

Harold L. Wilensky*

Minden szakma hivatás?†

Napjainkban számos foglalkozás küzd hősiesen azért, hogy hivatásként (*profession*) ismeresse el magát a közvéleménnyel,** ám ez a valóságban csak néhányuknak sikerül. A foglalkozáskutatók mégis egyre inkább úgy vélik, hogy a dolgozó népesség egésze a professzionalizálódás felé halad.¹ Amikor azon igyekeznek, hogy kimutassák a hasonlóságokat a különféle szakmák között, a szociológusok nagy része hajlamos professzionalizációnak tekinteni azt, ami például manapság az ingatlanügynökökkel vagy laboránsokkal történik. Szerintük napjainkban az olyan szolgáltatók, mint a fodrászok, londonerek, cipőtisztítók vagy taxisofőrök is „könnyen professzionalizálódnak”.²

* A fordítás eredetije: Wilensky, Harold L. 1964: The Professionalization of Everyone? *The American Journal of Sociology* (70.) 2. 137–158. © The University of Chicago Press. A fordítást a kiadó engedélyével közöljük. A szövegben a „napjainkban”, „mostanság” stb. értelemszerűen 1964-re vonatkozik. A hivatkozásokat, ahol szükséges volt, pontosítottuk. (A Ford.)

† E tanulmány a szociális ügyek (*social welfare*) és a kórházügy foglalkozásainak professzionalizációjával kapcsolatos gondolatok általános kifejtése és alkalmazása. Korábbi kifejtésüket lásd: Wilensky – Lebeaux 1958: XI. fejezet; Wilensky 1962. A munka sokat köszönhet a következő műveknek (Hughes 1958; illetve Merton et al. [eds.] 1957). A feldolgozott anyag egy megjelenés előtt álló könyvön alapul, felhasználásának engedélyezéséért köszönet a Free Press of Glencoe-nak. Köszönettel tartozom a National Institute of Mental Health-nek (M-2209, 1958–63), a University of Michigan Szociológia Tanszékének és a Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences-nek nagyvonalú támogatásukért, valamint ifj. Albert J. Reiss-nek és Erving Goffmannak azért, hogy elolvasták és megvitatták velem a cikk egyik előző változatát.

** Az angol *profession* szót, melynek a magyarban nincs pontos megfelelője, a szövegben általában „hivatás”-nak, egyes helyeken „értelmiségi hivatás”-nak fordítottam, a *professional* melléknevet pedig a kontextustól függően „szakmai”-nak vagy „hivatászerű”-nek. (A Ford.)

¹ A Webb házaspár korán megjósolta, hogy „a munkások szakszervezetei [...] egyre inkább szakmai egyesületek jellegét fogják öltetni”. A közvélemény által elismert, „szakértői specializáción” alapuló foglalkozásokat képviselve az „egyes szakszervezetek, hasonlóan a Tanárok Nemzeti Szervezetéhez (*National Union of Teachers*), egyre többet lesznek kénytelenek törődni a szakmai alkalmasság követelményeinek emelésével, tagjaik hivatásbeli fölkészültségének javításával, illetve »a tanítók tanításával« mint a mesterség továbbadásának legjobb módjával, és törekedni arra, hogy minden eszközzel javítsák helyzetüket a közösség szemében”. Webb – Webb 1902: 825–826. Vö. Tawney 1920: 7. fejezet. A vállalatigazgatás professzionalizációjáról már évtizedek óta folyik a vita: Brandeis 1914, és az utóbbi időben [1964-hez képest – A Ford.] újraéledt az eszmecsere a gyári munka professzionalizációjáról: Foote 1953; Stinchcombe 1959.

² Caplow 1954: 48, 139.

AZ ÉRTELMISÉGI HIVATÁSOK MEGHATÁROZÁSA

Melyek azok a különbségek az orvosok és asztalosok, ügyvédek és autószerelők között, amelyek miatt az egyik szakmát hivatásnak nevezzük, míg a másiktól megtagadjuk ezt az elnevezést? A problémát legcélszerűbb úgy megközelíteni, hogy feltesszük a kérdést: professzionalizálódik-e a fizikai munka? (Lásd az erre vonatkozó táblázatot.) Ha a hivatássá váláshoz, mint azt az alábbi táblázat sugallja, nem elegendő az átadható szakértelem, a munkahely stabilitása, a céghez való hűség és a munkára vonatkozó szabályok rendszere, akkor mi szükséges hozzá?

I. Professzionalizálódik-e a fizikai munka?

A FIZIKAI SZAKMÁK HIVATÁSSÁ VÁLNAK [†]	A FIZIKAI SZAKMÁK NEM VÁLNAK HIVATÁSSÁ
<p>1. Egyre több fizikai munkakörben van szükség olyan <i>speciális szaktudásra</i>, amely <i>elméleti</i> – matematikai, fizikai, kémiai, vagy akár fiziológiai és szociálpszichológiai – alapokon nyugszik. A rendszeres munkahelyi továbbképzés révén a gépkezelők <i>képzettebbé válnak</i>. „Detroit gyárainak szinte minden dolgozójából valamilyen mérnök válik.”</p>	<p>1. A specializáció önmagában nem biztosítja azt a tekintélyt, amit a hivatások élveznek. A magas fokú szakosodás ma már a munka világának minden szintjén jelentkezik, olyan munkakörökben is, amelyekre majdnem mindenkit be lehet tanítani (például: autógyári munkás), és olyanokban is, amelyet csak magasan képzett emberek végezhetnek (például: sebész).</p> <p>A fizikai munka és az elmélet közti összefüggés erőltetett. Bár valamilyen szinten minden munka elméletekben gyökerezik, a hidat tervező építőmérnöknek van fogalma a fizika törvényeiről, míg a hidat építő munkásnak nincs.</p> <p>Ha a képzettebbé válás alatt azt értjük, hogy valaki képes előzetes tapasztalatok és új kihívások révén tanulni, akkor az IQ válik a hivatás alapfeltételévé.</p>
<p>2. <i>Egyre több fizikai munkakörre igaz, hogy az egyik területen szerzett készségek más területen is alkalmazhatóak.</i></p>	<p>2. <i>A készségek más területen való alkalmazhatósága</i> a hagyományos mesterségektől eltérő fizikai foglalkozásoknál korlátozott. Az új technológiák általában azt kívánják meg, hogy az embereket egy bizonyos munkahelyen egy bizonyos gép vagy technika használatára képezzék ki. A tudás átvihetősége a legtöbb bevett értelmiségi hivatásra egyébként sem jellemző. A cégnél vagy intézménynél alkalmazott tanácsadók, szakértők például olyan készségekkel rendelkeznek, amelyek egy adott céghez, intézményhez kötődnek; tudásuk azokra a hagyományokra, személyekre, munkafolyamatokra vonatkozik, amelyek egyedül az adott szervezetre jellemzőek.</p>

[†] Az érvek és idézetek Nelson Foote-tól származnak (Foote 1953), ő fogalmazta meg őket a legélesebb formában.

A FIZIKAI SZAKMÁK HIVATÁSSÁ VÁLNAK [†]	A FIZIKAI SZAKMÁK NEM VÁLNAK HIVATÁSSÁ
<p>3. Manapság egyre több fizikai munkakör kínál olyan karrierlehetőségeket, melyeket a munkatársak közössége szabályoz. A szakszervezetek igyekeznek „úgy újjászervezni az ipart, hogy az minden embernek stabil karriert biztosítson”. Ezt támasztják alá a szakszervezetek alábbi követeléselei:</p> <p>a) <i>Az előléptetések során azok élvezzenek előnyt, akik régebben dolgoznak a vállalatnál.</i> Így mindenkire sor kerül, és az állásból mindenki számára karrier válik – úgy, ahogyan ez például a fizetési és munkaköri ranglétrán felfelé lépegető egyetemi oktatóknál szokásos.</p> <p>b) A jövedelem legyen folyamatos. Ez jelenti egyrészt a bérgaranciákat, másrészt az állások stabilitását, nyugdíj- és más jóléti programokat és fizetett alkalmazotti státust.</p>	<p>3. Nincs bizonyíték arra, hogy a fizikai szakmákban növekedne a pályatársak/kollégák befolyása. A műszaki haladás üteme gyors, és a technológiai változásokat főként a munkaadók látják át. Ezért aztán nem valószínű, hogy a fizikai munkakörök, amelyek a munkakerőnek egyébként is egyre kisebb hányadát teszik ki, bármilyen értelemben „stabil karrierlehetőséget” kínálnának.[†]</p> <p>A régóta a vállalatnál dolgozó munkások állásainak fokozott védelme az iparban hagyományos stratégia. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne tűnnének el a korszerűtlenné vált foglalkozások, és ne lennének kitéve az elbocsátás veszélyének azok a dolgozók, akik csak rövid ideje dolgoznak a cégnél. Ha a fizetett alkalmazotti státus a hivatás kritériuma lenne, akkor a szabad orvosi pálya nem volna hivatás, a hivatali adminisztratív munka viszont igen. Ha a vállalat-hoz való stabil kötődés a kritérium, akkor az együtt jár a pályatársi kontroll gyengülésével.</p>
<p>4. Azok az objektív és korrekt szabályok és normák, amelyek a munkavállalói sérelmek kezelése és a szakszervezeti érdekegyeztetés során kikristályosodtak, megfeleltethetők az értelmiségi hivatások nyilvánosság által is elismert etikai kódexeinek. A szakszervezetek továbbá egyre felelősebb módon viselkednek a fogyasztókkal szemben; új jelenség, hogy a szakszervezetek figyelembe veszik a bérek fogyasztói árakra gyakorolt hatását és a fogyasztóvédelmi törvényeket.</p>	<p>4. Az ipari munkahelyeken a tárgyalásos alku során kialakított gyári szabályzat jórészt nem a termékek minőségére és a munkateljesítményre vonatkozik; célja túlnyomórészt az, hogy a dolgozókat védje a nagyközönséggel szemben. A szakszervezetek és a menedzsment PR-tevékenysége nem tévesztendő össze a szerződésekből és a mindennapi életben érvényesített kemény érdekvédelmi politikával.</p>

Minden olyan szakmának, amely az értelmiségi hivatásokat övező tekintélyre kíván szert tenni, rendelkeznie kell bizonyos szaktudással, kizárólagos ellenőrzést kell gyakorolnia a mesterségbeli tudás és a képzési normák felett, továbbá meg kell győznie az embereket, hogy az általa nyújtott szolgáltatások teljes mértékben megbízhatóak. Bár a professzionalizációnak ez a hagyományos modellje főként az ún. szabad értelmiségi pályákra – jelesül az orvosi és ügyvédi hivatásra – épül, és nem veszi figyelembe azokat az összetett hatalmi viszonyokat, amelyek

[†] Wilensky 1961.

közepette manapság az alkalmazott értelmiségi szakmák működnek, mégis megragad egy olyan jellemvonást, amely a munkaszervezet és a társadalmi funkció szempontjából fontos. Az értelmiségi hivatásokat mind a laikusoknak, mind pedig maguknak a hivatáscsoportoknak a szemében két dolog különbözteti meg más foglalkozásoktól: 1. gyakorlóik rendelkeznek olyan rendszerezett *szaktudással*, amelyet hosszan tartó képzés során szereztek meg; 2. gyakorlóiknak számos *szakmai-etikai normát* kell betartaniuk.³

A szaktudás azonban nem egyenlő a tudományos megalapozottsággal. A kizárólagos kompetencia minden egyes hivatás esetében más és más sajátosságokhoz kötődik, a hivatás funkciójától és eredetétől függően. Vessük például össze a két legrégebbit, az orvosi és a lelkési hivatást. Azóta, amióta az Egyesült Államokban nagyjából hatvan éve lezajlott az orvoslás reformja, ez a szakma folyamatosan hangsúlyozza saját természettudományos gyökereit; ám ugyanilyen fontos a képzés szigorúan megszabott, magas színvonala. A nagyobb felekezetek lelkészeinek, papjainak esetében úgyszintén fontosak a szigorú képzési normák, csakúgy, mint a kodifikált és rendszerezett elvek, amelyekre a hivatás gyakorlása épül; ezek az alapok tudományos értelemben ugyan nem olyan stabilak, mint az orvoslás esetében, de a hivatás önmeghatározása szempontjából elegendők.

Ez a két eset jól mutatja, hogy tudományos és nem tudományos gondolatrendszerek egyaránt képezhetik a hivatásszerű szaktudás alapját. Az orvoslás, valamint a papi és lelkési hivatás története azt is példázza, hogy a professzionalizációs törekvések akkor a legsikeresebbek, amikor az adott hivatás által képviselt tudással vagy tanokkal kapcsolatban erős és széles körű a társadalmi konszenzus. A modern társadalmakban, amelyekben a tudomány rendkívüli presztízsnak örvend, leginkább azok a foglalkozások tesznek szert a hivatás tekintélyére, amelyek a tudományosság auráját sugározzák. Noha az orvostudománynak is megvannak a maga eretnek szektái (például csontkovácsok, manuálterapeuták vagy régebben a pszichoanalitikusok), mégis általában nagyobb elfogadottságnak örvend, mint a papi vagy lelkési hivatás, amelynek tanai egymással szembenálló vallásos közösségekben gyökereznek. Világos, hogy az alkalmazott tudományt nagyobb konszenzus övezi, mint a spirituális értékeket; biztosabb a tudásunk arról, hogyan védekezzünk a leghatékonyabban a bárányhimlő ellen, mint arról, hogyan nyerjük el az üdvösséget. Mindazonáltal a lelkési hivatás az elismert tudás monopóliumát tekintve közel áll a tudományosan megalapozott hivatásokhoz, míg az asztalosmesterség nem; arra sokan vállalkoznak, hogy házilag barkácsoljanak maguknak könyvespolcot, arra azonban kevesen, hogy egy temetésen maguk végezzék el a lelkési teendőket. A nagy különbség az, hogy a pap feladatai és eszközei a szentség birodalmába tartoznak, míg az asztaloséi nem. A képzettség és a beavatottság mellett ebből is fakad az, hogy a papság csak önmaga ítélkezhet önmaga felett. Azok a foglalkozá-

³ A „szakértelem” gyakorlati próbája, ha az alkalmazásnál azokat részesítik előnyben, akik az alkalmazótól vagy a fogyasztótól független bírálók előtt bizonyították készségeiket (vö. Stinchcombe 1959). A kizárólagosan szakmai működési területen eltöltött, arra felkészítő gyakorlat számít, de szó sincs arról, hogy mindent meg lehet tanulni a munka során.

sok, amelyek a szentséggel azonosítják önmagukat, legalább annyira igényt tartanak valamiféle monopóliumra, mint azok, amelyek a tudománnyal azonosulnak. A modern korban az egyetemi oktatás egyszerre élt ezzel a kétféle stratégiával. A jogászi hivatás erkölcsi elveken alapul, amelyeket a rendszerezett empirikus tudás csak árnyalni tud.⁴ Ha összehasonlítjuk az olyan, a tudományos jellegből fakadó és a törvény által garantált szakmai legitimitást, mint amilyen az orvoslásé, az olyan, erkölcsből és vallásosságból táplálkozó, a közvélemény vagy a természetfeletti által szentesített legitimitással, mint amilyen a papságé, talán eltúlozzuk a különbséget a kettő között. A tudomány, mint azt Émile Durkheim megállapította, nem szállhat szembe a közvéleménnyel, ha nem rendelkezik elegendő autoritással: „ezzel az autoritással viszont csak maga a közvélemény ruházhatja fel”.⁵

A szakszerűség kritériuma azonban önmagában nem elegendő. Az iparos is jár tanonciskolába, letölti inaséveit, alakít olyan szakmai szervezetet, mely szabályozza a szakmába való bejutást, és törvényes keretek között gyakorolja mesteriségét. Csakhogy szakmája ettől még nem válik hivatássá, mert ahhoz az is kellene, hogy az adott szakma képviselője bizonyos általánosan elfogadott erkölcsi normáknak engedelmességen. Ezek a normák nemcsak azt írják elő, hogy egy bizonyos hivatás gyakorlója szakszerű és magas színvonalú munkát végezzenek, hanem azt is, hogy egyfajta szolgálati etikát kövessenek, azaz ügyfeleik érdekeit előbbre helyezték saját személyes hasznuknál; ha pedig az előbbi és az utóbbi ütközik egymással, akkor is az ügyfél érdekeinek megfelelően döntsenek.

