

Michał REDUTA¹

ZAWÓD, PROFESJA I KULTURA PROFESJONALNA

Streszczenie

Celem pracy jest zarysowanie tematu profesji i kultury profesjonalnej w teorii organizacji i zarządzania oraz ukazanie ich istotnej roli w życiu poszczególnych osób, grup społecznych i organizacji. Artykuł przedstawia również interpretację zagadnienia profesji i profesjonalizacji w zarysie historycznym. Mimo że badania nad profesją i kulturą profesji były prowadzone już sto lat temu, to dopiero w latach osiemdziesiątych XX wieku zaczęto postrzegać kulturę zawodową oraz kulturę organizacji jako ważne dziedziny nauki o zarządzaniu. Różnorodność kultur poszczególnych grup społecznych może następować poprzez wspólną wykonywaną pracę i pozycję społeczną [Znaniński, 1921].

Słowa kluczowe: zawód, profesja, kultura profesjonalna

JOB, PROFESSION AND PROFESSIONAL CULTURE

Summary

This paper aims to outline the topic of profession and professional culture in the theory of organisation and management, and to emphasise their significant role in the lives of people, groups, and organisations. The author also presents an interpretation of profession and professionalisation from a historical perspective. Although research on profession and professional culture was already carried out one hundred years ago, it was only in the 1980s when professional culture and organisational culture came to be seen as important fields of management science. A diversification of the cultures of different social groups can be a result of shared work or the social position of their members [Znaniński, 1921].

Key words: job, profession, professional culture

DOI: 10.15290/ose.2015.02.74.07

1. Wstęp

Określenie ‘profesja’ pierwotnie dotyczyło ograniczonej liczby zawodów w Europie sprzed rewolucji przemysłowej i które umożliwiały życie bez angażowania swojej pracy fizycznej lub uprawiania handlu. Prawo, medycyna i Kościół ukonstytuowały pierwsze trzy klasyczne profesje [Carr-Saunders, 1966]. Bardzo szybko dołączyli do nich oficerowie armii i marynarki wojennej. Proces uprzemysłowienia miał duży wpływ na zmianę

¹ Mgr inż. Michał Reduta, Studium Doktoranckie, Akademia Leona Koźmińskiego; email: michal.reduta@gmail.com.

w strukturze starszych profesji i szybki rozwój nowych grup zawodowych [Szacka, 2003], z których wiele wywalczyło sobie statut profesji. Mimo że badania nad profesją i profesjonalizacją były prowadzone już sto lat temu, to dopiero w latach osiemdziesiątych XX wieku zaczęto postrzegać kulturę organizacji, a dziesięć lat później kulturę zawodową jako ważną część nauki o zarządzaniu.

Celem artykułu jest przegląd teorii profesji, profesjonalizacji i kultury profesjonalnej na tle teorii organizacji i zarządzania, a także prezentacja współczesnego nurtu profesjonalizacji. Praca przedstawia interpretację zagadnienia profesji i profesjonalizacji w naukach społecznych w zarysie historycznym.

2. Zawód

Zawód i wykonywanie ról z nim związanych to podstawowe elementy zróżnicowania struktury społecznej i kształtowania pozycji społecznej jednostki oraz jej prestiżu [Słomczyński, Domański, 1998]. Różnorodność kultur poszczególnych grup społecznych może następować poprzez wspólnotę wykonywanej pracy i pozycję społeczną [Znaniecki, 1921]. Przedstawiciele różnych zawodów mają odmienne cechy osobowościowe i poglądy, co potwierdzają badania [Szacka, 2003]. We współczesnych socjologicznych definicjach zawodu występują cztery powtarzające się elementy. Są to czynności: 1) trwale wykonywane, 2) wymagające określonego przygotowania, 3) będące świadczeniami na rzecz innych osób, 4) przynoszące dochody będące podstawą utrzymania [Szacka, 2003; za: Słomczyński, Domański, 1998].

Zawody są wynikiem podziału pracy, czyli procesu różnicowania się społeczeństwa ze względu na przyjmowanie różnych ról zawodowych wraz z powiększającą się specjalizacją wykonywanych czynności. Ta natomiast wynika z walki o autorytet, władzę i pieniądze. Dzięki temu praca i umiejętności stały się jednymi z „towarów” [Szacka, 2003].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na potrzeby EuroStatu zdefiniowało i ujednoliciło na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-8 pojęcia: zawodu, specjalisty, umiejętności oraz opracowało listę zawodów w dokumencie zatytułowanym *Klasyfikacja zawodów i specjalności* [Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 roku, Dz. U. Nr 82, poz. 537 z późniejszymi zmianami].

Zawód jest rozumiany jako zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji² (wiedzy i umiejętności) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów. Zawód może się dzielić na specjalności. Specjalność jest wynikiem

² Wyżej wymienione rozporządzenie definiuje kwalifikacje jako układ wiedzy i umiejętności. W literaturze przedmiotu brakuje jasnych definicji kwalifikacji i kompetencji. *Słownik Języka Polskiego PWN* definiuje kompetencje jako zakres: wiedzy, umiejętności i doświadczenia, natomiast kwalifikację jako wykształcenie i uzdolnienia potrzebne do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania jakiegoś zawodu. Wydaje się więc, że kwalifikacje są certyfikowane – „twarde”, a kompetencje trudne do egzaminowania – „miękkie”.

podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia albo praktyki.

Umiejętności to sprawdzona możliwość wykonywania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu (specjalności), natomiast przez kwalifikacje zawodowe są rozumiane układy wiedzy i umiejętności wymagane do realizacji składowych zadań zawodowych.

Specjaliści to grupa obejmująca zawody wymagające dysponowania wysokim poziomem wiedzy zawodowej, umiejętnościami oraz doświadczeniem w zakresie nauk: technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.

Klasyfikacja zawodów i specjalności zawiera 2366 zawodów i specjalności usystematyzowanych hierarchicznie, gdzie grupuje się poszczególne zawody w coraz bardziej zagregowane podgrupy. Przykładowo zawód architekta znajduje się w następującej grupie (wielkiej > dużej > średniej > elementarnej > zawodzie):

2 *Specjaliści (grupa wielka 2 ≈ 10)*;

21 *Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (grupa duża 1 ≈ 6)*;

216 *Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni (grupa średnia 6 ≈ 30)*;

2161 *Architekci (grupa elementarna 1 ≈ 98)*;

216101 *Architekt (zawód/specjalność 01 ≈ 663)*;

216102 *Architekt wnętrz (zawód/specjalność 02 ≈ 663)*.

Klasyfikacja, oprócz podziału na zawody i specjalności, wyróżnia również cztery poziomy kwalifikacji określające poziom niezbędnego formalnego wykształcenia – odniesione do poziomów wykształcenia w Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych (ISCED). Grupa wielka 2 *Specjaliści* wymaga obowiązkowo czwartego poziomu kwalifikacji odniesionego do piątego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych, a także do szóstego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego na studiach doktoranckich.

Jednak rozporządzenie nie wspomina o profesjach.

