

## A R T Y K U Ł Y I R O Z P R A W Y

AGNIESZKA GOLIŃSKA, MAGDALENA ŁUŻNIAK-PIECHA  
*Uniwersytet SWPS*

IDENTYFIKOWANE RÓŻNICE I PODOBIENSTWA MIĘDZY POLSKIM  
SPOŁECZEŃSTWEM GOSZCZĄCYM A MIGRANTAMI Z UKRAINY  
I TURCJI — KONTEKST RYNKU PRACY I EDUKACJI

WPROWADZENIE I PROBLEM BADAWCZY

Migracje stanowią istotny czynnik kształtowania się społeczeństw Europy. Wzorce przepływów migracyjnych mogą ulec gwałtownej zmianie, z jednej strony jako odzwierciedlenie trendów historycznych i ekonomicznych, z drugiej zaś jako odpowiedź na bieżące wydarzenia polityczne. Biorąc pod uwagę złożoność procesów migracyjnych i ich długoterminowy charakter, dostrzegamy wyzwania w obszarze projektowania polityk migracyjnych, które powinny się opierać na rzetelnych danych badawczych. Inwazja wojsk rosyjskich na Ukrainę zmienia porządek w zakresie polityki gospodarczej i międzynarodowej w Europie, w szczególności w państwach ościennych. Polska znalazła się w skomplikowanej sytuacji gospodarczo-politycznej, w ciągu kilku tygodni stając się krajem o bardzo intensywnie wzrastającym współczynniku migracji, a nie — jak jeszcze kilka lat wcześniej — o przeważającym współczynniku emigracji (zob. Duszczyk, Kaczmarczyk 2022, s. 17).

Rząd polski nie zbudował do tej pory ustrukturyzowanej strategii zarządzania procesami imigracji, co w aktualnej sytuacji geopolitycznej stanowi ogromne wyzwanie dla funkcjonowania kraju (Baran, Grzymała-

-Moszczyńska 2022, s. 107), gdyż brak zaplanowanych działań w zakresie integracji przybyszy może doprowadzić do wzrostu napięcia w społeczeństwie przyjmującym. Wyzwaniem dla wielu społeczności lokalnych, a także organizacji i instytucji edukacyjnych będzie rosnąca wielokulturowość zespołów w nich funkcjonujących (Chłoń-Domińczak, Pater 2022, s. 38). Tekst niniejszy stanowi głos wskazujący na kluczową rolę społeczeństwa przyjmującego i jego oczekiwań, jeśli chodzi o strategie akulturacyjne wobec migrantów w ramach budowania efektywnej strategii umiędzynarodowienia społeczeństwa przechodzącego opisywane tu zmiany. Poznanie perspektywy gospodarzy jest niezbędne do skutecznego projektowania rozwiązań wspierających proces integracji migrantów.

W prezentowanym projekcie badawczym skupiono się na analizie perspektywy Polaków (społeczeństwo goszczące). Do badania wytypowano dwie grupy narodowe o różnym subiektywnie relacjonowanym przez gospodarzy dystansie kulturowym. Jednocześnie są to grupy wyraźnie obecne na rynku edukacyjnym i na rynku pracy<sup>1</sup> — te dwa obszary stały się przedmiotem analiz. Są to z jednej strony migranci z Ukrainy, uznawani za jedną z najbliższych Polakom grup narodowych (IOM, 2016), nie tylko z uwagi na położenie geograficzne, ale też pod względem wyznawanych wartości (Prokopenko, Kryvoruchko 2017, s. 7–16). Przybysze z Ukrainy są także w wysokim stopniu akceptowani przez społeczeństwo przyjmujące (Konieczna-Sałamatin 2009, s. 1–28) oraz ogólnie pozytywnie oceniani (Kwiatkowska, Dymko 2019, s. 229–245). Ponadto nie można zapominać, że przybysze z Ukrainy od lat stanowią największą grupę imigrantów w Polsce (Urząd do Spraw Cudzoziemców, 2021a). Druga grupa to osoby pochodzące z Turcji, w stosunku do których postrzegany przez Polaków dystans kulturowy uznawany jest za duży (zob. Pędziwiatr 2011). Badania i analizy prowadzone przez Wydział Studiów Europejskich Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie pod kierunkiem Konrada Pędziwiatra (2017) pokazują zjawisko polegające na utożsamieniu migrantów tureckich z ludnością muzułmańską. Jakkolwiek jest to skojarzenie niezwykle upraszczające, nie można pominąć jego istnienia w świadomości społecznej. Konsekwencją tego utożsamienia jest raportowane nasilenie postaw islafobicznych w różnych sferach życia społecznego, a także banali-

---

<sup>1</sup> Wybór obu grup migracyjnych został poprzedzony badaniami wstępnymi, w których sprawdzono subiektywny dystans kulturowy w stosunku do różnych grup narodowych studentów, a także deklarowaną częstość kontaktów z osobami pochodzącymi z tych grup. Na tej podstawie wytypowano dwie grupy, z którymi badani relatywnie często mają kontakt i które różnią się w zakresie relacjonowanego dystansu do kultury polskiej.

zacja poglądów dotyczących muzułmanów (Pędzwiatr 2020, s. 89–91). Ustalenia te potwierdzają badania prowadzone przez Centrum Badań nad Uprzedzeniami (np. Stefaniak 2015; Skrodzka, Stefaniak 2017). W ciągu ostatnich piętnastu lat odsetek osób, które twierdziły, że nie darzą osób z Turcji sympatią, zmieniał się, prawdopodobnie pod wpływem antymuzułmańskiego dyskursu medialnego (Andrejuk 2020, s. 150)<sup>2</sup>.

Celem prezentowanego projektu badawczego jest analiza perspektywy społeczeństwa polskiego przyjmowanej wobec dwóch grup mniejszościowych: z punktu widzenia gospodarzy kulturowo im bliższej (Ukraińcy i Ukrainki) lub bardziej odległej (Turcy i Turczynki). Przywołane w tekście artykułu badania sondażowe dostarczają danych na temat skali tych różnic, warto jednak wzbogacić je o wyniki badań jakościowych, które wskażą temat, zakres oraz treści tych różnic, tym samym uzupełniając zaobserwowaną lukę badawczą. Obszar analizy stanowią podobieństwa i różnice kulturowe w sferze szeroko rozumianej pracy oraz edukacji wyższej, co podyktowane jest potrzebą integracji i adaptacji migrantów w tych obszarach, zwłaszcza w przypadku ich decyzji o pozostaniu w Polsce na dłużej. Ponadto organizacje i instytucje — zarówno zatrudniające, jak i edukacyjne — należą do sfery publicznej funkcjonowania jednostek (por. Navas i in. 2007, s. 70), a co za tym idzie — są to obszary kluczowe z punktu widzenia efektywnego funkcjonowania społecznego w kraju przyjmującym.

Prezentowane w artykule badanie miało charakter eksploracyjny, postawiono w nim następujące pytania badawcze:

(1) Jakie podobieństwa i różnice kulturowe istotne z punktu widzenia rynku pracy i edukacji identyfikują Polacy w kontaktach z osobami z Ukrainy?

(2) Jakie podobieństwa i różnice kulturowe istotne z punktu widzenia rynku pracy i edukacji identyfikują Polacy w kontaktach z osobami z Turcji?

