

Wojciech Jarecki<http://orcid.org/0000-0002-4463-7607>

Uniwersytet Szczeciński

wojciech.jarecki@usz.edu.pl**Agnieszka Piasecka**<http://orcid.org/0000-0003-2292-3765>

Uniwersytet Marii Skłodowskiej-Curie w Lublinie

agnieszka.piasecka@mail.umcs.pl

DOI: 10.35765/pk.2024.4704.27

Etyka i wartości z perspektywy nauki i studentów zarządzania

STRESZCZENIE

W funkcjonowanie szkół wyższych od zawsze wpisane były tradycyjne wartości akademickie, takie jak: prawda, wolność, odpowiedzialność, rzetelność. Z uwagi na zauważalną destrukcję etosu uczelnie zaczęły kodyfikować normy i zasady regulujące postawy i zachowania członków wspólnoty akademickiej. W artykule zaprezentowano wybrane zagadnienia dotyczące etyki i wartości w szkole wyższej oraz podjęto próbę identyfikacji hierarchii wartości w życiu i pracy studentów. Jako metody badawcze zastosowano krytyczny przegląd literatury oraz ankietowanie.

Na podstawie przeprowadzonych badań własnych można stwierdzić, iż dla badanych studentów najważniejszymi wartościami w życiu są rodzina i dobre zdrowie. Najmniejsze zaś znaczenie mają zasady religii i podróże. Z kolei podstawowe wartości w sferze zawodowej wskazane przez badanych to najczęściej praca dająca radość z jej wykonywania i dobra atmosfera, przy czym najniżej oceniona wartość to duża odpowiedzialność w wykonywaniu obowiązków zawodowych.

SŁOWA KLUCZE: etyka, wartości, szkoła wyższa, zarządzanie, studenci

ABSTRACT

Ethics and Values from the Perspective of Science and Management Students

Traditional academic values such as truth, freedom, responsibility and reliability, have long underpinned the functioning of universities. However, with the observed erosion of the academic ethos, universities have increasingly codified norms and principles to guide the attitudes and behaviors of their academic

communities. This article presents selected aspects of ethics and values in higher education, aiming to identify the hierarchy of values shaping the lives and work of students. The research methods employed include a critical literature review and surveys. Findings reveal that for the surveyed students, family and good health are the most important values in life, while religion and travel hold the least importance. In the professional realm, respondents prioritize work that brings joy and a positive atmosphere, while great responsibility in fulfilling professional duties ranks lowest.

SŁOWA KLUCZE: ethics, values, university management, students

Wprowadzenie

Od lat 90. XX w. w środowisku akademickim widoczne jest rosnące zainteresowanie kwestiami etycznymi. Postępująca erozja etosu akademickiego (Nowakowski, 2011), dostrzegane w szkołach wyższych zachowania patologiczne (Tyszkiewicz, 1994; Józwiak, 2004), a także problemy etyczne i moralne występujące w gospodarce (Klimczak, 1999; Dylus, 2005) i organizacjach (Zbiegień-Maciąg, 1996) spowodowały nasilenie dyskusji na temat przeciwdziałania tym zjawiskom oraz podjęcie szeregu inicjatyw. Wśród zrealizowanych działań można wskazać kolejne nowelizacje Prawa o szkolnictwie wyższym, organizowanie sympozjów i konferencji poświęconych tematyce jakości kształcenia (Kłoc i Chmielewska, 2004) czy powołanie organów (w wymiarze krajowym oraz na poziomie uczelni) zajmujących się nierzetelnościami w sferze nauki. Zdaniem Leona Tyszkiewicza (1994) zaakcentowanie rangi norm etycznych oraz określenie ich treści w odniesieniu do środowiska akademickiego to sposób na zwalczanie niepożądanych zachowań członków wspólnoty akademickiej.

Problematyka etyki i wartości towarzyszy także rozważaniom na temat misji i funkcji współczesnej szkoły wyższej (Dietl i Sapijaszka, 2009). Zadania stawiane uniwersytetom na przestrzeni lat ulegały modyfikacjom. Z jednej strony było to wywołane pełnieniem szczególnej funkcji w kształceniu i wychowywaniu kolejnych pokoleń, z drugiej stanowiło odpowiedź na przemiany o charakterze społeczno-gospodarczym dokonujące się w otoczeniu uczelni oraz zmieniające się oczekiwania względem nauki i edukacji. Zdaniem Kazimierza Denka (2015) w przestrzeni współczesnego szkolnictwa wyższego, mimo ścierania się różnych modeli uniwersytetu (demokratyczno-liberalny, neoliberalny, ekonomiczny), główną rolę odgrywa społeczność akademicka, szczególnie nauczyciele. Autor ten podkreślił, że pracownicy naukowo-dydaktyczni powinni przede

wszystkim umieć „być człowiekiem”. Zwrócił także uwagę na konieczność kształtowania w nauczycielach akademickich wrażliwości, która pozwala na pielęgnowanie wśród studentów dobra i zwalczanie zła. Także Aurelia Polańska (2008), w kontekście encykliki Jana Pawła II o pracy (*Laborem exercens*), szeroko opisała zadania oraz wymagania wobec nauczycieli akademickich, w tym dotyczące ich umiejętności przekazywania wiedzy. Z kolei Mirosława Pluta-Olearnik (2019) podkreśliła, iż szczególnym wyzwaniem dla szkół wyższych w Polsce jest kształtowanie pozytywnych doświadczeń edukacyjnych z aktywnym udziałem wszystkich uczestników, a szczególnie studentów biorących udział w cyklu kształcenia.

Kwestia etyki w szkolnictwie wyższym zwraca uwagę na szerszy kontekst tego zjawiska, bowiem odwołuje się do wartości wyznawanych i realizowanych przez wspólnotę akademicką. Warto przy tym podkreślić, że wartości, szczególnie w odniesieniu do nauki czy też pracy nauczycieli, są ujmowane wprost w kodeksach etycznych, natomiast wartości charakteryzujące studentów w zdecydowanie mniejszym stopniu są przedmiotem rozwiązań normatywnych przyjmowanych w uczelniach.

Mając powyższe aspekty na uwadze, przyjęto następujące cele artykułu: określenie miejsca etyki w środowisku akademickim oraz identyfikacja hierarchii wartości wyznawanych przez studentów jako członków wspólnoty uczelni.

Szkoła wyższa a etos akademicki i kodeksy etyczne

W świetle zapisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nauka odgrywa fundamentalną rolę w tworzeniu cywilizacji, bowiem

uczelnie oraz inne instytucje badawcze realizują misję o szczególnym znaczeniu dla państwa i narodu: wnoszą kluczowy wkład w innowacyjność gospodarki, przyczyniają się do rozwoju kultury, współkształtują standardy moralne obowiązujące w życiu publicznym (Dz. U., 2023, wstęp).

