

Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 51, Issue 1, March 2019

Revised 10 February 2019; Accepted 31 March 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2348

Jarecki , W. (1). Wartości wyznawane przez pracowników z Ukrainy. Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects, 51(1), 81-92. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/FEiM/article/view/1296>

Values Professed by Ukrainian Employees

Wojciech Jarecki

Summary

The values of employees and their ability to realise them in the workplace influence their commitment to work, and thus their salaries and productivity. The values of Ukrainian citizens working in Poland have so far been little explored. Therefore, the aim of the article is to get to know these values and to compare them with the values professed by working Poles. The text uses the results of research contained in the literature, conducted mainly in Poland, as well as the author's own research.

Keywords: values, labour market, motivation

Wartości wyznawane przez pracowników z Ukrainy

WOJCIECH JARECKI

*Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania,
Uniwersytet Szczeciński*

Wartości wyznawane przez pracowników i możliwość ich realizacji w miejscu pracy wpływają na zaangażowanie w pracę, a przez to na wynagrodzenia i wydajność pracy zatrudnionych. Obszarem dotychczas mało zbadanym są wartości wyznawane przez obywateli Ukrainy pracujących w Polsce. Celem artykułu jest zatem poznanie tych wartości i porównanie z wartościami wyznawanymi przez pracujących Polaków. Wykorzystano wyniki badań (przeprowadzonych głównie w Polsce) dostępnych w literaturze oraz badania własnego autora.

Słowa kluczowe: wyznawane wartości, rynek pracy, imigracje

Wprowadzenie

W ostatnich kilku latach nasilają się w Polsce zmiany w otoczeniu organizacji. Dotyczą one różnych obszarów: technologii i techniki, polityki, prawa, wyznawanych wartości. W odniesieniu do gospodarowania zasobami pracy ważne są także zmiany związane z niżem demograficznym oraz imigracją zarobkową. W związku z rosnącą konkurencją, ze wzrastającym zatrudnieniem w przedsiębiorstwach w Polsce i z ograniczoną – nawet z uwzględnieniem imigracji – podażą pracowników zachodzi potrzeba dalszego wzrostu wydajności pracy. Do jego uzyskania mogą być wykorzystywane różne narzędzia – wskazuje się na rozwój kompetencji oraz zindywidualizowane podejście do pracowników, uwzględniające wyznawane przez nich wartości i motywujące ich odpowiednio do tych wartości (Juchnowicz, 2014). Zaspokojenie potrzeb i oczekiwań zatrudnionych daje szansę na ich większe zaangażowanie w pracę, co powinno zaowocować wzrostem wydajności pracy, a dzięki temu – wzrostem konkurencyjności przedsiębiorstw.

W związku z tym, że na rynku pracy w Polsce jest aktywnych wielu pracowników z Ukrainy, pierwszym celem artykułu jest odpowiedź na pytanie o skalę tego zjawiska w ostatnich 10 latach (2008–2018). Przy założeniu, że jest ona duża oraz że ważnym czynnikiem wpływającym na wydajność pracy jest uwzględnianie wartości wyznawanych przez pracowników, drugi cel dotyczy ustalenia, jakie wartości są ważne dla tych imigrantów oraz na ile różnią się wartości wyznawane przez Polaków i Ukraińców.

Aby zrealizować te cele, przeprowadzono analizę skali imigracji, a następnie wyznawanych wartości. W części empirycznej przedstawiono wyniki badania ankietowego dotyczącego wyznawanych wartości przez uczących się w Szczecinie pracowników z Polski i Ukrainy.

Imigranci z Ukrainy w Polsce

Polska jest postrzegana jako kraj o dużej emigracji zarobkowej. Emigracja ta nasiła się po wejściu Polski w struktury UE, osiągając poziom 2,4 mln osób czasowo pracujących za granicą (GUS, 2017a). Jest to zjawisko niekorzystne dla rynku pracy w Polsce, gdyż wywołuje niedobory na tym rynku. W sytuacji spadku w Polsce bezrobocia do poziomu bezrobocia naturalnego, a także trwającego od wielu lat niżu demograficznego¹ – przy jednoczesnym wzroście popytu na pracowników zgłaszanego przez przedsiębiorstwa i inne organizacje – należy uwzględnić możliwość wykorzystania podaży pracy z zagranicy, czyli dalszego napływu imigrantów². W tym kontekście zostaną przeanalizowane dane dotyczące zarówno wydawanych zezwoleń na pracę³ (tabela 1), jak i złożonych oświadczeń⁴ (tabela 2). Skupiono się na imigracji z Ukrainy, gdyż z tego kraju pochodzi większość zagranicznych pracowników.