3. Profesja i profesjonalizacja

Platon jako jeden z pierwszych [Popper, 1945/2006³] tłumaczył, że każda jednostka musi się czymś zajmować, ale żaden człowiek nie jest samowystarczalny, w związku z czym współzycie ludzi w społeczeństwie zakłada specjalizację i wymianę usług [Witwicki, 1948]. Traktował on społeczeństwo jako działający system, organizm, który wymaga dbałości o zapewnienie trwałej równowagi.

³ Pierwsza data – rok wydania w języku oryginalnym; druga data – rok wydania w języku polskim.

Dopiero proces uprzemysłowienia wpłynął na poważną zmianę w strukturze starszych profesji i szybki rozwój nowych grup zawodowych, z których wiele później wywalczyło sobie statut profesji [Szacka, 2003]. Trzech najbardziej uznanych nowożytnych socjologów – Marks, Weber i Durkheim – również poruszało tematykę podziału pracy, zawodu/profesji i kształtowania się społeczeństwa. Marks [Marks, 1867/1951] widział to jako wojnę klas oraz ciągłe powiększanie się klasy robotniczej i jej coraz gorszą pozycję, a w końcu upadek kapitalizmu. Profesje były raczej elementem walki i konfliktu międzyklasowego niż zawodami, które mogą odgrywać ważną rolę społeczną.

Max Weber [Weber, 1922/2002, za: Drozdowicz, 2009] podobnie jak Marks, pisał o klasach (rządzącej i rządzonej lub też dominującej i podporządkowanej) oraz niemożliwości istnienia społeczeństwa bez klas społecznych. Przedstawił on także ogólną definicję zawodu-powołania, który ma następujące cechy:

- idea obowiązku zawodowego, poczucia obowiązku, które ma posiadać każdy w swej działalności zawodowej – niezależnie od jej rodzaju;
- gotowość do pojmowania pracy jako celu samego w sobie;
- umiejętność koncentrowania myśli;
- czucie się zobowiązanym do wykonywania pracy;
- orientacja na zawodowy sukces mierzony stanem posiadania, została opisana następująco: *Zdobycie pieniędzy, jeśli odbywa się w sposób legalny, jest w nowoczesnym systemie ekonomicznym rezultatem i wyrazem sprawności w zawodzie. (...) Oczywiście pewną rolę odgrywa też poczucie władzy i szacunek, jaki daje sam fakt posiadania* [Weber, 1922/2002; za: Drozdowicz, 2009, s. 69-71].

Jednak jest to koncepcja nie profesji, a klasy społecznej, którą Weber opisywał jako „mieszczanstwo kapitalistyczne” (z „racjonalną organizacją wolnej pracy”), widzianej przez pryzmat: etyki protestanckiej, kalwinizmu i purytanizmu – do których Weber często się odnosił.

Dopiero Émile Durkheim [Durkheim, 1893/1964] postrzegał profesję jako grupę społeczną mogącą pełnić ważną funkcję społeczną. Wspominał [Durkheim, 1893] o solidarności organicznej, opierającej się na zróżnicowaniu klas społecznych i podziale pracy wynikającej z potrzeby współpracy, gdzie świadomość zbiorowa odgrywa mniejszą rolę, dając miejsce na indywidualność i refleksję jednostki. Definiował również [Durkheim, 1912] świadomość zbiorową danej grupy społecznej jako zbiór ponadjednostkowych wyobrażeń, idei i zachowań. Jednak profesje pozostawiał bez głębszych analiz i badań.

Zmiany w strukturze zawodów-profesji znalazły odzwierciedlenie dopiero w literaturze socjologicznej początku XX wieku, np. w klasycznej publikacji Carr-Saundersa i Wilsona [Carr-Saunders, Wilson, 1933] opisującej wyróżniające cechy i właściwości nowoczesnych profesji. To podejście nie zaowocowało powszechnie uznawanymi, adekwatnymi czy użytecznymi definicjami profesji. Na przykład Millerson [Millerson, 1964] po uważnym przeanalizowaniu literatury wymienił dwadzieścia trzy elementy zaczerpnięte z prac dwudziestu jeden autorów różnego rodzaju definicji dotyczących profesji. Żaden pojedynczy element nie był zaakceptowany przez któregośkolwiek autora jako niezbędny do określenia profesji. Nie było także dwóch autorów zgadzających się na to, która kombinacja elementów może być definicją profesji. Jednak sześć najczęściej powtarzających się punktów to:

- posiadanie umiejętności opartych na wiedzy teoretycznej;
- zapewnienie szkolenia i edukacji;
- egzaminowanie wiedzy i kompetencji członków;
- organizacja zawodowa/samorząd;
- przestrzeganie kodeksu postępowania (etycznego);
- altruistyczna służba społeczeństwu (klientowi).

Warto pamiętać, że egzaminowanie jest pewną formą demonstrowania swojej wyjątkowości, nienaruszalności i kompetencji oraz władzy w danej grupie zawodowej. Duże bariery, stojące przed wejściem do poszczególnych zawodów, należy postrzegać jako coś, co wzmacnia poczucie ekskluzywności danej profesji [Jemielniak, Koźmiński, 2008].

Wilensky wyróżnia następujące etapy profesjonalizacji zawodu:

- ustanowienie działalności zawodowej jako zawodu w pełnym wymiarze czasu;
- zakładanie szkół szkolących w danej profesji, jak również powiązanie z uczelniami wyższymi;
- formowanie organizacji zawodowych;
- walka o uzyskanie pomocy prawnej dla wykluczenia i utrzymania charakteru monopolistycznego;
- ustanowienie formalnego kodeksu etycznego i postępowania [Wilensky, 1964].

Do tych etapów profesjonalizacji Carr-Saunders, Wilson i Goode dodają kolejne:

- motywacją do pracy jest dobro klienta i służba społeczeństwu (często zaspokajanie potrzeb społecznych, takich jak: zdrowie, bezpieczeństwo, sprawiedliwość oraz, wspomniany przez Millersona, altruizm);
- dana profesja jest bardzo autonomiczna i może być oceniana tylko przez innych członków danej profesji (np. sądy koleżeńskie itp.);
- poczucie wspólnoty i przynależności do danej profesji oraz wieloletni i trwałe charakter związania się z profesją [Wilson, 1933; Goode, 1957].

W latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku wielu socjologów używało dwudziestu trzech elementów Millersona do badania zawodów dotyczących: opieki społecznej, nauczania, pielęgniarstwa i bibliotekarstwa w celu sprawdzenia, czy te zawody mogą być uznawane za profesje. Jednak od początku lat siedemdziesiątych XX wieku to, w dużej mierze opisowe, podejście straciło uznanie z powodu krytyki, szczególnie ze strony Freidsona [Freidson, 1970] i Johnsona [Johnson, 1972]. Argumentowali oni, że cechy i elementy z badań Millersona definiujące profesję były często doświadczalnie i analitycznie niejednoznaczne, a lista elementów określających wydawała się skonstruowana w dużym stopniu arbitralnie, z małą chęcią i możliwością sformułowania teoretycznych relacji między poszczególnymi elementami. Ostatecznie krytycy uważali, że to podejście odzwierciedla zbyt ściśle ideologiczny obraz takiej pracy profesjonalistów, jaki oni chcą przekazać, z bezkrytyczną akceptacją takich cech profesji, jak: zachowanie etyczne, altruizm czy praca na rzecz dobra społecznego.