Istotne jest zatem zwrócenie uwagi na regulacje prawne dotyczące społeczności uczelni w kontekście kształtowania etosu akademickiego, przy czym etos akademicki należy rozumieć jako zbiór wartości i zasad wpływających na życie wspólnoty akademickiej, a także na podejmowanie decyzji przez władze szkoły wyższej (Etos akademicki, 2004). Etos odzwierciedla dominującą hierarchię wartości (Kapias i Polok, 2014).

Analiza zapisów w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U., 2023, wstęp oraz art. 1, 2, 3) wskazuje, że do wartości tworzących etos akademicki należą przede wszystkim: prawda, wolność, odpowiedzialność,

jakość, rzetelność. Wartości te dotyczą zarówno badań naukowych, jak i kształcenia oraz wychowania studentów, ale są również związane z ponoszeniem przez uczelnie odpowiedzialności względem społeczeństwa. Zdaniem Zbyszko Melosika (2019) rdzeniem etosu akademickiego jest wolność, którą można rozpatrywać w kontekście indywidualnym (w odniesieniu do każdego naukowca), jak i instytucjonalnym (w odniesieniu do społeczności uniwersytetu). Uwzględniając ten pierwszy aspekt, wolność jest jednym z komponentów tożsamości badacza, obok m.in. odpowiedzialności czy etyki naukowej. Należy dodać, że etos akademicki był kształtowany nie tylko przez przepisy prawa, ale także, a może przede wszystkim przez wielowiekową tradycję akademicką. Tradycyjnie do podstawowych wartości akademickich były zaliczane: prawda, rzetelność i odpowiedzialność (Etos akademicki, 2004).

Zauważalna od kilkudziesięciu lat destrukcja etosu akademickiego, widoczna m.in. w obniżeniu jakości kształcenia i badań naukowych (Józwiak, 2004), spowodowała, iż zaczęto podejmować działania w celu zahamowania tego procesu. Zarówno na poziomie uczelni, jej jednostek organizacyjnych, jak i na szczeblu krajowym powoływano do życia komisje/zespoły ds. etyki, których głównym celem było strzeżenie wartości w środowisku akademickim (np. Komisja ds. Etyki w nauce PAN). Funkcjonujące komisje/zespoły ds. etyki opracowywały kodeksy etyczne, gdyż w kodyfikacji zachowań, czyli spisaniu obowiązujących norm i reguł, których przekroczenie jest związane z określonymi konsekwencjami, upatrywano możliwości ograniczenia zjawisk patologicznych. Jak zauważyła Marta Cywińska (2013), obecnie nie ma chyba w Polsce uczelni, która nie wdrożyłaby lub nie byłaby w trakcie wdrażania dokumentów mających charakter kodeksu etycznego¹. Badania wskazują (Nowakowski, 2011; Piasecka, 2010), że kodeksy etyczne w szkołach wyższych przyjmują różne formy i mogą dotyczyć całej wspólnoty lub wybranych jej członków. Z uwagi na to, iż członkami wspólnoty uczelni są: pracownicy, doktoranci i studenci (Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U., 2023), to kodeksy etyczne mogą być skierowane do nauczycieli, pracowników naukowych, studentów, doktorantów lub całego środowiska uczelnianego.

1 Wśród badaczy pojawiły się również negatywne opinie nt. wprowadzania kodeksów etycznych. Remigiusz Sobański (1994), wskazując na związek etyki i prawa, odróżnia kodyfikację etyki od kodyfikacji dyscypliny zawodowej. Jest zwolennikiem kształtowania „formacji etycznej” uczonych opartej na wartościach, które determinują ich stosunek do nauki, innych uczonych, studentów, społeczeństwa i państwa. Uważa, iż etyczne postępowanie badaczy zależy od przestrzegania etyki ogólnoludzkiej oraz sumienia.

Miejsce etyki w środowisku akademickim

Etyka wywodzi się z filozofii. Józef Tischner (za: Najder-Stefaniak, 2013) uważał, że skutkiem właściwie uprawianej etyki powinno być doprowadzenie do wewnętrznego ładu w człowieku, czyli wewnętrzna integracja. Arystoteles (za: Najder-Stefaniak, 2013) podkreślał, że celem etyki nie jest tylko poznanie, ale również inspirowanie człowieka do stawiania się etycznym. Tak rozumiana etyka obejmuje zatem zagadnienie wartości i ich uporządkowania w życiu człowieka, przy czym pojęcie wartości utożsamiane jest z tym, co ważne, godne pożądania i stanowi cel ludzkich działań (Jakubowska, 2018). Warto tutaj przytoczyć słowa Władysława Tatar-kiewicza: „Nie trzeba oczekiwać od uczonego genialnych pomysłów, ale można i trzeba oczekiwać i domagać się ładu. Ładu w myśleniu i pisaniu. Ładu i jasności” (za: Herman, 1994, s. 58). Z rozważań filozoficznych Andrzeja Tarnopolskiego (2020) wynika, że w odniesieniu do uniwersytetów etyka łączy się z mądrością i wymiar etyczny jest tym, co odróżnia mądrość od instrumentalnej wiedzy. Jego zdaniem mądrość to umiejętność odróżniania wartości oraz sztuka godnego i przyzwoitego życia.

W opinii Zbigniewa S. Hermana etykę można rozumieć jako: „ogół ocen i norm moralnych przyjętych (...) w danej zbiorowości społecznej lub konkretny ich system, tj. tyle, co moralność” lub jako: „naukę o moralności, ustalającą dyrektywy moralnego postępowania” (1994, s. 53). Moralność polega zatem na dokonywaniu wyboru zgodnie z hierarchią wartości (Kamiński, 2022). W takim znaczeniu etyka w szkolnictwie wyższym dotyczy postępowania członków wspólnoty uczelni, a przestrzeganie norm etycznych wynika z przyjętego systemu wartości, etyki ogólnoludzkiej oraz sumienia (Sobański, 1994; Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, 2020).

Uwzględniając funkcje i zadania stawiane współczesnej uczelni, etykę należy odnieść do nauki i badań naukowych, kształcenia oraz wychowania studentów. O ile zainteresowanie zagadnieniami norm etycznych i ich kodyfikacji względem nauki i dydaktyki jest dość oczywiste (Cywińska, 2013), o tyle problematyka aspektów etycznych w procesie wychowywania studentów nie jest przedmiotem wielu publikacji. Może to wynikać z faktu, iż wychowywanie, czyli oddziaływanie nauczycieli akademickich na tożsamość i postawę uczniów, w sposób oczywisty towarzyszy procesowi dydaktycznemu. Istotną kwestią wydaje się zatem identyfikacja norm i zasad etycznych dotyczących wszystkich sfer działalności uczelni.