Jak wynika z tabeli 1, w kolejnych latach wzrastała liczba wydawanych zezwoleń na pracę. W roku 2008 uzyskało je 18 tys. osób, w 2009 r. nastąpił wzrost do ponad 29 tys., w następnych latach (2011–2014) liczba zezwoleń utrzymywała się na poziomie 40 tys., po czym w 2015 r. nastąpił silny wzrost do prawie 66 tys., w 2016 r. – do ponad 127 tys., a w 2017 – do prawie 236 tys. W pierwszym półroczu 2018 r. nastąpił dalszy

¹ Wyż demograficzny tworzą osoby w wieku 34–36 lat (GUS, 2017b, s. 140).

² W tym kierunku idą też działania rządu, który od 2018 r. złągodził wymagania administracyjne związane z podejmowaniem pracy w Polsce przez cudzoziemców, zwłaszcza w okresie do 12 miesięcy.

³ Źródłem informacji MRPiPS na temat zatrudnienia cudzoziemców w Polsce są dane na temat wydanych przez wojewodów zezwoleń na pracę – zob. MRPiPS (b). Do roku 2017 uzyskiwano zezwolenie na pracę na okres do 6 miesięcy, od 2018 r. – do 12 miesięcy.

⁴ W rzeczywistości 1 osoba może pracować nawet na dwa oświadczenia, dzięki czemu pracowałyby 12 miesięcy. To oznacza, że liczba imigrantów pracujących na podstawie oświadczeń wynosi 0,5–1,0 osoba na 1 oświadczenie.

wzrost, gdyż w 2017 r. w pierwszym półroczu pracowało około połowy liczby osób, które dostały zezwolenie w całym 2017 r. Największy zatem wzrost liczby zezwoleń można zaobserwować w latach 2015–2018. Należy też zaznaczyć, że od 2008 r. następował wzrost odsetka zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy. W roku 2008 prawie 30% wszystkich zezwoleń dotyczyło pracowników z tego kraju, a w 2016 r. już ponad 83%, po czym odsetek spadł w 2017 r. do niecałych 82%, ale liczba zezwoleń wzrosła do niemalże 200 tys. W roku 2018 nastąpił zapewne dalszy spadek odsetka obywateli Ukrainy, którzy dostali zezwolenie na pracę, pomimo wzrostu ich liczby.

Tabela 1. Liczba zezwoleń na pracę dla cudzoziemców w Polsce w latach 2008–2018

Rok	Liczba wydanych ogółem zezwoleń na pracę	Liczba wydanych zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy	Udział zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy w zezwoleniach ogółem (w %)
2008	18 022	5 329	29,6
2009	29 340	9 504	32,4
2010	36 622	12 894	35,2
2011	40 808	19 820	48,6
2012	39 144	20 295	51,8
2013	39 078	21 252	54,4
2014	43 663	26 315	60,3
2015	65 786	50 465	76,7
2016	127 394	106 223	83,4
2017	235 626	192 547	81,7
2018 (I półrocze)	147 981	110 075	74,4

Źródło: MRPiPS (a): lata 2008–2011 – tabela 1; lata 2012–2017 – tabela 4.

Można stwierdzić, że ponad 200 tys. zezwoleń jest dużą liczbą, ale w całości rynku pracy w Polsce stanowi zaledwie około 1,5% osób pracujących. Dlatego też ważniejsza wydaje się analiza liczby osób mających prawo pracy do 6 miesięcy, oparte na oświadczeniach pracodawców (tabela 2).

Tabela 2. Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy (lata 2008–2018)

Rok	Ogółem	Ukraina	Odsetek oświadczeń dla pracowników z Ukrainy (w %)
2008	156 713	142 960	91,2
2009	188 414	180 133	95,6
2010	180 073	169 490	94,1

cd. tabeli 2

Rok	Ogółem	Ukraina	Odsetek oświadczeń dla pracowników z Ukrainy (w %)
2011	163 984	153 779	93,8
2012	243 736	223 671	91,8
2013	89 363	80 243	89,8
2014	387 398	372 946	96,3
2015	782 222	762 700	97,5
2016	1 314 127	1 262 845	96,1
2017	1 824 464	1 714 891	94,0
2018 ^a	1 582 225	1 446 304	91,4

^a Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 r.)