### Kontekst społeczny badania

W dniu 1 stycznia 2021 r. zezwolenie na pobyt w Polsce posiadało 457 tys. migrantów (Urząd do Spraw Cudzoziemców 2021b). Najliczniejszą grupę stanowiły osoby pochodzące z Ukrainy (244,2 tys.), następnie Białorusini (28,8 tys.), Niemcy (20,5 tys.), migranci z Rosji (12,7 tys.), z Wietnamu (10,9 tys.), a później z Indii (9,9 tys.). Statystyki te nie obejmują osób, których status migracyjny był nieuregulowany. Ukraińcy

---

<sup>2</sup> Więcej informacji o skojarzeniach między muzułmanami i osobami z Turcji można znaleźć: <http://www.euroislam.pl/index.php/stowarzyszenie/o-nas/> (za: Pędzwiatr 2017).

stanowili zatem najliczniejszą grupę migrantów w Polsce (blisko 50%). Większość przybyszy z tego kraju przebywała w województwie mazowieckim, przede wszystkim w Warszawie, migracje miały charakter mobilności czasowej lub cyrkulacyjnej (Duszczyk, Kaczmarczyk 2022). Imigracja ukraińska do Polski to przede wszystkim imigracja zarobkowa, jednak grupa ta dominowała liczebnie także wśród studentów z zagranicy na polskich uczelniach. W ciągu ostatnich dwudziestu lat liczba studentów zagranicznych w Polsce wzrosła blisko trzynastokrotnie. W 2000 roku było ich 6563, w 2021 zaś 84 689 (Perspektywy 2021). W tym przypadku najliczniejszą grupę stanowią także przybysze z Ukrainy (38 473), następnie z Białorusi (9739), z Indii (2563), z Turcji (1973), z Chin (1609) oraz z Rosji (1597). Po 2014 roku, czyli po inwazji Federacji Rosyjskiej na wschodnią Ukrainę, można było zaobserwować znaczny wzrost populacji imigrantów w Polsce: ze 100 tys. w 2011 roku do ponad 2 mln w 2019 roku (GUS 2020). Przyczyn wzrostu liczby przybyszów z Ukrainy możemy upatrywać z jednej strony w wybuchu wojny w Ukrainie i w powiązanych z nią problemach społeczno-gospodarczych, z drugiej zaś we wzroście popytu na pracę w Polsce (Duszczyk, Kaczmarczyk 2022, s. 17–18).

Agresja Rosji na Ukrainę 24 lutego 2022 r. spowodowała największą światową migrację uchodźców wojennych od czasów drugiej wojny światowej. UNHCR (2023) szacuje, iż na początku 2023 roku grupa ta liczyła ok. 7,9 mln osób (dane z 17 stycznia 2023 r.). Zgodnie z danymi Straży Granicznej (2023), od dnia wybuchu wojny w Ukrainie do 22 stycznia 2023 r. z Ukrainy do Polski wjechało ponad 7,5 mln osób, głównie kobiet i dzieci. Zgodnie z rządowymi statystykami (Gov.pl, 2023), do 20 lutego 2023 r. liczba osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy, wyniosła ok. 1,5 mln. Obecność w Polsce tak licznej grupy przybyszy miała istotny wpływ na sytuację społeczną, kulturową, a także gospodarczą.

Migranci z Turcji stanowią grupę znacznie mniej liczną. Zgodnie z danymi Urzędu do Spraw Cudzoziemców datowanymi na 23 stycznia 2023 r. w Polsce przebywało 6380 Turków posiadających kartę pobytu — osoby te zamieszkiwały głównie w województwie mazowieckim. Zakładać można jednak, że faktyczna liczba jest znacznie wyższa. Analizując jedynie liczbę wydanych zezwoleń na pracę można stwierdzić, że w społeczności tureckiej znacznie przeważa liczba mężczyzn, co prawdopodobnie wynika z relatywnie konserwatywnych norm dotyczących roli mężczyzny jako głowy rodziny (Andrejuk 2020, s. 154–155).

## Kontekst teoretyczny — akulturacja oraz subiektywny dystans kulturowy

Akulturacja to proces związany z przyjmowaniem przez jednostki elementów praktyk kulturowych, postaw, wartości oraz tożsamości nowego kontekstu kulturowego i/lub podtrzymywaniem tych wywodzących się z ich kultury pochodzenia (Schwartz i in. 2022). Autorem jednego z najbardziej rozpoznawalnych modeli akulturacji jest John Berry (1990). W modelu przez niego zaproponowanym migrująca jednostka musi odpowiedzieć sobie, czy pragnie utrzymywać kulturę pochodzenia oraz czy pragnie kontaktu z kulturą kraju osiedlenia. Skrzyżowanie dwóch wymiarów odpowiadających tym dwóm pytaniom pozwala wyodrębnić cztery strategie akulturacyjne (integracja, asymilacja, separacja i marginalizacja). Podkreśla się tu kluczowy wpływ społeczeństwa przyjmującego — jego nastawienia i oferty skierowanej do migrantów.

Badania dotyczące migracji międzynarodowych w szerokim zakresie opisują proces akulturacji grup imigrantów, stosunkowo mniejszą uwagę poświęca się zaś społeczeństwom przyjmującym (Snell, Zhou 2015; Mera i in. 2017). Chcąc jednak zrozumieć procesy akulturacyjne, należy wziąć pod uwagę ich kontekst (por. Chirkov 2009; Navas Luque, García Fernández, Rojas Tejeda 2006; Czubińska i in. 2018), ponieważ to odpowiedź społeczeństwa przyjmującego kształtuje strategie akulturacji grup napływowych (Esses, Hamilton, Gaucher 2018; Grzymała-Moszczyńska 2012; Piontkowski, Rohmann, Florack 2002). Co więcej, preferencje gospodarzy dotyczące akulturacji nie są jednakowe wobec wszystkich przybyszy, ale zróżnicowane są ze względu na pochodzenie imigrantów (López-Rodríguez i in. 2014). Oczekiwania te są często kształtowane przez stereotypy i wynikają z relacji między grupami oraz kontekstu społecznego (Fiske i in. 1999). Badania kanadyjskie (Hagendoorn 1995) wskazują, iż poszczególne grupy migranckie klasyfikowane są jako mniej lub bardziej atrakcyjni partnerzy społeczni i istnieje społeczny konsensus co do przypisanej im rangi. Mówić wręcz można o pewnego rodzaju hierarchii grup etnicznych, na której szczycie znajdują się Europejczycy z Europy Północnej, następnie z Południowej i Wschodniej, dalej Azjaci i na końcu Afrykanie. Ponadto badania wskazują, że imigranci pochodzenia arabskiego i/lub muzułmanie (te dwie grupy bywają ze sobą stereotypowo utożsamiane; zob. Pędziwiatr 2017) są najniżej ocenianymi przedstawicielami grup obcych. W stosunku do tych grup gospodarze oczekują większego dystansu społecznego i mają na ich temat najbardziej negatywne stereotypy (Hagendoorn 1995).

Ramy teoretyczne niniejszego badania osadzono w Rozszerzonym Modelu Względnej Akulturacji (*Relative Acculturation Extended Model* — RAEM; Navas i in. 2005), który uszczegóławia model zaproponowany przez Berry’ego (1990). RAEM ujmuje akulturację jako proces złożony i zależny od kontekstu, w którym zachodzi. Co ważne z punktu widzenia relacjonowanego badania, RAEM proponuje uwzględnianie pochodzenia etno-kulturowego migrantów i zakłada, że nie każda grupa przybyszy ma szansę na włączenie się w życie społeczeństwa przyjmującego w tym samym stopniu. Stąd kluczowe w opisywanym projekcie badawczym było porównanie dwóch grup narodowych o różnym, relacjonowanym przez gospodarzy, dystansie kulturowym. RAEM uwzględnia również różne obszary akulturacji (np. praca, relacje społeczne, relacje rodzinne czy wartości) i zakłada, że akulturujące się jednostki, zarówno migranci, jak i gospodarze, mogą mieć różne oczekiwania i stosować różne strategie w poszczególnych sferach życia (Navas i in. 2007). Podejście to jest dotychczas najbardziej rozbudowaną i szczegółową koncepcją procesu akulturacji (zob. Grzymała-Moszczyńska 2012).

Jednym z ograniczeń badań nad akulturacją jest stosowanie podejścia typu „jeden rozmiar pasuje do wszystkich” (*one size fits all approach*) (zob. Rudmin 2003; Chirkov 2009; Schwartz i in. 2010). Podobieństwo między kulturą migrancką i kulturą przyjmującą może determinować stopień akulturacji potrzebny do tego, aby jednostka zaadaptowała elementy kultury dominującej (Rudmin 2003). Ankica Kosic (2002) badała relację między postawami akulturacyjnymi (*acculturation attitudes*) a adaptacją psychologiczną i socjokulturową chorwackich oraz polskich mniejszości we Włoszech. Wyniki pokazały, że nie ma różnic między imigrantami zintegrowanymi a zasymilowanymi, ale przypadki strategii separacji i marginalizacji charakteryzowały się niższym przystosowaniem psychologicznym i socjo-kulturowym. Badaczka wyjaśnia otrzymane wyniki charakterystykami wybranej próby: „prawdopodobnie utrzymanie kultury pochodzenia u współczesnych chorwackich i polskich emigrantów nie było tak centralne ze względu na brak głębokich różnic między ich rodzimymi kulturami a kulturą włoską” (Kosic 2002, s. 195).