Omawiając kwestie etyczne w odniesieniu do nauki, warto zwrócić uwagę na zjawisko zaufania do tejże nauki. Piotr Sztompka (2007) podkreślił, że obecny czas „nauki postakademickiej”, cechujący się erozją zaufania oraz często występującymi zjawiskami patologicznymi, wymaga

od naukowców realizacji akademickich wartości. W tym kontekście warto wskazać na Kodeks Etyki Pracownika Naukowego (2020), opracowany przez Polską Akademię Nauk. W dokumencie tym podkreślono, że „Wartości etyczne, standardy rzetelności naukowej oraz dobre praktyki w nauce uwydatniają etyczną i społeczną odpowiedzialność naukowców” (Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, 2020, s. 3). W tabeli 1 zaprezentowano zasady i wartości (zawarte w kodeksie), których przestrzeganie umożliwi zachowanie wysokich standardów w nauce.

Tabela. 1. Zasady i wartości ujęte w Kodeksie Etyki Pracownika Naukowego

Zasady/wartości	Przykłady zasad/wartości
Podstawowe zasady etyki	<ul style="list-style-type: none"> • poszanowanie godności człowieka oraz życia we wszystkich jego przejawach; • prawdomówność; • uczciwość; • rzetelność; • obowiązek przestrzegania przyjętych zobowiązań; • uznanie prawa do wolności przekonań i prawa własności.
Uniwersalne zasady i wartości etyczne w pracy naukowej	<ul style="list-style-type: none"> • sumiennosc w prezentowaniu celów, prowadzeniu badań oraz interpretacji wyników; • wiarygodność w prowadzeniu badań, krytycyzm wobec uzyskanych wyników, skrupulatność, troska o szczegóły i pieczołowitość w przedstawianiu wyników badań; • obiektywizm; • niezależność od zewnętrznych wpływów na prowadzenie badań; • otwartość w dyskusjach z innymi naukowcami na temat własnych badań oraz uczciwe przekazywanie wiedzy społeczeństwu; • przejrzystość dokumentowania badań naukowych; • odpowiedzialność przejawiana wobec obiektów badań (ludzi, zwierząt); • odpowiedzialność za społeczno-gospodarcze i środowiskowe konsekwencje sformułowanych konkluzji; • sprawiedliwość i rzetelność w ocenie merytorycznej i etycznej pracy innych badaczy; • niewykorzystywanie swojego naukowego autorytetu przy wypowiedaniu się na tematy spoza obszaru własnych kompetencji; • odwaga w sprzeciwianiu się poglądom sprzecznym z wiedzą naukową oraz praktykom niezgodnym z zasadami rzetelności naukowej; • troska o przyszłe pokolenia naukowców.

Źródło: Kodeks Etyki Pracownika Naukowego, 2020.

Każdy badacz od początku uprawiania nauki powinien mieć świadomość powyższych reguł i znać konsekwencje ich naruszenia. W kodeksie (2020)

wskazano także na tzw. dobre praktyki, które powinny być przestrzegane w takich obszarach, jak: postępowanie z danymi naukowymi; procedury badawcze; autorstwo oraz publikowanie wyników badań; recenzowanie i opiniowanie; kształtowanie młodej kadry naukowej i studentów; relacja ze społeczeństwem; wykluczenie konfliktu interesów.

Anna Krajewska (2011) podkreśla konieczność łączenia etyki z wychowaniem. Zwraca uwagę, że główną przyczyną powszechnego kryzysu etyki jest relatywizm. W obliczu przemian społeczno-gospodarczych oraz funkcjonowania różnych kodeksów moralnych młodzi ludzie mają problemy z odróżnieniem tego, co dobre, od tego, co złe. Ważne jest zatem, jej zdaniem, stosowanie etyki odpowiedzialności, która uwzględnia konsekwencje podejmowanych decyzji moralnych. Zadaniem wychowania powinna być etyczna odbudowa społeczeństwa na podstawie wartości. Badacze (Kapias, Kasperek i Polok, 2008) wskazują, że proces wychowania młodych ludzi w trakcie studiów powinien być ukierunkowany na wartości charakterystyczne dla środowiska akademickiego, takie jak: odpowiedzialność, prawda, wolność, autorytet, sprawiedliwość, patriotyzm.

Warto nadmienić, iż w problematykę wychowywania studentów wpisuje się koncepcja społecznej więzi moralnej, którą budują trzy składniki: zaufanie, lojalność, solidarność. Kształtowaniu tej więzi najbardziej sprzyja relacja między nauczycielem akademickim a studentem typu mistrz – uczeń, która dziś jest traktowana jako swego rodzaju relikwiny przeszłości (Olbrycht, 2005). Na znaczenie tej relacji nie tylko w wychowaniu, ale również w dydaktyce akademickiej zwraca uwagę Andrzej Borowski (2016). Pojęcie „mistrzostwa” ujmując jako cnotę, która pozwala na czynienie dobra i dążenie do doskonałości we wszystkich obszarach aktywności nauczyciela akademickiego. „Mistrzostwo akademickie” rozumie on jako nauczanie umiejętności i kształtowanie charakteru uczniów oraz podkreśla trud wpisany w realizowanie tego celu zarówno ze strony mistrza, jak i ucznia. W tak pojmowanym „mistrzostwie akademickim” widzi sposób na wyjście szkoły wyższej z kryzysu jakościowego, w tym moralnego. Wartość współdziałania dydaktycznego podkreśla także Anna Krajewska, definiując je jako:

system wielopodmiotowych działań w procesie kształcenia, składający się ze świadomych działań nauczycieli akademickich i studentów ukierunkowanych na wspólne lub zgodne cele – wywoływanie zmian w osobowości kształcących się stosownie do przyjętych wartości i celów (2018, s. 188).

Osiągnięcie tych celów zakłada wzajemną pomoc, która ułatwia przygotowanie, realizację oraz kontrolę i ocenę procesu edukacji. Efektywne współdziałanie dydaktyczne wpływa na poprawę jakości kształcenia,

ponadto doświadczenia studentów nabywane w trakcie nauczania-uczenia się mogą być przenoszone do dalszego życia zawodowego, osobistego, rodzinnego, co stanowi dodatkową wartość współdziałania.

Podsumowując wątek etyki w szkolnictwie wyższym, warto przytoczyć wyniki badań² przeprowadzonych wśród wybranych grup studentów Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Pojęcie „etyka” jest przez nich najczęściej łączone z określeniami: „moralność”, „normy” oraz „uczciwość” (tabela 2).