Akármilyen meggyőző is ebben a kérdésben C. Wright Mills cinizmusa,⁶ mégis azt kell mondanunk, hogy az önzetlenség kívánalma a hivatások esetében több mint hiú beszéd. A „bevett” hivatások ezt az elvet komolyabban is veszik, mint más szakmák, a következők miatt: 1. Gyakorlóik közül nagyon sokan hisznek abban, hogy az értelmiségi hivatások révén valamilyen szolgálatot teljesítenek. Többek között ezért is vannak többen az e szakmákba törekvők, mint azok, akik végül ténylegesen bekerülnek, így lehetséges, hogy egyfajta belső szelekció révén azok válogatódnak ki, akik a hivatást mint szolgálatot valóban komolyan gondolják. 2. Az ügyfél (páciens, kliens stb.) rendkívül sebezhető; egyrészt bajban van, másrészt nem tudja, hogyan segíthetne magán. Ha ő, az ügyfél nem hinne abban,

⁴ A szociális munka ingadozott a hivatásként való érvényesülés két mintája, a szolgálat (tantételek vezérelte szociális reform) és az orvoslás (tudomány vezérelte klinikai gyakorlat) között.

⁵ Durkheim 1915: 208. Az, hogy az ügyfelek egy foglalkozás tudásbázisát illetően egyetértenek, oka is és következménye is a professzionalizáció fokának. Lehet, hogy a magas társadalmi státusú „ügyfélkör” kiszolgáló foglalkozási csoportok (például a presbiteriánus [kálvini szerveződésű] és az anglikán [episzkopális] egyházak lelkiessége) híveik nyomására szervezik meg magukat hivatásszerűen. A hívek, akik közül sokan maguk is magasan képzett értelmiségiek, és akik hosszú ideig tanultak és racionalizált munkát végeznek, magas szintű felkészültséget és teljesítményt várnak el azoktól, akik az ő szolgálatukra állnak. Ugyanakkor, ha egy foglalkozás intézményes keretei már kialakultak (szakképzést nyújtó iskola, erős szervezet, törvényi védelem stb.), akkor e hivatás könnyebben fogja tudásának kizárólagosságát kinyilvánítani, és azt a közvéleménnyel is elfogadtatni: a közvéleménynek nincs más választása, minthogy elhiggye azt, hogy e hivatás tagjainak tevékenysége szakértelmen alapul.

⁶ Mills 1956: VI. fejezet.

hogy ez a szolgálati eszmény valóban létezik, ha azt gondolná, hogy az orvost, ügyvédet stb. a pusztán nyereségvágy mozgatja, akkor kénytelen lenne úgy viszonyulni hozzájuk, mint az autókereskedőkhöz: konkrét eredményt várna konkrét időre, és garanciákat követelne arra az esetre, ha valami elromlik. Arra sem volna hajlandó, hogy bizalmas és esetleg kínos információkat közöljön önmagáról. A szolgálat eszménye az, amiből az értelmiségi hivatások morális többlete fakad.

A szolgálati ideál mellett számos más dolog alakítja az ügyfelekhez és pályatársakhoz való viszonyt, bár ezek kevésbé döntő módon különböztetik meg a hivatásokat más szakmáktól. Az ügyfelekhez fűződő kapcsolat szabályai például azt diktálják, hogy a hivatás gyakorlója *személytelen és objektív* módon viselkedjen, azaz a szakmai feladat elvégzésére szorítkozzon és abba érzelmileg ne bonyolódjon bele; ezen felül legyen *elfogulatlan*, azaz ne tegyen különbséget ügyfél és ügyfél között, és mindegyiküknek ugyanolyan szolgáltatást nyújtson, akár rokonszenvezik velük, akár nem.⁷ Azonban ezek a normák nem választják el élesen az értelmiségi hivatásokat más szakmáktól, mivel számos mesterség és kereskedelmi tevékenység szabályai hasonlóak; a fenti állítások legalább annyira vonatkoztathatók az áruházi eladó és a vásárló kapcsolatára, mint az orvos-beteg viszonyra.

A bevett hivatások körében a kollegiális kapcsolatok terén két elválás tűnik különösen erősnek: 1. „Tégy meg mindent azért, hogy munkádban érvényesüljenek a szakmai normák.” (A hivatások tagjai általában tisztelik a formális végzettséggel rendelkezők szaktudását, kollégáikat nem kritizálják nyilvánosan, elítélik azokat, akik a szakmát képesítés nélkül gyakorolják, és kerülnek a túl sok vagy túl kevés munkát, ha az a szakmai minőség rovására megy.) 2. „Légy tudatában a hivatáson belül saját szakterületed határainak, tiszteld a többi szakterületet, és ne habozz ügyfeledet/páciensedet átírányítani egy kompetensebb kollégához, ha a szükség úgy kívánja.”⁸ Ez a két norma voltaképp a fő normának, a szakértelmen alapuló szolgálati eszménynek az alapja.

Egy szakma professzionalizációjának foka tehát nemcsak azáltal ragadható meg, hogy az adott szakmának milyen mértékben sikerült elfogadtatnia a társadalommal saját kizárólagos kompetenciáját, hanem azáltal is, hogy tagjai mennyire tartják magukat a szolgálati eszményhez és az azzal összefüggő viselkedési normákhoz.

VAN-E A PROFESSZIONALIZÁCIÓNAK FORGATÓKÖNYVE?

Bár úgy tűnik, általános tendencia, hogy a különféle foglalkozások a hivatások rangjára töreksenek, azaz professzionalizálódnak, a modern társadalomban létező ezer és ezer szakma közül ez csak kevésnek sikerül. Nagyjából harminc vagy negyven szakmára mondhatjuk azt, hogy teljes mértékben professzionali-

⁷ Vö. Parsons 1951: 433–439, 454–460, valamint Parsons 1949: VIII. fejezet.

⁸ Wilensky – Lebeaux 1958: 303–308.

zálódott, attól függően, hogy a számtalan tudományos és mérnöki szakterület közül melyiket tekintjük önállónak. Nyilvánvaló nehézséget okoz, hogy a szóban forgó területek egy része egyszerre tudományos diszciplína (például: pszichológia, fizika) és hivatás (például: klinikai pszichológiai praxis, űrrepülés). Szemben a hivatásokkal, egy tudományágnak nincsenek ügyfelei, hacsak nem maga a társadalom; főnökök pedig vagy nincsenek, vagy meghatározhatatlanok. A tudós közönsége leginkább más tudósokból áll, akik képesek az ő kompetenciáját megítélni; a hivatás gyakorlójának fő közönségét ezzel szemben az ügyfelek vagy a munkát adó ügyfelek alkotják, akik nincsenek abban a helyzetben, hogy az ő szaktudása felett ítéletet mondhassanak. A kétértelműség a szerepek kettősségéből adódik: a tudós mint tanár vagy mint alkalmazott esetleg úgy tekint diákjaira vagy más csoportokra, mint ügyfelekre, és pályatársai iránt kevés érzékenységgel viseltetik, míg a hivatás gyakorlója rendkívüli érzékenységet tanúsít pályatársai iránt, viszont kevésbé engedi, hogy ügyfelei vagy főnökei befolyásolják. A jövő hivatásainak világában (ha nagyobb számú alkalmazott értelmiséggel és tudományosan jobban megalapozott munkavégzéssel számolunk) a kétféle modell kombinációja lesz majd a jellemző. A tudós érdektől mentes igazságkeresése egyébként is megfeleltethető a hivatások szolgálati eszményének; amikor pedig egy tudományterület művelőinek jelentős része végez alkalmazotti munkát, a hivatásszerűség kritériumai általában teljesülnek.

Melyik szakma milyen messzire jutott a professzionalizáció terén? A késő középkor óta stabil a helyzetük a jogászoknak, a papoknak, az egyetemi tanároknak (mert bár az egyház uralta az egyetemeket, a középkori egyetemek oktatói kara korántsem csak papokból állt), és bizonyos mértékben az orvosoknak is, különösen Itáliában. A reneszánsztól kezdve a hadsereg biztosított karrierlehetőséget a vagyonát veszített arisztokráciának. Az állandó európai hadseregek tisztikara a 16. és a 19. század között sajátosan hivatásszerű jelleget öltött, ahol a bajtársiasságra épülő, önszabályozó testvériségben az etikai kódex alapjává a tisztii becsület és szolgálat eszménye vált.⁹ A fogorvosi pálya, az építészet és bizonyos mérnöki szakmák (például az építőmérnöki) az 1900-as évek elejére szintén professzionalizálódtak; melyekhez az utóbbi időben csatlakoztak az okleveles könyvvizsgálók, valamint különféle tudományos és mérnöki szakterületek. A szakmák egy részének professzionalizációja folyamatban van, ilyen például a szociális munka, a büntetőintézeti munkakörök, az állatorvos-tudomány, esetleg a várostervezés; ugyanilyen helyzetben vannak a nonprofit szervezetek vezetői: iskolaigazgatók, az alapítványi igazgatók, a szociális intézmények vezetői vagy a kórházmenedzserek. Létezik számos határeset, például az általános iskolai tanítók, könyvtárosok, ápolók, gyógyszerészek, optikusok. Végül van egy sor olyan szakma, amely hivatásszerű státust vindikál önmagának, ám azt kell tapasztalnia, hogy ezt magának a szakmának a tagjain kívül senki más nem ismeri el.¹⁰ Olyan

⁹ Vagts 1959: 43–54. Vö. Janowitz 1960.

¹⁰ A professzionalizációt előmozdító és hátráltató erőket illető vitára lásd például: Lieberman 1956; Colombotos 1961; Goode 1961; Fiske 1958; Habenstein – Christ 1955 tanulmánya

foglalkozások kívánkoznak ide, melyek erősen piacorientáltak. Ilyen például a közönségszolgálati, illetve reklámszakember valamint a temetkezési vállalkozó. E szakmák professzionalizációjának korlátairól az alábbiakban lesz majd szó.

Megtudunk-e valamit a professzionalizáció folyamatáról, ha összehasonlítjuk azokat az értelmiségi hivatásokat, amelyeket a közvélemény régóta annak ismer el? Van-e az eseményeknek meghatározott sorrendje, van-e olyan út, amelyet mindegyik hivatás bejárt, míg eljutott a várva várt végkifejletig? Vajon más utat követnek-e a kevésbé bevett vagy marginális helyzetű hivatások?

A munkaszociológia olyan kutatói, mint például Everett Hughes, azt állítják, hogy létezik a professzionalizációnak egy bizonyos „természetrája”.¹¹ Tanulmányaik ösztönző erejűek, de ahhoz, hogy bármi biztosat állíthassunk, támaszkodnunk kell az egyes hivatások részletes társadalomtörténetére, és szisztematikusan össze kell hasonlítanunk a megismert eseteket. Az 1. számú táblázat erre tesz kísérletet: összefoglalja 18 olyan hivatás történetét, amelyekről elegendő információ állt rendelkezésre, és megmutatja azt a folyamatot, amelyet a bevett értelmiségi hivatások fejlődése követett az Egyesült Államokban. A táblázat felhívja a figyelmet azokra az elemekre, amelyeknek a professzionalizáció menetében mindenképpen elő kell fordulniuk, és megerősíti azt, hogy létezik a fejleményeknek egy tipikus egymásutániséga. Bár ez a sorrend egyáltalán nem merev, a táblázat azt mutatja, hogy a professzionalizálódás kulcsfontosságú mozzanataira vonatkozó 126 adat közül mindössze 32 tér el a következő sorrendtől:

1. Az első lépés nyilvánvalóan az, amikor egyesek főfoglalkozásként kezdenek ellátni valamely feladatot. A betegeket mindig ápolta valaki, de a betegápolás csak akkor vált önálló foglalkozássá, amikor ezt a technikai és szervezeti feltételek is lehetővé tették. A kórházakat így vagy úgy mindig igazgatták, de csak a modern kórház hívta életre a kórházmenedzselést mint szakmát. Ebben a korai szakaszban a szakma művelői szükségképp más szakmákból érkeznek.¹²

2. Hamar felmerül a képzés kérdése. Vagy az első szakmabeliek, vagy a szolgáltatásaikat igénybe vevő ügyfelek, vagy – ritkábban – szakmai szervezetek kezdenek harcolni egy szakképző intézmény alapításáért. Az első oktatók Everett Hughes szerint vagy valamely mozgalom lelkes vezetői (például önkormányzati reformért küzdő városvezetők), vagy valamely új módszer úttörői (például az első esettanulmányokat készítő szociális munkások) közül kerülnek ki, vagy

a „*general-duty nurse*”-ökről (kórházakban és más egészségügyi ügynökségeknél tevékenykedő, bejegyzett, de szakirányú kiképzéssel nem rendelkező, a pácienseket gondozó nővér – A Ford.); Reissman – Rohrer 1957; McCormack 1956; Orzack – Uglum 1958; Habenstein 1954.

¹¹ Hughes 1958: 133–137. Vö. Carr-Saunders – Wilson 1933; Caplow 1954: 139–140.

¹² 1948-ban az American College of Hospital Administrators egy tanulmánya megvizsgálta ezer tagjának pályáját, és azt találta, hogy az illetők százharmincegy fajta foglalkozási háttérrel rendelkeztek, és koruk valamint nézőpontjuk szerint nagyon különböztek tanulmányaik (Hospital Administration 1948; Prall 1948). A szociális-jóléti szervezetek (*welfare agency*) vezetői meglehetősen különböző foglalkozásokból toborzódtak: közszolgálat, üzleti igazgatás, jog, politika. Hasonló adatokat jelentetett meg Harry Gold a várostervezőkről szóló, az American Institute of Planners támogatta kézíratos tanulmányában.

mindkettő jellemző rájuk (a feltételesen szabadlábra helyezettakat felügyelő pártfogó például olyan új hivatás, ami kapcsolódik a börtönreformhoz, de egyben új módszert is képvisel).

