenione w czasach wojny, często skutecznie unikali znaczących ingerencji państwa w ich rozproszoną zbiorowość, właśnie dzięki zwartemu kodeksowi postępowania zawodowego. Różne grupy zawodowe łączyły się w cechy i gildie już w czasach rzymskich – warto przy tym zauważyć, że ówczesne cechy miały ogromną władzę polityczną, która w wielu przypadkach umocniła się w Średniowieczu. Cechy decydowały o standardach wykonywania zawodu, ale przede wszystkim chroniły jego tajemnice i limitowały do niego dostęp: np. czeladnikami mogli być członkowie rodziny mistrza w dowolnej liczbie, ale w danym momencie jedynie jedna osoba spoza rodziny mogła u niego terminować – niezwykle wysokie były również opłaty za wyzwolenie się z czeladnika na majstra. System cechowy gwarantował wysoką jakość wyrobów i sztucznie ograniczał ich podaż, umożliwiając wysokie ceny. Uprzywilejowywał oczywiście mistrzów – czeladnicy byli wykorzystywani do tego stopnia, że nierzadko organizowali strajki lub bojkot niektórych majstrów – było to jednak surowo potępiane i karane przez władze miejskie. Warto tu zwrócić uwagę, że – jak piszą Bardach, Leśnodorski i Pietrzak²⁹ - słowo „partacz”, oznaczające współcześnie osobę wykonującą buble, towary niepełnowartościowe, wzięło się od nazwy określającej rzemieślników niezrzeszonych w cechach, zamieszkujących posiadłości szlacheckie – dobrze obrazuje to wciąż występujące potężne oddziaływanie nieistniejących już cechów na współczesną wyobraźnię językową.

Dopiero wraz z rozwojem środków transportu coraz większą rolę zaczął odgrywać handel - pomniejszając wagę produkcji. Także wzrost dobrobytu i rozwój rolnictwa wpłynął na zwiększone zapotrzebowanie na towary, co doprowadziło w konsekwencji do tego, że handlarze ograniczali koszty produktów zamawiając i kupując wyroby niemarkowe, do wytwarzania zatrudniając niewykwalifikowaną siłę roboczą, inwestując przy tym w jej rygorystyczną kontrolę.

Władza gildii z czasem uległa więc znacznemu uszczupleniu. Szereg zwyczajów charakterystycznych dla cechów przetrwało jednak do dziś – by uzmysłowić sobie ogromny wpływ archaicznych zawodów na współczesne życie można np. zwrócić uwagę, że w Niemczech do niedawna obowiązywał zakaz (!) handlu piwem, które nie zostało uwarzone zgodnie z tradycyjną, cechową procedurą (wyłącznie przy użyciu zboża, chmielu, drożdży i wody). Dopiero decyzja Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (wyrok z 12 marca 1987, Sp. 178/84, przyt. za Emmertem i Morawieckim³⁰) zmusiła Niemcy do zgody na sprzedaż na terenie

²⁸ G. Deleuze i F. Guattari, *Nomadology: The War Machine*, Semiotext(e), New York, 1986

²⁹ J. Bardach, B. Leśnodorski i M. Pietrzak, *Historia ustroju i prawa polskiego*, PWN, Warszawa 1994

³⁰ F. Emmert, i M. Morawiecki, *Prawo Europejskie*, PWN, Warszawa, 1999

tego kraju zagranicznego piwa produkowanego w pozostałych państwach Unii Europejskiej według innych standardów (w szczególności z zastosowaniem nieszkodliwych środków konserwujących), choć sami Niemcy do rygorystycznych przepisów muszą stosować się nadal. O ile jednak znaczenie profesji w bezpośredniej produkcji dóbr materialnych malało i wciąż maleje, o tyle rola wiedzy specjalistycznej i dostępu do informacji, a także władza z nimi związana, rośnie już od Oświecenia.