Tabela 2. Określenia łączone z pojęciem etyki w opinii studentów (N = 113)

Określenie	Liczba wskazań	% wskazań
Dobro	40	35,40
Zło	5	4,42
Moralność	97	85,84
Uczciwość	72	63,72
Odpowiedzialność	47	41,59
Przestrzeganie prawa	54	47,79
Wolność	12	10,62
Normy	91	80,53

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kolejne sformułowania kojarzone przez studentów z etyką to: „przestrzeganie prawa” oraz „odpowiedzialność”, a także: „dobro”. Najmniejszą liczbę wskazań uzyskały warianty odpowiedzi: „wolność” oraz „zło”. Należy zauważyć, że badani studenci poprawnie interpretują pojęcie etyki, odnosząc je do moralności, norm i przestrzegania przepisów prawa. Ponadto, etyka w ich opinii jest łączona z wartościami, szczególnie takimi jak: uczciwość, odpowiedzialność, dobro. Wartości te wchodzą w skład etosu akademickiego. W tym kontekście warto zadać pytanie: czy wychowywanie młodych ludzi do wartości charakterystycznych dla etosu akademickiego oraz uzyskanie przez nich doświadczenie więzi moralnej w relacji nauczyciel – student znajduje odzwierciedlenie w systemie wartości wyznawanym podczas nauki oraz po jej ukończeniu, w życiu zawodowym? Próba odpowiedzi zostanie zaprezentowana w kolejnej części niniejszego artykułu.

2 Badania zostały zrealizowane w roku akademickim 2022/2023 w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej, w ramach ewaluacji indywidualnej dwóch wybranych przedmiotów, realizowanych na kierunku zarządzanie. Oprócz pytań otwartych dotyczących odczuć studentów nt. przedmiotów zapytano również: „Z którymi słowami/określeniami kojarzy Ci się termin: *etyka*?”. Studenci mieli do wyboru określone warianty odpowiedzi. W analizie ujęto 113 kompletnych odpowiedzi. Badania zostały przeprowadzone techniką ankiety audytoryjnej.

Istota wyznawanych wartości – przegląd wybranych wyników badań

Pojęcie wartości jest różnorodnie definiowane i interpretowane. Wcześniej wspomniano o wartościach, które można uznać za kulturowe (Misztal, 1980). Wyróżnia się też wartości o charakterze psychologicznym (wyznawane przez daną jednostkę), socjologicznym (wartości wyznawane przez grupy społeczne) (Misztal, 1980). Wartości bywają też utożsamiane z postawami, motywami, preferencjami, zachowaniem, działaniem itp. (Gajda, 1997), albo też wskazuje się, że wartości służą kształtowaniu indywidualnych postaw (Fritzsche, 2007).

Zdaniem Milтона Rokeacha (1973) wartości stanowią system, w którym poszczególne elementy są uporządkowane według stopnia ważności, czy też może według skali, do jakiej wartości te się odnoszą. Według tego autora, wartości mogą być rozpatrywane w skali mikro (osoba), mezo (organizacja, przedsiębiorstwo) i makro (społeczeństwo). Wyznawane przez człowieka wartości wpływają na jego postawy, a przez to na podejmowane decyzje, określanie celów, funkcjonowanie w organizacji. W opinii Kapiasa i Poloka (2014) powiązanie wartości z działaniami realizowanymi przez ludzi w procesie aktywności życiowej przyporządkowuje je do etosu i moralności. Badacze ci, koncentrując się w swoich rozważaniach przede wszystkim na etosie pracy, podkreślają konieczność poszukiwania właściwego etosu, czyli przyswajania właściwej dla danej osoby hierarchii wartości.

Badania systemu wartości dostarczają szerokiej wiedzy osobom zarządzającym na temat możliwych postaw, zachowań, motywów działania zarówno w życiu osobistym, jak i w pracy zawodowej (Rokeach, 1973). Warto jest też podkreślenia, że wartości te ulegają zmianom, przy czym zmiany te nie są szybkie. Ponadto, jak zauważa Jurczak (2015), wartości, które były wyznawane kiedyś, z czasem się dezaktualizują.

Niewątpliwie, z punktu widzenia funkcjonowania każdej organizacji czy zespołu, ważna jest znajomość wartości wyznawanych przez pracowników, czyli

czynności i zachowań w organizacji, którym osoby i grupy przypisują duże znaczenie w zakresie wartości materialnych, społecznych, psychicznych i etycznych (Michalczyk, 1988, s. 297).

Uzyskana wiedza może być wykorzystywana do motywowania pracowników, ich rozwoju, budowania relacji i sprawnych zespołów, a tym samym do lepszego funkcjonowania organizacji, również w wymiarze ekonomicznym.

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. Nie oznacza to oczywiście odrzucenia zindywidualizowanych zachowań i przekonań poszczególnych jednostek (Swadźba, 1999). Sednem zachowań pracowników są jednak wartości zakorzenione w kulturze firmy oraz ich własne. Sukces przedsiębiorstwa zależy bowiem w dużej mierze od zaangażowania zatrudnionych w nim osób (Juchnowicz, 2010; Młokosiewicz, 2017), a to zaangażowanie jest w części zależne od możliwości realizacji oczekiwań związanych z posiadanymi wartościami (zob. też: Wilson, 2003; Jin i Drozdhenko, 2010; Posner, 2010).

Przedstawione skrótowo rozważania pozwalają wysunąć wniosek o istotnym, zarówno z punktu widzenia naukowego, jak i praktycznego problemie, jakim jest system wartości pracowników. Kluczowymi pracownikami na rynku pracy są specjaliści, menedżerowie, a ci w znakomitej większości są absolwentami szkół wyższych. Warto zatem badać tych, którzy wchodzi albo zaraz wejdą na rynek pracy.

Badania nad wartościami realizowane są od dawna. Z tej przyczyny, iż niniejszy artykuł odnosi się m.in. do wartości ważnych dla studentów w kontekście życia osobistego i zawodowego, w tabeli 3 zaprezentowano wyniki badań nad wyznawanymi wartościami przeprowadzone przez polskich naukowców oraz wybrane instytucje publiczne.

Tabela 3. Najważniejsze wartości dla Polaków

Autor badań / instytucja	Najważniejsze wartości
Marjański (1995)	rodzina, praca i przyjaciele
Szymański (1998)	dobre kontakty z rówieśnikami, przyjaźń, zaufanie
CBOS (1999)	życie rodzinne, ciekawa praca, miłość i przyjaźń
Wołk (2002)	życie rodzinne, dobra i wysoko płatna praca
CBOS (2013)	szczęście rodzinne, dobre zdrowie, uczciwe życie
Corporate Values Index (2013)	innowacyjność, jakość, satysfakcja klienta i uczciwość
Strózik (2014)	rodzina, zdrowie, przyjaciele oraz udane małżeństwo
Badania spójności społecznej (2015)	zdrowie, rodzina i szczęście rodzinne, praca zawodowa
CBOS (2019)	szczęście rodzinne, dobre zdrowie
CBOS (2020)	zdrowie, rodzina

Źródło: opracowanie własne na podstawie wskazanych w tabeli publikacji.

Analiza zawartości tabeli 3 pozwala zauważyć pewną prawidłowość. Otóż wartością najwyżej cenioną przez Polaków na przestrzeni ostatnich prawie 30 lat jest rodzina. Wśród innych, także ważnych wartości znajdują się: zdrowie, przyjaźń, praca zawodowa.