Od lat siedemdziesiątych XX wieku literatura dotycząca profesji i profesjonalizacji stała się o wiele bardziej krytyczna i koncentrowała się na analizie władzy danej profesji i jej pozycji na rynku pracy. W odniesieniu do tego, Berlant [Berlant, 1975] widział

profesjonalizację jako proces monopolizacji, podczas gdy Larson [Larson, 1977] widziała ją jako proces mobilizacji zawodowej do zabezpieczenia kontroli nad określoną częścią rynku pracy. Jednak dominujący wpływ na całe lata siedemdziesiąte i osiemdziesiąte XX wieku mieli Freidson i Johnson, dla których głównym problemem stała się władza danej profesji.

Freidson [Freidson, 1970] twierdził, że autonomia profesji to jej siła do definiowania i kontrolowania własnej pracy, które są cechami charakterystycznymi wolnych zawodów. Nie postrzegал wiedzy specjalistycznej ani zachowań altruistycznych jako istotnych cech profesji. Twierdził jednak, że takie cechy, jak system nadawania licencji i samorządów mogą być istotne w procesie profesjonalizacji danej grupy zawodowej, chcąc uzyskać jak największe przywileje od państwa i ochronę swojego rynku pracy. Proces profesjonalizacji jest zatem postrzegany w charakterze czysto politycznym jako taki, w którym władza ma większe znaczenie niż obiektywny charakter wiedzy, szkolenia i doświadczenie.

Natomiast Johnson [Johnson, 1972] koncentrował się na analizie relacji klienta z przedstawicielem profesji. Zauważył, że te zawody, które są powszechnie uznawane za profesje, są przedmiotem różnych form kontroli społecznej. Czasami przedstawiciel profesji może być zatem pod kontrolą wpływowego i potężnego klienta lub też relacja klienta i przedstawiciela profesji może następować poprzez trzeci podmiot, taki jak państwo, Kościół czy inna instytucja (np. lekarze w szpitalach albo księża w Kościele). Termin profesjonalizacji Johnson zarezerwował dla szczególnych zawodów, które mają rozbudowany system kontroli i samoregulacji oraz wolności i niezależności od zewnętrznych kontrolerów.

Odmienne i ciekawie o profesjonalizacji i instytucjonalizacji pisał Michel Foucault. Ten francuski myśliciel jest uznawany za jednego z twórców teorii społecznej [Lemert, Gillan, 1999]. W *Narodziinach kliniki* [Foucault, 1963/1999] przedstawił proces medykalizacji Francji w XVIII i XIX wieku oraz wzrost wpływu lekarzy i ich władzy nad jednostką społeczną. Według Foucault, wartość pacjenta zmniejszono: początkowo (w szpitalu) był organizmem, następnie (w klinice) choroba była tekstem, a pacjent tylko tym, co umożliwiało odczytanie tego tekstu. Ostatecznie (w medycynie laboratoryjnej) pacjent zniknął z pola analiz medycznych. Odwrotnie do malejącej roli pacjenta wzrastała władza lekarza – ostatecznie (w medycynie laboratoryjnej) to on kontrolował, wcześniej uznawane za naturalne, narodziny i śmierć jednostki. Medykalizacja społeczeństwa prowadziła do statystycznej kontroli zdrowia, powszechnej obecności lekarzy utrzymujących nieprzerwaną nadzór nie tylko nad pacjentem, ale również nad ludźmi zdrowymi. Jego zdaniem, ukonstytuowaniu się zawodu lekarza sprzyjała reorganizacja szkół medycznych w czasie rewolucji francuskiej, a sam proces profesjonalizacji miał na celu wykluczenie znachorów i standaryzację zawodów medycznych. Foucault mówił o lekarzu (który jest wspierany przez instytucje: szkoły medyczne, szpital, sanatoria, kliniki, laboratoria) jak o kimś, kto ciągle egzaminuje, porównuje obchód lekarski do egzaminu, a szpital do więzienia. Tak krytyczny obraz profesjonalizacji i umacniania władzy danej profesji (w tym przypadku lekarzy, lecz Foucault podobnie wyrażał się o systemie politycznym i więziennym) nie dziwi, ponieważ jest typowy dla większości przemysłów Michela Foucaulta, które wzbudzają liczne kontrowersje [Bińczyk, 2002]. Można

by jednak rozszerzyć jego poglądy na system sądowniczy, gdzie pełną władzę nad pozwanym (ale również nad świadkami) przejmują: obrońca, prokurator i sędzia, a wspomagają ich w tym odpowiednie instytucje i prawo. Czy też system edukacji, w którym liczy się tylko wynik egzaminu, a uczeń lub student jako jednostki znikają z pola rozważań, pełną kontrolę nad procesem edukacji i egzaminowaniem przejmują natomiast nauczyciele oraz wykładowcy wspierani przez szkoły i uczelnie, a także prawo (np. obowiązek szkolny).

3.1. Podział Abbotta

Próby usystematyzowania i kategoryzacji teorii związanych z profesjami dokonał Andrew Abbott w *The system of the Professions* [Abbott, 1988]. Przeanalizował ponad 350 prac dotyczących profesji i profesjonalizacji i wyróżnił dwa kryteria:

1. Formalne cechy procesu profesjonalizacji. Przedstawicielami ich poszczególnych rodzajów są:
 - H. L. Wilensky [Wilensky, 1964] – seria kolejnych kroków;
 - T. Caplow [Caplow, 1954] – łańcuszek poszczególnych funkcji;
 - G. Millerson [Millerson, 1964] – traktowanie każdego przypadku jako wyjątkowego, jedyne w swoim rodzaju;
 - M.S. Larson [Larson, 1977] – sekwencja etapów prowadzących do osiągnięcia określonego, stałego stanu.
2. Konstytutywne cechy profesjonalizacji:
 - funkcjonalistyczna – A.M. Carr-Saunders i P.A. Wilson [Carr-Saunders, Wilson, 1933];
 - T. H. Marshall [Marshall, 1963], T. Parsons [Parsons, 1954];
 - strukturalistyczna – T. Caplow [Caplow, 1954], G. Millerson [Millerson, 1964], H. L. Wilensky [Wilensky, 1964];
 - monopolistyczna – T. Johnson [Johnson, 1972], J. L. Berlant [Berlant, 1975], M. S. Larson [Larson, 1977];
 - kulturowa – B. J. Bledstein [Bledstein, 1976], W. R. Arney [Arney, 1982], T. L. Haskel [Haskel, 1984].

W podejściu funkcjonalistycznym profesja jest rozumiana jako zawód, w którym trzeba wykazać się wyjątkowymi kompetencjami i wiedzą ekspercką. Stanowią one barierę wejścia do danej grupy zawodowej, ale jednocześnie świadczą o wysokim standardzie wykonywanej pracy. Sam proces profesjonalizacji służy: podniesieniu kwalifikacji, gwarantowaniu wysokiej jakości świadczonych usług oraz standaryzacji wykonywania danego zawodu. Greenwood [w: Hall, 1986] wymienia pięć elementów stanowiących o tym, że dany zawód jest profesją:

- istnienie usystematyzowanej teorii wykonywania danego zawodu;
- autorytet w oczach klienta i brak kompetencji (klienta) do oceny pracy profesjonalisty;
- istnienie formalnych i nieformalnych zasad wykonywania profesji oraz sankcji za nieprzestrzeganie tych zasad;

- kodeks postępowania/etyczny;
- odrębna kultura tej grupy społecznej.