Za przydatne w wyjaśnianiu różnic w efektywności zarządzania procesem kształtowania społeczności wielokulturowych uznaje się zatem wykorzystywane w biznesie wskaźniki dystansu kulturowego i psychicznego (Przybylska 2016, s. 283–288). W psychologii tożsame wskaźniki określone są mianem obiektywnego i subiektywnego dystansu kulturowego (Han

i in. 2022, s. 1082)<sup>3</sup>. Dystans kulturowy odnosi się do różnic między kulturą pochodzenia jednostki a kulturą przyjmującą w zakresie ich podstawowych elementów, takich jak wartości, wierzenia, zwyczaje, tradycje, a także system prawny, polityczny czy gospodarczy. Zjawisko to mierzy się na dwa sposoby (Han i in. 2022): za koncepcją Carlosa Sousy i Franka Bradley'a (2006) odnosi się ono do różnic między narodami w zakresie wartości, a oblicza się ów dystans z wykorzystaniem danych zastanych, najczęściej zawartych w Modelu Hofstede (Hofstede, Hofstede, Minkov 2010; por. Kogut, Singh 1988). Tak rozumiany dystans kulturowy odpowiada wskaźnikowi obiektywnemu w ujęciu psychologicznym. Należy podkreślić, że modele opisujące i umożliwiające porównania kultur narodowych w większości powstały w kontekście zachodnim (np. wspomniany Model Hofstede) i z ostrożnością powinny być stosowane w innych kontekstach kulturowych (Rakowska 2021, s. 163). Sousa i Bradley (2006) wyróżniają także dystans psychiczny, który odnosi się do różnic postrzeganych bezpośrednio przez same jednostki i mierzony jest na poziomie indywidualnym, stąd jego duża przydatność między innymi w badaniach jakościowych. W psychologii tak mierzony dystans kulturowy określany jest jako subiektywny (Han i in. 2022) lub postrzegany (Jenkins, Mockaitis 2010). Choć Sousa i Bradley (2006) podkreślają, że są to koncepcje odmienne, badania pokazują, że perspektywa menedżerów wyższego szczebla odzwierciedla różnice między krajami na poziomie makro (Azar, Brock 2008). Z kolei Jenkins i Mockaitis (2010) argumentują, że to właśnie postrzegany dystans kulturowy jest jednym z kluczowych czynników sukcesu zawodowego międzynarodowych ekspatów. Idąc za tymi przesłankami wychodzimy z założenia, iż badani opowiadający o różnicach i podobieństwach kulturowych odwołują się do własnych doświadczeń i relacjonują subiektywny dystans kulturowy. Taką nomenklaturą posługujemy się zatem w niniejszym artykule.

## METODA

Badanie miało charakter eksploracyjny i pilotażowy<sup>4</sup>. Zastosowano w nim celowy dobór próby — wytypowano osoby pochodzenia polskie-

---

<sup>3</sup> Na trudności definicyjne zwracają uwagę między innymi Emma Jenkins i Audra Mockaitis (2010, s. 2698), wskazując, że terminy „dystans kulturowy” i „dystans psychiczny” często stosowane są zamiennie.

<sup>4</sup> Badanie przeprowadzono od września do grudnia 2021 roku w Warszawie. Projekt finansowany był ze środków grantowych Instytutu Nauk Społecznych Uniwersytetu

go, które współpracują z osobami pochodzącymi z Ukrainy lub z Turcji. W trakcie prowadzonych wywiadów ważną kategorią okazały się także kontakty w obszarze edukacji wyższej, w związku z czym do badania zrekrutowano respondentów, którzy studiują z osobami z Ukrainy lub Turcji, oraz osoby, które prowadzą zajęcia na kierunkach wybieranych przez studentów pochodzących z tych dwóch krajów. Łącznie przeprowadzono 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielkami i przedstawicielami społeczeństwa goszczącego (13 kobiet i 7 mężczyzn), wśród których 15 osób pracowało zawodowo, a 5 studiowało. 9 osób odpowiadało na pytania dotyczące migrantów z Ukrainy, a 11 z Turcji. Podążając za wskazówkami metodologicznymi Grega Guesta (Guest, Namey, Chen 2020) dokonano teoretycznej rekonstrukcji empirycznego zjawiska, wysycając badanie danymi empirycznymi w drodze doboru kolejnych przypadków. Przekroczenie progu wysycenia — identyfikowane jako stan nasylenia teoretycznego — wyraziło się w dublowaniu informacji<sup>5</sup>. Liczba przeprowadzonych wywiadów nie powinna przy tym stanowić głównego wskaźnika solidności badania (Guest, Namey, Chen 2020; Pasikowski 2014). W badaniu osiągnięto saturację, dlatego też liczba przeprowadzonych wywiadów została uznana za wystarczającą w kontekście postawionych celów badawczych.

Warunkiem koniecznym uczestniczenia w badaniu był bezpośredni kontakt z osobami z co najmniej jednego z branych pod uwagę krajów. Wszystkie osoby badane wyraziły świadomą zgodę na udział w badaniu. Co ciekawe, na etapie rekrutacji do badania dotyczącego osób z Turcji znacznie trudniej było zrekrutować mężczyzn — Polaków — którzy deklarowali regularne kontakty zawodowe z osobami tej grupy narodowej. Na 11 osób badanych opowiadających o relacjach z Turkami i Turczynkami było tylko trzech mężczyzn. Ponadto były to wyłącznie osoby pracujące, nikt ze studentów płci męskiej nie odpowiedział na zaproszenie do badania. Trudności takiej nie odnotowano w przypadku osób opowiadających o kontaktach z Ukraincami i Ukrainkami.

Wywiady przeprowadzane były w formie częściowo ustrukturalizowanej. Scenariusz wywiadu został przygotowany na podstawie przeglądu literatury oraz badań kwestionariuszowych prowadzonych w Hiszpanii (Navas i in. 2005) i Meksyku (Golińska 2022). Zgodnie z założeniami

---

SWPS. Badanie realizowane było zgodnie z zasadami etyki badań obowiązującymi na Uniwersytecie SWPS.

<sup>5</sup> Chodzi o stan, w którym „nowe dane nie wzbogacają już znacząco istniejącej treści teoretycznej rekonstrukcji” (Guest, Bunce, Johnson 2006, s. 65).



RAEM (Navas i in. 2005) pytano zarówno o opinie globalne, jak i o różnice identyfikowane w wybranych obszarach życia (wskaźniki szczegółowe). Wszystkie wywiady zostały nagrane w formie audio oraz poddane transkrypcji. Analiza treści wywiadów została przeprowadzona zgodnie z etapami analizy jakościowej w kategoriach interpretatywizmu (Miles, Huberman 1994, s. 8–12). W jej wyniku wyłoniono osiem głównych kategorii analitycznych, które po podziale na te dotyczące osób z Ukrainy i z Turcji opisane zostały łącznie przez 66 wskaźników. Biorąc pod uwagę cel referowanego badania, w prezentowanej analizie skupiono się na wskaźnikach odnoszących się do szeroko rozumianego uczestnictwa osób z Ukrainy i z Turcji w rynku pracy i edukacji. Kategorie wyłonione w analizie danych badawczych dotyczących udziału grup migranckich w rynku pracy i edukacji to: (1) narzędzia, systemy i technologia; (2) procedury i regulaminy; (3) podejście do czasu; (4) komunikacja; (5) relacje w zespole; (6) relacje z przełożonymi; (7) równowaga między pracą i życiem osobistym oraz (8) doświadczenie edukacyjne. Wyniki zaprezentujemy w podziale na dane dotyczące osób z Ukrainy i z Turcji, w każdej części uwzględniając osiem kategorii analitycznych oraz opatrując je cytatami ilustrującymi odpowiednio relacjonowane podobieństwa i różnice kulturowe, chyba że któraś z nich nie pojawiła w wypowiedziach badanych.