Ha a szakképzés nem eleve egyetemeken vagy főiskolákon indul be, mint például a várostervezés, a kórházmenedzselés és a könyvvizsgálat esetében, a tendencia akkor is az, hogy idővel a képzés rendszere egyetemi jelleget ölt: felsőfokú oklevél és kutatási programok kapcsolódnak hozzá, ami a hivatás gyakorlásához szükséges szaktudás bővülését is jelzi. Elkerülhetetlenül kialakulnak olyan tanári testületek, melyeknek tagjai elsősorban oktatnak, nem pedig a szakmát gyakorolják. A magasabb színvonal azzal jár, hogy meghosszabbodik és költségesebbé válik a képzés, a jelentkezőknek pedig korábban kell a hivatás iránt elköteleződniük. A sikeresen professzionalizálódó hivatások esetében a képzés a szakmába való belépés feltételévé válik.

Megjegyzendő, hogy az 1. számú táblázatban szereplő hat bevett hivatás közül négy esetében az egyetemi képzés megindulása megelőzi az országos szakmai szervezet alapítását. A kevésbé szilárd helyzetű hivatások esetében a fordított sorrend a jellemző. Ez kiemeli a szaktudás fontosságát, és azt mutatja, hogy az egyetemeknek, akárcsak az említett tanári testületeknek stratégiai szerepe van abban, hogy a tudást összekapcsolják a gyakorlattal, ezáltal teremtve meg a jogalapot a szakma feletti kizárólagos ellenőrzéshez. Azokban a szakmákban, melyek esetében a professzionalizáció a leginkább kiteljesedett, nem a szakmai egyesület az, amely megszervezi a képzést, hanem épp fordítva: a szakképzést nyújtó iskolák általában maguk szorgalmazzák egy szakmai egyesület létrehozását.

3. Azok, akik azért harcolnak, hogy legyen egy mindenki számára előírt szakmai képzés, és azok, akik ezt elsőként végigcsinálják, *egymással összefogva megalapítják az adott hivatás első szak egyesületét*. Az egyesület aktivistái sokat bíbelődnek az önmeghatározás nagy kérdéseivel: értelmiségi hivatás-e vajon az ő szakmájuk, melyek hivatásuk feladatai, hogyan lehetne elérni, hogy rátermettebb jelentkezők válasszák ezt a hivatást stb. Ezen a ponton esetleg más nevet is adnak a hivatásnak. Ily módon a kórházigazgatókból kórházmenedzserek válnak, a szegényügyi előadók közül környezettanulmányt készítő szociális munkások, a riporterekből pedig újságírók. A címke megváltoztatása azzal az előnnyel jár, hogy így a hivatás gyakorlói elhatárolódhatnak a korábbi, kevésbé magas presztízsű szakmától. Sokan persze sikertelenül próbálkoznak ezzel a technikával. A kegyeleti szolgáltatóhoz továbbra is a temetkezési vállalkozó, rosszabb esetben a gyászhuszár képzete tapad, és a közvélemény szemében, fájdalom, a hulladékkezelési szakértő sem válik el élesen a szemétszállítótól.

a) Egy adott szakterületen belül a rangsor úgy alakul ki, hogy a legnagyobb presztízsű hivatás *öntudatos képviselői definiálják az alapvető feladatokat*, és a kevésbé fontos teendőket másokra bízják. Az orvos munkájának nem kis részét kevésbé magasan képzett nővérekre, laboránsokra és röntgenasszisztensekre hárítja. A szakképzett nővérek, akik szintén igyekeznek professzionalizálódni, munkájuk kevésbé vonzó részét segédápolókra és beosztott nővérekre hagyják.

A professionalizáció folyamata

Mikor vált a szakma önálló foglalkozássá	Első szakiskola	Első egyetemi szakképzés	Első helyi szakmai egyesület	Első országos szakmai egyesület	Első állami engedélyezési törvény	Formális etikai kódex	Hibaszám	Körödések száma	Hibaszázalék
Bevett hivatások:									
Híres könyvvizsgáló (Certified Public Accountant)	1881 [†]	1881 [†]	1882	1887	1896	1917	0	1	
Építész	1865	1868	1815	1857	1897	1909	2	0	
Építőmérnök	1819	1847	1848	1852	1908	kb. 1910	0	0	
Fogorvos	1840 [§]	1867	1844	1840 [§]	1868	1866	3	1	
Jogász	1784	1817	1802	1878	1732	1908	2	0	
Orvos	kb. 1700 [®]	1779	1735	1847	1780 előtt	1912	2	0	21
Professionalizálódó hivatások, egy részük peremhelyzetben:									
Könyvtáros	1732	1887	1897	1885	1876	1917 előtt	2	0	
Ápoló	17. század	1861	1909	1885	1896	1903	1	0	
Optikus		1892	1910	1896	1897	1901	1	0	
Gyógyszerész	1646	1821 [§]	1868	1821 [§]	1852	1874	2	1	
Tanár*	17. század	1823	1879	1794	1857	1781	3	0	
Szociális munkás	1898(?)	1898	1904	1918	1874	1940	1	0	
Állatorvos	1803	1852	1879	1854	1863	1886	3	0	27

* Iskolai, nem egyetemi tanár. (A Ford.)

Mikor vált a szakma önálló foglalkozássá	Első szakiskola	Első egyetemi szintű szakképzés	Első helyi szakmai egyesület	Első országos szakmai egyesület	Első állami engedélyezési törvény	Formális etikai kódex	Hibaszám	Kötődések száma	Hibaszázalék csoportonként [†]
Újak:									
Városzemeltető	1912	1921	1914 után	1914	nincs	1924	2	0	
Várostervező	19. század	1909 [‡]	1947	1917	1963	1948	2	1	
Kórházi ügyvezető (menedzser)	19. század	1926 [§]	..	1933	1957	1939	2	1	29
Kétes:									
Reklámszakember	1841	1900(?) [‡]	1894	1917	nincs	1924	1	0	
Kégyeleti szolgáltató	19. század	kb. 1870	1864	1882	1894	1884	3	0	29
Összes hiba							32		
Hiba (%)									25

Forrás: Az adatok csak amerikai egyesült államokbeli eseményekre vonatkoznak. Főbb források: Occupational 1952; Encyclopaedia 1961; Blauch (ed.) 1955; Seligman – Johnson – Johnson (eds.) 1930–1935; Kane 1950; az egyes hivatások társulatainak folyóiratai, hírlevelei, évkönyvei; hivatalos és nem hivatalos szakmatörténetek. Eltérések esetén a monografikus történet (ilyen például Habenstein – Lamers 1955), vagy a hivatás társulata által szolgáltatott, más független forrásból ellenőrzött adat élvezett elsőbbséget. Köszönet Anne Mooney-nek, Ted Cooper-nek és a főbb hivatási társulások központjainak segítségükért.

Jelmagyarázat:

- [†] A rendhagyó adatok száma osztva a csoport összes lehetséges adatával. Az egész táblázatot tekintve a rendhagyó adatok az összes lehetséges 25%-át teszik ki
- [‡] Az azonos sorban szereplő kurzivált évszámok ugyanarra az eseményre vonatkoznak
- [§] Az azonos sorban szereplő, ekként megjelölt két adat társult eseményekre vonatkozik
- [Ⓢ] Az 1700 előtti évekből csak három-négy orvosról van tudomásunk, akik a gyarmatokon laktak. 1607–1730 között az orvoslás viszonylag kezdetleges volt (Shyrock 1962: 7, 18.)
- [#] A legjobb következtetés az elérhető adatok alapján

Hasonló tendencia figyelhető meg minden olyan hivatáscsoportnál, amelynek tagjaiból viszonylag kevés van: a fogorvosok, a tanárok, a mérnökök, a tudósok, a szociális munkások mind úgy definiálják újra saját funkciójukat, hogy közben a piszkos munkát, azaz a kevesebb szakképzettséget igénylő és kevésbé hálás feladatokat beosztott segéderőkre hárítják.

Miközben a feladatok meghatározásának és újrameghatározásának hosszú folyamata zajlik, és a szakmába egyre inkább csak azok juthatnak be, akik hajlandók teljesíteni az előírt képzési kritériumokat, új problémák is felmerülnek: a belső morál kérdése és a hivatások közti konfliktusok.

b) Verseny alakul ki két jellegzetes csoport között: az egyik oldalon sorakozik fel a tudását verejtékkel megszerzett „hazai gárda”, amely a helyi hatalom elkötelezettje, a másik oldalon pedig az újonnan jöttek, akik elvégezték az előírt tanulmányokat és készek ott folytatni praxisukat, ahol éppen lehetőség adódik (ezek a jövevények hajlamosak állásról állásra vándorolni, hogy jobb munkakörülményeket és jobb fizetést vívjanak ki maguknak).¹³ A kétféle csoport között réges-régi a viszály, és mindig harcba torkollik. Az újonnan érkezettek a sikeres professzionalizáció kerékkötőiként tekintenek a régi gárda tagjaira; az utóbbiak pedig feltörekvő karrieristáknak tartják a jövevényeket. Amennyiben nem a szakmai egyesület kezében van az állások betöltésének, illetve az állásból való felmentésnek az ellenőrzése, az előbb vázolt ellentét tartósan fájó pont marad, mivel azok, akik az új munkatársak felvételéről döntenek, inkább választják majd a nagy tapasztalattal rendelkező régieket, mint a friss diplomás újakat.

c) Ami igaz a belső konfliktusokra, az jellemző a külső kapcsolatokra is: a szomszédos foglalkozásokkal való erős verseny, úgy tűnik, a professzionalizáció későbbi szakaszainak kísérőjelensége. A humán szolgáltatások területén belül mindegyik szakma keményen küzd azért, hogy saját kizárólagos kompetenciáját elismertesse. Ez nemcsak abból fakad, hogy ezek a szakmák újak, normáik pedig még bizonytalanok, és nem is csak abból, hogy a társadalomtudományoknak és a pszichológiának, amelyek az előbbieket tudományos alapjait adják, maguknak is van még hová fejlődniük. Arról is van szó, hogy azok a problémák, amelyekkel a humán szolgáltatások foglalkoznak, részei a mindennapi tudásnak. A laikus közönség pedig nehezen látja be, hogy miért van szükség különleges szaktudásra egy olyan területen, ahol mindenki „szakértő”.

Jellemző például az a versengés, ami a klinikai pszichológia, a pszichiátria és a pszichoterápia más válfajai között zajlik azért, hogy eldöntsék, kinek legyen joga terápiás kezelést végezni. De még az olyan, egyértelmű helyzetű hivatások is, mint az orvosoké, harcba keverednek a határhelyzetben lévő gyógyítókkal; egyes esetekben békésen beolvasztják őket az orvosi szakmába (lásd akupunktúra), más esetekben viszont totális háborút folytatnak ellenük (lásd homeopátia).

¹³ A nővérekről és a szakszervezeti alkalmazott szakértőkről szóló (Habenstein – Christ 1955: 87, 134, illetve Wilensky 1956) tanulmányok azt mutatják, hogy általában a legerősebb szakmai elkötelezettséggel rendelkezők a legmobilabbak.

4. Következő lépésként kitartó *politikai agitáció* kezdődik annak érdekében, hogy egy foglalkozás területét és annak etikai szabályrendszerét *törvény által* határozzák meg. Ahol a szakterület kompetenciája nem egyértelmű és kizárólagos, ott a cím védelme lesz a cél (okleveles mérnök, pszichológus stb.), ahol a kompetencia területe egyértelműbb, ott a szakmai közösségen kívüliek praxisa minősül bűncselekménynek (lásd az orvoslást szabályozó törvényeket).

Bár a hivatások tekintélyéért folytatott harc során bevethető fegyverek arzenáljában az eddig felsorolt eszközök közül a működési engedélyek és oklevelek a legkevésbé fontosak, a törvényes védelem akut kérdés lehet olyan újabb hivatások esetében, mint amilyen a klinikai pszichológia vagy a szociális munka. Az 1. számú táblázatban látható, hogy az első állami engedélyezési törvény általában a folyamat vége felé születik meg, de ez az értelmiségi hivatásoknak mégsem megkülönböztető vonása; egy ideje állami engedélyhez van kötve például a tojások méret szerinti szortírozása Indianában, a kútásás Marylandben, a lópatkolás Illinoisban, a vízvezeték-szerelés és a bábaság számos helyen, a közjegyzőség pedig mindenütt.*

Mindebből két tanulságot vonhatunk le. A törvényi szabályozásra való törekvés a születőfélben lévő szakmákra jellemző (ezek tagjait a belső küzdelem ébreszti rá arra, hogy a törvényes szabályozás használja a szakma státusának, és korlátozza az állásokért folyó versenyt); másfelől ugyanez a jelenség jelentkezhet úgy is, hogy egy szakmára az állam kívülről kényszeríti rá a törvényes felügyeletet, mert a laikusokat meg kell védeni valamilyen egyértelmű veszélytől (például a hamisított okiratoktól vagy a kuruzslástól). Az orvosi, az ügyvédi és a látszerészi hivatás gyakorlásához már azelőtt állami engedély kellett, mielőtt ezek egyetemi képzése megszerveződött volna, illetve mielőtt az orvosok, ügyvédek, illetve látszerészek nemzeti szakegyesületbe tömörültek volna. A törvényes védelem tehát nem szerves része a hivatások „természetrájának”.

5. Végül létrejön egy formális etikai kódex; ez magában foglalja azokat a szabályokat, amelyek egyrészt távol tartják a képzettség nélkülieket és a sarkatánokat, másrészt csökkentik a szakmán belüli versenyt, védik a klienseket és hangsúlyozzák a szolgálati eszményt. Az új és kétes hivatások esetében ez olykor a professzionalizációs folyamat kezdetén fogalmazódik meg (például városüzemeltetés, kórházmenedzselés, temetkezési szolgáltatások), de a tizenhárom bevett hivatás közül tíz esetében az etikai kódex a folyamat végén jön létre (például építőmérnökök, ügyvédek, orvosok).

Összegezve: létezik a professzionalizációnak egy jellegzetes folyamata, amelyet a bevett hivatások bejártak: egyesek először elkezdik egyedüli foglalkozásként végezni az adott munkát, és elérik, hogy az őket érintő ügyekben csak szakmabeliek mondhassanak ítéletet felettük; azután a szaktudás megalapozói és a mozgalom első követői kialakítják a képzés és a szakma gyakorlásának sztenderdjeit, és megszervezik az első szakképzést nyújtó iskolát. Ez vagy rögtön egyetemi karként

* Az Amerikai Egyesült Államok államainak és Kanada tartományainak többségében a közjegyző (*notary public*) – szemben a „jogi jegyzővel” (*notary-at-law*) – jogilag nem képzett és nem is adhat jogi tanácsot. (A Ford.)

vagy szakként alakul meg, vagy néhány évtizeden belül beleolvad valamely felsőoktatási intézménybe. Az oktatók és a hivatás aktivistái ezután sikeres harcot folytatnak egy hatékonyabb szakmai szervezet kialakításáért, először helyi szinten, majd országosan is: vagy egy már létező egyesületet alakítanak át ily módon, vagy újat alapítanak. A folyamat utolsó szakaszában a szakma eléri, hogy tudásmonopóliumát törvény garantálja, végül pedig megszületik a formális etikai kódex.