Podejście strukturalistyczne rozumie profesjonalizację jako naturalny proces zdobywania kontroli nad danym zawodem oraz jego ustrukturyzowanie, które jest tu rozumiane jako np. instytucjonalizowanie (kolejne etapy strukturalizowania: powstanie szkoły technicznej/zawodowej – uniwersytetu – stowarzyszenia /samorządu – doświadczenie oraz licencja wymagana do wykonywania zawodu). W podejściu tym zauważa się, że możliwość przejmowania kontroli nad danym zawodem wynika stąd, że społeczeństwo chce mieć zagwarantowaną wysoką jakość danej dziedziny.

W podejściu monopolistycznym przejmowanie kontroli nad danym zawodem jest uważane za chęć przejęcia władzy, pieniędzy i dominację w danym zawodzie osób tylko z danego „cechu” czy gildii. Bardzo często przedstawiciele danej profesji definiują potrzeby jednostek i sposób ich zaspokajania (np. notariusze podpisanie aktu notarialnego przy zakupie nieruchomości). Wysiłek danej profesji koncentruje się na zabezpieczeniu przewagi konkurencyjnej wykonywania danych czynności na rynku czy wręcz monopolizacji tego rynku, co gwarantuje narzucanie cen za usługę i ciągłość nowych zleceń przy jednoczesnym ograniczeniu dostępu do zawodu nowym adeptom.

W podejściu kulturowym na profesję spogląda się przez pryzmat uznawania przez społeczeństwo wiedzy specjalistów i pozyskiwania wynikającej z niej władzy. To podejście nie skupia się na strukturze organizacji profesji, monopolizacji przez nią rynku ani na aspektach funkcjonalnych. Jest zorientowane na to, w jaki sposób profesjonalści zdobywają władzę w społeczeństwie i jak wykorzystują do tego celu autorytet eksperta. Abbott [Abbott, 1988] poświęcał dużo uwagi jurysdykcji, twierdząc, że łączy ona daną profesję z jej pracą, a sama możliwość do jurysdykcji wywodzi się z posiadania wiedzy eksperckiej i kontrolowania danego zawodu. Profesje rywalizują z innymi zawodami o przestrzeń jurysdykcyjną nad daną dziedziną [Abbott, 1988].

Analiza i typologia Abbotta są często krytykowane za brak uwzględnienia aspektu autorytarnej władzy w danym zawodzie, lecz tylko wskazanie cech monopolistycznych, niezbyt dokładne zdefiniowanie cech kultury profesjonalizacji i pominięcie legitymizacji profesji. Na końcu listy zarzutów znajduje się zbyt mało rzetelna interpretacja M. S. Larson, która profesjonalizację traktowała jako niekończący się proces mający na celu ochronę, utrwalenie i poprawę pozycji danej grupy zawodowej [Macdonald, 1995].

3.2. Podział Collinsa

Randall Collins dokonał podziału teorii profesji i profesjonalizacji ze względu na okres, w jakim powstawały. Wyróżnił on trzy kategorie:

1. **Okres klasyczny** (lata trzydzieste-pięćdziesiąte XX wieku) – w którym poszukiwano istoty profesji i wskazywano dwie cechy różniące je od zawodów: umiejętność tworzenia wspólnoty przez określoną grupę zawodową oraz uznawany przez tę grupę kodeks postępowania (często z elementami etycznymi i z aspektem altruistycznym), [Parsons, 1939; Merton, 1982; Barber, 1952];

2. **Okres rewizjonizmu** (lata sześćdziesiąte-siedemdziesiąte XX wieku) – w którym badano głównie prestiż, przywileje i monopolizację poszczególnych grup zawodowych. Wszystko po to, by podnieść swoje dochody i ograniczyć dostęp do profesji [Freidson, 1970; Larson, 1977];
3. **Okres postrewizjonistyczny** (jego początek przypada na lata osiemdziesiąte XX wieku) – w którym badacze doszli do wniosku, że należy rozpatrywać profesję w szerszym kontekście społeczno-historycznym, ponieważ dotychczasowe badania nie dawały podstaw do stworzenia ogólnej socjologii profesji i definicji profesjonalizacji oraz zawodów zaliczanych do grona profesji [Collins, 1990a; Collins, 1990b].

Krytycy podziału Collinsa wskazują, że trzy wymienione przez niego kategorie opierają się na metodologii obiektywistycznej. Takie podejście nie daje możliwości zbadania kultury profesjonalnej, którą należałoby objąć metodologią kontekstualną (interpretatywną czy też postmodernistyczną), [Czarkowska, 2010].

Wcześniej Collins [Collins, 1979] poświęcał dużo uwagi inżynierom jako specyficznej grupie profesjonalistów. Twierdził on [Collins, 1979], że podstawą statusu profesji jest wiedza odnosząca się do pewnych umiejętności, które są wystarczająco trudne, wymagają specjalistycznych szkoleń i są na tyle wiarygodne, aby wykreować (w społeczeństwie) odczucie wyjątkowości danego zawodu. Dalej Collins [Collins, 1979, s. 175] tak scharakteryzował profesje inżynierów oraz prawników i lekarzy: *Inżynierowie i technicy pracują w sektorze wytwórczym, natomiast prawnicy i lekarze to przede wszystkim polityka. Jedni produkują realne efekty, drudzy mają tendencję do manipulowania pozorami i przekonaniem*⁴.

3.3. Inne typologie profesjonalizacji

Należy również wspomnieć o dwóch innych badaczach zajmujących się procesem profesjonalizacji i profesją, którzy usystematyzowali dotychczasową wiedzę. Byli to Torstendahl i Brant.

Pierwszy z nich wyróżnił trzy nurty teorii profesji: zasadniczych własności (*essential properties*), strategicznych celów (*strategic aims*) i historycznego rozwoju (*historical development*). Sam Torstendahl opisał te trzy nurty następująco: *Pierwsze podejście umożliwia identyfikację tych zawodów, które są profesjami, drugie pozwala na wskazanie tych grup zawodowych, które działają profesjonalnie, natomiast trzecie podejście ukazuje, w jaki sposób grupy profesjonalne się zmieniają* [Torstendahl, 1990, s. 45; w: Czarkowska, 2010].

Brant wyróżnił natomiast dwa główne nurty badań nad profesją:

1. **Nurt taksonomiczny** (filozoficzny) zajmujący się badaniem prawdziwej natury czy też „esencji” profesji;
2. **Nurt historyczny** zajmujący się badaniem przebiegu procesu profesjonalizacji na przestrzeni lat [Brant, 1988].

⁴ Tłumaczenie własne.

Oprócz tych dwóch założeń wyodrębnił jeszcze dwie badawcze postawy wobec profesji [Brant, 1990], takie jak: postawa naiwna (w której dostrzega się tylko pozytywne role profesji w społeczeństwie) i postawa cyniczna (krytyczne podejście do profesji, podkreślanie przede wszystkim monopolizacji oraz walki o: pieniądze, prestiż i władzę).