Ponadto analizom poddano także różnice i podobieństwa relacjonowane na poziomie ogólnym, bez odnoszenia się przez osoby badane do konkretnej kategorii. Badani, sięgając do własnych doświadczeń oraz percepcji przedstawicieli grupy migrantów z Ukrainy na poziomie ogólnym, identyfikowali głównie postrzegane podobieństwa kulturowe.

*My jesteśmy bardzo podobnymi narodami. [...] Różnica jest taka, że no Polacy są naziwmy to u siebie. Oni [Ukraińcy] są przyjezdni i myślę, że to jest jakby ta różnica. [W19, mężczyzna, pracujący, U]*

W przypadku przybywszy z Turcji referowane podobieństwa i różnice na poziomie ogólnym zależały od wykonywanej przez migrantów pracy. Osoby posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe lub dyplom uczelni wyższej postrzegane były jako bliższe kulturowo.

*Myślę, że to też zależy dużo od rodzaju wykonywanej pracy, no bo pewnie inne nastawienie jest na szczeblu jakimś korporacyjnym, inne na szczeblu faktycznie fizycznych prac. [W4, mężczyzna, pracujący, T]*

*Ja bym powiedziała, szczerze mówiąc, że... no ja nie widzę dużej różnicy. Te osoby, z którymi ja mam kontakt, no może to też jest specyficzna grupa, tak? No, bo to są [osoby] z wyższym wykształceniem, z jakimiś tam w cudzysłowie dobrymi zawoda-*

*mi, z jakimiś ambicjami i tak dalej. No więc zupełnie tutaj nie widzę takich różnic.*  
[W20, kobieta, pracująca, T]

Uzyskane wyniki spójne są z wynikami ogólnopolskich badań sondażowych (np. CBOS 2017; IOM 2016) i potwierdzają założenia, którymi kierowałyśmy się przy doborze próby badawczej.

#### PODOBIEŃSTWA I RÓŻNICE KULTUROWE IDENTYFIKOWANE W STOSUNKU DO OSÓB Z UKRAINY

W trakcie badania osób deklarujących kontakty z przybyszami z Ukrainy otrzymaliśmy dane dotyczące zarówno obserwowanych podobieństw, jak i różnic kulturowych między społeczeństwem polskim i ukraińskim w zakresie ośmiu analizowanych wskaźników (w odróżnieniu od wyników otrzymanych w badaniu dotyczącym osób z Turcji).

W obszarze dotyczącym narzędzi, systemów i technologii wskazywano wyłącznie na podobieństwa między dwiema grupami. Badani koncentrowali się tutaj przede wszystkim na rozwiązaniach technologicznych, z których w ich percepcji korzystają osoby z Ukrainy w swojej codziennej pracy lub przy realizacji zadań akademickich. Jedna z badanych podkreślała przy tym rolę kwestii finansowych, które mogą stanowić dla jednostki barierę w dostępie do technologii.

Przykład referowanego podobieństwa:

*W Polsce mają łatwiejszy dostęp do technologii ze względu na większe finanse, jakie otrzymują, zarobki. Ale nie widzę tutaj różnic, jeśli chodzi o ich podejście.* [W1, kobieta, pracująca, U]

Przykład referowanej różnicy:  
brak

W przypadku regulaminów i procedur część badanych wskazywała na podobieństwa w podejściu osób z Ukrainy i z Polski związane z relatywnie mało restrykcyjnym przestrzeganiem owych regulaminów i procedur. Osoby, z którymi rozmawiano, odnosiły się do wewnętrznych dokumentów organizacji, przepisów BHP czy też, w kontekście uczelni, chociażby sylabusów. Pojawiła się opinia, że obydwie grupy „kombinują”<sup>6</sup>. Wybrzmiały też głosy, iż w przypadku osób z Ukrainy pewne zachowania

---

<sup>6</sup> Osoby badane nie zdefiniowały tego określenia, jednak zamieszczony poniżej cytat pokazuje kontekst jego użycia.

związane z nieprzestrzeganiem przepisów są niebezpieczne i mogą zagrażać utratą zdrowia lub życia. Warto tu odwołać się do badań Michelle Gelfand (Gelfand i in. 2011, s. 1000–1004), dotyczących kultur swobodnych i zwartych (*loose and tight cultures*). W tych pierwszych normy społeczne nie regulują zachowań ludzi w wysokim stopniu i w większym zakresie toleruje się sytuacje, w których zachowanie jednostki od tych norm odbiega. W kulturach zwartych przeciwnie — panuje powszechna zgoda co do tego, że reguły i normy powinny być przestrzegane. Ukraina w badaniach Gelfand plasuje się na samym krańcu skali (wskaźnik 1,6) odpowiadającym kulturom swobodnym, Polska zaś na jej środku (wskaźnik 6). Oznacza to tym samym, iż osoby z Ukrainy będą do regulaminów i procedur podchodzić relatywnie mniej restrykcyjnie niż Polacy, co spójne jest z wynikami uzyskanymi w prezentowanym badaniu.

Przykład referowanego podobieństwa:

*To słowo „kombinowanie” nawet nie pojawia się w innych językach, ale osoby z Ukrainy je rozumieją. I oni wiedzą, co to znaczy i mają swój odpowiednik, który zresztą brzmi podobnie. [W7, kobieta, pracująca, U]*

Przykład referowanej różnicy:

*Polacy nauczyli się szanować swoje własne bezpieczeństwo i są w tym dość asertywni. Jeżeli uważają, że warunki, w których pracują, są nieodpowiednie albo są niebezpieczne, to zgłoszą ten fakt [...] Natomiast Ukraińcy, oczywiście też nie wszyscy, ale mam takie wrażenie, że większość ma absolutnie w pogardzie śmierć. [W18, mężczyzna, pracujący, U]*

W zakresie podejścia do czasu badani podkreślali, że kultura polska i ukraińska są podobne do siebie, a ewentualne różnice wynikają z czynników indywidualnych. Pojawiły się jednak też głosy dotyczące liczby godzin spędzanych w pracy, która zdaniem uczestników badania jest bardzo wysoka w przypadku Ukraińców i Ukrainek. Może mieć to związek z migracją ekonomiczną dużej części tej grupy i chęcią maksymalizacji zarobków w trakcie pobytu w Polsce.

Przykład referowanego podobieństwa:

*To już nie wynika jakby z różnic Polak czy Ukrainiec. Myślę, że to jest taka kwestia jakby osobowości, bo rzeczywiście są osoby i były osoby, które bardzo pilnowały czasu i rzeczywiście to było dla nich najważniejsze, a były osoby, które przychodziły pierwsze i wychodziły ostatnie, i też były zadowolone. [W19, mężczyzna, pracujący, U]*

Przykład referowanej różnicy:

[Polacy] szanują bardzo swój czas, podczas gdy Ukraińcy bardziej chcą non stop pracować i to widać, że oni nie potrafią się nudzić, więc ten czas chcą jak najbardziej wykorzystać. [W1, kobieta, pracująca, U]

W zakresie komunikacji wszyscy badani poruszali temat różnic językowych, przy czym część z nich uznawała, że Polacy i Ukraińcy są pod tym względem podobni, ponieważ polski i ukraiński należą do tej samej grupy języków słowiańskich, co ułatwia wzajemne zrozumienie. To założenie prowadziło do oczekiwania, iż nauka polskiego będzie łatwa i szybka w przypadku osób z Ukrainy. Niektórzy badani dostrzegali jednak w tym zakresie różnice, które uwidaczniały się w profesjonalnej komunikacji.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Zrozumienie się wzajemne po paru dniach spędzonych razem jest możliwe, aczkolwiek to wymaga chęci. [...] Ukraińcy bardzo szybko łapią polskie słowa...* [W18, mężczyzna, pracujący, U]

Przykład referowanej różnicy:

*Trudniej jest się tak płynnie porozumieć jeszcze jeżeli musimy to zadanie omawiać w języku biznesowym, takim bardziej profesjonalnym.* [W16, mężczyzna, studiujący, U]