A minden foglalkozásra egyaránt jellemző hatalmi harcokkal és a szakmai presztízs emeléséért folytatott küzdelemmel függ össze az, ha egy szakma professzionalizációja a fentitől eltérő sorrendet követ. Az újabb, illetve a marginálisabb helyzetben lévő hivatások gyakran választanak új nevet, szövegeznek meg bonyolult etikai kódexet, illetve alapítanak jórészt csak papíron létező országos szervezetet azt megelőzően, hogy intézményrendszerük és szakmai bázisuk igazából kialakult volna. Szembeötlő, hogy az első országos szakmai egyesület a „születőfélben” lévő hivatások közül hét esetében megelőzi az egyetemi képzés megszerveződését, míg a bevett hivatások közül ugyanez csak kettőnél igaz (fogorvosok, építészek). Alapos a gyanú, hogy az újabb hivatások történetük során korábban létesítenek kapcsolatot egyetemekkel; a szakképzést nyújtó oktatás például *rögtön* egyetemi szakként szerveződik meg a kórházmenedzselés és a várostervezés esetében. Végül, de nem utolsósorban: stratégiai és taktikai megfontolások is közrejátszhatnak abban, hogyha egy adott foglalkozás – akár régi, akár új – korán el akarja érni, hogy tevékenységét engedélyhez vagy oklevélhez kössék, függetlenül attól, hogy milyen fejlettségi fokon áll az adott szakma a módszer, a szakképzés és az önszerveződés tekintetében. Egy olyan kultúrában, amelyet áthat ugyan a professzionalizmus eszméje, de amely kevésbé érti meg a hivatásszerűség lényegét, sok olyan foglalkozáscsoport lesz, amely minden kínálkozó lehetőséget megragad, csak hogy presztízsét tekintve közelebb kerüljön a nagy múltú hivatásokhoz. A gyári munka, a vállalati menedzsment vagy a kereskedelem „professzionalizációja” nagyrészt erről szól.

A PROFESSZIONALIZÁCIÓ KORLÁTAI

Azok a szakmák, amelyek a fent leírt utat bejárták, és amelyek többé-kevésbé tartják magukat a hivatásszerű normákhoz (*professional norms*), az idők során rendkívüli autonómiára tettek szert; önmaguk szabályozása tekintetében óriási mértékű autoritással és szabadsággal rendelkeznek, és ennek birtokában járnak el saját hatáskörükben. Szakmai autonómiájuk keretétől társas szerveződések és kapcsolatok szolgálnak, amelyek egyaránt lehetnek formálisak és informálisak.

Felmerülhet azonban, hogy az önszabályozásnak az a mértéke, amelyet ezek a hivatások gyakorolnak, a jövőben csökkenni fog, vagy legalábbis nagyon kevés olyan szakma jön majd létre, amelyre ráillik a bevett hivatás címkéje. A professzionalizációnak ugyanis kemény korlátai vannak: az autonómiát és a szolgálati

eszményt veszélyezteti, ha egy adott szakma tagjai valamely nagy szervezet (cég, állami intézmény stb.) kötelékébe tartoznak; a szakma feletti kizárólagos ítélkezés jogát pedig nehéz kivívni, ha a szakma által képviselt szaktudás nem felel meg bizonyos kritériumoknak. Az értelmiségi hivatások jövője a munka és a tudás szervezetének alakulásától függ.

Milyen veszélyt jelentenek a nagy szervezetek az autonómiára és a szolgálati eszményre nézve?

Általában azt feltételezzük, hogy a bürokrácia, pontosabban a komplex munkaszervezet ütközik a hivatásszerűséggel (*professionalism*). Néha az az érv is felmerül, hogy az ügyfél- vagy vásárlóbarát attitűd nem egyeztethető össze a hivatásszerű attitűddel. Mindkét vélekedésben van igazság, mindkettő megérdemli, hogy mérlegre tegyük.

Egyre több értelmiségi dolgozik komplex munkaszervezetben (tudósok, mérnökök, tanárok, építészek, még ügyvédek és orvosok is). Ezek a szervezetek saját rendszerükön belül gyakorolnak ellenőrzést a dolgozók felett: főnökök irányítanak, nem pedig kollégák – a hatalom jobb esetben is megoszlik a menedzserek, a szakemberek és az igazgatótanács laikus tagjai között. Az alkalmazott értelmiségi nem visel kizárólagos és teljes felelősséget munkájáért, el kell fogadnia, hogy nem szakmabeliek mondják ki a végső ítéletet mind a munkafolyamat, mind pedig annak eredménye fölött. Hasonlítsuk össze például a saját praxist folytató, munkájáért díjat felszámoló magánorvost és az iparban dolgozó alkalmazott tudóst, aki egy termék fejlesztésén dolgozik. Az alkalmazott tudós munkáját nélkülözhetik, ha cége úgy dönt, hogy megvásárol egy másik szabadalmat, vagy kiadja a munkát külső laboratóriumoknak; a tudós kutatómunkáját leállíthatják, más feladatot adhatnak neki, csökkenthetik kutatási tervének finanszírozását, őt magát pedig el is küldhetik, attól függően, hogy a laborvezetők más vállalati egységek vagy feletteseik igényeit figyelembe véve hogyan döntenek. A kutató-tudós hatalma és státusa, amelyet fizetése és a munkaszervezetben elfoglalt helye is tükröz, alacsonyabb, mint azoké, akiket szolgál. Ezzel szemben a magánorvos tekintélye és felelőssége, mely gyakran vészhelyzetekben is megnyilvánul, általában teljes („orvosi rendelvényre” – szoktuk mondani). Az orvosi szakmában ő áll a presztízs- és jövedelemhierarchia csúcán; mivel a páciensek különféle bajaikkal más-más szakorvoshoz fordulnak, neki igazából senkitől sem kell függenie.¹⁴

Az autonómia kérdése persze nem ennyire egyszerű. Tudósunk esetleg olyan laboratóriumban dolgozik, amelyet egy tudós-igazgató vezet, vagy

¹⁴ Vö. Kornhauser 1962. A „kézműves termelés” és a „tömegtermelés” szervezetének összehasonlítása is hasonló következtetésekre vezet: a tömegtermelésben mind a terméket, mind a folyamatot olyanok tervezik, akik nem részei a dolgozói csapatnak, míg a kézműves termelésben a központi tervezéssel szemben előnyben részesítik a dolgozók képzettségén és szakmai kultúráján alapuló döntéseit (Stinchcombe 1959).

olyan cégnél áll alkalmazásban, amelyet a labor korábbi dolgozói irányítanak; ezek mindegyike olyan cégvezetési módszereket fog alkalmazni, amelyek célja a kutatók autonómiájának megőrzése. Vagy egyszerűen jó a piaci alkupoziója, mert szaktudása iránt óriási a kereslet és nagyok a mobilitási esélyei, ez esetben főnökei kétszer is meggondolják, hogy elutasítsák-e a tanácsait, vagy hogy beleszóljanak-e a munkájába. Egy szakszervezeti vezetőkről készült tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy azok a vezetők, akik komoly állásajánlatokat kaptak máshonnan, attól kezdve, hogy elkezdtek a szakszervezetben dolgozni, nagyobb befolyást gyakorolnak a szakszervezeti döntésekre, mint azok, akik nem kaptak ilyen külső ajánlatokat.¹⁵ Az alkalmazott értelmiségiek esetében az autonómia kérdése két dolgon múlik: azon, hogy a szervezetet magát mennyire hatja át a hivatásszerűség eszménye (ez mérhető például azon, hogy a dolgozók és a vezetők hány százaléka rendelkezik szakirányú felsőfokú végzettséggel); vagy azon, hogy az adott területen dolgozó értelmiségiek munkája iránt mekkora a kereslet (ezt mutatja, ha nagyszámú vonzó állásajánlatot kapnak kívülről). Amennyiben a helyzet mindkét szempontból kedvező, akkor egy alkalmazott értelmiségi munkája során nagyobb autonómiát élvez majd, mint azok a szabadúszó, illetve magánpraxist folytató társai, akik viszonylag alacsony jövedelmük következtében kénytelenek minél több ügyfelet begyűjteni, vagy akik kisszámú, de nagyhatalmú ügyfél kegyeire vannak utalva.

Fenyegeti-e tehát a komplex intézményi szervezet egy-egy hivatás saját szolgálati eszményét? Mint az egyetemi oktatók és a papok esete is mutatja, erre a kérdésre nehéz választ találni. Adva van két igen régi hivatás; mindkettő olyan, jól szervezett bürokratikus rendbe tagozódik be, amelyben a szolgálat erősen intézményesült. Vajon az egyetemi tanár kevésbé van elkötelezve az objektív igazságkeresésnek, mint az ügyvéd saját kliensei jogainak? Vajon a lelkészt kevésbé érdekli hívei lelki üdve, mint az orvost páciense egészsége? Minderre nincs bizonyítékunk. Tény, hogy 1933 és 1939 között Németországban a náci terrorral szembeni ellenállás egyik fő tényezője egy bürokratikus szerveződő hivatáscsoport volt, melyet olyan emberek testesítettek meg, mint a Hitvalló Egyház lelképásztora, Martin Niemöller és a katolikus egyház egyes vezetői.¹⁶ Ugyanakkor az is igaz, hogy a náci Németországban számos egyetemi tanár kompromittálta magát, amikor tudását hamis célok szolgálatába állította. A tanárokról általában is elmondható, hogy a náci párt legkorábbi és leglelkesebb követői közé tartoztak. Ugyanakkor szabad praxist folytató ügyvédek rúgták fel a törvényt, és magánpraxist fenntartó orvosok folytattak bizzar „orvosi kísérleteket” a koncentrációs táborokban. Akár „bürokratizáltak” voltak, akár „szabadok”, a totalitáriánus rendszerekben az értelmiségi hivatások rosszul szerepeltek; különösen akkor váltak a szélsőséges ideológiák iránt fogékonyá, amikor – miként az 1930-as

¹⁵ Wilensky 1956: 227. kk.

¹⁶ Bramstedt 1945: 192–204.

évek eleji Németországban – karrierlehetőségeiket a munkanélküliség és politikai válságok árnyékolták be.

Milyennek tűnnek az alkalmazott értelmiségiek szabadúszó kollégáikhoz képest egy demokratikus társadalomban, különösen ha szolgálataik iránt nagy a kereslet, és ha választhatnak aközött, hogy saját szempontjaikat vagy ügyfeleik érdekeit részesítsék előnyben? Az üzleti életben, például ingatlanügynökségeknél, reklámcégeknek vagy bankoknál dolgozó diplomások a cég érdekeit gyakran az ügyfelek érdekei elé helyezik – e jelenséget nem szükséges hosszabban részletezni. Az azonban már elgondolkodtató, hogy a nonprofit intézmények, például iskolák, egyetemek vagy kórházak, melyek elvileg mind a köz érdekeit szolgálják, szintén önálló életet élnek, és ez az önálló élet nem mindig a szaktudáson alapuló szolgálat jegyében telik.

Bármely szakmáról legyen is szó, számos szolgáltató intézményben nehéz racionálisan, szakszerűen, csak az ügyfél érdekeit szem előtt tartva dolgozni. A kórházakban dolgozó egészségügyi szakemberek esete jól példázza a dilemmákat. Bizonyos magánkórházak működését nem titkoltan tulajdonosaik profitszerzési szempontjai irányítják. A betegeknek azonban más kórházakban is gyakran támad az az érzése, hogy ami ott folyik, azt nem igazán orvosi szempontok indokolják; számos, a betegek ellátásával kapcsolatos szabály valójában az ott dolgozók kényelmét szolgálja. Ez az érzés krónikus betegség, hosszú kórházi kezelés esetén a legerősebb.¹⁷

Az Erving Goffman által leírt elmeógyógyintézetek¹⁸ esetében különösen nehéz fenntartani azt a fikciót, hogy az ottani munka a szakszerű szolgálatról szól, és a személyzet hivatásszerűségével kapcsolatban komoly kételyek merülhetnek fel. Még ha a hosszan ott tartózkodni kénytelen beteg nem is feltétlenül érzi azt, hogy az orvosi kezelés az intézményben mellékes feladat, akkor is egyrészt elkerülhetetlenek a konfliktusok a páciensek és az intézményben folyó oktató- és kutatóprogramok szükségletei között; másrészt a kommunikációt korlátozhatják a hatalmi helyzetben lévők („nem hívom ide Kovács doktort”, mondja a nővér a segédnővérnek, miközben a páciens levegőért kapkod, „lefogadom, hogy megint nincsen semmi baja”).

Mindez nem azt jelenti, hogy a kórháznak teljes gőzzel kellene működnie: az több vizsgálatot, labortesztet, konzíliumot és kiszámíthatatlan többletmunkát jelentene (felgyülnének például a vizsgálatra és sebészi beavatkozásra várók), kevesebb lenne a szabadidő, az alvásidő, és ez által zuhanna a munkamorál. Az ellenben világos, hogy a szolgáltató intézmények (akár fizetős, akár nonprofit,

¹⁷ Egy tüdőgümőkór-szanatóriumokról készült dolgozat a kezelés menetrendjével foglalkozik, vagyis olyasmivel, ami a kezelteknek sürgős. A tanulmány megjegyzi, hogy ha az ápoltakat illető fontos – így például a hazabocsátásáról, műtétének tervbe vételéről, kezelésének átszólásáról szóló – döntéseket pénteken hozzák meg, akkor azokat általában nem közlik velük hétfőig. Ha egy röntgenátvilágítás sikertelen, akkor a hazabocsátásokról döntő értekezlet nem rendel egy másikat, hanem az esetről szóló döntést átteszi a következő rendszeres értekezletre. A sebész munkájának rendszerességét megőrzendő, a műtétet természetesen el lehet halasztani, hetekkel, akár hónapokkal is (Roth 1963).

¹⁸ Goffman 1961: 321–386.

akár magán-, akár közintézményekről van szó) úgy szervezik meg saját munkájukat, hogy az a leginkább megbecsült dolgozók jövedelmének, biztonságának és kényelmének érdekeit szolgálja; és ha egy intézményben ezek a tényezők játsszák a főszerepet, akkor a szakszerű szolgálat eszménye ténylegesen veszélybe kerül, bármennyire igyekeznek is megőrizni annak látszatát.

Röviden tehát a bürokratikus munkaszervezet nem annyira a hivatások autonómiájának árt, mint inkább a szolgálat eszményét ássa alá. Az alkalmazott és a szabadúszó értelmiségieket egyformán fenyegeti az autonómia elvesztésének veszélye akkor, ha munkájuk iránt csekély az igény, és ha erősen függenek olyan nagyhatalmú ügyfelektől vagy főnököktől, akik nem képesek szakmai szempontok szerint megítélni a munkájukat. Ám ahol a kényelmes intézményi rutin uralkodik, ott az alkalmazott értelmiségi könnyebben megfedkeznek az ügyfelek érdekeiről, mint szabadúszó pályatársa.