4. Współczesne nurty teorii profesji

Obecnie można zaobserwować spory między reprezentantami zawodów aspirujących do bycia profesją z reprezentantami profesji już istniejących. Dotyczą one przede wszystkim nowych zakresów i dziedzin pracy, np. psychoanalitycy konkurują z psychologami i psychiatrami [Leveille, 2002], a specjaliści do spraw podatków z prawnikami [Felstiner, 2005]. Liczba nowych zawodów aspirujących do miana profesji jest bardzo ciekawym zjawiskiem. Peter F. Drucker w 1993 roku, a wcześniej James Burnham w latach sześćdziesiątych XX wieku wspominali, że powstanie nowa profesja – menedżerowie. Przy czym Drucker [Drucker, 1993] poszedł w swojej tezie jeszcze dalej i oświadczył, że ta grupa zawodowa będzie liczyła setki milionów ludzi i będzie się szybko rozwijać. Hatch, Kostera, Koźmiński opisali to tak: *Wykształciła się międzynarodowa kultura menedżerska, obejmująca wspólne charakterystyki w odniesieniu do edukacji, umiejętności i kompetencji, norm i wartości, stylu życia, wzorców zachowań i rytuałów* [Hatch, Kostera, Koźmiński, 2005, s. 115-116].

Mowa o pracownikach intelektualnych, którzy jednak nie mają ustanowionego kodeksu postępowania etycznego [Mintzberg, 1983], inaczej jest też rozumiana wiedza fachowa. W dzisiejszym, dynamicznie zmieniającym się świecie, w którym dominuje stan uogólnionej niepewności [Koźmiński, 2004], wiedza jest najcenniejszym zasobem kształującym pozycję ludzi w społeczeństwie dzięki dochodowi, prestiżowi i władzy.

Dobrym przykładem są informatycy, od których nie zawsze jest wymagane wyższe wykształcenie. Liczy się: doświadczenie, przebyte kursy, szkolenia, umiejętności oraz samodoskonalenie [Czarkowska, 2010]. Różnice między profesjami współczesnymi a klasycznymi wymieniono w tabeli 1.

Można zauważyć cechy wspólne klasycznych i współczesnych profesji – są to wolność i niezależność. Koźmiński [Koźmiński, 2004] określa przedstawicieli współczesnych profesji jako „najmitów”, czyli osoby, które nie utożsamiają się z organizacją, w której pracują, lecz jedynie sprzedają swoje doświadczenie i wiedzę (usługi), myśląc przede wszystkim o: własnych korzyściach, udokumentowaniu kwalifikacji, osiągnięć, doświadczeniu, zwiększeniu liczby kontaktów i powiązań (kapitał społeczny) oraz poprawie swojej sytuacji finansowej. To wszystko świadczy później o ich marce i pozwala zmieniać organizacje czy podnosić wynagrodzenie. Z czasem zaczynają stosować niestandardowe formy zatrudnienia umożliwiające im świadczenie usług wielu firmom jednocześnie – często zostają freelancerami. Określenie to nie jest wcale współczesne – wprowadził je w 1819 roku Walter Scott w książce pt.: *Ivanhoe*, opisując średniowiecznego wojownika (*free* – wolny, *lancer* od lancy – rodzaj broni). Obecnie tym mianem

określa się przede wszystkim niezależnych przedstawicieli takich zawodów, jak: fotograf, dziennikarz, pisarz, tłumacz, programista, malarz, grafik, doradca itp.

TABELA 1.**Klasyczne profesje a nowe profesje – zestawienie różnic**

		Klasyczne profesje (np.: prawnicy, lekarze)	Nowe profesje (np.: informatycy)
Wiedza	Jako zasób	Stosunkowo trwałe, stopniowo uzupełniany, modyfikowany, lecz bardziej kumulatywny	Nieustannie modyfikowany, zmienny, ewoluujący błyskawicznie i wielokierunkowo
	Sposób nabywania	Wieloletnie studia, praktyka, kolejne stopnie specjalizacji, aktualizacja wiedzy	Studia, praktyka zawodowa, nieustanne autoszkolenie, śledzenie na bieżąco pojawiających się nowości
	Miejsce nabywania	Uczelnie wyższe, praktyki w branżach organizacyjnych	Uczelnie wyższe – tylko na etapie wstępnym, później praktyka, kursy branżowe i nieustanne samokształcenie
	Czas nabywania	Okres studiów i praktyk, stopniowa specjalizacja	<i>Non stop</i> , całe życie
	Wspólnota wiedzy	Formalna przynależność do profesjonalnych organizacji	NiefORMALNE uczestnictwo w wirtualnych grupach dyskusyjnych (w sieci) wymieniających informacje i doświadczenie
Wartości w pracy	Praca	Jako powołanie	Jako szansa osobistego rozwoju
	Wartość naczelną: praca traktowana	Jako służba (dobru społeczeństwa)	Jako czynność autoteliczna (zabawa, samorealizacja)
	Główne miary jakości wykonanej pracy	Walory pragmatyczne – skuteczność i ekonomiczność	Walory pragmatyczne, ale również estetyczne (funkcjonalność, użyteczność, lecz także piękno i elegancja stosowanych rozwiązań)
	Potrzebne przedmioty	Fachowość wymagająca dokładności, systematyczności i wierności obowiązującym procedurom i standardom, zachowania ustalonych granic	Autoekspresja – forma sztuki wymagająca kreatywności, poszukiwania nowych, niestandardowych rozwiązań, przekraczanie granic („ludzkich” i „sprzętowych”)

Źródło: [Czarkowska, 2006, s. 180].

Porównanie wspólnot klasycznych profesji i wspólnot nowych zawodów, aspirujących do profesji, przedstawił Damian Makowski [Makowski, 2008].

TABELA 2.

Porównanie wspólnot klasycznych profesji i wspólnot nowych zawodów

Kryterium	Tradycyjne wspólnoty w klasycznych profesjach	Wspólnoty w zawodach wykonywanych przez nowych pracowników intelektualnych
Główne cele	Ograniczenie dostępu w celu kształtowania cen, chronienia tajemnic zawodowych; ustanawianie standardów postępowania i etyki, budowanie wpływu społecznego i politycznego, wymiana wiedzy i doświadczeń	Wymiana myśli i doświadczeń; pomoc i wsparcie
Główna cecha	Elitarność	Szybkość
Bariery wejścia	Wysokie, konieczność spełnienia określonych kryteriów	Brak
Przynależność	Formalna	Nieformalna
Wykorzystywane kanały komunikacji	Spotkania (zjazdy, konferencje), materiały służbowe (np. pisma), korespondencja listowna	Internet (fora dyskusyjne, czaty, komunikatory), spotkania raczej okazjonalne w celach towarzyskich
Możliwość tworzenia uniwersalnych kodeksów etycznych i kodeksów postępowania zawodowego	Pełna	Niewielka
Kryteria dla kandydatów	Wieloletnia edukacja teoretyczna i wieloletnia specjalizacja praktyczna; często decydowały koneksje rodzinne (przynależność rodziców do tej samej profesji)	Zainteresowanie tematem, ewentualnie poświadczenie wykonywania zawodu

Źródło: [Jemieliński, Koźmiński, 2008, s. 454].