Także w przypadku relacji w zespole grupa ukraińska opisywana była jako podobna do Polaków, jednak jedna z badanych podzieliła się obserwacją na temat swojego współpracownika, który usilnie dążył do utrzymania sformalizowanych kontaktów w pracy. Wątek ten wymaga dalszej analizy, ponieważ wyniki badania nie pozwalają określić, w jakim stopniu była to kwestia różnic indywidualnych, a w jakim kulturowych. Wspominamy jednak o niej w ramach raportu badawczego i z uwagi na dalsze inspiracje badawcze.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Wydaje mi się, że oni są pod względem takich relacji w pracy są dość podobni. To jest podobny sposób bycia, podobny sposób postrzegania, więc naprawdę Polacy też się tego uczą. Też się uczą relacji partnerskich od kilkunastu lat.* [W1, kobieta, pracująca, U]

Przykład referowanej różnicy:

*Myszę sobie też o naszym praktykancie w biurze X. [...] kontakt z nim był bardzo formalny i on narzucał go, narzucał tę formę komunikacji.* [W17, kobieta, pracująca, U]

Odnosząc się do relacji z przełożonymi uczestnicy badania skupili się na kwestii dystansu wobec władzy. Z jednej strony pod tym względem kultura ukraińska i polska określane były przez część badanych jako podobne, choć niektóre osoby wskazywały na większy dystans na linii podwładny–przełożony wśród pracowników ukraińskich. W badaniach opartych na Modelu Hofstede (Hofstede Insight b.d.) obydwaj kraje umieszczone zostały w grupie społeczeństw o dużym dystansie władzy, przy czym Polska, z wynikiem 68 punktów, jest krajem o niższym dystansie władzy niż Ukraina (92 punkty). Duży dystans władzy w relacjach z liderami implikuje między innymi wyższy poziom akceptacji nierównej dystrybucji dóbr i władzy, hierarchicznych struktur czy większe posłuszeństwo w stosunku do przełożonych. Wypowiedzi uczestników badania spójne są z przywołanymi wynikami Hofstede Center.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Do pewnego stopnia jest to, jest często taka chęć właśnie, która wydaje mi się, gdzieś pochodzi z tych czasów takich komunistycznych, że jeśli władza coś każe, to robisz wszystko, żeby tego jednak nie przestrzegać. [W1, kobieta, pracująca, U]*

Przykład referowanej różnicy:

*Myszę, że łatwiej się deleguje zadania trudne, hmm, Ukraińcowi. W sensie on przyjmuje to bez dyskusji [...]. Polak jest raczej ten dyskutujący, chociaż nie zawsze, nie zawsze. [W19, mężczyzna, pracujący, U]*

W kontekście równowagi między pracą i życiem osobistym badani podkreślali wyłączenie różnice kulturowe. Nawiązywały one do opisanego wcześniej podejścia do czasu — wskazywano, że osoby z Ukrainy często w pracy spędzają wiele godzin przez co nie mają czasu na inne aktywności.

Przykład referowanego podobieństwa:

brak

Przykład referowanej różnicy:

*Może dlatego, że są odseparowani od rodziny i nie do końca to ich życie prywatne istnieje tak naprawdę w normalnym wymiarze. W związku z tym poświęcają ten czas na pracę. [W18, mężczyzna, pracujący, U]*

W przypadku doświadczenia edukacyjnego badani wskazywali zarówno podobieństwa, jak i różnice kulturowe. Kategoria ta pochodzi po części z danych otrzymanych z wywiadów z osobami mającymi

doświadczenia studiowania z przyjezdnymi z Ukrainy, a po części od osób odpowiedzialnych za edukowanie studentów z Ukrainy. Dlatego jest ona przez nas analizowana we wspólnym kontekście udziału w rynku pracy i edukacji, a zatem dane otrzymane od osób badanych dotyczą zarówno współpracy komercyjnej, jak i akademickiej. Różnice, na które wskazywali badani, często były wyjaśniane w perspektywie różnic w systemie edukacji, w tym kwestii autorstwa prac akademickich i plagiatu, ale także wieku. Młodzież ukraińska rozpoczynająca studia licencjackie w Polsce często jest bowiem niepełnoletnia.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Różnicy nie widziałam między studentami z Polski a studentami z Ukrainy. [W17, kobieta, pracująca, U]*

Przykład referowanej różnicy:

*[...] na pierwszym roku to trzeba było uważać na ich dziecinność, bo oni, jak pamiętam, już wcześniej kończyli szkołę średnią. [W14, mężczyzna, pracujący, U]*

W podsumowaniu można powiedzieć, że w zakresie sześciu z ośmiu analizowanych kategorii wskaźników dotyczących szeroko rozumianej pracy i edukacji badani wskazywali zarówno na podobieństwa, jak i na różnice kulturowe między Polakami a przybyszami i przybyszkami z Ukrainy. Wyłącznie podobieństwa identyfikowano, gdy odnoszono się do narzędzi i technologii, z których korzystają osoby z Ukrainy. Na różnice zaś wskazywano wyłącznie w obszarze odnoszącym się do równowagi między pracą i życiem prywatnym.

#### PODOBIENSTWA I RÓŻNICE KULTUROWE IDENTYFIKOWANE W STOSUNKU DO OSÓB Z TURCJI

W odniesieniu do osób pochodzących z Turcji badani częściej wskazywali na istnienie różnic niż podobieństw kulturowych w ośmiu analizowanych obszarach. W zakresie narzędzi, systemów i technologii w odpowiedziach nie odnotowano w ogóle tych drugich. Osoby badane wskazywały na lepszy dostęp do oprogramowania i sprzętu w Turcji niż w Polsce.

Przykład referowanego podobieństwa:

brak

Przykład referowanej różnicy:

*Tak naprawdę oni się łapali za głowę, że my jesteśmy w stanie tak pracować. Oni korzystali z narzędzi, które ułatwiały im pracę na co dzień. Też zawsze jak jeszcze latałam do Turcji i się spotykaliśmy u nich w biurze, to te biura naprawdę robiły wrażenie. Każdy pracował na nowym sprzęcie, także pod tym względem na pewno widać, że jest to dla nich ważne. [W2, kobieta, pracująca, T]*

W zakresie procedur i regulaminów podkreślano zarówno podobieństwa, jak i różnice kulturowe w stosunku do migrantów z Turcji, podobnie jak w przypadku osób z Ukrainy. Odnoszono je do kwestii braku przestrzegania określonych zasad czy formalnych norm. Co ciekawe, Turcja jest krajem, dla którego w badaniach Gelfand (2011, s. 1000–1004) wskaźnik zwartości wynosił 9,2, a zatem kultura tego kraju jest mniej swobodna niż kultura Polski.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Jak oni nie czytają tych sylabusów, to równo wszyscy nie czytają. [W13, mężczyzna, pracujący, T]*

Przykład referowanej różnicy:

*Nigdy nie miałam takiej sytuacji ze studentem tureckim, żeby mi się odwołał do normy. [...] Natomiast w grupach polskich może no nie odnoszenia do sylabusu, ale do tego, co mówiłam wcześniej. [W10, kobieta, pracująca, T]*

W kwestii podejścia do czasu referowano podobieństwa, na przykład związane z łatwością wyboru terminu spotkania, jak w poniższym przykładzie, ale też różnice. W zakresie tych drugich pojawiły się wypowiedzi, w których opisywano odmienne podejście do terminów i trudności wynikające z braku ich dotrzymywania. Co ciekawe, w obydwu przypadkach były to obserwacje pochodzące przede wszystkim od studentek.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Na pewno podobieństwem było też to, że było bardzo łatwo dogadać jakiś termin, byli zawsze czasowo dostępni i chcieli się też dogadać. [W15, kobieta, studiująca, T]*

Przykład referowanej różnicy:

*Jak był jakiś deadline, prawda? To na pewno nikomu, ani jednej... dwóm grupom nie zależało na przykład na dostarczeniu tej pracy jak najszybciej. Czyli można powiedzieć, że to zwlekanie, jakaś ta prokrastynacja do ostatniej możliwej minuty. [W9, kobieta, studiująca, T]*

W zakresie komunikacji nie odnotowano wypowiedzi, które wskazywałyby na podobieństwa kulturowe. Mówiono natomiast o różnicach

w zakresie stylu komunikacji, na przykład w zakresie gestykulacji, tonu głosu czy dynamiki wypowiedzi.