Jak zauważa Giddens³¹ informacje wykorzystywane we współczesnym życiu w coraz większym stopniu opierają się na autorytecie ekspertów, na interpretacjach dokonywanych przez ludzi uważanych za specjalistów i w związku z tym uprawomocnionych społecznie do wydawania sądów. Zdaniem Baumana³² ten proces kształtowania się władzy wypływającej z wiedzy zaważył wręcz na transformacji ery przednowoczesnej w nowoczesną, w tym także na rozwoju samego postrzegania kultur poszczególnych grup społecznych. Średniowiecze nie zauważało różnic kulturowych – choć np. powszechnie opisywano odmierności w zwyczajach i zachowaniu różnych nacji, przypisywano je pierwotnej naturze rzeczy, nie zwracając uwagi na ich możliwe społeczne kształtowanie. W istocie, wpływ społeczeństwa na kulturę zauważyć można przede wszystkim wtedy, gdy uwidaczniają się różnice, a więc głównie wtedy, gdy zachowania podlegają asymetrycznej kontroli władzy – sprawowanej przez Państwo, zwierzchników religijnych i in. Tymczasem, zdaniem Baumana³³, przednowoczesna zwartość populacji opierała się na wzajemnej kontroli, gęstym uspołecznieniu, ścisłych więzach międzyludzkich - dających poczucie wspólnoty, ale i zapewniających dokładną kontrolę „równych przez równych” w ramach każdej z klas, kontrolę symetryczną.

Jednak wyż demograficzny w XVI wieku, epidemia dżumy, klęska głodu, zmiany w strukturze własności ziemi, usprawnienie technik rolniczych - przyczyniły się do gwałtownego wzrostu liczby osób, które były zbędne w procesie produkcji, musiały więc często szukać sposobów na przetrwanie poza społecznościami lokalnymi. Masowe włóczęgostwo stało jednak w sprzeczności z systemem feudalnym – opierał się on przecież przede wszystkim na przestrzennym i długotrwałym powiązaniu wasala z feudałem, chłopą z panem. Powszechne potępienie żebraków i włóczęgów, które pogłębiła radykalna zmiana stanowiska Kościoła w tej materii, nie rozwiązało problemu. Konieczna stała się interwencja państwa i, w istocie, wprowadzono nowe regulacje prawne, m.in. definiując włóczęgę jako osobę zdolną do pracy, ale jej nie podejmującą lub nie posiadającą żadnych kwalifikacji zawodowych. Brak pracy lub pana we Francji stał się powodem wystarczającym, by m.in. osadzić danego delikwenta w więzieniu, wypalać na ciele znak „R” (mający ostrzec innych ludzi, iż mają do czynienia z osobą podejrzaną), itp.

W Polsce, jak piszą Bardach Leśnodorski i Pietrzak³⁴ osoby bez zatrudnienia próbujące osiedlić się poza murami miasta, ale pod jego jurysdykcją (jako tzw. „przedmieszczanie”)

³¹ A. Giddens, *The Consequences of Modernity*, Stanford University Press, Stanford, 1990

³² Z. Bauman, *Prawodawcy i tłumacze*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, 1998

³³ ibidem

³⁴ J. Bardach, B. Leśnodorski i M. Pietrzak, op. cit.

często karane były za to wyrokiem śmierci, od którego uwolnić mogło jedynie wzięcie w poddaństwo przez szlachcica.

Choć trudno uznać, by środki te były szczególnie skuteczne, spowodowały one rozpoczęcie stopniowego procesu asymetryzacji władzy – przestawała być ona przede wszystkim domeną samoregulujących się społeczności. Bauman³⁵, za Gellnerem, użył do tej transformacji metafory przekształcenia „kultury dzikiej” w „kulturę ogrodu” – nowoczesny tryb władzy zaczął wymagać aktywnego kształtowania kultury, niczym ogrodu właśnie, dzięki czemu między innymi sam fakt różnic właściwości kulturowych i „przyrodzonych” stał się w ogóle widoczny. Prawodawca, Państwo, władza – opierać zaczęły się na wiedzy, na specjalizacji „ogrodników”, w miejsce uprzednich „leśniczych” (podtrzymujących zainteresowanie, ale nie ingerujących znacząco w system pod ich opieką). Wynikające z tego procesy edukowanie, nadzorowanie i karanie mas ludzkich „dla ich dobra”, czyli wykorzystywanie tego, co Foucault³⁶ zwał „władzą pasterską” stały się główną przyczyną współczesnego systemu eksperckiego, systemu władzy opartej na ekskluzywnej wiedzy. Jak pisze Bauman³⁷:

Rola eksperta czy specjalisty może powstać jedynie w warunkach, w których niezmienna asymetria władzy zmierza do kształtowania lub modyfikowania ludzkiego postępowania. I taka właśnie rola była w samej rzeczy kolejną konsekwencją znaczącego przemieszczenia władzy społecznej, związanego z narodzinami ery nowoczesnej. (...) Edukacja już wtedy stała się niezbywalnym składnikiem władzy. (...) Władza potrzebuje wiedzy; wiedza użycza władzy legitymacji i czyni ją skuteczną.