5. Kultura profesjonalna

Kultura służy socjologom (antropologom, etnologom, etnografom) analizie grupy społecznej – można to nazwać perspektywą kulturową [Sztompka, 2012], która jest dominująca w naukach społecznych w ostatnich trzydziestu latach. Na całym świecie ludzie żyją bardzo różnie, ale ponieważ naturalnie dążą oni do grupowania się, to prawie zawsze występują w jakiejś społeczności. Zbiorowości te wyróżniają się spośród innych: sposobem życia, wzorcami myślenia i działania, czasami wiarą, kolorem skóry lub językiem, którym się porozumiewają. Zróżnicowanie grup, a jednocześnie jednorodność członków danej zbiorowości to cechy, które odróżniają kulturę jednej społeczności od drugiej.

Dwóch wybitnych amerykańskich antropologów – Clyde Kluckhohn i Alfred Kroeber – zebrali i przeanalizowali ponad dwieście definicji kultury. Sami zdefiniowali kulturę jako: *historycznie wytworzony system wzorców życia, które skłonni są podzielać wszyscy członkowie jakiejś zbiorowości* [Kluckhohn, Kroeber, 1952]. Stosując jednak tę definicję,

należałoby również analizować historyczne uwarunkowania powstawania takich czy innych zachowań albo sposobu myślenia, co nie jest tematem tego artykułu.

Dalszym rozważaniem zdecydowanie lepiej służy definicja podana przez innego, amerykańskiego socjologa, Roberta Bierstedta, które zauważył, że: *Kultura to wszystko, co ludzie czynią, myślą i posiadają jako członkowie społeczności* [Bierstedt, 1963, s. 129].

Ważnym elementem są tutaj „członkowie społeczności”. Nie można mówić o kulturze społeczności, gdy myśli, robi lub ma pewne cechy tylko jednostka, a są one własne, prywatne i niepowtarzalne. Społeczność, o której myślał Bierstedt, ma bardzo różny rozmiar i kształt. Może to być np.: społeczeństwo niemieckie i mówi się wtedy o kulturze niemieckiej, społeczność protestancka i kultura protestancka, społeczność fanów klubu piłkarskiego Legii i kultura fanów Legii, społeczność korporacji IBM i kultura korporacyjna IBM czy też środowisko zawodowe architektów i kultura profesjonalna architektów. Moc postrzegania własnych reguł, idei i symboli przez społeczność ma wpływ na stopień samoświadomości kulturowej oraz na wyraźny odbiór czy percepcję tej kultury [Sztompka, 2012]. Bauman opisał to następująco: (...) *istotną rolę w ludzkich poczynaniach odgrywają działania na rzecz trwałości narzucanego przez człowieka porządku: większość różnic, które mają kluczowe znaczenie dla ludzkiego życia, nie istnieje w sposób naturalny, trzeba je więc dopiero ustanowić i starannie ich strzec* [Bauman, 1990, s. 63].

Dalej Bauman przywołał [Bauman, 1990, s. 64] historię związaną z potajemnie krążącym w średniowieczu obrazkiem, na którym widniały cztery czaszki i pytanie, która czaszka należała do: papieża, księcia, chłopca, a która do żebraka. Czaszki wyglądały tak samo, a przykład ten obrazuje, jak ludzie sami tworzą różnice (w tym przypadku różnice w nadawaniu znaczenia temu, co na głowie nosił: papież, książę, chłop czy żebrak) pomiędzy grupami społecznymi (np. zawodowymi), a później je pielęgnują, wzmacniają i ich strzegą. Właśnie chęć bycia innym i utworzenia swojej małej społeczności była przyczyną powstawania cechów: rzemieślniczych, kupieckich i artystycznych gildii, a w późniejszych czasach profesjonalizacji niektórych zawodów.

Durkheim poświęcił dużo czasu społeczeństwu i jego kulturze. W celu określenia kultury wprowadził on pojęcie faktów społecznych i wyróżnił ich trzy cechy.

1. Muszą być wspólne dla całej badanej grupy społecznej, tworzone i podzielane przez jej członków;
2. Dla każdego członka danej grupy (indywidualnie) muszą być zewnętrzne, czyli nie stworzył ich sam, ale zastał gotowe, natknął się na nie i przyjął lub zastosował w swoim zachowaniu;
3. Wywierają one presję na zachowanie i myślenie członków zbiorowości, zalecając i nakazując jedno, a zakazując czegoś innego [Durkheim, 1893/1964, 1957].

Dla Durkheima przykładami faktów społecznych były: prawo, religia i obyczaje. Uważał on, że człowiek rodzi się jako istota biologiczna, a staje się człowiekiem tylko dzięki faktom społecznym.

Obecnie socjologia wyróżnia trzy [Sztompka, 2012] inne składniki kultury grupy społecznej, które tworzą jej całość:

1. **Kultura idealna**, inaczej symboliczna [Geertz, 1975] – są to: idee, poglądy, przekonania, wierzenia, a także znaczenia i symbole z nimi związane, regulujące działania danej społeczności;
2. **Kultura normatywna** [Znaniński, 1953/2000; Parsons, 1937/67] – są to charakterystyczne normy i wartości, według których dana grupa postępuje (najczęściej mają one postać: nakazów, zakazów i powinności);
3. **Kultura materialna** [Bauman, 1992/98] – są to obiekty materialne, wspólne dla grupy społecznej (narzędzia, urządzenia, pożywienie, środki komunikacji, ubrania itp.).

Te trzy elementy wpisują się w przyjętą wcześniej definicję, że kultura to wszystko, co ludzie czynią, myślą i posiadają jako członkowie społeczności. Tak można postrzegać kulturę profesjonalną z perspektywy socjologii, gdzie np. architekci są taką grupą społeczną.

Inne spojrzenie na kulturę profesjonalną proponuje Giulietti, który adaptuje do tego teorie kultury organizacji Jordan [Jordan, 2002]. Przedstawia on cztery cechy kultury profesjonalnej:

1. Proces uczenia się młodych adeptów danej profesji, czyli enkulturacja profesjonalna – np. dla architektów tym procesem są studia, a następnie praktyka zawodowa niezbędna do przystąpienia do egzaminu pozwalającego uzyskać uprawnienia projektowe;
2. Wzorce kulturowe, takie jak: cele, ideały, wartości i zachowania, które są dla danej profesji wspólne – członkowie danej profesji nabywają te wzorce w czasie procesu uczenia się, często są również spisane w formie kodeksów postępowania czy etyki danej profesji;
3. Wspólne, podzielane przez daną profesję symbole – to, jak dana grupa profesjonalna rozumie w ten sam sposób symbolikę niektórych zdarzeń czy elementów. Jordan [Jordan, 2002, s. 46] pisze, że symbolem może być wszystko, co przekazuje kulturę, w tym: język, żargon, mit, obrzęd, strój, meble, rozwiązanie przestrzenne, wszystkie artefakty i wzorce zachowań. Elementem przekazującym symbolikę zachowań czy artefaktów mogą być np.: publikowany magazyn skierowany tylko do członków danej profesji, zjazd, sympozja itp.;
4. Dostosowanie się kultury do ciągle zmieniającego się otoczenia – dobrym przykładem obrazującym tę cechę jest przykład kowala [Allen, 2008], który na początku XIX wieku zajmował się prawie wszystkim co było związane z żelazem, a już kilkadziesiąt lat później – gdy produkcja masowa i przemysł metalurgiczny stały się standardem – tylko podkuwaniem koni i kowalstwem artystycznym, w ten sposób dostosowując się do nowych warunków [Giulietti, 2011].

