

Michał Tomczak*

Politechnika Gdańska

KATEGORIA „PROFESJONALIZMU” W OPINII STUDENTÓW ZARZĄDZANIA

Streszczenie

W artykule podjęto próbę scharakteryzowania sposobu, w jaki studenci definiują pojęcie profesjonalizmu i określenia cech, które uznają za charakterystyczne dla osób określanych mianem profesjonalistów. Materiał empiryczny pozyskano metodą sondażową, na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród studentów studiów magisterskich na kierunku Zarządzanie.

Wśród wniosków z badania, należy podkreślić przede wszystkim wysoką świadomość wśród studentów odnośnie do istotnego znaczenia, jakie ma rzetelne i profesjonalne podejście pracownika w toku realizacji obowiązków zawodowych oraz umiejętność trafnego wskazania cech, które uznać można za profesjonalne. Należy jednak również podkreślić, że ankietowani nie dostrzegają w swoim otoczeniu zbyt wiele osób, które określają mianem profesjonalistów.

Słowa kluczowe: profesja, profesjonalizm, praca, zawód, studenci

Wprowadzenie

Nie od dziś powszechne jest przekonanie o istotnym znaczeniu kapitału ludzkiego w funkcjonowaniu każdej organizacji. W XXI wieku kluczową rolę odgrywać

* Adres email: michal.tomczak@zie.pg.gda.pl

w przedsiębiorstwach będą profesjonalistami, z wysokim poziomem kompetencji i umiejętności¹. Celem artykułu jest próba zdefiniowania kategorii „profesjonalizmu” wraz ze wskazaniem jego cech, na podstawie przeglądu literatury przedmiotu oraz badania empirycznego przeprowadzonego wśród studentów studiów drugiego stopnia, tuż przed ukończeniem studiów i zgłoszeniem się na rynek pracy, czyli w momencie dla nich szczególnym i przejściowym – między życiem studenckim i zawodowym.

1. Profesja i profesjonalizm

Pojęcie „profesja” odnosi się do systemu pojęć i symboli², to synonim zawodu, zajęcia, w którym dana osoba się specjalizuje i którym zajmuje się „zawodowo”, a więc „profesjonalnie”. H. Kwiatkowska³ stwierdza, że współcześnie widoczna jest tendencja polegająca na pojmowaniu profesji w kategoriach poziomu wykonawstwa, jednak praca w zawodach określanych jako profesje jest na tyle złożona, że trudno określić zamknięty układ czynności dla nich przewidzianych.

W ramach koncepcji obecnych w dyskursie z zakresu profesjonalizmu, zaobserwować można kilka punktów widzenia. Jako najbardziej istotne, należy wskazać przede wszystkim, z jednej strony pojmowanie profesjonalizmu przez pryzmat pojęcia „profesji”, rozumianej jako kategoria klasyfikacji zawodowej oraz z drugiej strony jako pewnego zestawu „profesjonalnych cnót”, kategoryzujących techniczne i etyczne standardy jako charakterystyczne dla konkretnych ról zawodowych. Istnieją również koncepcje idealistyczne, w ramach których akcentuje się wyjątkowość natury profesjonalistów, przejawiającą się ich specjalistycznym doświadczeniem, połączonym z cnotami etycznymi, byciem godnym zaufania oraz gotowością do dzielenia się swoją wiedzą i umiejętnościami na rzecz służby dla innych⁴.

¹ J. Rokita, *Organizacja ucząca się*, Wydawnictwo AE, Katowice 2003, s. 111–113; por. G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004, s. 11–45; K. Jaremczuk, *Podmiotowość pracownika w zarządzaniu organizacją*, PWE, Warszawa 2012.

² J. Robson, *Teacher professionalism in further and higher education*, Routledge, Nowy Jork 2006, s. 22.

³ H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 167–168.