Profesje kontra zawody

Dotychczas nie wprowadzałem rozróżnienia między pojęciami „zawodu” i „profesji”, w języku potocznym są one praktycznie tożsame. Ponieważ jednak w literaturze naukowej „profesja” i proces „profesjonalizacji” zajmują szczególne miejsce i dorobiły się własnych gałęzi socjologii i historii, warto zastanowić się na różnicami znaczeniowymi, a także nad rozbieżnymi sposobami traktowania tych słów.

Spośród trzech ojców współczesnej socjologii, czyli Marksa³⁸, Webera³⁹ i Durkheima⁴⁰, jedynie ten ostatni wprost przypisywał profesjom istotną rolę w społeczeństwie.

Marks uważał je co najwyżej za części systemu klasowego, raz przypisując je do burżuazji, raz do proletariatu. Choć przyznawał, że klasa społeczna, stosunek do środków produkcji, zajmowana pozycja, a więc pośrednio także i zawód były podstawowymi kryteriami różnicowania społeczeństwa, nie przywiązywał szczególnej wagi do tej kategorii. W rezultacie,

³⁵ Z. Bauman, *Prawodawcy...*, op. cit.

³⁶ M. Foucault, *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia*, Spacja, Warszawa, 1993

³⁷ Z. Bauman, *Prawodawcy...*, op. cit., str. 61

³⁸ K. Marks, *Kapitał*, Książka i Wiedza, Warszawa, 1951

³⁹ M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo*, PWN, Warszawa, 2002

⁴⁰ E. Durkheim, *O podziale pracy społecznej*, PWN, Warszawa, 1999

jak zauważa Johnson⁴¹ zależności ‘profesji’ i ‘klas społecznych’ były nieokreślone i są przedmiotem dysput także współcześnie. Podobnie proces profesjonalizacji w dużym stopniu ignorował Weber. Tylko Durkheim zwracał uwagę na ważność wykonywanego zawodu – twierdził, że wobec zwiększającego się zaangażowania w pracę, a także wobec słabnącego oddziaływania religii i tradycyjnych komórek społecznych (jak rodzina) właśnie wykonywane zajęcia i wiążące się z nim poczucie przynależności stanowiące będące podstawę samookreślenia jednostek. Koncentrował się jednak przede wszystkim na analizie funkcji, które dane profesje powinny lub mogą spełniać (dla siebie samych bądź reszty społeczeństwa), nie wglębiając się w badania praktyczne w tej dziedzinie.

Nie ulega jednak wątpliwości, że pojęcie „profesji” stosowane jest od bardzo dawna. Jak pisze Carr-Saunders⁴², w 1711 roku Addison pisał o „trzech wielkich profesjach – duchownej, prawniczej i lekarskiej”, a w 1838 roku w prasie publikowano artykuły rozważające, czy dentyści staną się profesją. Jak podkreśla Burrage⁴³, proces nie przebiegał jedynie w prasie - w 1815 roku w Wielkiej Brytanii wydano Ustawę o Aptekarzach, ściśle limitującą dostęp do tego zawodu, co powszechnie uznano za przejaw jego „profesjonalizacji”, Akt o Farmacji z 1852 roku gwarantował szereg przywilejów i praw Stowarzyszeniu Farmaceutów, a w USA w 1876 roku powstało, prężne i wpływowe do dziś, Stowarzyszenie Adwokatów Nowego Jorku.

Samo słowo „profesja” wywodzi się ze średniowiecznej łaciny: wyraz ‘professio’ oznaczał przyrzeczenie poświęcenia się karierze duchownej, wstąpienia do klasztoru. W istocie, przez szereg wieków „profesja” odnosiła się jedynie do teologii, później także do medycyny i prawa. Również obecnie w języku angielskim⁴⁴ słowo ‘profession’ w pierwszej kolejności określa owe trzy tradycyjne zawody, zwłaszcza w zwrocie ‘the professions’.