Źródło: MRPiPS (b); MRPiPS (c).

Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy nie zmieniała się istotnie w latach 2008–2011. Większe zmiany miały miejsce w latach kolejnych – w 2012 r. nastąpił silniejszy wzrost, w 2013 r. spadek i od 2014 r. wzrost, aż do ponad 1,8 mln w 2017 r. W roku 2018 nastąpiła zmiana dotycząca sposobu składania oświadczeń i stąd prawdopodobnie zmniejszyła się ich liczba.

Na te zmiany i ich dużą dynamikę w zasadzie miała wpływ jedynie liczba oświadczeń dla obywateli Ukrainy, stanowiąc ponad 90% oświadczeń ogółem we wszystkich analizowanych latach. Tak duży udział imigrantów z Ukrainy wymaga szerszej analizy pod kątem chociażby możliwości wzrostu wydajności ich pracy, a narzędziem do tego służącym może być zbadanie wartości ważnych w życiu i pracy zawodowej tych osób.

Pojęcie i istota (wyznawanych) wartości

Pojęcie wartości jest różnorodnie definiowane i interpretowane. Bywają one utożsamiane z postawami, motywami, preferencjami, zachowaniem, działaniem itp. (zob. np. Gajda, 1997) albo też wskazuje się, że wartości służą kształtowaniu indywidualnych postaw (Fritzsche, 2007). Wyróżnia się przy tym wartości psychologiczne (wyznawane przez daną jednostkę), socjologiczne (wyznawane przez grupy społeczne) i kulturowe (powszechnie cenione w społeczeństwie) (Misztal, 1980).

Poszczególne wartości mają dla ludzi różne znaczenie. Według M. Rokeacha (1973), wartości stanowią system, w którym poszczególne elementy są uporządkowane według stopnia ważności, przy czym hierarchia wartości może być rozpatrywana na poziomie mikro (osoba), mezo (organizacja, przedsiębiorstwo) i makro

(społeczeństwo). Wyznawane wartości są podstawą określonych postaw, w efekcie zaś – podejmowania decyzji, ustalania celów, funkcjonowania w środowisku pracy. Zdaniem tego autora, badania systemu wartości dostarczają szerokiej wiedzy na temat możliwych postaw, zachowań, motywów itd. zarówno w życiu osobistym, jak i w pracy zawodowej. Wartości te ulegają zmianom w czasie, ale zmiany te nie są szybkie.

Należy stwierdzić, że z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstw ważne jest poznanie wartości wyznawanych przez pracowników. Uzyskana wiedza może być wykorzystywana do motywowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, ale też do rekrutacji, oceniania, wynagradzania. Szczególną wagę należy przypisać poznaniu wartości imigrantów z Ukrainy, gdyż jest to problem niezbadany, a dotyczący – uwzględniając kolejne lata – milionów osób i zapewne tysiące przedsiębiorstw w Polsce.

Z punktu widzenia zarządzania bardzo ważne są wartości dotyczące pracy, czyli „czynności i zachowania w organizacji, którym osoby i grupy przypisują duże znaczenie w zakresie wartości materialnych, społecznych, psychicznych i etycznych” (Michalczyk, 1988, s. 297). Wiele procesów i sytuacji występujących w przedsiębiorstwach i innych organizacjach można rozpatrywać z punktu widzenia wartości, których istotnym zadaniem jest umożliwienie realizacji celów tych przedsiębiorstw i organizacji (Hryń, 1999). Nie oznacza to, oczywiście, odrzucenia zindywidualizowanych zachowań i przekonań poszczególnych jednostek (Swadźba, 1999). Sednem zachowań pracowników są jednak wartości uwidaczniane w firmie i ich własne. Sukces przedsiębiorstwa zależy bowiem w dużej mierze od zaangażowania jego pracowników (Juchnowicz, 2010; Młokosiewicz, 2017), a to zaangażowanie w części zależy od możliwości realizacji oczekiwań związanych z posiadanymi wartościami (Wilson, 2003; Jin, Drozdenko, 2010; Posner, 2010).

Przedstawione skrótowo rozważania pozwalają wysunąć wniosek o bardzo ważnym – zarówno z naukowego, jak i z praktycznego punktu widzenia – problemie, jakim jest system wartości obywateli Ukrainy, którzy znajdują się na rynku pracy w Polsce.