A szakma feletti kizárólagos ítélkezést fenyegető veszélyek

Az autonómiát és a szolgálati eszményt fenyegető veszélyek mellett a „születőfélben” lévő szakmák professzionalizációjának gyakran nagy problémája az alapjukként szolgáló szaktudás jellege. Ha a szakismeretek nyelvezete mindenki számára ismerősen hangzik (például a társadalomtudomány és a közigazgatás esetében), illetve ha a szaktudás tudományosan megalapozott, ám mennyiségiileg olyan csekély, hogy a legtöbb ember el tudja sajátítani, akkor az a foglalkozás nehezen fog szert tenni tudásmonopóliumra, és gyakorlóit nehezen fogják elérni, hogy saját munkájuk felett csak szakmabeliek ítélkezessenek. Vagyis az értelmiségi hivatás gyakorlásának alapjául szolgáló szaktudás akkor optimális, ha nem túl homályos, de nem is túl precízen meghatározott; ha nem túl széleskörű, de nem is túl szűk.

Számos új vagy feltörekvő hivatás szembesül ezzel a korláttal, elsősorban azok, amelyek humán szolgáltatásokat nyújtanak, illetve amelyek valamely reformprogramban gyökereznek. A szociális munka esete jól illusztrálja a legtöbb humán szolgáltatással foglalkozó hivatás dilemmáját: azt tudniillik, hogy tudásbázisuk egyszerre túlságosan tág és túlságosan homályos.¹⁹ *Paradox módon az ellenkező végletet jelentő szaktudás, amely szűken lehatárolt, és nagyon pontosan definiált, ugyancsak problematikus.* Amikor egy készséget elemeire tudunk bontani, és elő tudjuk írni, milyen sorrendben kell elvégezni meghatározott feladatokat, kevés teret hagyva a dolgozó belátásának és ítéletének, akkor olyan munkáról beszélünk, amelyet szinte mindenki el tud sajátítani, ráadásul viszonylag rövid idő alatt; ez a fajta munka igazából megérett arra, hogy egy számítógépes program kiváltsa. Olyan munkafolyamatról van szó, melyet könnyű elsajátíthatóságánál fogva minden arra járó megérthet, felülbírálnak és kritizálhat, így aztán

¹⁹ Wilensky – Lebeaux 1958: 283–334.

könnyen előfordulhat az is, hogy az adott munkamódszert másakra cserélik. Az ilyenfajta munka természeténél fogva alkalmatlan arra, hogy hagyományszerűvé váljon, s így pozíciója sem szilárdulhat meg úgy, ahogy a bevett hivatásoké.

A hivatásszerű tudás, mint minden tudás, bizonyos mértékben hallgatólagos; éppen ez az, ami miatt a bevett értelmiségi hivatásokat a titok aurája övezi. Ahogyan Polányi Mihály fogalmaz: „vannak dolgok, amiket tudunk, de nem tudunk kimondani”.²⁰ Amikor az orvos felismer egy jellegzetes tünetek formájában jelentkező betegséget, vagy amikor a rendszertannal foglalkozó biológus felismeri a faj egyik alfaját, az hasonló ahhoz, ahogyan a mindennapi életben felismerünk egy embert, vagy egy érzelmet valakinek az arcán: mindez valamely komplex összefüggés megértésének aktusa, amiről szavakban számot adni nehezen tudunk. A „szubliminális percepcióra” vonatkozó kísérleti bizonyítékok és az arcok felismerésére vonatkozó hétköznapi tapasztalataink egyaránt azt támasztják alá, hogy tudjuk, hogyan kell egy adott komplex mintát megkülönböztetni környezetétől, miközben nem tudjuk megmondani, mely vonások alapján különböztetjük meg azt.

A szakértő meghatározható úgy is, hogy ő az az ember, aki olyan sokat tud, hogy annak csupán egy töredék részét tudja elmondani. A rendszertannal foglalkozó biológus és az orvos munkájuk során nagy diagnosztikus tudásra tesznek szert, ám ezt a tudást nem könyvekből szerzik. A tudományok és az értelmiségi hivatások gyakorlása során ezek a hivatások a hallgatólagos tudás birtokában tudták kiharcolni azt, hogy szakmai ügyekben saját maguk bírái lehessenek, és tradicionalizmusuk is ugyanezzel magyarázható. Az ügyfelek, a közvélemény szemében az elvégzendő feladatokat misztérium övezi; olyan misztérium, amelybe egy hétköznapi halandó nem pillanthat bele.²¹ Mivel a hallgatólagos tudás nehezen hozzáférhető és nehezen elsajátítható, kevésbé is van kitéve közvetlen kritikának és a gyors változtatás veszélyének. Ritkán tudatosul, hogy a megszilárdult helyzetű hivatások esetében a szaktudás részben hallgatólagos jellege az oka e szakmák szívós konzervativizmusának.

A tudásbázis jellegéből fakad tehát a titok aurája; ugyanakkor a titokzatosság taktikai fegyverként szándékosan is bevethető a presztízsért és hatalomért folytatott harcban. Tipikus példa erre az ügyvédi hivatás. Mint a bennszülött gyógyítóember a természetfölötti tudás okkult kultuszát, úgy táplálják az ügyvédek a törvény fenségének és titokzatosságának mítoszát. „Az ügyfélnek bíznia kell a törvényben és az ügyvédben”, mondta nekem egyszer egy szakszervezeti tanácsadó. „A csúcsvezetőnek az ügyvéd iránti bizalmát erősíti, amikor lát minket munka közben. Ekkor jön rá, hogy tudjuk, miről beszélünk.”²² Ferdinand Lundberg arra mutatott rá, hogy az olyan metafizikai konstrukciók alapján, mint például a „jogi személy”, a „tulajdonosi jogok”, a „korrekt ár”, a „bünszövetség”,

²⁰ Polányi 1962: 601.

²¹ A „mystery” ’misztérium, rejtély’ ősi jelentései közé tartozik az „occupation” ’foglalkozás/foglalatosság’, a „craft” ’mesterség’, az „art” ’művészet’, a „calling” ’hivatás’, és a „skill” ’készség’.

²² Wilensky 1956: 234.

a „közvetett károkozás”, a „jó- illetve rosszhiszeműség” vagy a „szándékosság”,²³ a jog még mindig a teológiával mutat rokonságot.

Összegezve tehát egy hivatás tudásbázisa akkor optimális, ha az elméleti tudnivalók gyakorlatiakkal párosulnak. E tudnivalók egy része explicit (tankönyvből megtanulható meghatározások, általánosítások és példák), más része implicit (szakszerűen felügyelt gyakorlat és megfigyelés alapján kialakuló „megértés”). A hivatáshoz szükséges tudás elméleti aspektusai, valamint a szellemi és gyakorlati tudás hallgatólagos elemei indokolják a hosszú ideig tartó képzést, és a közvélemény szemében ugyanezek a vonások kölcsönöznek titokzatosságot az adott mesterségnek. Ha egy foglalkozás olyan tudáson alapszik, amely vagy túl általános és homályos, vagy túl lehatárolt és speciális, akkor gyakorlóit nem fogják tudni elérni a hivatás tekintélyéhez szükséges immunitást (tehát azt, hogy munkájuk bírái csak szakmabeliek lehessenek).

A kizárólagos szakmai ellenőrzés korlátainak tárgyalásakor az előzőekben csak a szaktudás jellegzetességeiről esett szó, arról ellenben nem, hogy miként változik az ügyfélkör, amelynek el kell ismernie egy adott hivatás szakmai autonómiáját. Milyen hatással van az össznépszerűség egyre magasabb iskolázottsági foka az értelmiségi hivatások helyzetére? A tények alapján sajátos paradoxon körvonalazódik. Egyrészt a népszerűséget általában a szakkérdésekben való nagyobb tájékozottság jellemzi; az emberek szkeptikusabbak a hivatások kínálta biztos megoldásokkal szemben. Egyre többen sajátítanak el valamennyit a korábban monopolisztikus tudásból, aminek következtében lassan oszlani kezd a hivatásokat övező titokzatosság köde. Másrészt megnő az igény az értelmiségi hivatások nyújtotta szolgáltatások iránt.²⁴ Nyitott kérdés, hogy vajon az a társadalom, amelyik ugyan egyre jobban igényli a professzionális szolgáltatásokat, ám amely egyúttal egyre kritikusabb is, és egyre inkább síkra száll a saját érdekeiért, milyen hatással lesz majd az értelmiségi hivatások helyzetére: a folyamat magasabb színvonalat és szigorúbb etikai normákat fog-e kikényszeríteni, vagy az iskolázottabb népszerűség növekvő szkepszissel fog a hivatások iránt viseltetni, kevesebb tiszteletet fog azok kivívott jogaival szemben tanúsítani, sőt esetleg úgy tekint majd az értelmiségi hivatások képviselőire, mint afféle kereskedelmi szolgáltatókra. Nem áll rendelkezésünkre elegendő adat arra vonatkozóan, hogy a különböző iskolai végzettséggel, tájékozottsággal, problémákkal és tapasztalatokkal rendelkező potenciális ügyfelek hogyan viszonyulnak a különféle hivatásokhoz.

²³ Lundberg 1939.

²⁴ Az elsöre bizonyítékokkal szolgál Friedson 1961. A tanult betegeket az különbözteti meg a kevésbé tanultaktól, hogy az előbbieket több kritikával viseltetnek az igényelhető szolgáltatások iránt. A kevésbé tanultak nem okoznak gondot az orvosnak, kezeesebbek és jobban értékelik, amit kapnak.

A HIVATÁSSZERŰSÉG ÚJ FORMÁI

Másképp is meg lehet azonban közelíteni azt, ami manapság az értelmiségi hivatásokkal történik. Nemcsak arról lehet szó, hogy a szervezetek forradalma (*organizational revolution*) kikezdi a hivatásszerűséget, vagy hogy a tudás új formái (például a homályos humán szolgáltatások a skála egyik végén, programozott szakfeladatok a másikon) nem nyújtanak elég szilárd alapot egyes új hivatások intézményesüléséhez, hanem arról is, hogy mindezek a fejlemények valami új kialakulásához vezetnek. A bürokratikus kultúra behatol az értelmiségi hivatások működésébe; a hivatásszerűség kultúrája pedig behatol a vállalatok és közintézmények világába.²⁵

Ahhoz, hogy a professzionalizáció jövőjét megértsük, azt is meg kell értenünk, hogy a magasan képzett emberek többféleképpen is viszonyulhatnak foglalkozásukhoz, annak függvényében, hogy munkájuk és munkahelyük milyen jellegű. Ha a bürokratikus kultúra és a szabad értelmiségi hivatások kultúrája kölcsönös hatást gyakorol egymásra, akkor az egyes kultúrákra jellemző egyéni viselkedésminták is össze fognak olvadni.

Adalékok a hivatásközpontú, a karrierközpontú, a küldetéstudatos, illetve az ügyfélközpontú attitűd ütközéséhez

A szakmai élet számos megfigyelője jutott hasonló következtetésekre azzal kapcsolatban, hogy az alkalmazott értelmiségiek és a munkahelyi vezetők milyen módon viszonyulnak a munkájukhoz (címkézzék bár e viszonyt „a pálya iránti elkötelezettségnek”, „szerepkonceptciónak”, „szerepfelfogásnak”, „a munkahellyel való azonosulásnak”, vagy „referenciacsoporthoz”).²⁶ Az attitűdök sokfélesége azt sugallja, hogy kritikával illetendők az olyan sztereotípiák, mint amilyen például a tipikus bürokrata vagy azok az önállótlán, mindig mások által irányított figurák, akik *A magányos tömeg* lapjait népesítik be. Az előzetes tanulmányokra épülő alábbi, II. táblázat felvázolja a fő típusokat, és hipotéziseket fogalmaz meg azzal kapcsolatban, hogy ezek a típusok hogyan jönnek létre.²⁷

A korábbi kutatások azt sugallják, hogy három fő típus létezik. Ezek egyike a szakértő (*professional service expert*), aki szakmai képzettségéből és egy külső pályatársi közösség iránti elkötelezettségéből meríti azt az erőt és motivációt, melynek birtokában ellen tud állni az őt alkalmazó vállalat vagy intézmény követeléseinek, és – itt hasznosul az ő attitűdje – ezáltal ő maga vihet rugalmasságot és innovációt az alkalmazó intézmény működésébe.

²⁵ Vö. Marshall 1939.

²⁶ Reissman 1949; Marvick 1954; Wilensky 1956; Habenstein – Christ 1955; Gouldner 1957–1958; Lazarsfeld – Thielens 1958.

* Riesman, David 1968: *A magányos tömeg*. Ford. Szelényi Iván. Budapest. (A Ford.)

²⁷ Vö. Wilensky 1956: 111–174, 313–317.

II. Szerepattitúd, a struktúrában elfoglalt helyzet és az életút

SZEREPATTITÚD TÍPUSA	A STRUKTÚRÁBAN ELFOGLALT HELYZET	A SZEMÉLYES ÉLETRAJZ HATÁSA
<p><i>Hivatásközpontú.</i> Erősen azonosul a hivatásával; a külső pályatársakat tekinti mércének; olyan kompetens, objektív, szakszerű szolgáltatást kíván nyújtani, amelyet pályatársai is pozitívan ítélnék meg; szakértelmét igyekszik teljes mértékben kihasználni.</p>	<p>A szerep lényege a szakértelem; formális egyetemi képzés szükséges hozzá. Az intézményes kereteket, amelyek között ez a típus dolgozik, diplomás értelmiségiek uralják. Az intézmény / szervezet működésében fontos a külső kapcsolatrendszer és a PR, az érdekegyeztetés az állami szervezetekkel és más intézményekkel.</p>	<p>Származás, családi háttér: magas státusú, például protestáns felső középosztály. Végzettség: egyetem; a posztgraduális tanulmányok gyakran kevésbé szakosodott bachelor diplomára épülnek. Szabályos pályarajz. Részvétel a szakmai életben, szervezetekben.</p>
<p><i>Karrierközpontú.</i> Erősen azonosul cége/intézménye vezetésével; a munkahelyi hierarchián belül kíván karriert befutni. Nincs ideológiai elkötelezettsége, nincsenek intézményen kívüli elkötelezettségből fakadó dilemmái; csekély a hivatástudata. Fontos számára a társadalmi mobilitás és a munkahelyi közösség által is elismert előnyök: a pénz, az előléptetés és a munkahely biztonsága.</p>	<p>A szerep lényege a presztízs a munkahelyi közösségen belül. A struktúra számos alkalmat kínál az egyre jobb állások megszerzésére; a karrier előrehaladtával nagyfokú a lakóhelyi mobilitás.[†]</p>	<p>Származás, családi háttér: középosztály; közepes és alacsonyabb státusú etnikai-felekezeti csoportok (különösen katolikusok). Végzettség: vagy lemorzsolódik a bachelor diploma megszerzése előtt, vagy négy év alatt szerzi meg azt; nem jellemző a széles spektrum (például a szabad bölcsészet); posztgraduális tanulmányokat ritkán végez. Kevésbé szabályos karrier (vagyis általában különféle foglalkozásokkal próbálkozik, mielőtt kiköt a végleges céges/intézményi hierarchiában.) Kevésbé vesz részt a tágabb szakmai életben, sokkal inkább a munkahelyi közösségében.</p>

[†] Wilensky 1960.