W literaturze naukowej dotyczącej profesji zauważyć można wpływ pierwotnego znaczenia tego terminu. Jak podaje Abbott⁴⁵, wcześnie teoretycy przedmiotu przyjmowali często z definicji, że prawnicy i lekarze są modelowymi przykładami profesji i budowali teorie profesjonalizacji innych grup w oparciu o wybrane podobieństwa do tych zawodów. Było to charakterystyczne dla podejścia funkcjonalistycznego w typologii Abbotta⁴⁶, którą warto prześledzić, by zwrócić uwagę na różne możliwości analizy zagadnienia:

Wedle podejścia funkcjonalistycznego, profesjonalizacja jest ustrukturalizowanym sposobem gwarantowania jakości wykonania określonych czynności. Przyczyną profesjonalizacji jest wspólne dążenie społeczeństwa i fachowców do określenia i przestrzegania jednolitych standardów jakości. Wiedza ekspercka wyróżnia specjalistów od reszty społeczeństwa. Uznani przedstawiciele profesji co prawda różnią się kwalifikacjami i biegłością, ale spełniają

⁴¹ T. Johnson, *Professions and power*, Macmillan, London, 1972

⁴² A. M. Carr-Saunders, op. cit.

⁴³ M. Burrage, *Introduction: The professions in sociology and history w: Professions in theory and history – rethinking the study of the professions*, red. Michael Burrage i Rolf Torstendahl, SAGE, Londyn-Newbury Park-New Delhi, 1990

⁴⁴ por. *Collins English Dictionary*, HarperCollins Publishers (electronic edition by Novell Inc.), 1995

⁴⁵ A. Abbott, op. cit.

⁴⁶ ibidem

	Profesja to specyficzny sposób budowania autorytetu zawodu w społeczeństwie lub grupie odniesienia	Profesja to specyficzna struktura, organizująca miejsce pracy
Wiedza ekspercka wykorzystywana jest po to, by gwarantować wysokie standardy wykonania pracy	Podejście funkcjonalistyczne	Podejście strukturalistyczne
Wiedza ekspercka wykorzystywana jest po to, by utrwalać siłę wpływów danej profesji i jej władzę	Podejście kulturowe	Podejście monopolistyczne

wymagane minimum – dzięki czemu każdego z nich można praktycznie traktować jednakowo. Zdaniem Scheina⁴⁷ o ‘profesji’ (w odróżnieniu od ‘zawodu’, ‘zajęcia’ itp.) mówić możemy, gdy istnieje pewien kanon postępowania w sytuacjach związanych z daną działalnością, gdy członkiem profesji zostaje się dzięki kwalifikacjom, a nie jedynie relacjom osobistym, wreszcie, gdy zbiorowość ma własne standardy etyczne – nacisk położony jest więc przede wszystkim na przewagę kompetencyjną nad klientem i standard wykonania pracy. W ramach tego nurtu można np. stwierdzić za Hallem⁴⁸, że ‘profesję’ charakteryzuje następujące pięć wyróżników:

- obecność usystematyzowanej teorii wykonywania danego zawodu,
- autorytet w oczach klienta (jest oczywiste, że klient nie ma kompetencji do oceny wykonanej pracy),
- obecność formalnych i nieformalnych zasad wykonywania zawodu i sankcji grupowych i/lub formalnych za nieprzestrzeganie norm,
- kodeks etyczny,
- specyficzna kultura tej grupy zawodowej.

Zakłada się więc, że kompetencja i jej uznanie przez klienta są źródłem zaufania wobec profesjonalisty, którego celem jest przestrzeganie norm i wysokich standardów zawodowych. Podstawową różnicą między ‘profesją’ a ‘zawodem’ jest zastosowanie w tym pierwszym przypadku szczególnej wiedzy eksperckiej, trudnej do opanowania i stanowiącej wysoką naturalną barierę dostępu do zawodu, ale gwarantującej wysoki standard wykonania pracy. Warto przy tym zauważyć, że ‘klienta’ (czyli społeczeństwo) może tu zastąpić inna, węższa grupa odniesienia – np. w badaniach Sutherlanda⁴⁹ przedstawiono różnice między

⁴⁷ E. Schein, *Organizational Socialization and the Profession of Management* w: “Industrial Management Review”, 1968, zima, str. 1-16,

⁴⁸ R. H. Hall, op. cit.