Evetts [Evetts, 2011; Evetts, 2013] uważa, że budowa tożsamości profesjonalnej zaczyna się na etapie edukacji, a następnie jest wzmacniana w trakcie socjalizacji profesjonalnej. Samorzady zawodowe (organizacje profesjonalne) odgrywają kluczową rolę w budowaniu tożsamości zawodowej poprzez np.: konieczność doskonalenia zawodowego, nadawanie uprawnień czy umożliwianie spotykania się członków tej samej profesji [Hanczel, Macauley, 2013]. Często między jednostką należącą do profesji a samą or-

ganizacją profesjonalną występują spięcia spowodowane biurokratyczną naturą organizacji, która reguluje i standaryzuje wykonywanie zawodu, co zmniejsza autonomię (swobodę czy niezależność) jednostki i podważa jej status [Noordegraaf, 2011b]. Ta sytuacja wpływa na zmniejszenie: poczucia wspólnoty z innymi profesjonalistami, poziomu intensywności podzielanych wartości, odczuwanego wspólnego celu czy też mniejszej chęci do ciągłego poszerzania wiedzy i umiejętności [Bauman, 2008; Beaton, 2010]. W ostateczności może prowadzić do opuszczenia przez jednostkę danej organizacji profesjonalnej ze względu na brak odczuwalnego dopasowania. Dla organizacji profesjonalnej takie spięcia mogą być powodem zmniejszonego zaangażowania członków w funkcjonowanie danej organizacji, powolne odchodzenie czy wręcz powstanie konkurencyjnej struktury. Dlatego niektóre organizacje profesjonalne dostosowują się do nowych warunków, zmieniając swoje strategie czy wizje [Lachance, 2006], a inne przestają istnieć [Broady-Preston, 2006]. Organizacje te, oprócz ochrony i zabezpieczenia wiedzy, certyfikacji członków lub rozwoju danej profesji, biorą również odpowiedzialność za stworzenie i utrzymywanie tych cech, na których bazuje odbiór profesji przez społeczeństwo [Beaton, 2010]. Poziom zaangażowania i uczestnictwa jednostek w działaniach organizacji profesjonalnej jest związany z utożsamianiem się z daną profesją i poziomem profesjonalizacji danej dziedziny [Bauman, 2008]. Noordegraaf [Noordegraaf, 2011a] twierdzi, że organizacje zawodowe kreują zachowania i praktyki profesjonalne, nadają im symbolikę oraz tworzą i wzmacniają odczuwanie lojalności i wspólnoty przez jej członków.

Kolejnym elementem kultury profesjonalnej jest jej wpływ na zaangażowanie się pracowników w pracę [Butter, Hermans, 2011]. Freidson [Freidson, 2001] opisuje etos profesjonalistów jako ideologię, w której ważniejsze od korzyści ekonomicznych jest zaangażowanie i wykonanie pracy dobrze oraz w której liczy się jakość, a nie efektywność. Wspomina również o presji czasu, różnorodności i wyjątkowości pracy. Innym elementem, świadczącym o kulturze danej profesji, może być system awansowania profesjonalisty w strukturach firm profesjonalnych: np. w dużych kancelariach prawniczych (w przeciwieństwie do firm architektonicznych czy inżynierskich) jest stosowany system «*up or out*» (awans albo zwolnienie), [Sherer, Lee, 2002].

Rozważając kulturę profesjonalną należałoby się zastanowić nad sposobem jej analizy. Można wyróżnić kilka typów badań:

1. Badania określające stopień profesjonalizacji danej grupy zawodowej, czyli miejsce w procesie zmieniającym zawód w profesję [Beckman, 1990];
2. Badania poszukujące istoty profesji oraz zestawu cech, które ją określają;
3. Badania nad metodami zdobywania: władzy, przewagi konkurencyjnej i pozycji monopolistycznej;
4. Badania historyczne analizujące na przestrzeni lat złożone czynniki: ekonomiczne, społeczne, polityczne wpływające na powstawanie i zmiany profesji;
5. Badania dążące do opisanie i zinterpretowanie zjawisk występujących w danej profesji. Są to badania zakładające, że profesja istnieje tylko jako subiektywny wytwór w ludzkiej świadomości i powinna być badana tak, jak inne elementy kultury społecznej dzięki interpretacji faktów społecznych lub elementów składowych kultury (czynów, myśli, obiektów materialnych) [Czarkowska, 2010].

Należy jednak pamiętać, że rodzaj badań na profesję i kulturą profesjonalną jest powiązany z paradygmatem wybranym przez badacza oraz wiekiem badanej profesji (młodzi jak programiści czy starzy jak prawnicy).

6. Podsumowanie

W artykule przedstawiono najważniejsze typologie profesji i profesjonalizacji oraz zagadnienia dotyczące kultury profesjonalnej. O ile te pierwsze są obszernie opisane i można zauważyć zmiany w podejściu do tych zagadnień na przestrzeni lat, o tyle publikacji na temat kultury profesjonalnej jest niewiele i daleko do wyeksplorowania tego obszaru badawczego.

Analizując literaturę dotyczącą profesji i profesjonalizacji, trudno jednoznacznie określić, które nowe zawody trzeba już uznawać za profesję, a które jeszcze aspirują do tej grupy. Należy raczej zwrócić uwagę na proces profesjonalizacji, a więc wykorzystanie wiedzy do zdobycia i poszerzania władzy, autorytetu w społeczeństwie oraz monopolizacji danej dziedziny. Przy takim założeniu warto badać kulturę profesjonalną nowych zawodów, a nie jedynie kryteria, wedle których dany zawód można zaliczyć do profesji.

Literatura

- Abbott A. 1988 *The System of Professions: An Essay on the Expert Division of Labor*, University of Chicago Press, Chicago.
- Allen D. 2008 *Blacksmith history, part 1*, Appalachian Blacksmiths Association, Retrieved March 12.
- Arney W. R. 1982 *Power and the Profession of Obstetrics*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bauman S. 2008 *To join or not to join: school counselors as a case study in professional membership*, „Journal of Counseling and Development”, 86(2).
- Bauman Z. 1990 *Thinking Sociologically An introduction for Everyone*, Basil Blackwell, Cambridge, Mass.
- Bauman Z. 1992, 1998 *Śmierć i nieśmiertelność – o wielości strategii życia (Mortality, Immortality and Other Life Strategies)*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Beaton G. 2010 *Why professionalism is still relevant*, Beaton and Wellmark Perspexa.
- Berlant J. L. 1975 *Profession and Monopoly: A Study of Medicine in the United States and Great Britain*, University of California Press, Berkeley, Ca.
- Bierstedt R. 1963 *The Social Order*, McGraw Hill, New York.
- Bińczyk E. 2002 *Nieklasyczna socjologia medycyny Michela Foucault: praktyki medykalizacji jako praktyki władzy*, [w:] *W stronę socjologii zdrowia*, W. Piątkowski, A. Titkow (red.), Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Bledstein B.J. 1976 *The culture of Professionalism. The middle class and the development of higher education in America*, W.W. Norton & Company, New York, London.
- Brante Th. 1988 *Sociological Perspectives of the Professions*, Acta Sociologica, 31 (2).