⁴ S. Gewirtz, P. Mahony, I. Hextall, A. Cribb, *Policy, professionalism and practice: understanding and enhancing teachers' work*, w: *Changing Teacher Professionalism. International trends, challen-*



Współcześnie, bycie profesjonalistą jest nie tylko wymogiem czasów, lecz naturalną, wewnętrzną potrzebą każdego, kto dąży do osiągnięcia sukcesu, zwłaszcza w wymiarze zawodowym⁵. Cech charakterystycznych współczesnego profesjonalizmu, doszukiwać można się już u M. Webera, który w kontekście religii protestanckiej, jako czynnika sprzyjającego przedsiębiorczości i wpływającego na rozwój systemu kapitalistycznego, wskazywał na takie cechy, jak m.in.: ciężka praca (pojmowana jako czynność na chwałę Boga, a jej powodzenie traktowane jako dowód bożego błogosławieństwa) czy zachowania wpływające na wzrost zaufania w kontaktach gospodarczych (pracowitość, rzetelność, dotrzymywanie zobowiązań), z czego wywodzić można współczesne wyróżniki profesji, takie jak na przykład autonomia zawodowa, samorząd wewnętrzny. Specyficzne połączenie etyki z ekonomiką (poparte etosem uczciwej i ciężkiej pracy oraz potępieniem lenistwa), przekłada się na to, że istotną częścią egzystencji człowieka jest właśnie jego praca, która staje się możliwością udowodnienia sobie samemu oraz całemu społeczeństwu własnej wartości⁶. Współcześnie tę wartość można udowadniać, będąc profesjonalistą.

Bycie przedstawicielem profesji wymaga najwyższych kwalifikacji z obszaru kompetencji zawodowych, osobowościowych i etycznych (zdecydowanie wykraczając poza pojęcie zawodu będącego źródłem utrzymania i wykonywanego jako zestawu czynności społecznie użytecznych, wymagających konkretnej wiedzy i umiejętności do ich systematycznego realizowania). Profesjonalizm nie jest jedynie fachowością, sprawnością, skutecznością podczas czynności praktycznego działania. Jest to rodzaj praktyki określanej jako misja o charakterze służby publicznej (zawodu zaufania publicznego), w ramach realizacji istotnych dla społecznego dobra zadań i celów, których wykonywanie wymaga najwyższych kwalifikacji, w tym także etyczno-moralnych oraz spełnienia wysokich standardów poznawczych, działania i etycznych. Profesjonalizm nie jest możliwy na podstawie aktualizacji minionego doświadczenia, powielania i odtwarzania znanych czynności, ponieważ

ges and ways forward, red. S. Gewirtz, P. Mahony, I. Hextall, A. Cribb, Routledge, Londyn–Nowy Jork 2009, s. 3.

⁵ M. Błachnik-Gęsiarz, J. Szempruch, *Profesjonalizm a rozwój zawodowy nauczyciela*, w: *Profesjonalne funkcjonowanie nauczyciela*, red. J. Szempruch, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Lingwistycznej, Częstochowa 2010, s. 56.

⁶ M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo TEST, Lublin 1994.



umiejętności mogą okazać się dla profesjonalisty niewystarczające w obliczu nowych warunków realizowanej praktyki. Koniecznością jest samodzielne (zarówno indywidualnie, jak i grupowe) badanie i refleksja nad własną praktyką, a konkretnie nowych, nieszablonowych przypadków i sytuacji zawodowych. Rezultatem tych działań jest tworzenie osobistej wiedzy, komplementarnej względem wiedzy akademickiej⁷.

Profesjonalizm ewoluuje, a zmiany w jego praktycznym realizowaniu są spowodowane złożonością, sprzecznościami obecnymi we współczesnym życiu, ambivalencją i niejasnością znaczeń oraz nieokreślonością przyszłości w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. Ch. Day wskazuje na kwestię odejścia od tradycyjnego powojennego modelu autonomicznego profesjonalisty, jako konsekwencji zmian gospodarczych, społecznych, rozwoju technologicznego i technik informacyjnych oraz ogólnego postępu wiedzy⁸. Autor ten wyodrębnia także cztery podstawowe cechy tradycyjnego rozumienia pojęcia „profesjonalisty”: wyspecjalizowanie wiedzy zawodowej – kultury technicznej; stawianie sobie za główny cel zaspokajanie potrzeb klientów – etyka służby; silne poczucie tożsamości zbiorowej – zaangażowanie zawodowe; koleżeńska, w przeciwieństwie do biurokratycznej, kontrola praktyki i standardów zawodowych – autonomia zawodowa⁹. T. Oleksyn wskazuje natomiast w tym kontekście na umiejętność samodzielnego, wydajnego i skutecznego działania w szerszym obszarze, nie ograniczając się jedynie do wykonywania określonych czynności przy zachowaniu wysokiego standardu jakości czy terminowości¹⁰. M. Morawski akcentuje również jeszcze inny wymiar współczesnego profesjonalizmu, odwołując się do perspektywy gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa informacyjnego. W tym przypadku wśród cech profesjonalisty wymienić należy: zdolność do pełnienia zmiennych ról organizacyjnych; orientację na wszechstronność umiejętności i doświadczenia, niezależność i elastyczność w działaniu; łączenie ról lidera i wykonawcy; wykazywanie inicjatywy; kreowanie nowej wiedzy;

⁷ H. Kwiatkowska, *Pedeutologia...*, s. 167.