Przykład referowanego podobieństwa:

brak

Przykład referowanej różnicy:

*Kiedys przychodziła agencja na przykład z grupką dziesięciu osób z Turcji, tak żeby pokazała nam dokumenty. No to po prostu była taka wrzawa, że nie dało się wytrzymać. [W2, kobieta, pracująca, T]*

W przypadku relacji w zespole podkreślano podobieństwa, które wynikały na przykład ze zbliżonych wartości narodowych, ale także różnice dotyczące preferencji pracy w zespole vs. pracy indywidualnej. Różnice te powiązać można z indywidualizmem i kolektywizmem. W porównaniu do Polski (60 pkt na skali indywidualizmu Hofstede Insight) Turcja jest krajem kolektywistycznym (37 punktów Hofstede Insight), co oznacza, że przynależność grupowa oraz realizacja celów grupy odgrywają ważną rolę w społeczeństwie tureckim.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Taka otwartość, gościnność, serdeczność. To były takie pierwsze aspekty takiej styczności, gdzie powiedziałam „hej, jakoś czuję podobieństwo do mojej kultury”. [W12, kobieta, pracująca, T]*

Przykład referowanej różnicy:

*Dosyć dużą różnicą było to, że wszyscy Polacy, z którymi pracowałam, w większości jednak pracowali indywidualnie, natomiast Turcy, przynajmniej na naszym wydziale, tworzyli grupy i to nawet nie były grupy znajomych, tylko grupy językowe wszystkich Turków. [W15, kobieta, studiująca, T]*

W przypadku relacji z przełożonymi rozmówcy podkreślali różnice w sposobie komunikowania się między pracownikami i ich podwładnymi, delegowania zadań czy roli relacji osobistych. Ponownie wynik ten powiązać można z kolektywizmem. W kulturach kolektywistycznych relacje w pracy często przypominają więzy rodzinne i znacznie wykraczają poza poziom organizacji (Hofstede, Hofstede, Minkov 2010). Warto dodać, że w zakresie tego wskaźnika w wywiadach nie wspomniano o podobieństwach.

Przykład referowanego podobieństwa:

brak



Przykład referowanej różnicy:

*Studenci z grupy tureckiej i pracownicy z grupy tureckiej znacznie więcej zrobią, bo cię lubią albo cię szanują, na zasadzie tej niepisanej normy, niż dlatego, że wiedzą, że są w jakichś ramach, a studenci i pracownicy polscy, myślę, że to jest takie fifty fifty. Czyli te ramy są jednak istotne. [W10, kobieta, pracująca, T].*

Do kwestii równowagi między życiem osobistym i pracą badani odnosili się dość rzadko. Podobnie jak w przypadku osób z Ukrainy, temat ten pojawił się w kontekście podobieństwa związanego z liczbą godzin, jaką imigranci spędzają w pracy, generalnie ocenianą jako duża.

Przykład referowanego podobieństwa:

*Turcy pracują nawet czasami 24 godziny, można zamówić wszystko, można zamówić każdą potrawę o każdej porze. [...] w Polsce teraz, może to jest takie bardzo stygmatyczne, ale na budowie tutaj też jest bardzo dużo Polaków [...] i też są bardzo pracowici. [W12, kobieta, pracująca, T]*

Przykład referowanej różnicy:

brak

W kwestii doświadczenia edukacyjnego ponownie wskazywano wyłącznie na różnice między polską i turecką kulturą. Ten obszar często zajął się z obszarami dotyczącymi pracy w zespole, komunikacji czy podejścia do czasu, jednak pojawiały się też kwestie ściśle związane z kontekstem uczelni.

Przykład referowanego podobieństwa:

brak

Przykład referowanej różnicy:

*Jeżeli jest groźba słabej oceny, to bardzo mocno biorą się do pracy. Jeżeli jest wszystko dobrze i nie za bardzo się wymaga, to przestają pracować, i przestają pojawiać się na zajęciach. [...] To jest tak właściwie nie tylko cecha narodowości tureckiej. [W6, mężczyzna, pracujący, T]*

Podsumowując — w przypadku osób z Turcji, odnotowano przewagę różnic kulturowych (siedem z ośmiu analizowanych sfer), na które zwracali uwagę badani. O podobieństwach mówiono w przypadku jedynie czterech z ośmiu analizowanych obszarów.

## PODSUMOWANIE

Celem badawczym prezentowanego projektu była analiza perspektywy, jaką Polacy — jako społeczeństwo przyjmujące — stosują wobec dwóch grup migrantów: osób z Ukrainy oraz Turcji zdobywających wyższe wykształcenie i doświadczenie profesjonalne w Polsce. W badaniu przyjęto metodę zaproponowaną przez autorów modelu RAEM (Navas i in. 2005), w którym podkreślona zostaje względność procesów akulturacji i to, że mogą one zachodzić w różny sposób w poszczególnych sferach życia. Dlatego analiza perspektywy gospodarzy także powinna być prowadzona na poziomie szczegółowym. Oceny ogólne różnią się bowiem od tych, które dotyczą poszczególnych dziedzin funkcjonowania jednostek. Uszczegółowienie pytań i koncentracja na różnych obszarach podobieństw i różnic kulturowych zachęcać może osoby badane do głębszego zastanowienia się nad udzielaną odpowiedzią, a badaczom dostarcza dokładniejszych danych na temat perspektywy społeczeństwa polskiego. Szczególnie w przypadku Ukrainy należy zwrócić uwagę na pewną pułapkę wynikającą z postrzegania tej grupy jako bardzo podobnej do Polaków (zob. Baran, Grzymała-Moszczyńska 2022, s. 108–110). Pojawia się zagrożenie ignorowania różnic, co może doprowadzić do zaniechania niezbędnych działań mających na celu wspieranie integracji osób z Ukrainy w nowym kontekście kulturowym.

Na podstawie wypowiedzi badanych uzyskano odpowiedzi na dwa postawione na wstępie pytania badawcze:

(1) Osoby pochodzące z Ukrainy generalnie określane są jako kulturowo bardzo podobne do Polaków (poziom ogólny), dopiero szczegółowa analiza obszarów związanych z pracą i edukacją wykazuje istnienie nie tylko podobieństw, ale także szeregu różnic. Uzyskane dane wskazują, iż osoby badane zauważyły zarówno podobieństwa, jak i różnice kulturowe we wszystkich analizowanych obszarach z wyjątkiem narzędzi, systemów i technologii oraz równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym. Postawy Polaków w stosunku do osób z Ukrainy, zobrazowane w otrzymanych danych, wskazują na dostrzeganie obficie referowanych możliwości i szans na budowanie wzajemnej koegzystencji, ale też na trudności wynikające z innego stosunku do równowagi między pracą i życiem osobistym, interpretowanego jako silna motywacja edukacyjna i zarobkowa przybylszy z Ukrainy. Zjawisko to wymaga dalszej eksploracji badawczej, jego opisanie wydaje się przy tym ważne z punktu widzenia regulacji społecznych i prawnych, dotyczących warunków pracy wśród migrantów w Pol-

sce, w tym zwracania uwagi na podatność na nadużycia (por. Ånensen i in. 2020).

(2) W przypadku osób z Turcji najczęściej podkreślano różnice, jednak wyróżniano osoby należące do podobnej grupy społecznej (np. posiadających wykształcenie wyższe), uznając je za relatywnie bardziej podobne do gospodarzy. Analiza poszczególnych obszarów akulturacji pokazuje, że badani podkreślają przede wszystkim różnice kulturowe we wszystkich analizowanych obszarach prócz równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym (tu obserwujemy podejście badanych odwrotne niż w wypadku przybyszów z Ukrainy). Na podobieństwa badani wskazują jedynie w czterech obszarach: podejścia do procedur i regulaminów; podejścia do czasu; relacji w zespole oraz równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym. Otrzymane dane pozwalają zatem opisać postawy Polaków w stosunku do osób z Turcji jako akcentujące raczej różnice i trudności w budowaniu koegzystencji. Ponownie stawia to przed badaczami pytanie o strategię kształtowania społeczeństwa wielokulturowego, wrażliwego na potrzeby społeczności migranckich (por. Ånensen i in. 2020).