Badania nad wartościami są prowadzone od dawna. Ponieważ niniejszy artykuł odnosi się do sytuacji na rynku pracy i zarządzania pracownikami w organizacjach w Polsce, w tabeli 3 zaprezentowano wyniki badań nad wyznawanymi wartościami przeprowadzone przez polskich badaczy.

Jak wynika z tej tabeli, badania przeprowadzone w Polsce wskazują na ważną prawidłowość, a mianowicie na to, że wartością najwyższej cenioną przez Polaków jest rodzina, a wśród innych ważnych wartości znajdują się zdrowie, przyjaźń i praca zawodowa.

Tabela 3. Najważniejsze wartości w Polsce

Autor badań (rok)	Najważniejsze wartości
J. Mariański (1995)	rodzina, praca i przyjaciele
M.J. Szymański (1998)	dobrze kontakty z rówieśnikami, przyjaźń, zaufanie
CBOS (1999)	życie rodzinne, ciekawa praca, miłość i przyjaźń
CBOS (2013)	szczęście rodzinne, zdrowie
Z. Wołk (2002)	życie rodzinne, dobra i wysoko płatna praca
T. Strózik (2014)	rodzina, zdrowie, przyjaciele oraz udane małżeństwo
Badania spójności społecznej (2015)	zdrowie, rodzina i szczęście rodzinne, praca zawodowa
<i>Corporate Values Index 2013</i> (firmy)	innowacyjność, jakość, satysfakcja klienta i uczciwość

Źródło: opracowanie własne na podstawie Mariański (1995, s. 163); Szymański (1998, s. 134); CBOS (1999, s. 2; 2013); Wołk (2002, s. 67); *Corporate Values Index* (2013); Strózik (2014, s. 5–23); GUS (2015, s. 6–8).

Wartości wyznawane przez pracujących studentów z Polski i obywateli Ukrainy – badanie własne

W latach 2007–2017 na Uniwersytecie Szczecińskim przeprowadzono badanie dotyczące wartości w życiu osobistym i pracy zawodowej wyznawane przez pracujących studentów. Z wykorzystaniem skali od 1 do 10 badani ustalali hierarchię wartości osobno w życiu osobistym i osobno w życiu zawodowym.

W semestrze letnim roku akademickiego 2017/2018 na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego zorganizowano 120-godzinny kurs dla obywateli Ukrainy, dofinansowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, obejmujący głównie zajęcia z języka polskiego (lektorat), kultury polskiej, rynku pracy, kompetencji, przedsiębiorczości, systemu edukacji oraz prawa. Uczestniczyło w nim 69 obywateli Ukrainy, którzy przyjechali podjąć pracę w Polsce i, poza 1 osobą, w dniu badań ankietowych byli zatrudnieni w Szczecinie i okolicy. Przy wykorzystaniu formularzy ankiet badanie przeprowadzono w dniach 9–17.06.2018 r. i uzyskano zwrot 39 wypełnionych poprawnie ankiet. Przyczyną nieuzyskania pozostałych była zbyt słaba znajomość języka polskiego lub nieobecność na zajęciach. W tabeli 4 przedstawiono podstawowe informacje o osobach ankietowanych.

Z przedstawionych w tej tabeli danych wynika, że ankietowane osoby były w wieku 22–46 lat (przy czym 80% z nich miało 35–44 lata), prawie połowa miała małżonka, 1/3 była stanu wolnego oraz że 68% badanych stanowiły kobiety. Aż 64% ankietowanych miało wykształcenie wyższe. Są to zatem osoby stosunkowo młode i dobrze wykształcone. Można z pewnym uproszczeniem przyjąć, że mają porównywalne kompetencje formalne (wykształcenie, doświadczenie) z kompetencjami

Tabela 4. Charakterystyka ankietowanych obywateli Ukrainy

Cecha	Szczegółowe informacje
Liczba	39
Płeć	kobiety – 68%; mężczyźni – 32%
Wiek	22–46 lat, w tym 80% osób w wieku 35–44 lata
Stan cywilny	zamężna/żonaty – 48%, wolna/y – 33%, inny trwały związek – 10%, rozwiedzeni – 9%
Wykształcenie	wyższe – 64%; średnie – 27%; zasadnicze zawodowe – 9%

Źródło: badania własne.

polskich studentów i absolwentów studiów niestacjonarnych. Warto zatem przeanalizować, jakie są wyznawane wartości obydwu grup, uwzględniając jednak to, że grupy te różnią się liczebnie, a ich członkowie są w różnym wieku. Dane przedstawiono w tabelach 5 i 6.