⁴⁹ E. H. Sutherland, *The Professional Thief* w: *Professionalization*, red. Vollmer, H. M. i Mills, D. L., Prentice Hall, Englewood Cliffs-New Jersey, 1966

złodziejami-zawodowcami a złodziejami-amatorami, postrzegane przede wszystkim w środowisku przestępczym, choć również odnoszące się do poziomu posiadanych umiejętności, statusu, pewnej wspólnej kultury (nazwanej „konsensem”) itd. Generalnie rzecz biorąc, podejście funkcjonalistyczne dobrze oddaje retorykę samych profesji, powtarzaną zresztą w wielu słownikach, co odzwierciedla jej wpływ – np. według słownika Cambridge University Press profesja to „jakikolwiek rodzaj pracy, która wymaga specjalnego przygotowania lub zdolności, często taka, która jest szczególnie szanowana z uwagi na konieczność zdobycia specjalistycznego wyższego wykształcenia”⁵⁰.

Jednak mimo dużej popularności podejścia funkcjonalistycznego, bliskiego potocznemu rozumieniu rzeczy, warto zwrócić uwagę także na inne możliwe spojrzenia. Np. według podejścia strukturalistycznego profesjonalizacja to naturalny proces kontroli miejsca pracy w organizacji. Ponieważ poszczególne profesje są na różnych etapach naturalnego rozwoju strukturalnego, przejawy profesjonalizacji różnią się zewnętrznymi, choć odzwierciedlają podobne sytuacje, typowe dla każdego zawodu. Kolejne etapy rozwoju profesji można, za Wilenskim⁵¹, umownie mierzyć typowymi wydarzeniami w grupach zawodowych i przekształceniami strukturalnymi – pierwszą szkołą zawodową, pierwszym uniwersytetem, pierwszym lokalnym stowarzyszeniem, pierwszym stowarzyszeniem krajowym, pierwszymi ograniczeniami dostępu do zawodu przez państwowe licencje, pierwszym ujednoliconym kodeksem etycznym. Podejście to również uznaje, że władza wynikająca z wiedzy eksperckiej powstaje dlatego, że społeczeństwo przekazuje ją, by zagwarantować sobie standardy jakości. Różnica względem klasycznego podejścia funkcjonalistycznego polega na przesunięciu obszaru badania – ze sposobów legitymizacji władzy i jej wykorzystywania na metody i formy organizacji ekspertów.

Podejście monopolistyczne utrzymuje to zainteresowanie strukturą, ale zrywa z przekonaniem, że profesje służą abstrakcyjnym celom i pragnieniom społecznym. Zdaniem Johnsona⁵² to raczej eksperci narzucają niekompetentnym jednostkom definicje ich potrzeb i sposobów ich zaspokajania. Uważa on, że istotną cechą profesji jest próba uzyskania kontroli nad sposobem wykonywania zawodu i chęć dominacji, zdobycia władzy w organizacji i społeczeństwie poprzez wykorzystanie siły wiedzy eksperckiej. Zgadza się, że wszystkie zawody starają się budować swój prestiż, ale niektóre są w tym bardziej skuteczne, niż inne.

Dlatego definiuje ‘profesjonalizm’ jako kontrolę danej grupy zawodowej nad własną pracą – wyraźny objaw uznania wyłącznej kompetencji „fachowców”. Między poszczególnymi grupami zawodowymi trwa ciągła walka o pozycję, wieczny konflikt, przenoszący się częściowo na klasy społeczne, będący prawdziwym powodem ich starć. Ma on tak duży wpływ na społeczeństwo, że np. zdaniem Witz⁵³ istnienie ‘profesji’ i ich rywalizacja wywarły wręcz dominującą rolę w kształtowaniu się patriarchalnej struktury społecznej,

⁵⁰ Cambridge International Dictionary of English, Cambridge University Press, wydanie elektroniczne, 1999

⁵¹ H. L. Wilensky, *The Professionalization of Everyone?* w ‘The American Journal of Sociology’ vol. 70 no. 2 str. 137-158, 1964

⁵² T. Johnson, op. cit.

⁵³ A. Witz, *Professions and Patriarchy*, Routledge, London, 1992

na społeczną nierówność, zwłaszcza w kwestii dostępności i relacji pracy i kapitału wobec różnych grup społecznych (w szczególności kobiet).