SZEREPATTITÚD TÍPUSA	A STRUKTÚRÁBAN ELFOGLALT HELYZET	A SZEMÉLYES ÉLETRAJZ HATÁSA
<p><i>Küldetésstudatos.</i> Valamely társadalmi mozgalom elvont céljaiért küzd; erősen azonosul egy szakmán kívüli politikai vagy vallásos-politikai csoporttal. Az intézményekre úgy tekint, mint a saját céljait lehetővé tevő keretekre. A célok a szociális mozgalomban való hajdani vagy jelenlegi részvételből származtatottak.</p>	<p>A szerepet valamely társadalmi mozgalom termeli ki (például a szakszervezeti mozgalom szüli a főállású szakszervezeti alkalmazottakat; a politikai mozgalmak a politikai pártok és a kormányzati szervek alkalmazottait; a humanitárius reformmozgalmak a szociális feladatokat ellátó foglalkozásokat vagy a javító-nevelőket).</p> <p>A szerep pontosan meg nem határozott (vagy azért, mert az intézmény vagy egy létező intézményen belül a szervezeti egység új, vagy azért, mert az intézmény túl sokféle feladatot lát el); tág tere nyílik az újításnak.</p>	<p>Származás, családi háttér: marginális helyzet (például valamely kisebbség: zsidók, feketék; a család gyakran csonka, más esetekben a családfő vállalkozó, megint más esetekben a család rendhagyó módon intellektuális).</p> <p>Végzettség, műveltség: széles; elit egyetem, nagyvárosi egyetem, vagy autodidaktizmus.</p> <p>Életpálya: „ideológiailag tudatos foglalkozások”, például újságírás, adminisztratív vagy szervezői munka reform-önkormányzatnál, politikai pártnál, vagy kisebb lapnál; diákkorban a radikális diákvezér vagy aktivista szerepe.</p> <p>Közéleti részvétel: szakmai és társadalmi mozgalmakban egyaránt aktív.</p>

Mivel azonban minden komplex intézmény másféle funkciót lát el, különböző szerepattitűdöket kíván meg az ott dolgozóktól; bizonyos értelemben minden egyes embernek más és más a pályarajza. Az egyik munkahely az egyik, a másik munkahely a másik attitűdöt fogja előnyben részesíteni. A munkavállalók szintjén – lévén, hogy a személyzeti politika, a képzés és az indoktrináció sehol sem tökéletes, a munkakör és az azt betöltő egyén pedig sohasem illeszkedik egészen egymáshoz – még gyakrabban fognak egymással keveredni a munkahelyel szembeni különféle típusú attitűdök.²⁸

Annak érdekében, hogy a fenti gondolatokat három hivatáscsoporton tesztelni lehessen, létrehoztam két indexet. Az egyikkel a hivatásközpontú-tudományos attitűdöt, a másikkal a karrierközpontú attitűdöt lehet mérni.²⁹ Ezek az indexek a következőkön alapulnak:

²⁸ Az iparban dolgozó tudósokról és mérnökökről írott mostani tanulmányában Kornhauser (1962) kimutatja, hogy a hivatás iránti elkötelezettség leginkább a kutatásban dolgozókra jellemző, a „szervezeti” irányultság pedig azok között a leggyakoribb, akik a kutatás feltételeit biztosítják. Azokra, akik a kutatásokat alkalmazzák, és azok eredményeit terjesztik, a kevert irányultság a jellemző. A korábban említett tanulmányok egybehangzóak, bár mindegyik számos esetet említ, ahol a két típus elemei keverednek.

²⁹ Az elemzés hat hivatáscsoportba, vagy e csoportok különböző szempontok szerint rétegzett véletlen mintába tartozó személyekkel készült részletes interjúkon alapul. A beszélgetések 1960 első felében készültek. Csak a diplomás munkatársi gárdához tartozó, házas, fehér férfiakat kérdeztük. Az interjúalanyok kiválasztásának kritériumai a következők voltak (a szóba jöhető ügyvédek és mérnökök között volt egy előzetes telefonkapcsolaton alapuló szűrés): (1) *Jogászok*: véletlenszerű

1. Referenciacsoportok rangsora. Egy kártyára felírjuk a referenciacsoportokat – a listák némiképp eltérnek, attól függően, hogy ügyvédek, mérnököket vagy egyetemi oktatókat kérdezzünk. „Itt látható néhány csoport, amelyek mindenképp meg tudják ítélni a szakmai teljesítmény minőségét. (Felmutatjuk a lapot.) Kinek a véleménye számít rendkívül fontosnak, amikor az Ön szakmai teljesítményéről kell ítéletet mondani?” „Vannak-e még olyanok ezen a listán, akiknek a véleménye számít?” A 2. számú táblázat összegzi, hogy a különféle referenciacsoportokról a megkérdezett ügyvédek, mérnökök, illetve egyetemi oktatók hány százaléka mondta azt, hogy rendkívül fontos.

2. táblázat

Ügyvédek	%	Mérnökök	%	Egyetemi oktatók	%
a) Ügyfelek	43	A termék vagy szolgáltatás vásárlói	34	Diákok	2
b) Cégvezetők, munkahelyi felettesek (ha az ügyvéd nem szabadúszó)	8	Közvetlen munkahelyi felettesek a vállalatnál	47	Az egyetem vezetése	2
				A tanszékvezető/intézeti vezető	6
c) Pályatársak (más ügyvédek, akik ismerik az érintett munkáját)	51	A szakterületen belül dolgozó többi mérnök	16	Tanszéki/intézeti kollégák	24
				Pályatársak a saját szakterületen belül, függetlenül attól, hogy ők hol dolgoznak	56
d) Önkormányzati vezetők	–	Önkormányzati vezetők	0	Oktatási ügyekkel foglalkozó önkormányzati vezetők	0
e) Kamara vezető tisztségviselői	0	Mérnöki szakmai szervezetek vezetői	2	Az egyetemi oktatói kar egésze	1

kiválasztás alapján Michigan állam törvényszéki ügyvédeknek címtárból (Michigan State Bar Roster) és a Martindale–Hubbell jogi címtárból (Law Directory). Kor: 30–55. Családi jövedelem: legalább 8000 \$ az előző öt év legalább egyikében. Mindegyiküknek van jogi diplomája és összjövedelmük legalább fele jogi tevékenységből keletkezik. (a) *Egyéni ügyvédek*: Tiszta típus, csak detroiti körzetbeli egyéni praxist folytatókat, vagy két főből álló társulásokat foglal magába. Társulhatnak más ügyvédekkel, de nem osztoznak állandó jelleggel az ügyfélkörön. N=100. (b) *Céges jogtanácsosok*: Tizenkilenc, legalább tíz társsal és társult taggal rendelkező detroiti cégből válogatva. Házi jogtanácsadók nem lettek bevalóztatva. N=107. (2) *Egyetemi oktatók*: Két egyetem bölcsészeti- illetve természettudományi, alapképzést nyújtó intézményében (*college*) a tanári kar (*faculty*) teljes állású tagja. Kor: 29–55. Tudományágak: természettudományok (köztük a matematika) és bölcsészet. Mindenkiel készült interjú, aki a követelményeknek megfelelt. Nem lettek ebbe a körbe bevonva a társadalomtudományok és a felsőfokú szakképzési intézmények. Mindkét intézmény nagy, de nem kiváló: (a) „*Egyházi egyetem*”: Felekezeti irányítás alatt. N=31. (b) „*Városi egyetem*”: Gyorsan növekvő állami egyetem. N=68. (3) *Mérnökök*: Mérnöki oklevéllel, illetve azzal egyenértékű okirattal rendelkeztek. Kor: 30–55. Családi jövedelem: legalább 8000 \$ az előző öt év legalább egyikében. Általában kutatásfejlesztési szakemberek, felügyelők vagy vezetők. Két nagyvállalat-típus: (a) „*Unico*”: A cég ezen egysége egyetlen fő terméket állít elő, amely iránt a kereslet nagymértékben ingadozhat. Megítélés: Zsákutca a mérnökök számára. N=91. (b) „*Diversico*”: Az egészség története során állandóan növekszik, és sokféle profillal rendelkezik. Megítélés: az itt dolgozó mérnököknek jó esélye van arra, hogy bekerüljenek a vállalati központ felső igazgatásába. N=93.

2. Elvárások. A következőkben szabad válaszokat kértünk a következő kérdésre: „Minden ember mást vár a munkájától. Ön mit tart a legfontosabbnak a saját munkájával kapcsolatban?”

3. Önképzés. A kérdés itt a rendszeresen olvasott szaklapokra vonatkozott: „Ön általában hogyan olvassa saját szakmája folyóiratait: alaposan, szelektíven, vagy csak átfutja őket?”

A válaszok pontozása a 3. számú táblázatban látható. A hivatásközpontúságot 1-től 8-ig, a karrierközpontúságot pedig 1-től 5-ig terjedő skálán pontoztuk.

3. táblázat

HIVATÁSKÖZPONTÚ ATTITÚD	KARRIERKÖZPONTÚ ATTITÚD
<i>Kinek a véleménye számít?</i>	
3. A válaszadó szerint a következők egyike <i>rendkívül</i> fontos, és egy további referenciacsoport <i>is</i> fontos: tanszéki kollégák és szakterületen belüli pályatársak az egyetemi oktatók számára; pályatársak és a kamara vezetői az ügyvédek számára; mérnök pályatársak és mérnöki szakmai szervezetek vezetői a mérnökök számára.	3. A válaszadó szerint a következők egyike <i>rendkívül</i> fontos: tanszékvezető/intézetvezető vagy az egyetemi vezetés az egyetemi oktatók számára; a cégvezetők az ügyvédek számára; közvetlen munkahelyi felettesek a mérnökök számára. (A szabadúszó ügyvédeket itt nem értékeljük; az ő esetükben a pontszám úgy áll elő, hogy kétszer számoljuk azt a pontszámot, amit az illető a „Mit tart a munkájában a legfontosabbnak?” kérdésnél kapott.)
2. A válaszadó az egyiket említi mint <i>rendkívül</i> fontosat, de a másikat nem.	2. A válaszadó megemlíti az egyiket, de nem mint <i>rendkívül</i> fontosat.
1. A válaszadó megemlíti az egyiket vagy mindkettőt, de nem mint <i>rendkívül</i> fontosat.	
0. A fenti válaszok közül egyik sem.	0. A fenti válaszok közül egyik sem.
<i>Mit tart a munkájában <i>rendkívül</i> fontosnak?</i>	
3. A válaszadó szerint <i>rendkívül</i> fontosak a szakmai feladatok; <i>és</i> az autonómia vagy a szolgálat; <i>és</i> a kollégák, a szakma, illetve a tudományág képviselőinek elismerése.	3. A válaszadó szerint <i>rendkívül</i> fontos a jövedelem, illetve anyagi biztonság; a mobilitás, illetve státus; <i>és</i> a felettesek elismerése.
2. A válaszadó szerint <i>rendkívül</i> fontosak a szakmai feladatok, <i>vagy</i> az autonómia, illetve szolgálat, <i>vagy</i> az elismertség.	2. A válaszadó szerint <i>rendkívül</i> fontos a jövedelem, illetve anyagi biztonság, és a további tényezők <i>egyike</i> , de nem mindegyik.
1. A válaszadó szerint <i>rendkívül</i> fontosak a szakmai feladatok, de a többi nem.	1. A válaszadó szerint <i>rendkívül</i> fontos a jövedelem, illetve anyagi biztonság, de a többi nem.
0. A fenti válaszok közül egyik sem.	0. A fenti válaszok közül egyik sem.
<i>Milyen <i>alaposan</i> olvassa a szakmai lapokat?</i>	
3. Alaposan. 2. Szelektíven. 1. Átfutja őket.	
0. Egyiket sem olvassa rendszeresen.	

Amint az várható volt, a két index negatív korrelációban áll egymással ($r = -0,27$; $p < 0,01$). Azok, akiknek a hivatásközpontú skálán magas a pontszáma, ritkán érnek el magas pontszámot a karrierközpontúság skáláján, és illetve fordítva. Ha azonban az egész skálát tekintjük, ez az inverz összefüggés nem annyira erős, ami arra utal, hogy meglehetősen gyakoriak a vegyes attitűdök. Mindez megerősíti azt, amit a bürokratikus és hivatásszerű kultúra kölcsönhatásáról feltételeztünk.

Hol virágozik leginkább a hivatásközpontúság? A 4. számú táblázat azt mutatja, hogy ezen a téren a városi egyetemi oktatók vezetnek (tízből hat ért el magas pontszámot a hivatásközpontúsági skálán), az egyházi egyetemek oktatói és az ügyvédek alkotják a középmezőnyt, míg a mérnökök állnak leghátul (a hivatásközpontú attitűd tíz mérnök közül csupán egynél domináns).

Ezek az eredmények megint csak azt támasztják alá, hogy egyrészt a bürokratikus működő intézmények nem feltétlenül szabnak gátat a hivatás iránti elkötelezettségnek (a városi egyetemeken például a személyzeti és adminisztratív politika kedvez a hivatásszerűségnek, az egyházi egyetemeken ellenben kevésbé); másrészt a szerepattitűd kialakítása szempontjából a szakmai képzés általában fontosabb, mint a munkahelyi indoktrináció (így azután eltérő munkafeltételeik ellenére a vállalati jogászoknál és a saját praxist folytató ügyvédeknel hasonló mértékű a hivatásközpontúság és a hivatás iránti elkötelezettség; a mérnökök pedig, akiknek a képzésében a legkevesebb a hivatásszerű elem, a leginkább karrieristák, és szakmai közösségük iránt a legkevésbé elkötelezettek). Így azt a mostanában oly sokakat foglalkoztató kérdést – tudniillik hogy veszélyt jelent-e a vállalati/intézményi környezet az értelmiségi hivatásokra nézve – árnyalja az, hogy az adott hivatás gyakorlói milyen egyetemi/szakmai képzésben részesültek és milyen jellegű intézményben dolgoznak.

A hivatások autonómiájára és a szolgálati eszményre nézve talán nem is a megrendelő intézmények, hanem a magánügyfelek jelentenek igazi veszélyt. „A csodadoktor”, véli Everett Hughes, „az ember, aki folyton ügyfelei kedvére igyekszik tenni ahelyett, hogy a szakmájabeliek elismeréséért küzdene.”³⁰ Az olyan munkakörnyezetben, ahol az embert saját kollégái nem korlátozzák, az ügyfél panaszai azonnali figyelemben részesülnek, akár képzelt, akár valós panaszokról van szó, miközben szakszerű elbánást igénylő valós problémái fölött esetleg elsiklik a figyelem. Szélsőséges esetben az ügyfélorientált „szakember” negatívan nyilatkozik konkurens pályatársai szaktudásáról és motivációjáról, sőt – az anekdotabeli mániákus tűzoltóhoz hasonlóan – ha nem talál kezelni való problémára, akkor maga idézi elő azt.