Tabela 4. Wybrane publikacje oparte na wynikach badań empirycznych dotyczących hierarchii wartości z perspektywy studentów

Autor/ tytuł	Metodyka i wyniki badań
Wnuk, Marcinkowski, Kalisz (2010)	<p>Badania ankietowe przeprowadzono na próbie 75 studentów realizujących naukę w Bydgoskiej Wyższej Szkole z siedzibą w Bydgoszczy na kierunkach: zdrowie publiczne i fizjoterapia. Dla zweryfikowania hierarchii wartości badacze zastosowali Skalę Wartości Schelerowskich.</p> <p>Wyniki badań:</p> <ul style="list-style-type: none"> • najważniejsze wartości wskazywane przez badanych to wartości moralne, takie jak: dobroć, prawdomówność, miłość bliźniego, szczerłość, pomaganie innym, uczciwość, pokój i życzliwość; • najmniej ważne dla badanych okazały się wartości estetyczne, takie jak: regularność rysów, gustowność, proporcjonalność kształtów, elegancja i ład; • przeciętnie ważne wartości dla ankietowanych studentów stanowią wartości święte (Bóg, zbawienie, życie wieczne).
Jureczak (2015)	<p>Celem badań było sprawdzenie, w jakim stopniu wartości wyznawane przez nauczycieli akademickich różnią się od tych, którymi kierują się studenci. Badaniami objęto 30 wykładowców akademickich pracujących na wybranej krakowskiej uczelni oraz 50 studentów. Autorka posłużyła się Skalą Wartości Schelerowskich.</p> <p>Wyniki badań:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dla studentów najważniejsze są wartości estetyczne, następnie • wartości prawdy, moralne, a trzy ostatnie kategorie zajmują wartości witalne, hedonistyczne i święte; • hierarchia wartości dla badanych nauczycieli przedstawia się następująco: wartości prawdy, estetyczne aspekty, wartości moralne, wartości witalne, wartości hedonistyczne, wartości święte; • hierarchia wyznawanych wartości różni się w obu badanych grupach.
Brojek, Turosz i Bochenek (2016)	<p>Celem badań było poznanie wartości preferowanych przez studentów wychowania fizycznego oraz ich celów i dążeń życiowych. Badania przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem Skali Wartości Milтона Rokeacha oraz autorskiego kwestionariusza. Próba badawcza liczyła 518 studentów kończących studia I i II stopnia wychowania fizycznego Wydziału Wychowania Fizycznego i Sportu w Białej Podlaskiej, Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży oraz Politechniki Opolskiej.</p> <p>Wyniki badań:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wśród cenionych przez badanych studentów wartości ostatecznych na czołowych miejscach znalazły się: zdrowie, dojrzała miłość i szacunek dla siebie; • do wartości instrumentalnych, najwyżej lokowanych przez respondentów należały: uczciwość, ambicje, gotowość kochania, odpowiedzialność, samodzielność i wytrwałość; • w grupie wartości: najważniejsze cele oraz dążenia życiowe ankietowani wskazali w kolejności: zdrowie, wykonywanie satysfakcjonującej pracy i odwzajemnioną miłość.

Winch (2019)	Badania zostały zrealizowane techniką ankietową na próbie 433 kandydatów na studia (była to młodzież odwiedzająca SGH w Warszawie w ramach dnia otwartego uczelni, uczniowie trzech szkół średnich biorących udział w programie „Klasa akademicka SGH”, osoby biorące udział w kursach przygotowawczych do egzaminów wstępnych). Problem badawczy został określony w formie pytania: Jaki system wartości charakteryzuje uczniów ubiegających się o indeks uczelni ekonomicznej? Dla badanych kluczowe wartości według ważności oceny to: praca zgodna z zainteresowaniami, dobre wynagrodzenie za pracę, udane życie rodzinne, przyjaźń innych osób oraz spokojne i stabilne życie.
--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Źródło: opracowanie własne na podstawie wskazanych publikacji.

W literaturze można odnaleźć także publikacje dotyczące hierarchii wartości z perspektywy studentów. W tabeli 4 przedstawiono wybrane artykuły, których autorzy opisali wyniki badań własnych zrealizowanych wśród studentów (lub kandydatów na studia), postrzeganych jako członków wspólnoty akademickiej.

Zaprezentowane w tabeli 4 wyniki badań nie są jednoznaczne i ujmują wiele odpowiedzi, nie zawsze wprost porównywalnych. Można jednak, dokonując pewnego uogólnienia, zidentyfikować najczęściej wskazywane (najwyżej oceniane) przez studentów wartości, do których należą: zdrowie oraz satysfakcjonująca praca.

Wartości w życiu i pracy wyznawane przez studentów zarządzania – wyniki badań własnych

Od 2007 r. w Uniwersytecie Szczecińskim realizowane są cykliczne badania poświęcone postrzeganiu wartości przez studentów. Badaniami są objęci studenci kierunków ekonomicznych, głównie zarządzania, i kierunków społecznych, takich jak ekonomia. Cel badań został określony jako identyfikacja i ocena wartości w życiu i pracy wyznawanych przez studentów. W związku z tak określonym celem postawiono dwa pytania badawcze:

1. Jakie wartości w życiu są najważniejsze dla badanych studentów?
2. Jakie wartości w obecnie wykonywanej lub przyszłej pracy zawodowej są najważniejsze dla badanych studentów?

Badania przeprowadzone były podczas zajęć dydaktycznych przy pomocy formularzy ankiet zawierających po 10 stwierdzeń (wartości). Studenci mieli za zadanie uszeregować wymienione wartości, osobno w życiu i osobno w pracy, od 1 do 10, gdzie 1 to wartość najważniejsza, a 10 najmniej ważna. W badaniach zastosowano technikę ankiety audytoryjnej (lata: 2007, 2011, 2012, 2014, 2019, 2021, 2022, 2023) lub ankiety internetowej (2020 r.). W roku 2007 liczba studentów, którzy wzięli udział

w badaniu, wynosiła 239. W kolejnych latach próba badawcza była coraz mniejsza, przede wszystkim z uwagi na spadek liczby studentów zarządzania w Uniwersytecie Szczecińskim.

Uzyskane wyniki badań miały, po pierwsze, dać podstawę do pogłębienia badań dotyczących wyznawanych przez studentów wartości. Po drugie, miały być wykorzystane w dyskusji ze studentami, w ramach prowadzonych zajęć dydaktycznych, na temat hierarchii wartości oraz implikacji w odniesieniu do posiadanych kompetencji oraz w kontekście skuteczności zarządzania w organizacjach. Po trzecie, otrzymane wyniki stanowią punkt wyjścia do pogłębionych badań nad zarządzaniem kapitałem ludzkim we współczesnych organizacjach, w tym rozwoju, motywowania, oceniania pracowników.