Tabela 5. Hierarchia wartości w życiu osobistym dla Polaków i Ukraińców

Wartości	Polacy				Ukraińcy
	2007 (N = 239)	2011 (N = 228)	2015 (N = 122)	2017 (N = 38)	2018 (N = 39)
Rodzina	1,9	3,3	1,3	1,1	1,3
Dobre zdrowie	2,4	3,4	2,4	3,9	2,3
Przyjaciele i znajomi	4,7	3,9	3,3	3,9	7,1
Stabilne zatrudnienie	5,1	5,3	5,3	4,4	6,3
Wykształcenie	5,1	5,1	5,6	5,8	6,9
Wysokie wynagrodzenie	5,9	5,0	6,3	5,7	5,5
Czas wolny	6,8	6,8	7,3	7,3	5,9
Wysoka pozycja materialna	7,2	7,4	6,1	6,8	6,5
Zasady religii	7,4	7,3	8,4	7,8	7,7
Podróże	8,2	7,6	8,8	8,1	5,6

Uwaga: ocena 1 – wartości najważniejsze, ocena 10 – wartości najmniej ważne. W tabeli są podane wartości średnie.

Źródło: opracowanie własne.

Jak można zauważyć w tabeli 5, zdecydowanie najważniejszą wartością zarówno dla polskich studentów, jak i dla ukraińskich kursantów była rodzina i zdrowie. Różnice wystąpiły na kolejnych miejscach. Dla Polaków istotną wartość stanowili przyjaciele i znajomi (z reguły trzecie miejsce w rankingu), a dla Ukraińców wysokie wynagrodzenie i podróże (trzecie i czwarte miejsce w rankingu). Najmniej cenioną

wartością (z możliwych do wyboru) dla Polaków były zasady religii i podróże, a dla obywateli Ukrainy przyjaciele i znajomi oraz zasady religii.

Nie mniej interesujące były wyniki dotyczące hierarchii wartości ważnych w pracy zawodowej, gdyż hierarchia między narodowościami znacznie się różniła (tabela 6).

Tabela 6. Hierarchia wartości w pracy dla Polaków i Ukraińców

Wartości	Polacy				Ukraińcy
	2007 (N = 239)	2011 (N = 228)	2015 (N = 122)	2017 (N = 38)	2018 (N = 39)
Dobra atmosfera w pracy	3,4	3,7	4,0	4,3 (4) ^a	4,9 (4) ^b
Praca dająca dużo radości	3,5	3,7	2,4	2,6 (1) ^a	4,7 (3) ^b
Wysokie wynagrodzenie	3,9	4,2	4,0	4,8 (6) ^a	3,6 (1) ^b
Widzenie sensu pracy	3,9	4,9	4,5	3,6 (2) ^a	5,2 (5) ^b
Możliwość bycia kreatywnym	5,1	5,0	6,0	6,4 (7) ^a	6,9 (7) ^b
Oddzielenie czasu pracy od czasu wolnego	6,1	5,7	5,1	3,9 (3) ^a	7,1 (8) ^b
Elastyczny czas pracy	6,3	6,4	5,0	4,6 (5) ^a	7,5 (9) ^b
Dużo samodzielności w pracy	6,6	6,7	7,7	8,0 (8) ^a	6,1 (6) ^b
Krótszy czas pracy	7,7	7,6	7,0	8,4 (9) ^a	9,4 (10) ^b
Dużo odpowiedzialności	8,3	8,4	8,9	8,5 (10) ^a	4,2 (2) ^b

^a W nawiasie pozycja w 2018 r. ^b W nawiasie pozycja w 2017 r.

Uwaga: ocena 1 – wartości najważniejsze, ocena 10 – wartości najmniej ważne. W tabeli są podane wartości średnie.

Źródło: opracowanie własne.

Za najważniejszą wartość w pracy Polacy uznali pracę dającą dużo radości (w latach 2007, 2011, 2015 i 2017 odpowiednio miejsca: 2., 1., 1., 1.). Na drugim miejscu była w zasadzie dobra atmosfera (w analizowanych latach miejsca: 1., 1., 3., 4.) i dostrzeganie sensu pracy (odpowiednio miejsca: 3., 4., 4., 2.). Za wartości najmniej ważne uznano zaś dużo odpowiedzialności i krótszy czas pracy oraz dużo samodzielności.