Nic dziwnego, że, jak podaje Trice⁵⁴, charakterystyczną cechą wszelkich zawodów jest dążenie do wyłączności na ocenianie rezultatów pracy w danej dziedzinie. Powodzenie w tej dziedzinie jest jednym z warunków powstania profesji. Członkowie grup zawodowych mają zwyczaj utrzymywać, że to oni, a nie menedżerowie czy klienci, powinni stwierdzać, czy i jaki nastąpił błąd, podobnie oni powinni móc określać standardy wykonania czynności wchodzących w zakres ich dziedziny. Jest to szczególnie skuteczne, gdy kontrola i ocena rezultatów są utrudnione. Dążenie do wyodrębnienia danej profesji jest więc rezultatem gry o władzę pomiędzy menedżerami/klientami a wykonawcami. Służą do tego powstające w kulturach ideologie, których podstawową funkcją jest zmniejszanie napięć przez obciążanie obcych odpowiedzialnością za nie i przez uzasadnienia przewag danego zawodu nad innymi. Doskonałym, podanym przez Abbotta⁵⁵ przykładem profesji, która skutecznie w ten sposób uzyskała władzę i uznanie społeczne jest zawód księgowego. Księgowi w ciągu kilkudziesięciu lat zdumiewająco powszechnie narzucili społeczeństwu sposoby interpretowania kondycji przedsiębiorstwa w jednym z kluczowych obszarów analizy, sankcjonowanym przez prawo, odbierając chleb prawnikom i finansistom. Zarówno standardy wykonania pracy, licencje na jej wykonanie, jak i sposoby jej kontroli (audyt) – znajdują się w wyłącznej kompetencji księgowych. Jak dalekie jednak interpretacje księgowe są od przyziemnej rzeczywistości organizacyjnej świadczyć może jednak choćby sformułowanie tak abstrakcyjne jak „zysk księgowy”, w odróżnieniu od „zysku finansowego” – nie od dziś wiadomo również, że księgowość firmy może wykazywać doskonałą jej kondycję, mimo bliskiego bankructwa. Grupy profesjonalne wykorzystują więc domniemaną kompetencję i unikalny opanowany przez siebie obszar wiedzy w celu pozyskania władzy. Według Cullena⁵⁶ o statusie ‘profesji’ decyduje właśnie władza grupy zawodowej wynikająca ze społecznego uznania jej unikalnej wiedzy. „Profesję” różni od „zawodu” właśnie zdolność wytworzenia struktur umacniających ich pozycję i monopolizacji wykonywania poszczególnych typów zleceń.

Podejście kulturowe z kolei uwzględnia fakt, że profesjonalizacja to przede wszystkim strategia zdobywania władzy w społeczeństwie. Koncentruje się jednak głównie na sposobach wykorzystywania autorytetu eksperta, a nie strukturach i formach organizacji grup pracowniczych. Dla badacza stosującego podejście kulturowe różnica między mechanikiem samochodowym a chirurgiem opierać się będzie nie na funkcjonalnych aspektach wykonywanych czynności (naprawianie samochodu może wymagać podobnego poziomu kompetencji i specjalistycznej wiedzy, co usuwanie wyrostka), nie na formach organizacji przedstawicieli tych zawodów, ani na społecznej przydatności zaspokajanych przez te zawody potrzeb (trudno ocenić, czy operacja plastyczna uszu ceniona jest powszechnie wyżej niż uruchomienie niesprawnego pojazdu). Podstawowym przedmiotem badania i przyczyną

⁵⁴ H. M. Trice, op. cit.

⁵⁵ A. Abbott, op. cit.

⁵⁶ J. B. Cullen, *The Structure of Professionalism*, Petrocelli, New York, 1978

różnic będą sposoby społecznej legitymizacji wiedzy specjalistów i pozyskiwania wyływającej z niej władzy, choć przy przeprowadzaniu takiej analogii nie można zapominać, że opisywane grupy różni także oczywiście, opisywany np. przez Bourdieu i Vacquanta⁵⁷, odmienny kapitał kulturowy.

Przyjmując podejście kulturowe, nie można zgodzić się z Tricem⁵⁸, gdy twierdzi, że:

[p]rawo danego zawodu do zajmowania się daną dziedziną jest wspierane przez pewien unikalny zbiór wiedzy bazowej, który członkowie grupy muszą posiadać i być w stanie wykorzystać w praktyce. Unikalność danej grupy zawodowej opiera się na tej właśnie unikalnej wiedzy.

W większości zawodów można mówić o szczególnym rodzaju wiedzy i umiejętności. Trudno rozsądzić, kiedy wiedzę tę należałoby uznać za unikalną lub wymagającą szczególnych predyspozycji intelektualnych. Co więcej, takie założenie prowadziło do wyeliminowania z kategorii „profesji” zawodów wielokrotnie w literaturze zaliczanych do tychże, np. pielęgniarek czy policjantów⁵⁹.