⁸ Ch. Day, *Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 30.

⁹ Tamże.

¹⁰ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 70.



permanentny rozwój kompetencji oraz ruchliwość (zarówno podczas wykonywania zadań, jak i w poszukiwaniu nowych wyzwań)¹¹.

2. Metodyka badania

Głównym założeniem i celem badania było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób postrzegana jest kategoria profesjonalizmu (w jaki sposób definiowana, jakie cechy są profesjonalistom przypisywane i dlaczego) przez studentów zarządzania, którzy w nieodległej przyszłości wkroczać będą (lub już wkroczyli) na rynek pracy, gdzie profesjonalisci są bardzo poszukiwani.

Badanie przeprowadzono przy wykorzystaniu metody sondażowej, opartej na technice ankiety audytoryjnej¹². W celu poznania prawdziwych opinii i motywów ankietowanych oraz aby uniknąć ograniczenia respondentom swobody wypowiedzi przez sugerowanie im ewentualnych kategorii odpowiedzi, nie przedstawiono gotowych wariantów w formie kafeterii. Ankieta składała się z pytań otwartych, których odpowiedzi (w postaci pisemnych wypowiedzi ankietowanych osób) pogrupowano na kategorie i następnie przedstawiono w formie opisowej, procentowej, tabelarycznej oraz w postaci wykresów. Przytoczono także kilka wypowiedzi respondentów w formie cytatów.

Badaną próbę, którą dobrano na zasadzie doboru celowego, stanowiło 267 osób (69,7% kobiet i 30,3% mężczyzn), studentów stacjonarnych magisterskich studiów uzupełniających, kierunku Zarządzanie na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej. Prawie jedna trzecia (29,5%) z badanych była w chwili przeprowadzania badania aktywna zawodowo, łączyła pracę z nauką na studiach.

3. Wyniki badań

Pierwszym z pytań postawionych ankietowanym studentom była prośba, aby określić co rozumieją pod pojęciem „profesjonalizm”. Ponad połowa (56,2%) respondentów próbując zdefiniować to pojęcie wskazywała przede wszystkim na wiedzę, umiejętności i kompetencje w danej dziedzinie, co stanowiło najczęstszą

¹¹ M. Morawski, *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa 2009, s. 8.

¹² *Podręcznik ankietera*, red. Z. Sawiński, P.B. Sztabiński, F. Sztabiński, Wyd. IFiS PAN, Warszawa, s. 269–278.



odpowieź. Ponad jedna trzecia ankietowanych (36%) była również zdania, że kluczowe w tym kontekście jest rzetelne podejście, sumienne wypełnianie obowiązków. W dalszej kolejności wskazywano na kwestię dbałości o standardy i dążenie do doskonałości (15,7%); zaangażowanie w pracę i zorientowanie na cel (14,6%) oraz umiejętność wykonywania określonych czynności zawodowych na podstawie przyjętych reguł i zasad (14,6%). Poniżej przykłady kilku definicji stworzonych przez ankietowane osoby.

1. „Profesjonalizm oznacza wiedzę na temat danej dziedziny i umiejętność wykorzystania jej w praktyce w taki sposób, by osiągnąć zamierzone cele i uzyskać wymierne efekty”.
2. „Pojęcie to oznacza bycie osobą, która dąży do danego celu, która ten cel zawsze osiąga, pracując przy tym systematycznie i rzetelnie, dając z siebie wszystko”.
3. „Profesjonalizm to osiągnięcie poziomu danej specjalizacji na poziomie wyraźnie przewyższającym jednostki pozostałe”.