Warto zatem zauważyć, że w pracy zawodowej wynagrodzenie nie było najważniejsze, choć pozostawało ważne. Z kolei dla obywateli Ukrainy najważniejsze było wynagrodzenie i dużo odpowiedzialności w pracy, a najmniej ważne – oddzielenie czasu pracy od czasu wolnego, elastyczny oraz krótszy czas pracy.

Należy podkreślić dwie wartości ważne dla obywateli Ukrainy: najważniejszą – wynagrodzenie, co zapewne wynika z motywu wyjazdu do Polski, i drugą – dużo odpowiedzialności w pracy. Być może polscy przedsiębiorcy – ale i badacze – powinni głębiej przeanalizować ten drugi czynnik, zwłaszcza że polscy pracownicy nie chcą ponosić odpowiedzialności.

Przedstawione rozważania zostały uzupełnione o dane dotyczące wynagrodzeń uzyskiwanych przez osoby z Ukrainy uczące się w Szczecinie. Zapytano je o wynagrodzenie minimalne, za które są gotowe podjąć pracę, o wysokość zadowalającego wynagrodzenia oraz o stopień ich satysfakcji z obecnie uzyskiwanego wynagrodzenia. Odpowiednie dane dotyczące stawki godzinowej przedstawiono w tabeli 7.

Tabela 7. Oczekiwania obywateli Ukrainy dotyczące wynagrodzeń

Cecha	Wartość
Wynagrodzenie netto za godzinę	<ul style="list-style-type: none"> • minimalne, żeby podjąć pracę: od 13 PLN do „powyżej 40 PLN”, średnio około 25 PLN • zadowalające za wykonywaną pracę: od 18 zł do „powyżej 40 PLN” (60% ankietowanych)
Zadowolenie z uzyskiwanego wynagrodzenia	<ul style="list-style-type: none"> • nie – 60% • tak – 40%

Źródło: badania własne.

Jak widać w danych tabeli 7, obywatele Ukrainy byłiby skłonni podjąć pracę za minimum 13 PLN netto, ale średnio za 25 PLN za godzinę. Wynagrodzenie satysfakcjonujące dla większości badanych (60%) powinno wynosić powyżej 40 zł netto za godzinę, a najniższe zgłaszane to 18 PLN za godzinę. Ponad połowa osób (60%) nie była zadowolona z uzyskiwanego wynagrodzenia.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza pozwala wyciągnąć kilka istotnych wniosków. Pierwszy dotyczy dotychczasowych badań zawartych w literaturze przedmiotu. Wynika z nich, że wartościami najważniejszymi dla Polaków jest rodzina i zdrowie. Badania własne przeprowadzone wśród Polaków i Ukraińców dały analogiczny rezultat, przy czym próby były niewielkie (niereprezentatywne), dlatego należy traktować je jedynie jako badania pilotażowe. Niemniej jednak pokazują one możliwe kierunki dalszych badań. Różnice w hierarchii wartości w życiu między badanymi Polakami i Ukraińcami wystąpiły na kolejnych miejscach. Ważni dla Polaków są przyjaciele i znajomi (trzecie miejsce, wśród badanych Ukraińców – dopiero dziewiąte), dla obywateli Ukrainy natomiast relatywnie ważne jest wysokie wynagrodzenie (trzecie miejsce, tymczasem dla Polaków – piąte–szóste).

Z kolei badanie wartości odnoszących się do wykonywanej pracy pozwala wysunąć wniosek, oczywiście ze wspomnianym zastrzeżeniem dotyczącym reprezentatywności, że dla Polaków najważniejsza jest radość płynąca z pracy oraz dobra

atmosfera w pracy, a dla Ukraińców – wynagrodzenie oraz dużo odpowiedzialności w pracy. Takie wyniki mogły być zależne od poziomu wykształcenia badanych. Potwierdzają jednak tezę, że ci obywatele Ukrainy, którzy mają wyższe kompetencje, są skłonni do ponoszenia większej odpowiedzialności w pracy, co mogliby wykorzystać polscy pracodawcy. Pewnym problemem mogą się jednak okazać stosunkowo wysokie oczekiwania obywateli Ukrainy dotyczące wynagrodzeń. Być może, w przyszłości, niezrealizowanie tych oczekiwań płacowych spowoduje, że pracownicy z Ukrainy o najwyższych kompetencjach wyjadą do kraju, który zaoferuje im wyższy poziom wynagrodzenia.