Podsumowanie

Celem niniejszego tekstu było naszkicowanie tematyki kultury zawodowej w ramach teorii organizacji i zarządzania, wskazanie na jej istotny wpływ na życie ludzi i organizacji, a także przedstawienie kilku możliwych podejść do zagadnienia profesji.

Wobec szeregu teorii zaliczania „profesji” przy jednoczesnym nagromadzeniu praktycznych trudności stosowania abstrakcyjnych kwalifikacji można podsumować, że koncepcja „profesji” najlepiej sprawdza się jedynie jako pewien model idealny, niespotykany w praktyce⁶⁰. Dowodem mogą być nawet opisywani przez Abbotta⁶¹ amerykańscy lekarze, przez wielu teoretyków uznawani za doskonały przykład profesji. Okazuje się, że w większości przypadków, wbrew obiegowej opinii, nie pracują na własny rachunek, często wykonują jedynie czynności rutynowe i nie zawsze sami uważają się za profesjonalistów bądź wręcz za lekarzy. Dlatego skłonny jestem uznać, że mówić można jedynie o profesjonalizacji jako o dynamicznym procesie, któremu podlegają niektóre zawody, a który polega na wykorzystywaniu posiadanej wiedzy do budowania władzy i autorytetu w społeczeństwie. W tym sensie ciekawym tematem analizy może być charakterystyka kulturowa zawodu – nie będzie natomiast ważne, jakie poszczególne kryteria zaliczania bądź wykluczania z kategorii „profesji” wedle różnych teorii dana grupa zawodowa spełnia.

⁵⁷ P. Bourdieu i L. J. D. Wacquant, *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa, 2001

⁵⁸ H. M. Trice, op. cit., str. 7

⁵⁹ por. np.: S. R. Barley, op. cit.

⁶⁰ por. H. M. Vollmer i D. L. Mills, *Editors' Introduction w: Professionalization*, red. Vollmer, H. M. i Mills, D. L., Englewood Cliffs-New Jersey: Prentice Hall, 1966

⁶¹ A. Abbott, op. cit.

Bibliografia

- Abbott, A., *The System of Professions. An Essay on The Division of Expert Labor*, The University of Chicago Press, Chicago-London 1988
- Bardach, J., Leśnodorski, B. i Pietrzak, M. *Historia ustroju i prawa polskiego*, PWN, Warszawa 1994
- Barley, S. R. *Images of imaging: Notes on doing longitudinal field work*, "Organization Science", 1990, t. 1, s. 220-245
- Bauman, Z. *Nowoczesność i Zagłada*, PIW, Warszawa, 1992
- Bauman, Z. *Prawodawcy i tłumacze*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, 1998
- Bauman, Z. *Śmierć i nieśmiertelność – o wielości strategii życia*, PWN, Warszawa, 1998
- Bauman, Z. *Tożsamość - wtedy, teraz, po co?*, w przygotowaniu, Leeds University, 1998
- Bourdieu, P. *Męska dominacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa, 2004
- Bourdieu, P. i Wacquant, L. J. D. *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa, 2001
- Burrage, M. *Introduction: The professions in sociology and history w: Professions in theory and history – rethinking the study of the professions*, red. Michael Burrage i Rolf Torstendahl, SAGE, Londyn-Newbury Park-New Delphi, 1990
- Burrage, M., Jarasch, K. i Siegrist, H. *An actor-based framework for the study of professions w: Professions in theory and history – rethinking the study of the professions*, red. Michael Burrage i Rolf Torstendahl, SAGE, Londyn-Newbury Park-New Delphi, 1990
- Carr-Saunders, A. M. *Professionalization w: Professionalization*, red. Vollmer, H. M. i Mills, D. L., Prentice Hall, Englewood Cliffs-New Jersey, 1966
- Collins, R. *Market closure and the conflict theory of the professions w: Professions in theory and history – rethinking the study of the professions*, red. Michael Burrage i Rolf Torstendahl, SAGE, Londyn-Newbury Park-New Delphi, 1990
- Collins English Dictionary*, HarperCollins Publishers (electronic edition by Novell Inc.), 1995
- Cullen, J. B. *The Structure of Professionalism*, Petrocelli, New York, 1978
- Deal, T. E. i Kennedy, A. A. *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts, 1982
- Deleuze, G. i Guattari, F. *Nomadology: The War Machine*, Semiotext(e), New York, 1986
- Durkheim, E. *O podziale pracy społecznej*, PWN, Warszawa, 1999
- Emmert, F. i Morawiecki, M. *Prawo Europejskie*, PWN, Warszawa, 1999
- Foucault, M. *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia*, Spacja, Warszawa, 1993
- Giddens, A. *The Consequences of Modernity*, Stanford University Press, Stanford, 1990
- Goffman, E. *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warszawa: KR, 2000
- Goffman, E. *Encounters*, Bobbs-Merrill, Indianapolis, 1961
- Hall, R. H. *Dimensions of Work*, SAGE, Beverly Hills-London-Delhi, 1986
- Johnson, T. *Professions and power*, Macmillan, London, 1972
- Konecki, K. *Nowi pracownicy a kultura organizacyjna – studium folkloru fabrycznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 1992
- Kostera, M. *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, PWN, Warszawa, 2003
- Kunda, G. *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University Press, Philadelphia, 1992
- Marks, K. *Kapitał*, Książka i Wiedza, Warszawa, 1951
- Martin, J. *Cultures in Organizations. Three Perspectives*, Oxford University Press, New York-Oxford, 1993