Tabela 1. Sposoby definiowania profesjonalizmu

Kategoria odpowiedzi	Procent wskazań
Wiedza, umiejętności w danej dziedzinie	56,2
Rzetelne podejście, sumienne wypełnianie obowiązków	36,0
Dbłość o wysokie standardy, jakość	15,7
Zaangażowanie w pracę (zorientowanie na cel)	14,6
Postępowanie według ustalonych reguł i zasad	14,6
Umiejętność opanowania emocji w trudnych sytuacjach	7,9
Duże doświadczenie	6,7
Obiektywizm	4,5
Szacunek dla klienta	3,4
Inne	2,2

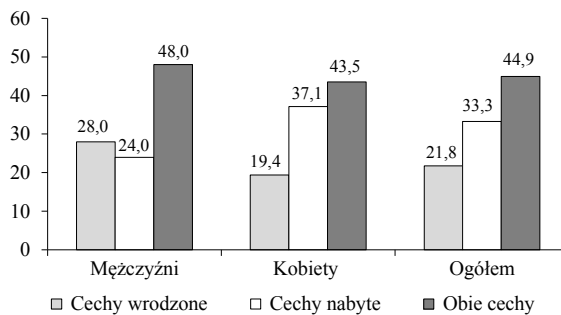
Źródło: badanie własne.

Kolejne pytanie odnosiło się do wskazania przesłanek, które przesądzą o tym czy daną osobę określić można jako profesjonalistę, czy też nie. Prawie połowa ankietowanych osób (44,9%) jest zdania, że bycie profesjonalistą uzależnione jest zarówno od cech wrodzonych, takich jak inteligencja, osobowość, charakter czy temperament, jak i cech nabytych, czyli wykształcenia, umiejętności i posiadanych



uprawnień. Co trzeci ankietowany (33,3%) profesjonalizm uzależnia w większym stopniu od cech nabytych, natomiast jedynie co piąta osoba (21,8%) wskazuje na istotniejszą rolę cech wrodzonych. Płeć respondentów ma istotny wpływ na udzielane odpowiedzi na omawiane pytanie. O ile kobiety i mężczyźni w większości zgodni są co do tego, że obie cechy są istotne, aby być profesjonalistą, to mężczyźni jednak częściej skłaniają się ku cechom wrodzonym niż nabytym (28% wobec 24%), natomiast kobiety są przeciwnego zdania (19,4% wobec 37,1%).

Rysunek 1. Cechy decydujące o byciu profesjonalistą (%)



Źródło: badanie własne.

W przypadku kolejnego pytania, co w pewnym stopniu potwierdzają przedstawione powyżej wyniki procentowe, wśród konkretnych cech, które zdaniem ankietowanych osób charakterystyczne są dla profesjonalistów, najczęściej wskazywano na cechy, których źródeł szukać należy zarówno w predyspozycjach osobowościowych człowieka, jak i możliwe jest ich nabycie, wypracowanie w toku nauki – tzn. dokładność, rzetelność, solidność, skrupulatność (84,3%). Dopiero w drugiej kolejności wskazywano jednoznacznie cechy nabyte: wiedzę i wykształcenie (39,3%). Wśród kolejnych odpowiedzi udzielanych przez respondentów przewijały się zarówno cechy wrodzone, jak i nabyte, takie jak m.in.: odpowiedzialność (30,3%), inteligencja (28,1%), specjalistyczne umiejętności i kompetencje (25,8%), stanowczość, pewność siebie (16,9%), doświadczenie (15,7%), ambicja (15,7%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Cechy określające profesjonalistę

Kategoria odpowiedzi	Procent wskazań
Dokładność, rzetelność, solidność, skrupulatność	84,3
Wiedza, wykształcenie	39,3
Odpowiedzialność	30,3
Inteligencja	28,1
Specjalistyczne umiejętności, kompetencje	25,8
Stanowczość, pewność siebie	16,9
Doświadczenie	15,7
Ambicja	15,7
Odporność na stres, opanowanie	11,2
Uczciwość	11,2
Zaangażowanie, zorientowanie na cel	10,1
Chęć samodoskonalenia, perfekcjonizm	10,1
Systematyczność, zorganizowanie	10,1
Obiektywizm	7,9
Pomysłowość, kreatywność	6,7
Szczerość	6,7
Punktualność	5,6
Konsekwencja, upór	4,5
Elastyczność	4,5
Otwartość na współpracę z innymi	4,5
Pracowitość	3,4
Brak błędów	3,4
Inne	3,4

Źródło: badanie własne.