Ahhoz, hogy jobban meg lehessen ragadni a pályatársak és az ügyfelek befolyása közötti konfliktust, készítettem egy olyan indexet, amely a korábban említett kérdések alapján az ügyfelek iránti attitűdöt pontozza. Ahhoz, hogy magas pontszámot érjen el, a válaszadónak spontán kell ügyfélorientált válaszokat adnia

³⁰ Hughes 1958: 98.

4. táblázat

	Egyetemi oktratók (%)			Ügyvédek (%)			Mérnökök (%)			
	Városi egyetem (N=68)	Egyházi egyetem (N=31)	Össz. (N=99)	Vállalati jogász (N=107)	Szabadújszó ügyvéd (N=100)	Össz. (N=207)	Egyféle profilú cégnél dolgozik (N=93)	Összetett profilú cégnél dolgozik (N=91)	Össz. (N=184)	A három összesen (N=490)
Hivatásközpontú attitűd indexe: Magas (6–8)	60	32	51	27	24	25	13	8	11	25
Közepes (4–5)	36	48	39	50	57	53	57	52	55	51
Alacsony (0–3)	4	19	9	24	19	22	30	39	35	24
Összesen	100	99	99	101	100	100	100	99	101	100
Karrierközpontú attitűd indexe: Magas (4–5)	1	6	3	7	6	6	25	24	25	12
Közepes (2–3)	67	51	62	39	41	40	62	59	60	52
Alacsony (0–1)	31	42	34	55	53	54	13	17	15	35
Összesen	99	99	99	101	100	100	100	100	100	99
Ügyfélközpontú attitűd indexe: Közepes-magas (1–2)	31	29	30	41	61	51	30	39	35	41
Alacsony (0)	69	71	70	59	39	49	70	60	65	59
Összesen	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100

a „Mit tart a munkájával kapcsolatban a legfontosabbnak?” kérdésre (például ahhoz hasonlót, hogy „a legfontosabb az, hogy az ügyfelek megbecsülnek”; „szereitek az ügyfelekkel dolgozni”; „színvonalas emberekből áll az ügyfélkör” stb.); emellett pedig, amikor arról kérdezik, hogy kit tart a legfontosabbnak azok közül, akik szakmai munkáját megítélik, azt kell válaszolnia, hogy az ügyfeleket. A hivatásközpontúság és az ügyfélközpontúság közötti negatív korreláció ($r = -0,33$; $p < 0,01$) valamivel erősebb, mint a hivatásközpontúság és a karrierizmus közti korreláció. Akik a hivatásközpontúság skáláján magas (6–8) pontszámot értek el, azoknak a 84%-a alacsony értéket (0) ért el az ügyfélközpontúsági skálán; míg az erősen ügyfélközpontúak 32%-ának alacsony (0–3) a hivatás iránti elkötelezettsége, a többieknek pedig közepesen erős (4–5).

A foglalkozás és munkahely szerinti különbségek összhangban állnak a korábban megfogalmazott hipotézissel. Amint azt a 2. számú táblázat jelzi, az ügyvédek, akik a három vizsgált hivatáscsoport közül a leginkább „függetlenek”, a hivatásközpontúság tekintetében közepes értéket mutatnak, az ügyfélközpontúsági skálán ellenben magas pontszámot érnek el. Elképzelhető, hogy ez részben közepesen hosszú képzési idejüknek köszönhető, részben pedig annak, hogy az egyes ügyvédek munkáját a pályatársak kevésbé befolyásolják. Az egyetemi oktatóknak a hivatásközpontúság skáláján magas a pontszáma, az ügyfélközpontúsági skálán ugyanakkor alacsony; ez talán a hosszú ideig tartó képzésnek és a pályatársak erősebb kontrolljának köszönhető. Mégis, ami a legfontosabb: a szabadúszó ügyvédek, miközben a hivatásközpontúság terén átlagos, a karrierközpontúság terén pedig alacsony pontszámot érnek el, kimagaslanak az ügyfélközpontúság tekintetében; ez utóbbi skálán tízből hatan közepes, illetve magas pontszámot érnek el, míg a többi csoportnál ez az arány tízből három vagy négy. Az a szabadúszó értelmiségi, aki sem intézményhez, sem kollegiális közösséghez nem kötődik szorosan, logikus módon az ügyfelek irányába gravitál.

Vajon a jövőben az ügyfelek vagy a pályatársak befolyása lesz az erősebb? A szolgáltató szektorban dolgozó munkaerő egyre nagyobb százaléka dolgozik olyan munkakörben, ahol az ügyfelekkel, illetve vevőkkel való kapcsolattartásnak döntő jelentősége van. Ez arra utal, hogy a jövőben az ügyfélközpontúság egyre inkább háttérbe szorítja majd a hivatásközpontúságot. Ha azonban a szabadúszás az, ami a leginkább erősíti az ügyfélközpontú attitűdöt, akkor a szolgáltató szektorban dolgozó diplomások éppen azért lesznek kevésbé sebezhetőek, mert egyre többen fognak közülük fix állásban dolgozni, és így kevésbé lesznek kénytelenek az ügyfelek kegyeit keresni. Az ő hivatásszerűségüket ugyanakkor az intézményi, illetve vállalati bürokrácia fenyegeti egyre növekvő mértékben, már amennyiben ezt fenyegetésnek fogjuk fel. Az értelmiségi hivatások jövője szempontjából központi probléma az intézményi és szakmai kontroll, valamint a karrierközpontú és a hivatásközpontú attitűd kölcsönhatása. Figyelmet érdemelnek továbbá azok az időnként kibontakozó társadalmi mozgalmak, amelyekből új hivatáscsoportok és újfajta, küldetésstudattal átitatott attitűdök születnek. Ezekre a problémákra az alábbiakban még visszatérek.

Hatalmi struktúra és szakmai kontroll

Ahogy a hivatásközpontú, karrierközpontú, küldetéstudatos és ügyfélközpontú attitűdök ütközése vegyes magatartásformák kialakulásához vezet, ugyanúgy hoz létre a szakmai és nem-szakmai kontroll egymásra hatása új szervezeti formákat. Az ellenőrzés vegyes formái gyakran figyelhetők meg az újabb, marginális vagy születőfélben lévő hivatásoknál; ezek egy részének képviselői olyan szociális vagy más közintézményekben dolgoznak, amelyekben a karrier előrehaladtával vezetői pozíciókba lehet kerülni (például közoktatás, könyvtárosság, szociális munka); más részük esetében a pálya nem vezet el a vezetői pozíciókig, de a munkahelyi kontrollon osztoznak az értelmiségi hivatások képviselői, a laikusok és az adminisztrátorok (például számos olyan, az orvoslást kiszolgáló szakmában, mint amilyen a kórházmenedzselés, a betegápolás vagy a gyógyszerészet). A fő kérdés itt az, hogy mekkora a beleszólása a szakembereknek, a főnököknek, a laikusoknak és az ügyfeleknek az olyan döntésekbe, amelyek a munkahelyre való belépés feltételeivel, a szakmai teljesítménnyel, a javadalmazással és az előléptetésekkel kapcsolatosak.

A könyvtáros szakmában vagy a közoktatásban az alkalmazott értelmiségiek olyan, nagyhatalmú laikus testületekkel, például iskolatanácsokkal^{*} állnak szemben, amelyek a szakma soraiból neveznek ki feletteseket és tisztviselőket. A domináns erők a laikusok és az igazgatóság. A szakszervezetek, például az Amerikai Tanárok Szövetsége (*American Federation of Teachers*) kevés taggal képviselteti magát; a vezető szakmai egyesületek, például a Nemzeti Oktatási Egyesület (*National Education Association*), amelynek tagjai az iskolaigazgatók is, nagy súlyt helyez a PR-ra, és ellenzi a kollektív béralkut. Ahol azonban a szakszervezetek és a hivatások egyesületei osztoznak a hatalmon, ott jellemző módon mind a kettő másolni fogja a másik szervezeti formáit és stratégiáit. Így az Amerikai Tanárok Szövetsége régóta hivatalosan is ellenzi a sztrájkokat, a Nemzeti Oktatási Egyesület pedig nemrégiben szögezte le a tárgyalási célokat, kialakítva azt a taktikát, amely – a sztrájkot leszámítva – az elérendő célok érdekében minden lehetséges eszközt bevethetőnek tart; ilyen eszköznek tekinti például a sajtókampányt vagy az olyan országos szankciókat, mint a következő tanévre kötendő szerződések visszatartása.

Hasonló a helyzet a mérnökök és a művezetők esetében, ám itt az ellenfél egy maximális erőfölényben lévő menedzseri réteg, amely egyrészt aktívan ellenzi a szakszervezeti mozgalmat és ellenséges az autonóm hivatáscsoportokkal szemben, másrészt el tudta érni, hogy a fenti kettő közül egyik se tudjon komoly pozíciókra szert tenni.³¹ A menedzsment uralmát persze bizonyos tényezők gyengítik, és – amint arról korábban már esett szó – egy olyan hivatáscsoport,

* Az Egyesült Államokban az általános iskolákat olyan iskolatanácsok felügyelik, amelyeknek tagjai egyebek között a fenntartó – például az önkormányzat – képviselői, valamint a helyi közönség és a szülők képviselői. (A Ford.)

³¹ Symposium 1963, különösen: Strauss 1963; Dvorak 1963.

amelynek munkájára nagy a kereslet, és amely független képzettségének erős bázisára tud támaszkodni, nagy autonómiát vívhat ki magának még az olyan hierarchizált szektorokban is, mint amilyen az ipar vagy a hadsereg.³² Európában gyakori, hogy a cég vezetése osztozik a hatalmon a fehérgalléros szakszervezetekkel, amelyek egy része félig-meddig hivatásszerű jelleggel működik.

Egy feltörekvő szakmával az is megtörténhet, hogy sem nagyhatalmú laikus testülettel, sem pedig erős cégvezetői csoporttal nem kell megküzdenie, ellenben szembetalálja magát egy másik, igen szilárd pozícióban lévő hivatással. Az orvosi kar óriás árnyéka vetül rá mindazokra a kvázi-hivatásokra – a gyógyszerészekre,* nővérekre, kórházmenedzserekre –, amelyek egy ideje keményen küzdenek saját státusuk emeléséért. Bár a kórházakban az orvos formailag még mindig megbízott szakemberként dolgozik, mégis igen nagy a súlya, és a napi ügyvitelben időnként teljhatalommal rendelkezik. A kórházigazgatás tagjainak, akárcsak a gyógyszerészeknek, rögzös utat kell bejárniuk, ha munkájukban autonómiára törekszenek. Az orvosi szakma mind törvényes, mind pedig informális eszközökkel küzd azért, hogy saját autoritása ne csorbuljon.

Ez rávilágít egy, az intézmények életében gyakran felmerülő dilemmára: egy-szerre van szükség arra, hogy magasan képzett specialisták autonóm módon dolgozhassanak, illetve arra, hogy bizonyos foglalkozásoknak elegendő tekintélye legyen ahhoz, hogy a specialistákat együttműködésre kényszerítsék. Erre a dilemmára általában két megoldás születik: a laikusok ragadják magukhoz az ellenőrzést, mint az iskolatanácsok uralta iskolák és a közösségi könyvtárak esetében; vagy pedig szakmabeliek látják el a vezetői feladatokat, úgy, ahogyan a szociális feladatokat ellátó intézményeknél a szociális munkások, az egyházaknál a papok, illetve lelkészek, az egyetemeken pedig a vezető oktatók.** A kórházmenedzselés ehhez képest új jelenség: az orvosi szakma tagjai és a laikusok együtt vesznek fel menedzsereket, akiknek aztán harcolniuk kell azért, hogy kellő tekintéllyel tudják ellátni szervezési feladataikat. Ha a kórházi menedzser megkísérel beleszólni olyan kényes kérdésekbe, mint például az állásban dolgozó szakorvosok fizetése és feladatköre, a sebészeti munka minőségének ellenőrzése, valamely új gyógyszer vagy érzéstelenítő használata miatt bekövetkezett haláleset, vagy akárcsak olyan rutinszerű ügyekbe, mint a műtétek beosztása, a betegfelvétel, vagy a fertőtlenítés helyes módja, biztosan ki fogják oktatni, hogy miért avatkozik bele a szent és sérthetetlen orvos-páciensi viszonyba.³³ Nyilvánvaló, hogy a gyógyítást kiszolgáló egészségügyi szakmák a hivatásszerű autonómiát csak akkor fogják tudni elérni,

³² Az autógyártók vásárlásai során alkalmazott visszajuttatási praktikákról szólva egy beszerzési ügynök azt mondta, hogy „a Chrysler vezetősége kijelölhette a Beszerzés [a beszerzési részleg] számára, hogy kitől vásároljanak, és íme a botrány. Fogadnék, hogy egy hivatásos könyvelőt nem tudnának rávenni a számadások meghamisítására.” (Strauss 1963; vö. Janowitz 1960.)

* Az amerikai *pharmacist* vagy a brit *dispensing chemist* munkájának gyakorlása nem igényel teljes körű felsőfokú képzést. A magyar értelemben vett gyógyszerésznek az *apothecary* felel meg a leginkább, melynek szerepét az angolszász világban a 19. századtól az orvosi hivatás vette át. (A Ford.)

** Mint Magyarországon a docensek és az egyetemi tanárok. (A Ford.)

³³ Vö. Burling – Lentz – Wilson 1956.

ha csökken a ma még az orvosok és kórházi igazgatótanácsi tagok kezében összpontosuló hatalom; márpedig ez utóbbiak aligha fogják az ellenőrzést önként kiengedni a kezükből.

Mindezek az esetek azt mutatják, hogy a már korábban kialakult erőviszonyok gátolhatják az újabb szakmák teljes professzionalizációját, és nagyban meghatározhatják azt, hogy milyen vegyes szervezeti formákat alakítanak ki ezek a hivatások rangjára törekvő, új szakmák. Ha a professzionalizációt úgy fogjuk fel, mint a hivatásszerű érdekérvényesítés technikáinak alkalmazását a presztízsért és a magasabb jövedelemért folytatott küzdelemben, akkor központi jelentősége van annak, hogy ki került előbb hatalmi pozícióba: a laikusok, a menedzserek vagy az adott értelmiségi hivatás tagjai.