Zaprezentowane w niniejszym artykule wyniki badań należy traktować jako wstępne i odnoszące się tylko do badanych studentów. W tabelach 5 i 6 zaprezentowano ocenę wartości w życiu oraz w pracy dokonaną przez badanych studentów w latach 2007–2023.

Tabela 5. Wartości w życiu wyznawane przez studentów Uniwersytetu Szczecińskiego

Wartości	2007	2011	2012	2014	2015	2019	2020	2021	2022	2023
N =	239	228	167	152	122	109	151	101	88	42
Rodzina	1,9	3,3	2,2	1,1	1,3	2,3	2,4	1,9	3,6	1,4
Dobre zdrowie	2,4	3,4	2,0	3,1	2,4	2,7	1,6	2,7	3,9	2,9
Przyjaciele i znajomi	4,7	3,9	5,1	3,9	3,3	4,7	4,4	4,2	3,9	4,1
Stabilne zatrudnienie	5,1	5,3	5,0	4,1	5,3	4,4	5,2	6,1	5,1	5,5
Wykształcenie	5,1	5,1	5,5	5,0	5,6	5,6	4,6	6,4	6,0	5,2
Wysokie wynagrodzenie	5,9	5,0	5,8	5,6	6,3	4,6	5,8	5,4	5,7	5,2
Czas wolny	6,8	6,8	7,4	7,2	7,3	6,5	7,1	6,2	5,8	7,8
Wysoka pozycja materialna	7,2	7,4	7,5	7,7	6,1	6,5	7,8	5,8	7,7	6,0
Zasady religii	7,4	7,3	7,4	9,3	8,4	9,8	9,5	8,8	7,5	8,8
Podróże	8,2	7,6	8,2	7,4	8,8	7,4	6,5	7,4	5,7	7,8

Źródło: opracowanie na podstawie przeprowadzonych badań własnych w latach 2007–2023.

Przedstawione w tabeli 5 wyniki pokazują, że najważniejszymi wartościami w życiu dla badanych studentów są: rodzina, dobre zdrowie oraz przyjaciele i znajomi. Warto podkreślić jest tak duże znaczenie rodziny. Z drugiej strony, wartościami najniżej ocenianymi są zasady religii i podróże. Z kolei w tabeli 6 zaprezentowane są informacje o hierarchii wartości w pracy.

Tabela 6. Wartości w pracy wyznawane przez studentów Uniwersytetu Szczecińskiego

Wartości	2007	2011	2012	2014	2015	2019	2020	2021	2022	2023
N =	239	228	167	152	122	109	151	101	88	42
Dobra atmosfera w pracy	3,4	3,7	3,5	3,1	4,0	3,2	3,8	3,9	5,1	4,0
Praca dająca dużo radości	3,5	3,7	2,7	3,5	2,4	3,9	2,3	2,8	4,0	2,9
Wysokie wynagrodzenie	3,9	4,2	3,5	4,4	4,0	3,4	4,8	3,3	5,0	3,1
Widzenie sensu prac	3,9	4,9	4,6	4,4	4,5	4,3	3,8	4,5	4,8	4,1
Możliwość bycia kreatywnym	5,1	5,0	6,2	5,9	6,0	6,0	5,2	6,8	5,6	7,0
Oddzielenie czasu pracy od czasu wolnego	6,1	5,7	6,2	4,4	5,1	5,5	4,8	5,5	5,8	3,8
Elastyczny czas pracy	6,3	6,4	6,6	5,6	5,0	5,6	4,5	4,9	5,1	5,5
Dużo samodzielności w pracy	6,6	6,7	5,9	7,2	7,7	6,3	7,4	7,2	6,9	8,0
Krótszy czas pracy	7,7	7,6	7,4	8,8	7,0	8,4	8,3	7,5	6,4	7,5
Dużo odpowiedzialności	8,3	7,0	8,4	7,7	8,9	8,3	9,3	8,8	5,9	9,1

Źródło: opracowanie na podstawie przeprowadzonych badań własnych w latach 2007–2023.

W przypadku wartości w pracy (tabela 6) można zaobserwować nieznacznie większą zmienność, szczególnie w perspektywie dwóch ostatnich lat. W latach 2007 i 2011 najważniejszą wartością była dobra atmosfera. W kolejnych latach częściej wskazywano pracę dającą dużo radości. Na trzecim miejscu z reguły było wysokie wynagrodzenie, ale pojawiło się też widzenie sensu pracy. Większe zmiany były zauważalne w latach 2022 i 2023. W okresie tym mniejszą wagę przypisano dobrej atmosferze (4 miejsce), a w 2023 r. – trzecie miejsce zajęło oddzielenie czasu pracy od czasu wolnego. Najniższą wagę przywiązywano do ponoszenia dużej odpowiedzialności, krótszego czasu pracy i dużej samodzielności, przy czym warto zauważyć, że stosunkowo nisko oceniono możliwość bycia kreatywnym. Te wyniki mogą być bardzo przydatne dla osób zarządzających, gdyż wskazują kierunki i narzędzia motywowania pracowników, ale też zaangażowania czy rozwoju.

W odniesieniu do zaprezentowanych wyników badań należy wskazać pewne ograniczenia metodyczne. Dotyczą one przede wszystkim dwóch kwestii: liczebności próby oraz zastosowanej metody badawczej.

Jeśli chodzi o pierwsze ograniczenie, to zmieniająca się w poszczególnych latach liczba studentów biorących udział w badaniu powoduje brak reprezentatywności oraz utrudnia jednoznaczną interpretację wyników. Z kolei przyjęta metoda badawcza uniemożliwia przeprowadzenie głębszej analizy w zakresie wskazania przyczyn czy szerszego kontekstu opisywanego zagadnienia. Interesujące byłoby też przeprowadzenie analizy na temat czynników kształtujących system wartości studentów w trakcie cyklu kształcenia i zmian hierarchii tych wartości.

Należy podkreślić, że pomimo wskazanych ograniczeń metodycznych przedstawionych badań uzyskane wyniki są ważną wskazówką dla kierunków dalszych badań naukowych, działań praktycznych realizowanych w organizacjach oraz zajęć dydaktycznych. Wyniki sugerują również, że wartości, jak i wiele elementów otoczenia organizacji zmieniają się z biegiem lat, co wpływa również na potrzebę modyfikacji systemów zarządzania, motywowania, oceniania, rozwoju. Warto rozważyć przeprowadzenie badań na próbie reprezentatywnej, co pozwoli na uogólnienie wniosków, a także objęcie badaniami pracodawców. Wówczas wyniki stanowiłyby cenną wskazówkę dla zarządzających w odniesieniu do nich samych oraz podwładnych.