Wśród zawodów, które ankietowani określali jako profesjonalne i których przedstawiciele powinni w ich opinii mieć wymienione powyżej cechy, wskazywano zdecydowanie najczęściej na zawody tradycyjnie określane jako profesje, przede wszystkim lekarzy (68,5%) oraz prawników (47,2%). Wskazywano także na zawód inżyniera (22,5%), na osoby zarządzające pracą innych (prezes, dyrektor, kierownik – 19,1%) i sędziego (18,0%). Wymieniano także nauczycieli (13,5%), przedstawicieli służb mundurowych, takich jak: strażak (12,4%), policjant (12,4%), żołnierz (11,2%), a także ekonomistów – bankowców, doradców finansowych, księgowych (12,4%) oraz innych specjalistów (11,2%). Dziwić może to, że niewielki odsetek ankietowanych studentów wskazał na nauczyciela akademickiego (5,6%) oraz naukowca (4,5%), nie uznając w większości tych zawodów za profesjonalne.



Podobnie, jedynie kilka procent osób (4,5%) wskazało na przedsiębiorcę jako osobę, którą określić można jako profesjonalistę. Praca polityków także nie jest postrzegana w oczach respondentów w kategoriach profesjonalnych, jedynie 6,7% ankietowanych jest takiego zdania. Warto jednak podkreślić, że niespełna co szósta (16,9%) z ankietowanych osób była zdania, że każdy – bez względu na zawód jaki wykonuje, powinien realizować powierzone mu czynności i zadania z zaangażowaniem, przy zachowaniu wysokich standardów, a w konsekwencji „być” profesjonalistą.

Tabela 3. Zawody określane jako profesjonalne

Kategoria odpowiedzi	Procent wskazań
Lekarz	68,5
Prawnik	47,2
Inżynier	22,5
Osoba zarządzająca (kierownik, dyrektor, prezes)	19,1
Sędzia	18,0
Wszystkie zawody	16,9
Nauczyciel	13,5
Strażak	12,4
Policjant	12,4
Ekonomista	12,4
Żołnierz	11,2
Specjalista	11,2
Kierowca zawodowy	10,1
Dziennikarz	8,9
Sportowiec	7,9
Polityk	6,7
Informatyk	5,6
Makler	5,6
Nauczyciel akademicki	5,6
Przedsiębiorca	4,5%
Mechanik	4,5
Naukowiec	4,5
Inne	27,0

Źródło: badanie własne.

Uzasadniając, dlaczego profesjonalizm osób wykonujących wymienione powyżej zawody jest tak ważny, respondenci wspominali przede wszystkim o silnym wpływie, jaki wywierają te osoby na życie i zdrowie innych osób (44,3%), a więc



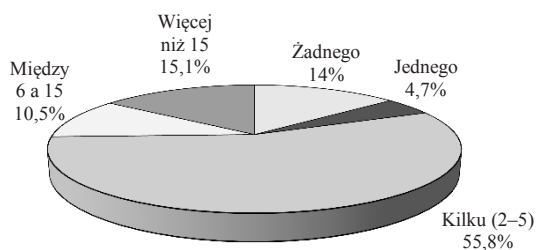
– o poważnych konsekwencjach popełnienia ewentualnych błędów (33,7%) oraz odpowiedzialności za innych (13,1%). Wskazywano także na wymóg szczególnej organizacji pracy (9%); wykonywanie obowiązków trudnych i złożonych, których nie są w stanie wykonać inne osoby (9%) oraz na potrzebę dysponowania gruntowną wiedzą teoretyczną i praktyczną.

Tabela 4. Uzasadnienie dlaczego profesjonalizm jest istotny

Kategoria odpowiedzi	Procent wskazań
Wpływ na życie i zdrowie innych osób	44,3
Poważne konsekwencje popełnionych błędów	33,7
Odpowiedzialność za innych	13,1
Wymóg szczególnej organizacji pracy	9,0
Wykonywanie trudnej pracy, której inni nie są w stanie wykonać	9,0
Gruntowna wiedza teoretyczna i praktyczna	7,9
Konieczność wykonywania pracy możliwie najlepiej	5,6
Konieczność bycia obiektywnym i rzetelnym	5,6
Powinien być istotny dla każdego kto pracuje	3,4
Inne	5,6

Źródło: badanie własne.

Rysunek 2. Znajomość profesjonalistów



Źródło: badanie własne.