Przedstawione badania pozwalają wskazać – zwłaszcza pracodawcom, ale również wykładowcom zarządzania – wartości ważne dla pracowników, przydatne w motywowaniu ich do wydajniejszej pracy, sprzyjające większemu utożsamianiu się zatrudnionych z przedsiębiorstwem oraz zmniejszające ich skłonność do fluktuacji.

Przedstawione wyniki badań własnych, ze względu na niereprezentatywność, mogą być traktowane jedynie jako badania wstępne.

Bibliografia

- CBOS (1999). *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży*. Warszawa. http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/1999/K_095_99.PDF, 18.07.2017.
- CBOS (2013). *Wartości i normy*. http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF, 30.07.2018.
- Corporate Values Index* (2013). http://www.zoebelicom.ch/fileadmin/user_upload/Aktuell/Q_A_Corporate_Values_, 3.10.2016.
- Fritzsche, D.J. (2007). Personal Values Influence on the Ethical Dimension of Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 75, 335–343.
- Gajda, J. (1997). *Wartości w życiu człowieka. Prawda, miłość, samotność*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- GUS (2017a). *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2016*. Warszawa.
- GUS (2017b). *Rocznik demograficzny 2017*. Warszawa.
- GUS (2015). *Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 r.* Warszawa.
- Hryń, B. (1999). Wartości jako elementy kultury organizacyjnej. W: K. Jaremczuk (red.), *Kategoria wartości a cele przedsiębiorstwa*. Rzeszów: WPR, 159–168.
- Jin, K.G., Drozdenko, R.G. (2010). Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 92, 341–359.
- Juchnowicz, M. (2010). *Zarządzanie przez zaangażowanie*. Warszawa: PWE.
- Juchnowicz, M. (red.) (2014). *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy – narzędzia – aplikacje*. Warszawa: PWE.

- Mariański, J. (1995). *Młodzież między tradycją a ponowoczesnością. Wartości moralne w świadomości maturzystów*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Michalczyk, T. (1988). Zagrożenia wartości w pracy. *Studia Socjologiczne*, 2, 296–301.
- Misztal, M. (1980). *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa: PWN.
- Młokosiewicz, M. (2017). Budowanie organizacyjnej kultury zaufania – rola menedżerów. *Marketing i Rynek*, 4, 277–285.
- MRPiPS (a). <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>, 12.08.2018.
- MRPiPS (b). <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180205-rejestracja-oswiad-czen-pracodawcow-o-zamiarze-powierzenia-pracy-cudzoziemcowi>, 20.08.2018.
- MRPiPS (c). <http://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->, 15.01.2019.
- Posner, B.Z. (2010). Another Look at the Impact of Personal and Organizational Values Congruency. *Journal of Business Ethics*, 97, 535–541.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Value*. New York: The Free Press.
- Strózik, T. (2014). System wartości a ocena jakości życia młodzieży akademickiej w świetle badań ankietowych studentów uczelni Poznania. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 2, 5–23.
- Swadźba, U. (1999). Praca jako wartość w badaniach socjologicznych. W: K. Jaremczuk (red.), *Kategoria wartości a cele przedsiębiorstwa*. Rzeszów: WPR, 97–109.
- Szymański, M.J. (1998). *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*. Warszawa: IBE.
- Wilson, P. (2003). Politics, Values, and Commitment. *International Journal of Public Administration*, 26(2), 157–172.
- Wołk, Z. (2002). Perspektywy kariery młodzieży prowincjonalnej. *Edukacja*, 2, 65–71.

Summary

Values Professed by Ukrainian Employees

The values of employees and their ability to realise them in the workplace influence their commitment to work, and thus their salaries and productivity. The values of Ukrainian citizens working in Poland have so far been little explored. Therefore, the aim of the article is to get to know these values and to compare them with the values professed by working Poles. The text uses the results of research contained in the literature, conducted mainly in Poland, as well as the author's own research.

Keywords: values, labour market, motivation

Dr hab. Wojciech Jarecki, prof. US

Pracownik Katedry Zarządzania Kapitałem Ludzkim na Uniwersytecie Szczecińskim. Zainteresowania naukowe: zarządzanie kapitałem ludzkim, rekrutacja, migracje.