Teza stawiana po analizie danych badawczych mówi, iż subiektywny dystans kulturowy można powiązać z identyfikowanymi podobieństwami i różnicami, zakładając przy tym, że im większy dystans, tym więcej różnic i mniej podobieństw postrzegać będą jednostki. Dlatego orientacja akulturacyjna gospodarzy w stosunku do różnych grup migranckich wydaje się powiązana z dystansem kulturowym. Teza ta wymaga dalszej weryfikacji empirycznej i posłuży jako wyjście do kolejnych planowanych projektów badawczych.

Istotnym czynnikiem inspirującym do kontynuowania i rozszerzenia badań jest dynamicznie zmieniająca się sytuacja geopolityczna — w momencie powstawania artykułu agresja Rosji na Ukrainę trwa, a rząd polski coraz gorzej, jak się wydaje, radzi sobie z polityką migracyjną.

Referowane badanie miało charakter pilotażowy, istotne wydaje się więc zaprojektowanie szerszych badań ilościowych, opartych na kwestionariuszu stworzonym na podstawie wyników opisanego badania jakościowego. Interesujące byłoby także wydzielenie w dalszych analizach szczególnej grupy osób badanych — mających kontakty zawodowe i akademickie z migrantami zarówno z Turcji, jak i z Ukrainy, co pozwoliłoby na prowadzenie badań komparatywnych.

## BIBLIOGRAFIA

- Ånensen Rebecca i in., 2020, *Report about the Conceptualisation of Integration, Vulnerability, Resilience and Youth in the Context of Migration* (<https://app.cristin.no/results/show.jsf?id=1880456> [19.04.2023]).
- Andrejuk Katarzyna, 2020, *Imigranci tureccy w Polsce. Percepcja różnic kulturowych w procesie adaptacji na rynku pracy*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 1, s. 149–167.
- Azar Ofer, Brock David, 2008, *A Citation-Based Ranking of Strategic Management Journals*, „Journal of Economics and Management Strategy”, t. 17(3), s. 781–802.
- Baran Maria, Grzymała-Moszczyńska Halina, 2022, *Polityka integracyjna*, w: Maciej Bukowski, Maciej Duszczyk (red.), *Gościnną Polską 2022+*, WiseEuropa, Warszawa, s. 105–118 (<https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2022/06/Raport-Goscinna-Polska-2022.pdf>).
- Berry John W., 1990, *Psychology of Acculturation: Understanding Individuals Moving Between Cultures*, w: Richard W. Brislin (red.), *Applied Cross-cultural Psychology*, Sage Publications, Thousand Oakes, s. 232–253.
- Bourhis Richard, Moïse Lena, Perreault Stephane, Senécal Sacha, 1997, *Towards an Interactive Acculturation Model: A Social Psychological Approach*, „International Journal of Psychology”, t. 32(6), s. 369–386.
- CBOS, 2017, *Stosunek do innych narodów*. Komunikat z badań, nr 21/2017, Centrum Badań Opinii Społecznej.
- Chirkov Valery, 2009, *Critical Psychology of Acculturation: What Do We Study and How Do We Study It, When We Investigate Acculturation?*, „International Journal of Intercultural Relations”, t. 33, s. 94–105.
- Chłoń-Domińczak Agnieszka, Pater Robert, 2022, *Rynek pracy i gospodarka*, w: Maciej Bukowski, Maciej Duszczyk (red.), *Gościnną Polską 2022+*, WiseEuropa, Warszawa, s. 29–38 (<https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2022/06/Raport-Goscinna-Polska-2022.pdf>).
- Czubińska Grażyna, Łuźniak-Piecha Magdalena, Golinska Agnieszka, Kulczyk Justyna, 2018, *Should We Stay or Should We Go? Poles in the UK during Brexit*, w: Michael Flemming (red.), *Brexit and Polonia: Challenges Facing the Polish Community during the Process of Britain Leaving the European Union*, Puno Press, London, s. 83–104.
- Duszczyk Maciej, Kaczmarczyk Paweł, 2022, *Imigranci i uchodźcy wojenni a sytuacja demograficzna Polski*, w: Maciej Bukowski, Maciej Duszczyk (red.), *Gościnną Polską 2022+*, WiseEuropa, Warszawa, s. 15–28 (<https://wise-europa.eu/wp-content/uploads/2022/06/Raport-Goscinna-Polska-2022.pdf>).
- Esses Victoria, Hamilton Leah, Gaucher Danielle, 2018, *The Role of Attitudes in Migration*, w: Dolores Albarracín, Blair T. Johnson (red.), *The Handbook of Attitudes*, Routledge, New York.
- Fiske Susan T., Xu Juan, Cuddy Amy C., Glick Peter, 1999, *(Dis)respecting versus (Dis)liking: Status and Interdependence Predict Ambivalent Stereotypes of Competence and Warmth*, „Journal of Social Issues”, t. 55(3), s. 473–489.
- Gelfand Michele i in., 2011, *Differences Between Tight and Loose Cultures: A 33-Nation Study*, „Science”, nr 332(6033), s. 1100–1104.
- Golińska Agnieszka, 2022, *Strategie i preferencje akulturacyjne studentów międzynarodowych w Meksyku*, „Psychologia Wychowawcza”, nr 25, s. 43–65.

- Grzymała-Moszczyńska Halina, 2012, *Konflikty między strategiami akulturacyjnymi ofiarowanymi przez społeczność przyjmującą i strategiami akulturacyjnymi przyjmowanymi przez społeczności imigrantów*, w: Jadwiga Królikowska (red.), *(Złudne) obietnice wielokulturowości*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 164–176.
- Guest Greg, Bunce Arwen, Johnson Laura, 2006, *How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability*, „Field Methods”, t. 18(1), s. 59–82.
- Guest Greg, Namey Emily, Chen Mario, 2020, *A Simple Method to Assess and Report Thematic Saturation in Qualitative Research*, „PLoS ONE”, t. 15(5), s. 1–17.
- Hagendoorn Louk, 1995, *Intergroup Biases in Multiple Group Systems: The Perception of Ethnic Hierarchies*, „European Review of Social Psychology”, t. 6(1), s. 199–228.
- Han Yu, Sears Greg, Darr Wendy, Wang Yun, 2022, *Facilitating Cross-Cultural Adaptation: A Meta-Analytic Review of Dispositional Predictors of Expatriate Adjustment*, „Journal of Cross-Cultural Psychology”, t. 53(9), s. 1054–1096.
- Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan, Minkov Michael, 2010, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Revised and Expanded 3rd Edition, McGraw-Hill, New York.
- Jenkins Emma, Mockaitis Audra, 2010, *You're from where? The Influence of Distance Factors on New Zealand Expatriates Cross-Cultural Adjustment*, „The International Journal of Human Resource Management”, t. 21(15), s. 2694–2715.
- Kogut Bruce, Singh Harbir, 1988, *The Effect of National Culture on the Choice of Entry Mode*, „Journal of International Business Studies”, t. 19, s. 81–93.
- Koniczna-Salamatin Joanna, 2009, *Strategie przetrwania. Integracja imigrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy. Raport ze zogniskowanych wywiadów grupowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Kosic Ankica, 2002, *Acculturation Attitudes, Need for Cognitive Closure, and Adaptation of Immigrants*, „The Journal of Social Psychology”, t. 142(2), s. 179–201.
- Kwiatkowska Anna, Dymko Weronika, 2019, *Podmiotowe i sytuacyjne determinanty postrzegania imigrantów*, w: Mirosław Sobiecki, Dorota Misiejuk, Jolanta Muszyńska, Tomasz Bajkowski (red.), *Człowiek pogranicza. Wyzwania humanistycznej edukacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, s. 229–245.
- López-Rodríguez Lucía i in., 2014, *The Majority's Perceptions about Adaptation to the Host Society of Different Immigrant Groups: The Distinct Role of Warmth and Threat*, „International Journal of Intercultural Relations”, t. 40, s. 34–48.
- Mera María José, Martínez-Zelaya Gonzalo, Bilbao M. Ángeles, Garrido Amanda, 2017, *Chilenos ante la inmigración: Un estudio de las relaciones entre orientaciones de aculturación, percepción de amenaza y bienestar social en el Gran Concepción*, „Universitas Psychologica”, t. 16(5), s. 1–14.
- Miles Matthew B., Huberman A. Michael, 1994, *Qualitative Data Analysis*, Sage Publications, Thousand Oakes.
- Navas Luque Marisol, García Fernández María del Carmen, Rojas Tejada Antonio José, 2006, *Acculturation Strategies and Attitudes of African Immigrants in the South of Spain: Between Reality and Hope*, „Cross-Cultural Research”, t. 40(4), s. 331–351.
- Navas Marisol i in., 2005, *Relative Acculturation Extended Model (RAEM): New Contributions with Regard to the Study of Acculturation*, „International Journal of Intercultural Relations”, t. 29(1), s. 21–37.
- Navas Marisol, Rojas Tejada Antonio José, García María, Pumares Pablo, 2007, *Acculturation Strategies and Attitudes According to the Relative Acculturation Extended Model (RAEM): The*