Podsumowanie i wnioski

Na podstawie dokonanego przeglądu wybranych publikacji naukowych można stwierdzić, że w aktualnej rzeczywistości funkcjonowania szkół wyższych realizacja podstawowych wartości charakterystycznych dla wspólnoty akademickiej (prawda, wolność, odpowiedzialność, rzetelność) jest związana z opracowaniem i wprowadzeniem kodeksów etycznych. Ponadto zasady i wartości wskazane w kodeksach etycznych powinny dotyczyć nie tylko nauki, ale również kształcenia i wychowania studentów. Działania etyczne względem studentów, jako członków wspólnoty uczelni, powinny się opierać na współdziałaniu dydaktycznym, budowaniu relacji oraz wychowaniu ku wartościom.

Badania własne zrealizowane wśród studentów zarządzania potwierdzają, że najważniejszymi wartościami w życiu badanych są rodzina i dobre zdrowie, najmniejsze zaś znaczenie, z analizowanych, mają zasady religii i podróże. Uwzględniając kontekst pracy zawodowej, o ile dbałość o zdrowie zatrudnionych osób wydaje się zrozumiałym zagadnieniem, o tyle zbyt mało uwagi poświęca się znaczeniu rodziny dla pracowników. Stąd też dobrze byłoby zrealizować badania i przygotować opracowania dotyczące wspierania rodzin aktualnych czy przyszłych pracowników, bowiem korzyścią mogłaby być wyższa wydajność pracy, mniejsza

fluktuacja, lepsze relacje i atmosfera. Chodzi tu o rozwiązania zarządcze, związane m.in. z czasem i organizacją pracy. Z kolei kluczowe wartości w pracy wskazane przez badanych to praca dająca radość, dobra atmosfera i wysokie wynagrodzenie, zaś najniżej oceniona wartość to duża odpowiedzialność w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Te najistotniejsze wartości pokazują, że dla pracowników ważniejsze nawet niż wysokie wynagrodzenie jest wykonywanie pracy odpowiadającej ich osobowości, w dobrym zespole pracowników oraz dostrzeganie sensu tego, co się robi. Są to niezmiernie ważne wskazówki dla pracowników akademickich, menedżerów i samych studentów. Nauczycielom akademickim ukazują bowiem, że należy uświadamiać studentów, szczególnie zarządzania, którzy w przyszłości będą menedżerami, że dobre zarządzanie związane jest z przestrzeganiem zasad etycznych, poszanowaniem godności pracowników, indywidualnym podejściem i zrozumieniem, bo tylko w ten sposób tworzy się zgrane zespoły, kształtuje przyjazną atmosferę, buduje prawidłowe relacje. Podobnie, także menedżerom pokazują, że skuteczne zarządzanie w długim okresie powinno się opierać na etyce, postrzeganiu godności pracowników, kreowaniu dobrych relacji w organizacji. Studentom natomiast uświadamiają, że doświadczenia nabywane w trakcie kształcenia pozwalają rozwijać umiejętności budowania relacji na podstawie konkretnych wartości, które są dla nich, jak wskazują przytoczone wyniki badań, ważne.

BIBLIOGRAFIA

- Borowski, A. (2016). O mistrzostwie w dydaktyce akademickiej. W: B. Bokus i E. Kosowska (red.), *Nauczyciel akademicki – etos i warsztat*. Piaseczno: Studio Lexem, 89–98.
- Brojek, A., Turosz, M.A. i Bochenek, A. (2016). Wartości życiowe studentów wychowania fizycznego jako element ich kompetencji wychowawczych. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, nr 35(1), 127–140. DOI: 10.17951/lrp.2016.35.1.127
- CBOS (1999). *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży*. Pozyskano z: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/1999/K_095_99.PDF (dostęp: 23.08.2022)
- CBOS (2013). *Wartości i normy*. Pozyskano z: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF (dostęp: 13.09.2022)
- CBOS (2019). Pozyskano z: <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/2020/02/newsletter.php> (dostęp: 20.02.2023)
- CBOS (2020). *Wartości w czasach zarazy*. Pozyskano z: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF (dostęp: 25.03.2024)
- CVI (2013). Pozyskano z: http://www.zoebelicom.ch/fileadmin/user_upload/Aktuell/Q_A_Corporate_Values_ (dostęp: 12.08.2022)

- Cywińska, M. (2013). Wybrane aspekty etyczne funkcjonowania wyższych uczelni w Polsce. W: J. Wyleżalek, K. Najder-Stefaniak i K. Bogacka (red.), *Spoleczne, etyczne i prawne aspekty funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW, 102–111.
- Denek, K. (2015). Uniwersytet. Między tradycją a oczekiwaniami współczesności. W: K. Denek, A. Kamińska i P. Oleśniewicz (red.), *Edukacja jutra. Aksjologiczno-kulturowy fundament edukacji jutra*. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, 23–44.
- Dietl, J. i Sapijaszka, Z. (red.) (2009). *Rola uczelni w rozwijaniu społeczeństwa obywatelskiego*. Łódź: Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości.
- Dylus, A. (2005). *Globalizacja. Refleksje etyczne*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Etos akademicki. Wartości i zasady postępowania przyjęte w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie (projekt) (2004). W: K. Kloc i E. Chmielecka (red.), *Dobre obyczaje w kształceniu akademickim*. Warszawa: Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, 9–17.
- Fritzsche, D.J. (2007). Personal Values Influence on the Ethical Dimension of Decision Making. *Journal of Business Ethics*, nr 75, 335–343.
- Gajda, J. (1997). *Wartości w życiu człowieka. Prawda, miłość, samotność*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- GUS (2015). *Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 roku*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Herman, Z.S. (1994). Etyka badania naukowego i nauczania w naukach biologicznych i medycznych. W: J. Zieliński i L. Tyszkiewicz (red.), *Etyka w środowisku akademickim*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Komitet Etyki w Nauce, 53–61.
- Jakubowska, M. (2018). Badanie kultury szkoły jako szansa poznania wrażliwości aksjologicznej placówki. W: K. Czykier, T. Sosnowski i T. Bajkowski (red.), *Wartości – edukacja – przemiany. Inspiracje dla teorii i praktyki społecznej*. Białystok: Wydział Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu w Białymstoku, 177–186.
- Jin, K.G. i Drozdenko, R.G. (2010). Relationships among Perceived Organizational Core Values, Corporate Social Responsibility, Ethics, and Organizational Performance Outcomes. *Journal of Business Ethics*, nr 92, 341–359.
- Jóźwiak, J. (2004). Kodeksy i rzeczywistość. O przyczynach naruszania zasad. W: K. Kloc i E. Chmielecka (red.), *Dobre obyczaje w kształceniu akademickim*. Warszawa: Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, 93–99.
- Juchnowicz, M. (2010). *Zarządzanie przez zaangażowanie*. Warszawa: PWE.
- Jurczak, A. (2015). Wartości wyznawane przez pracowników naukowych vs wartości studentów. *Pedagogika Przedszkolna i Wczesnoszkolna*, nr 3(6), 81–88.