Martwić może to, że ankietowani studenci deklarowali, iż rzadko stykają się z profesjonalistami. Ponad połowa z nich (55,8%) deklaruje, że osobiście zna zaledwie kilku (od dwóch do pięciu) profesjonalistów. Co dwudziesta osoba (4,7%) zna jednego, co dziesiąta (10,5%) określa ich liczbę między sześć a piętnaście osób,



a 15,1% jest zdania, że osobiście zna więcej niż piętnaście osób, które nazwać można profesjonalistami. Aż 14% badanych stwierdziło, że nie zna ani jednej osoby, którą można byłoby określić tym mianem. Być może wynika to z tego, że ankietowane osoby w chwili udziału w badaniu nie były jeszcze aktywnie zawodowo, przez co ich kontakt z profesjonalistami był ograniczony. Świadczyć może to również po prostu o niewielkiej liczbie osób w otoczeniu badanych, które charakteryzują się cechami profesjonalnymi wymienionymi powyżej.

Podsumowanie

Podsumowując przedstawione powyżej wyniki badań, za pozytywne uznać można to, że ankietowani studenci mają świadomość istotnej roli, jaką odgrywają profesjonalści oraz są w stanie trafnie wskazać cechy pożądane u tych osób. Ponadto ważne jest, że badani nie ograniczają „bycie profesjonalistą” do zawodów tradycyjnie określanych jako profesje, lecz w profesjonalizmie upatrują również określoną postawę – rzetelne podejście do realizowania czynności związanych z pracą, określają tym mianem osoby profesjonalnie podchodzące do swoich obowiązków zawodowych. Zastanawiać może natomiast niski odsetek respondentów wskazujących nauczycieli akademickich (czyli osoby, które odpowiedzialne są za przekazanie im wiedzy niezbędnej do profesjonalnego realizowania postawionych zadań zawodowych i obowiązków) jako profesjonalistów. Być może wynika to z występujących miejscami rozbieżności między treścią programu studiów a dynamicznie zmieniającą się praktyką rynkową. Niekorzystne wydaje się również to, że większość ankietowanych jest w stanie wskazać wśród swojego otoczenia jedynie kilku profesjonalistów lub nie deklaruje znajomości nawet jednej osoby, którą określić można takim mianem.

Wyniki badań mają charakter wstępny i zasadne wydaje się ich pogłębienie, a w przyszłości skonfrontowanie opinii studentów, a następnie absolwentów wkraczających na rynek pracy, z opiniami pracodawców w zakresie ewentualnych podobieństw i różnic w oczekiwaniach. Problematyka ta wydaje się więc aktualna i warta dalszej eksploracji.



Literatura

- Blachnik-Gęsiarz M., Szempruch J., *Profesjonalizm a rozwój zawodowy nauczyciela*, w: *Profesjonalne funkcjonowanie nauczyciela*, red. J. Szempruch, Wydawnictwo WSL, Częstochowa 2010.
- Day Ch., *Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.
- Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004.
- Gewirtz S., Mahony P., Hextall I., Cribb A., *Policy, professionalism and practice: understanding and enhancing teachers' work*, w: *Changing Teacher Professionalism. International trends, challenges and ways forward*, red. S. Gewirtz, P. Mahony, I. Hextall, A. Cribb, Routledge, Londyn–Nowy Jork 2009.
- Jaremczuk K., *Podmiotowość pracownika w zarządzaniu organizacją*, PWE, Warszawa 2012.
- Klisiński J., *Profesjonalizacja i profesjonaliści w zarządzaniu sportem*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2000.
- Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Morawski M., *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa 2009.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Podręcznik ankietera*, red. S. Sawiński, P.B. Sztabiński, F. Sztabiński, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- Robson J., *Teacher professionalism in further and higher education*, Routledge, Nowy Jork 2006.
- Rokita J., *Organizacja ucząca się*, Wydawnictwo AE, Katowice 2003.
- Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo TEST, Lublin 1994.



THE IDEA OF PROFESSIONALISM IN PERSPECTIVE OF MASTER IN MANAGEMENT PROGRAM POSTGRADUATES

Abstract

The main problem of this article is a try to explore the way that postgraduates consider an idea of professionalism and what features they find as characteristic for professionals. Empirical part of text is based on data gained from quantitative research, concretely from a survey carried out among postgraduates of Master in Management Program.

As a result of research, arose a reflection, that postgraduates are deeply conscious about importance of reliable and professional approach during accomplishing occupational responsibilities and they can identify rightly features that can be named as professional. But also there is a need to emphasize that postgraduates can't point out many professionals in their surroundings.

Translated by Michał Tomczak

Keywords: profession, professionalism, work, occupation, students

JEL Codes: A14; A23; J24