KONKLÚZIÓK ÉS TOVÁBBI KÖVETKEZTETÉSEK

Amennyiben az értelmiségi hivatások megkülönböztető jegye egyrészt a szakmai kompetencia mások által való egyértelmű elismerése, másrészt a ragaszkodás a szolgálati eszményhez, akkor az a tétel, mely szerint minden foglalkozás a hivatássá válás felé halad, azaz mindenki professzionalizálódik, szociológiai értelemben nem több, mint fikció. Nagyon sok olyan, a hivatások rangjára aspiráló foglalkozás van, amely intézményi vagy vállalati keretek között működik, és ezek az intézményi keretek gyakran korlátozzák a szakmai autonómiát és lehetlenné teszik a szolgálati eszmény érvényesülését. Más, alacsonyabb rangú és túlnépes szakmákra az a jellemző, hogy munkájukat szakirányú képzettséggel nem rendelkező, irántuk közömbös vezetők irányítják. Megint más szakmák olyan szolgáltató intézmények keretei között működnek, ahol a leginkább megbecsült munkatársak kényelmét és érdekeit tartják elsődlegesen szem előtt, és ahol éppen ezért nem törődnek igazán az ügyfelek vagy páciensek szükségleteivel; végül pedig egyes szakmák annyira profitorientáltak, hogy esetükben értelmetlen bármiféle szolgálati eszményről beszélni. Számos szakma olyan szaktudáson alapul, amely egyrészt túl általános és homályos, vagy másrészt túl szűk és specifikus ahhoz, hogy az adott foglalkozás szakmai ügyekben autonóm módon gyakorolhasson ellenőrzést önmaga felett. Az első esetet példázzák azok a személyzetiek, beosztott szociális munkások és más humán szolgáltatók, akik tömegesen lépnek ezekre a pályákra az amerikai felsőoktatás alsóbb fokú, kevésbé szakosodott bachelor diplomáinak birtokában. A második esetet a Szovjetunióban nagy számban létrejött, erősen szakosodott mérnöki foglalkozások testesítik meg; itt a rendszer könnyedén képzé magának a technikusokat és ellenőrzi is őket azáltal, hogy folyamatosan szűkíti és osztja fel részekre a hagyományos mérnöki képzés egykori tananyagát.³⁴

³⁴ De Witt (1961: 228. kk.) arról ír, hogy kohóipari szakmérnököket képeznek réz és ötvözetek szakágban, könnyűfémek szakágban, illetve a vaskohászatban; bányászati szakmérnököket kőolaj- és földgázkutak fúrására, vagy szénkészletek leművelésére; az építés terén pedig

Egy másik tényező szintén érthetővé teszi, hogy a jövőben valószínűleg miért nem fog jelentősen fokozódni a professzionalizáció: ez pedig a bevett hivatások által bejárt út és a feltörekvő, a hivatások státusára aspiráló foglalkozások közötti különbség. A professzionalizáció manapság zajló történetében a szakmai szervezetek azelőtt jönnek létre, hogy kialakulna a szilárd szaktudás és a szakmai intézményrendszer; a szakmai egyesület megalapítása jellemző módon megelőzi az egyetemi képzés kialakulását, és az egész küzdelem sokkal inkább a monopólium előnyeire folyó, opportunistá harcnak tűnik, semmint „a professzionalizáció természetes evolúciójának”.

Mindez persze nem jelenti azt, hogy azok a foglalkozások, amelyek nem követik az értelmiségi hivatások hagyományos modelljét, ne tudnák kialakítani a saját magas színvonalú képzésüket és gyakorlatukat, ne törekednének a józan, kötelességtudó, lelkiismeretes munkavégzésre, és ne állhatnának akár köztisztelőben – ezt hívja Thomas Humphrey Marshall „modern típusú fél-professzionalizációnak”.³⁵ Edward Shils ugyanezt a jelenséget a hivatásszerűség és a civil kultúra egymásba olvadásaként értelmezi.³⁶ Az is igaz, hogy a tudomány empirikus, kritikus, racionális szelleme egyre több foglalkozásra van hatással. Ettől azonban még nem kell összekevernünk a professzionalizáció retorikáját a professzionalizáció lényegével, és nem szabad szem elől tévesztenünk azokat a jellegzetességeket, amelyek a bevett értelmiségi hivatásokat megkülönböztetik az új és más jellegű csoportoktól.

A jövő tipikus foglalkozáscsoportja magán viseli majd mind a bürokratikus, mind a hivatásszerű/professzionális modell jegyeit; az átlagos értelmiségi hivatásszerű és más, például karrierista attitűdökkel fog rendelkezni; a tipikus szakmai szervezet nem lesz sem szakszervezet, sem pedig hivatásrendi egyesület. Mindezek következményeként a szakmák fölötti ellenőrzés vegyes formái, hibrid szerveződések jönnek majd létre – nem pedig, ahogy sokan vélik, „a munkaerő professzionalizációja” válik általánossá.

A manapság kialakuló foglalkozástípusoknak az egyének szintjén is megfeleltethetők bizonyos tulajdonságok. Ahogyan azt a korábban összefoglalt adatok mutatják, számos értelmiségi alakít ki olyan szerepattitűdöket, amelyek révén egyszerre igyekszik a hivatás, a munkahely, illetve valamely mozgalom egymással ütköző elvárásainak megfelelni. Ami a legszembeűnőbb, hogy a pályatársakat mércének tekintő hivatásközpontú attitűd egyre gyakrabban keveredik a karrierközpontúval, melynek lényege a munkahelyi hierarchiában való érvényesülés. Ez a szakosodás és a bürokratizálódás egyik ára; Alexander Morris Carr-Saunders szomorúan jegyzi meg, hogy „ma már senki sem beszél tanult hivatásokról (*learned professions*)”.³⁷ Kevésbé nyilvánvaló, de nem kevésbé fontos az sem, hogy az értelmiségi szakemberek semleges és objektív tanácsa egyre gyakrabban kötődik

szakmérnököket hidak, vagy nagy vízügyi létesítmények, vagy ipari épületek tervezésére. „Ez a szétértelmezés – mondja – a mérnökség minden területén jellemző.”

³⁵ Marshall 1939: 338.

³⁶ Shils 1963: 68–69, 76.

³⁷ Carr-Saunders 1955: 286.

valamely programhoz vagy hosszú távú célhoz. A modern társadalom bürokratikus gépezetének számos szegletében működnek olyan értelmiségiek, akiket én „program-szakembernek” nevezek; ezek az emberek valamely terület specialistái (például a társadalombiztosítás, a lakáspolitikai, a kisebbségügy, a munkaadói-munkavállalói konfliktuskezelés szakértői), akiknek szakmai kompetenciájához és elkötelezettségéhez nem fér kétség, ám akiknek bizonyos programok és társadalompolitikai koncepciók iránti elkötelezettsége legalább annyira erős. Szaktudása és tapasztalata révén az ilyen szakértő politikai tanácsadóként nélkülözhetetlen. Pályája során különböző típusú munkahelyek között mozog: hol kormányzerveknél, hol magánintézményeknél, hol pedig civil szervezeteknél, alapítványoknál vagy egyetemekenél dolgozik; azt a programot követi, amelyhez szakmai képességei és társadalomfilozófiája révén kötődik.³⁸ Ilyen például az a hátrányos helyzetűekkel foglalkozó szociális munkás, aki, miután pályája egy pontján valamely szociális intézmény vezetője lesz, különféle érdekcsoportokkal és politikusokkal kerül kapcsolatba, és így szakmája nevében síkra tud szállni bizonyos társadalmi érdekekért. Ilyenek azok az ügyvédek is, akik kisebbségi jogvédő szervezeteknek és polgárjogi csoportoknak dolgoznak, vagy azok a társadalomtudósok, akik kormányzervek, politikai pártok vagy kongresszusi bizottságok alkalmazásában állnak. Nagy társadalmi reformmozgalmak végtermékeiként ezek az emberek egyaránt rendelkeznek a hivatásokra jellemző munkamorállal és a társadalmi programok iránti érzékenységgel, és fontos kapcsot jelentenek az értelmiségi hivatások kultúrája és a civil kultúra, a tudás és a hatalom között. Amikor a jövő vegyes szervezeti formáit és vegyes szerepattitűdjeit értékeljük, nemcsak az újabb szakmák professzionalizációjának korlátairól kell szót ejtenünk, hanem arról is, hogy a már létező és intézményesült hivatások soraiból hogyan emelkednek ki a fentiekhez hasonló, társadalmi programok iránt fogékony szakemberek.

Fordította: Szívós Erika

A fordításban közreműködött: Halmos Károly

HIVATKOZOTT IRODALOM

- Blauch, L. E. (ed.): *Education for the Professions*. Government Printing Office, Washington.
- Bramstedt, E. K. 1945: *Dictatorship and Political Police*. Oxford University Press, New York.
- Brandeis, L. D. 1914: *Business – a Profession*. Small, Maynard & Co, Boston.
- Burling, T. – Lentz, E. M. – Wilson, R. N. 1956: *The Give and Take in Hospitals*. G. P. Putnam's Sons, New York.
- Caplow, T. 1954: *The Sociology of Work*. University of Minnesota Press, Minneapolis.

³⁸ Wilensky 1956: 129–143.

- Carr-Saunders, A. M. – Wilson, P. A. 1933: *The Professions*. Clarendon Press, Oxford.
- Carr-Saunders, A. M. 1955: Metropolitan Conditions and Traditional Professional Relationships. In: Fisher, R. M. (ed.): *The Metropolis in Modern Life*. Doubleday & Co., Garden City.
- Colombotos, J. L. 1961: *Sources of Professionalism: A Study of High-School Teachers*. (Ph.D-disszertáció.) Kézirat, University of Michigan.
- De Witt N. 1961: *Education and Professional Employment in the U.S.S.R.* Government Printing Office, Washington.
- Durkheim, É. 1947: *The Elementary Forms of the Religious Life*. Free Press, Glencoe. (Magyarul: Durkheim, Émile 2002: *A vallási élet elemi formái*. L'Harmattan, Budapest. URL: <http://www.tankonyvtar.hu/szociologia/vallasi-élet-elemi-080904-109>)
- Dvorak, E. J. 1963: Will Engineers Unionize? *Industrial Relations* (2.) 3. [45–65.]
- Encyclopaedia 1961: *Encyclopaedia of Associations*. 3. kiadás. Gale Research Co., Detroit.
- Fiske, M. L. 1958: *Book Selection and Censorship*. University of California Press, Berkeley.
- Foote N. 1953: The Professionalization of Labor in Detroit. *American Journal of Sociology* (58.) 1. 371–380.
- Friedson, E. 1961: *Patients' Views of Medical Care*. Russell Sage Foundation, New York.
- Goffman E. 1961: *Asylums*. Doubleday & Co., Garden City.
- Goode, W. J. 1961: The Librarian: From Occupation to Profession? *Library Quarterly* (31.) 4. 306–320.
- Gouldner, A. 1957–1958: Cosmopolitans and Locals. *Administrative Science Quarterly* (2.) 4. 281–306, 444–480.
- Habenstein, R. W. 1954: *The American Funeral Director*. (Ph.D-disszertáció.) Kézirat, University of Chicago.
- Habenstein R. W. – Christ, E. A. 1955: *Professionalizer, Traditionalizer, and Utilizer*. University of Missouri, Columbia.
- Habenstein, R. W. – Lamers, W. M. 1955: *The History of American Funeral Direction*. Bulfin, Milwaukee.
- Hospital Administration 1948: *A Life's Profession*. American College of Hospital Administrators, Chicago.
- Hughes, E. C. 1958: *Men and Their Work*. Free Press, Glencoe.
- Janowitz, M. 1960: *The Professional Soldier*. Free Press, Glencoe.
- Kane, J. W.: *Famous First Facts*. H. W. Wilson Co., New York.
- Kornhauser, W. 1962: *Scientists in Industry*. University of California Press, Berkeley.
- Lazarsfeld, P. – Thielens, W. 1958: *The Academic Mind*. Free Press, Glencoe.
- Lieberman, M. 1956: *Education as a Profession*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Lundberg, F. 1938–1939: The Priesthood of the Law. *Harper's Magazine* (178.) December–május. 515–526.
- Marshall, T. H. 1939: The Recent History of Professionalism in Relation to Social Structure and Social Policy. *Canadian Journal of Economics and Political Science* (5.) 3. 325–340.
- Marvick, D. 1954: *Career Perspectives in a Bureaucratic Setting*. University of Michigan Press, Ann Arbor.
- McCormack, T. H. 1956: The Druggists' Dilemma: Problems of a Marginal Occupation. *American Journal of Sociology* (61.) 4. 308–315.

- Merton, R. K. et al. (eds.) 1957: *The Student-Physician*. Harvard University Press, Cambridge.
- Mills, C. W. 1956: *White Collar*. Oxford University Press, New York.
- Occupational 1952: *Occupational Licensing in the States*. The Council of State Governments, Chicago.
- Orzack L. H. – Uglum, J. R. 1958: Sociological Perspectives of the Profession of Optometry. *American Journal of Optometry and Archives of American Academy of Optometry* (35.) 8. 407–424.
- Parsons, T. 1949: *Essays in Sociological Theory*. Free Press, Glencoe.
- Parsons, T. 1951: *The Social System*. Free Press, Glencoe.
- Polanyi, M. 1962: Tacit Knowing: Its Bearing on Some Problems of Philosophy. *Reviews of Modern Physics* (34.) 4. [601–616].
- Prall, C. E. 1948: *Problems of Hospital Administration*. Physicians' Record Co., Chicago.
- Reissman, L. 1949: A Study of Role Conceptions in Bureaucracy. *Social Forces* (27.) 3. 305–310.
- Reissman, L. – Rohrer, J. H. 1957: *Change and Dilemma in the Nursing Profession*. Charles Putnam's Sons, New York.
- Roth, J. A. 1963: *Timetables*. Bobbs–Merrill, Indianapolis.
- Seligman, Edwin Robert Anderson – Johnson, Alvin (eds.) 1930–1935: *Encyclopaedia of the Social Sciences*. 1–15. Macmillan, New York.
- Shils, E. 1963: Demagogues and Cadres in the Political Development of the New States. In: Pye, L. (ed.): *Communications and Political Development*. Princeton University Press, Princeton.
- Shyrock, R. H. 1962: *Medicine and Society in America*. Cornell University Press, Ithaca.
- Stinchcombe, A. L. 1959: Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study. *Administrative Science Quarterly* (4.) 2. 168–187.
- Strauss, G. 1963: Professionalism and Occupational Associations. *Industrial Relations* (2.) 3. [7–31.]
- Symposium 1963: Symposium on professional workers in industry 1963. *Industrial Relations* (2.) 3. [7–65.]
- Tawney, R. H. 1920: *The Sickness of an Acquisitive Society*. Fabian Society – George Allen & Unwin, London.
- Vagts, A. 1959: *The History of Militarism*. Meridian Books, Greenwich.
- Webb, S. – Webb, B. 1902: *Industrial Democracy*. Longmans, Green & Co., London.
- Wilensky, H. L. 1956: *Intellectuals in Labor Unions: Organizational Pressures on Professional Roles*. Free Press, Glencoe.
- Wilensky, H. L. 1960: Work, Careers, and Social Integration. *International Social Science Journal* (12.) 4. 543–560.
- Wilensky, H. L. 1961: Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass. *American Sociological Review* (26.) 4. 521–539.
- Wilensky, H. L. 1962: The Dynamics of Professionalism. *Hospital Administration* (7.) 6. 6–24.
- Wilensky, H. L. – Lebeaux, C. N. 1958: *Industrial Society and Social Welfare*. Russell Sage Foundation, New York.