- Perspectives of Natives versus Immigrants*, „International Journal of Intercultural Relations”, t. 31(1), s. 67–86.
- Pasikowski Stanisław, 2014, *Transparency of Research Published in the Leading Polish Educational Journals*, w: A. L. L. Gómez Chova (red.), *INTED 2014 Proceedings*, IATED Academy, Valencia, s. 4152–4159.
- Pędziwiatr Konrad, 2011, “*The Established and Newcomers*” in *Islam in Poland or the Intergroup Relations within the Polish Muslim Community*, w: Katarzyna Górak-Sosnowska (red.), *Muslims in Poland and Eastern Europe. Widening the European Discourse on Islam*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 169–182.
- Pędziwiatr Konrad, 2017, *Islamophobia in Poland: National Report 2016*, w: Enes Bayralki, Farid Hafez (red.), *European Islamophobia Report 2016*, SETA, s. 411–443.
- Pędziwiatr Konrad, 2020, *Transformacje postaw wobec Arabów w społeczeństwie polskim z perspektywy członków społeczności arabskiej i muzułmańskiej*, „Studia Humanistyczne AGH”, t. 19, nr 2, s. 89–106.
- Piontkowski Ursula, Rohmann Anette, Florack Arnd, 2002, *Concordance of Acculturation Attitudes and Perceived Threat*, „Group Processes and Interpersonal Relations”, t. 5(3), s. 221–232.
- Prokopenko Olha, Kryvoruchko Larysa, 2017, *Podobieństwa i różnice kulturowe jako podstawa rozwoju wzajemnie korzystnych stosunków między Polską a Ukrainą*, „Perspektywy Kultury”, t. 17, nr 2, s. 7–16.
- Przybylska Krystyna, 2016, *Dystans kulturowy jako determinanta wyboru kraju lokalizacji polskich inwestycji bezpośrednich*, „Studia i Prace WNEiZ US”, nr 44(2), s. 281–301.
- Rakowska Anna, 2021, *Różnorodność zasobów ludzkich w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
- Rudmin Floyd W., 2003, *Critical History of the Acculturation Psychology of Assimilation, Separation, Integration, and Marginalization*, „Review of General Psychology”, t. 7(1), s. 3–37.
- Schwartz Seth, Unger Jennifer, Zamboanga Byron, Szapocznik José, 2010, *Rethinking the Concept of Acculturation*, „American Psychologist”, nr 4, s. 237–251.
- Schwartz Seth J. i in., 2022, *The Role of Psychologists in International Migration Research: Complementing Other Expertise and an Interdisciplinary Way Forward*, „Migration Studies”, t. 10(2), s. 356–373.
- Skrodzka Magdalena, Stefaniak Anna, 2017, *Postawy wobec muzułmanów a przywiązanie do grupy własnej w Polsce*, Centrum Badań nad Uprzedzeniami, Warszawa.
- Snell Katy, Zhou Chun, 2015, *Predicting Acculturative Orientations of American College Students toward International Students*, „Journal of Intercultural Communication Research”, t. 44(3), s. 179–200.
- Sousa Carlos, Bradley Frank, 2006, *Cultural Distance and Psychic Distance: Two Peas in a Pod?*, „Journal of International Marketing”, t. 14(1), s. 49–70.
- Stefaniak Anna, 2015, *Postrzeganie muzułmanów w Polsce*. Raport z badania sondażowego, Centrum Badań nad Uprzedzeniami, Warszawa.



- IOM, 2016, *Badanie na temat postaw wobec cudzoziemców w Polsce*, International Organisation of Migration, Warszawa.
- Gov.pl, 2023, *Szczegółowe statystyki dot. osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy. Stan na 20.02.2023 r.* (<https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715/resource/45202/table> [05.04.2023]).
- GUS, 2020, *Populacja imigrantów w Polsce w czasie pandemii COVID-19*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- ONZ, 2017, *International Migration Report 2017*, United Nations.
- Perspektywy, 2021, *Studenci zagraniczni w Polsce 2021*. Raport statystyczno-informacyjny przygotowany w ramach programu „Study in Poland”, Fundacja Edukacyjna „Perspektywy” (<http://www.studyinpoland.pl/konferencja2022/pdfy/rapport-studenci-zagraniczni-2021.pdf>).
- Staż Graniczna, 2023, *Komunikat na Twitterze z dn. 22.01.2023* ([https://twitter.com/Straz\\_Graniczna/status/1617418893592592390](https://twitter.com/Straz_Graniczna/status/1617418893592592390) [23.01.2023]).
- UNCHR, 2023, *Ukraine Refugee Situation*, United Nations High Commissioner for Human Rights (<https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> [17.01.2023]).
- UNHCR, b.d., *Refugees and Asylum Seekers in Turkey*, United Nations High Commissioner for Human Rights (<https://www.unhcr.org/tr/en/refugees-and-asylum-seekers-in-turkey#:~:text=Turkey%20currently%20hosts%20some%203.6,of%20concern%20from%20other%20nationalities> [15.12.2022]).
- Urząd do Spraw Cudzoziemców 2021a, *Cudzoziemcy w Polsce po 2020 r.* (<https://www.gov.pl/web/udsc/cudzoziemcy-w-polsce-po-2020-r> [03.01.2023]).
- Urząd do Spraw Cudzoziemców, 2021b, *Obywatele Ukrainy w Polsce — raport*, Urząd do Spraw Cudzoziemców (<https://www.gov.pl/web/udsc/obywatele-ukrainy-w-polsce--raport> [15.12.2022]).
- Urząd do Spraw Cudzoziemców, 2023, *Migacje.gov.pl Polska* (<https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/> [23.01.2023]).

DIFFERENCES AND SIMILARITIES  
IDENTIFIED BETWEEN THE POLISH HOST SOCIETY  
AND MIGRANTS FROM UKRAINE AND TURKEY:  
THE CONTEXT OF THE LABOUR MARKET AND EDUCATION

Agnieszka Golińska, Magdalena Łuźniak-Piecha  
(SWPS University)

Abstract

The purpose of the study was to analyse Pole's acculturation orientations towards two migrant groups — people acquiring higher education and work experience, and at the same time coming from two culturally different countries in relation to Poland: 1) from the relatively culturally close Ukraine, and 2) from Turkey, relatively culturally distant. The focus was on their cultural similarities and differences perceived by representatives of the host society in areas related to the labour market and education. Twenty semi-structured interviews were

conducted and then subjected to qualitative analysis. People from Ukraine were generally described as culturally very similar to Poles, although detailed analysis of specific areas related to work and education also revealed a number of perceived cultural differences. As for the migrants from Turkey, in their general assessment the respondents emphasised the cultural differences, although they pointed to similarities when they could easily indicate a specific common group of affiliation (e.g. students). In the case of little cultural distance, there is therefore the danger of generalisation, leading to existing cultural differences being overlooked or ignored.

*key words:* Turks, Ukrainians, cultural similarities and differences, subjective cultural distance, acculturation

*słowa kluczowe:* Turcy, Ukraińcy, podobieństwa i różnice kulturowe, subiektywny dystans kulturowy, akulturacja