- Kamiński, K. (2022). Po co komu wartości? Kultura wartości w szkole – zarys aksjologiczno-pedeutologiczny. *Pedagogika Filozoficzna*, tom IX, 161–172.
- Kapias, M., Kasperek, K. i Polok, G. (2008). *Etyczne aspekty wychowania w szkole wyższej*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
- Kapias, M. i Polok, G. (2014). *Etos pracy w perspektywie badań longitudinalnych nad preferencjami aksjologicznymi studentów UE Katowice*. Pozyskano z: <https://bibliotekanauki.pl/articles/586906> (dostęp: 12.09.2023)
- Klimczak, B. (1999). *Etyka gospodarcza*. Wrocław: Wydawnictwo AE we Wrocławiu.
- Kodeks Etyki Pracownika Naukowego (2020). Pozyskano z: <https://instytucja.pan.pl/> (dostęp: 12.09.2023)
- Krajewska, A. (2011). Etyka i wychowanie w kontekście edukacji. *Studia Etyczne*, nr 13(1), 569–579.
- Krajewska, A. (2018). Współdziałanie dydaktyczne nauczycieli i studentów jako wartość edukacyjna. W: K. Czykier, T. Sosnowski i T. Bajkowski (red.), *Wartości – edukacja – przemiany. Inspiracje dla teorii i praktyki społecznej*. Białystok: Wydział Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu w Białymstoku, 187–196.
- Mariański, J. (1995). *Młodzież między tradycją a ponowoczesnością. Wartości moralne w świadomości maturzystów*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Melosik, Z. (2019). *Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Michalczyk, T. (1988). Zagrożenia wartości w pracy. *Studia Socjologiczne*, nr 2, 297–301.
- Misztal, M. (1980). *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa: PWN.
- Młokosiewicz, M. (2017). Budowanie organizacyjnej kultury zaufania – rola menedżerów. *Marketing i Rynek*, nr 4, 277–285.
- Najder-Stefaniak, K. (2013). Etyczny wymiar nauki i nauczania. W: J. Wyleżałek, K. Najder-Stefaniak i K. Bogacka (red.), *Społeczne, etyczne i prawne aspekty funkcjonowania szkolnictwa wyższego w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW, 79–89.
- Nowakowski, P.T. (2011). O etycznych kanonach pracy nauczycieli akademickich i próbach ich kodyfikowania. *Studia z Teorii Wychowania*, nr 2(1), 148–167.
- Olbrycht, K. (2005). Szkoła wyższa jako środowisko kształtowania się społecznej więzi moralnej. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, nr 2, 25–35.
- Piasecka, A. (2010). Wybrane aspekty etyki w szkole wyższej. W: E. Skrzypek (red.), *Problemy etyczne w organizacji uczącej się*. Lublin: Katedra Zarządzania Jakością i Wiedzą, 281–293.

- Pluta-Olearnik, M. (2019). Nowe generacje studentów z perspektywy współtworzenia wartości w uniwersytecie. *Marketing Instytucji Naukowych i Badawczych*, nr 4(34), 1–20.
- Polańska, A. (2008). O etyce pracy nauczyciela akademickiego. *Annales. Etyka w życiu Gospodarczym*, nr 11/2, 37–44.
- Posner, B.Z. (2010). Another Look at the Impact of Personal and Organizational Values Congruency. *Journal of Business Ethics*, no 97, 535–541.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Value*. New York: The Free Press.
- Sobański, R. (1994). Uwagi o ewentualnym kodeksie etyki pracownika nauki. W: J. Zieliński i L. Tyszkiewicz (red.), *Etyka w środowisku akademickim*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Komitet Etyki w Nauce, 48–52.
- Strózik, T. (2014). System wartości a ocena jakości życia młodzieży akademickiej w świetle badań ankietowych studentów uczelni Poznania. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, nr 2, 5–23.
- Swadźba, U. (1999). Praca jako wartość w badaniach socjologicznych. W: K. Jaremczuk (red.), *Kategoria wartości a cele przedsiębiorstwa*. Rzeszów: WPR.
- Sztompka, P. (2007). *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Szymański, M.J. (1998). *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*. Warszawa: IBE.
- Tarnopolski, A. (2020). *Filozofia edukacji. Wybrane zagadnienia*. Częstochowa: Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie.
- Tyszkiewicz, L. (1994). O potrzebie refleksji nad etyką w środowisku akademickim. W: J. Zieliński i L. Tyszkiewicz (red.), *Etyka w środowisku akademickim*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Komitet Etyki w Nauce, 11–15.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U., 2023 – tekst ujednolicony).
- Wilson, P. (2003). Politics, Values, and Commitment. *International Journal of Public Administration* (vol. 26, no. 2), 157–172.
- Winch, S. (2019) System wartości kandydatów na studia w uczelni ekonomicznej – na przykładzie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. *E-mentor*, nr 78(1), 18–24.
- Wnuk, M., Marcinkowski, J.T. i Kalisz, Z. (2010). Hierarchia wartości studentów zdrowia publicznego i fizjoterapii. *Problemy Higieny i Epidemiologii*, nr 91(1), 169–171.
- Wołek, Z. (2002). Perspektywy kariery młodzieży prowincjonalnej. *Edukacja*, nr 2, 65–71.
- Zbiegień-Maciąg, L. (1996). *Etyka w zarządzaniu*. Warszawa: Centrum Informacji Menedżera.

Wojciech Jarecki – dr hab. prof. Uniwersytetu Szczecińskiego, pracownik Katedry Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Zainteresowania badawcze dotyczą w szczególności rekrutacji, zarządzania wiekiem, kapitału ludzkiego, etyki w biznesie, kosztów i efektów edukacji, migracji. Autor monografii: *Szacowanie kosztów i efektów kształcenia ekonomicznego na poziomie wyższym*; *Rekrutacja pracowników*; *Aktywizacja zawodowa i badawcza członków Uniwersytetów Trzeciego Wieku* (współautor); *Kompetencje pracowników z Ukrainy na zachodniopomorskim rynku pracy* (współautor). Członek Katolickiego Stowarzyszenia Przedsiębiorców i Pracodawców w Szczecinie, stypendysta rządu szwajcarskiego w uniwersytetach w St. Gallen i Fryburgu.

Agnieszka Piasecka – doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Instytucie Nauk o Zarządzaniu i Jakości na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Jej zainteresowania naukowo-badawcze obejmują problematykę zarządzania jakością, kapitałem intelektualnym oraz zaufaniem, szczególnie w odniesieniu do szkół wyższych. Jest autorką monografii: *Wybrane aspekty zarządzania jakością w szkole wyższej*, *Systemy zapewnienia jakości kształcenia w polskich szkołach wyższych w świetle Procesu Bolońskiego* oraz współautorką pracy *Projakościowe koncepcje zarządzania w szkołach wyższych. TQM, Lean management, Kaizen*.