- Brante Th. 1990 *Professional types as a strategy of analysis*, [in:] *Professions in Theory and History. Rethinking the Study of the Professions*, M.M. Burrage, R. Torstendahl (eds.), Sage Publications, London.
- Broady-Preston J. 2006 *CILIP: a twenty-first century association for the information profession?*, *Library Management*, 27 (1/2).
- Caplow T. 1954 *The Sociology of Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Carr-Saunders A.M., Wilson P.A. 1933 *The Professions*, The Clarendon Press, Oxford.
- Collins R. 1979 *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, Academic Press, New York.
- Collins R. 1990a *Market closure and the conflict theory of the professions*, [in:] *Professions in Theory and History. Rethinking the Study of the Professions*, M. Burrage, R. Torstendahl (eds.), Sage Publications, London.
- Collins R. 1990b *Changing conceptions in the sociology of the professions*, [in:] *The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy*, R. Torstendahl, M. Burrage (eds.), Sage Publications, London.
- Czarkowska L.D. 2010 *Nony profesjonalizm*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Drozdowicz Z. 2009 *Uczony – zawód czy powołanie?*, „Nauka”, nr 4.
- Drucker P. 1993 *Post-Capitalist Society*, HarperCollins, New York.
- Durkheim É. 1893/1964 *The division of labor in society*, Free Press, Glencoe.
- Durkheim É. 1912/1990 *Elementarne formy życia religijnego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Durkheim É. 1957 *Professional Ethics and Civic Morals*, The Free Press, New York.
- Evetts J. 2011 *A new professionalism? Challenges and opportunities*, *Current Sociology*, 59 (4).
- Evetts J. 2013 *Professionalism: Value and ideology*, *Current Sociological Review*, 0 (0).
- Felstiner W.L.F. 2005 *Reorganisation and resistance: legal professions confront a changing world*, OR: Hart Pub, Oxford, Portland.
- Foucault M. 1963/1999 *Narodźiny kliniki*, Wydawnictwo KR, Warszawa.
- Freidson E. 1970 *Profession of Medicine: A Study of the Sociology of Applied Knowledge*, University of Chicago Press, Chicago.
- Freidson E. 2001 *Professionalism: The third logic*, Polity, Cambridge.
- Geertz C. 1975 *The Interpretation of Cultures*, Hutchinson, London.
- Giulietti M. 2011 *Toward an Understanding of Contemporary Professional Culture*, Denton, Texas.
- Goode W. J. 1957 *Community Within a Community: The Professions*, *American Sociological Review*, 22(2).
- Hall R.H. 1986 *Dimensions of Work*, SAGE Publications, Beverly Hills-London-Delhi.
- Hanczel S. Macauley P. 2013 *Professionalism: Exploring the role and responsibility of professional associations*, materiały z: LIANZA Conference 2013, 20-23 October, Hamilton, New Zealand.
- Haskel T. L. 1984 *The Authority of Experts*, University of Indiana Press, Bloomington, IN.
- Hatch M. J., Kostera M., Koźmiński A. K. 2005 *The Tree Faces of Leadership: Manager, Artist, Priest*, Blackwell Publishing, Oxford.
- Johnson T. J. 1972 *Professions and Power*, Macmillan, London.
- Jordan A. T. 2002. *Business anthropology*, Long Grove, Ill: Waveland Press.

- Kluckhohn C., Kroeber A 1952/1963 *Culture. A critical review of concepts and definitions*, A Vintage Book, England.
- Koźmiński A.K. 2004 *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*, PWN, Warszawa.
- Lachance J.R. 2006 *Learning, community give library and information associations a bright future*, *Library Management*, 27(1/2).
- Larson M.S. 1977 *The Rise of Professionalism*, CA, Berkeley.
- Lemert C.H., Gillan G. 1999 *Michel Foucault. Teoria społeczna i transgresja*, PWN, Warszawa.
- Leveille J.J. 2002 *Jurisdictional Competition and the Psycho-Analytic Dominance of American Psychiatry*, „*Journal of Historical Sociology*”, 15.
- Macdonald K.M. 1995 *The Sociology of the Professions*, Sage Publications, London.
- Marks K. 1867/1951 *Kapitał*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa.
- Marshall T.H. 1963 *The recent history of professionalism in relation to social structure and social policy*, [in:] *Sociology at the Crossroads and other essays*, Heinemann, London, pierwsze wydanie: 1939, „*Canadian Journal of Economics and Political Science*”, vol. 5.
- Millerson G. 1964 *The Qualifying Associations: A Study in Professionalization*, Routledge & Paul, London.
- Mintzberg H. 1983 *Structure in fives: Designing Effective Organizations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Noordegraaf M. 2011a *Remaking professionals? How associations and professional education connect professionalism and organizations*, „*Current Sociology*”, 59.
- Noordegraaf M. 2011b *Risky business: how professionals and professional fields (must) deal with organizational issues*, „*Organization Studies*”, 32.
- Parsons T. 1937/1967 *The Structure of social action*, Free Press, London.
- Parsons T. 1939 *The Professions and Social Structure*, „*Social Forces*”, 17.
- Parsons T. 1954 *Professions and social structure*, [in:] *Essays in Sociological Theory*, The Free Press, Glencoe, Il.
- Popper K. 1945/2006 *Spółczeństwo otwarte i jego wrogonie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 roku, Dz. U. Nr 82, poz. 537, z późniejszymi zmianami.
- Sherer P., Lee K. 2002 *Institutional change in large law firms: a resource dependency and institutional perspective*, „*Academy of Management Journal*”, 45.
- Słomczyński K. M., Domański H. 1998 *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe*, [w:] *Sociologia w Polsce*, Z. Krawczyk, K. Sowa (red.), Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Rzeszów.
- Szacka B. 2003 *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Sztompka P. 2012 *Sociologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Torstendahl R. 1990 *Essential properties, strategic aims and historical development: three approaches to theories of professionalism*, [in:] *Professions in Theory and History. Rethinking the Study of the Professions*, M. Burrage, R. Torstendahl (eds.), Sage Publications, London.
- Weber M. 1922/2002 *Gospodarka i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Wilensky H. L. 1964 *The Professionalization of Everyone?*, „*American Journal of Sociology*”, vol. 70.

- Witwicki W. 1948 *Platona państwo*, Spółdzielnia Wydawnicza „Wiedza”, Warszawa.
- Zarządzanie wiedzą*, 2008, D. Jemielniak, A. K. Koźmiński (red.) Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Znaniecki F. 1921 *Upadek cywilizacji zachodniej*, Komitet Obrony Narodowej, Poznań.
- Znaniecki F. 1953/2000 *Wzorce i normy*, [w:] *Antropologia kultury*, A. Mencwel (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.