- Rothenbuhler, E. W. *Komunikacja rytualna. Od rozmowy codziennej do ceremonii medialnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, 2003
- Schein, E. *Organizational Socialization and the Profession of Management* w: "Industrial Management Review", 1968, zima, str. 1-16,
- Strati, A. *Aesthetics and Organizational Skill* w: *Organizational Symbolism*, red. Turner, B., Berlin-New York: Walter de Gruyter, 1990
- Sutherland, E. H. *The Professional Thief* w: *Professionalization*, red. Vollmer, H. M. i Mills, D. L., Prentice Hall, Englewood Cliffs-New Jersey, 1966
- Torstendahl, R. *Essential properties, strategic aims and historical development: three approaches to theories of professionalism* w: *Professions in theory and history – rethinking the study of the professions*, red. Michael Burrage i Rolf Torstendahl, SAGE, Londyn-Newbury Park-New Delphi, 1990
- Trice, H. M. *Occupational Subcultures in the Workplace*, ILR Press, Ithaca, New York, 1993
- Trice, H. M. i Beyer, J. M. *The Cultures of Work Organizations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1993
- Vollmer, H. M. i Mills, D. L. *Editors' Introduction* w: *Professionalization*, red. Vollmer, H. M. i Mills, D. L., Englewood Cliffs-New Jersey: Prentice Hall, 1966
- Weber, M. *Gospodarka i społeczeństwo*, PWN, Warszawa, 2002
- Whyte, W. F. *Human relations in the restaurant industry*, McGraw-Hill, New York, 1948
- Wilensky, H. L. *The Professionalization of Everyone?* w 'The American Journal of Sociology' vol. 70 no. 2 str. 137-158, 1964
- Witz, A. *Professions and Patriarchy*, Routledge, London, 1992
- Znaniecki, F. *Upadek cywilizacji zachodniej*, Komitet Obrony Narodowej, Poznań, 1921

SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA
Kolegium Ekonomiczno-Społeczne
INSTYTUT STUDIÓW MIĘDZYNARODOWYCH



PRACE I MATERIAŁY
ISM

32

WARSZAWA

2005

INSTYTUT STUDIÓW MIĘDZYNARODOWYCH
02-521 Warszawa, al. Niepodległości 162, tel. 849 12 51

Redakcja naukowa
Ewa Biłska

Redaktor
Krystyna Zbytniewska

© Copyright by Szkoła Główna Handlowa w Warszawie,
Instytut Studiów Międzynarodowych, Warszawa 2005

Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie, przedrukowywanie
i rozpowszechnianie całości lub fragmentów niniejszej publikacji
bez zgody wydawcy zabronione.

ISSN 0137-5601

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza
02-554 Warszawa, al. Niepodległości 164
tel. (22) 337 94 77, (22) 337 94 36, fax (22) 849 49 25
e-mail: wydawnictwo@sgh.waw.pl, www.sgh.waw.pl/wydawnictwo/

Zamówienie 25/II/05

Skład i łamanie, druk i oprawa
Sowa – Druk na życzenie
www.sowadruk.pl
tel. (22) 431 81 40