

Uniwersytet Gdański
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa

Iwona Królikowska

Autoreferat rozprawy doktorskiej:
Załoga statku morskiego jako wielokulturowe środowisko
pracy w opiniach polskich oficerów

Praca doktorska
napisana pod kierunkiem
prof. zw. dr hab. Cezarego Obracht-Prondzyńskiego

I. Problem badawczy

Przedmiotem podejmowanych w pracy badań były relacje i interakcje w załodze statku morskiego będącego wielokulturowym środowiskiem pracy. Na pokładach takich statków pracuje tysiące polskich marynarzy. W przypadku Unii Europejskiej jest to około 35 000 osób¹, poza Unią Europejską może to być nawet 50 000 do 60 000 marynarzy². Ten stan rzeczy został spowodowany przez proces transformacji po 1989 roku i wyłonił nowy obszar badawczy, związany z funkcjonowaniem marynarzy w zupełnie nowych wielokulturowych warunkach pracowniczych związanych z pracą u obcych armatorów w złogach o wielokulturowym składzie osobowym.

Termin „marynarze” w niniejszej pracy zawężony jest jedynie do marynarzy pracujących na różnych typach statków, włącznie z pracownikami pływających platform wiertniczych MODU (*Mobile Drilling Offshore Unit*) ujmowanych jako kategoria społeczno-zawodowych odróżniająca się od innych kategorii obiektywnymi kryteriami, jak i względnie subiektywnym charakterem³.

Wielokulturowość, rozumiana jest za Marianem Golką jako „uświadamiane współwystępowanie na tej samej przestrzeni (albo w bezpośrednim sąsiedztwie bez wyraźnego rozgraniczenia, albo w sytuacji aspirowania do zajęcia tej samej przestrzeni) dwóch lub więcej grup społecznych o względnie odmiennych kulturowych (niekiedy też rasowych) cechach dystynktywnych: wyglądzie zewnętrznym, języku, wyznaniu religijnym, układzie wartości itd., które przyczyniają się do wzajemnego postrzegania odmienności z różnymi tego skutkami”⁴. Jest ona nie tylko pojęciem służącym do opisu rzeczywistych przejawów współwystępowania na pokładzie statku różnych grup i ich kultur, ale też wpływa na organizację i postrzeganie dzisiejszego świata marynarzy, wskazując relacje, zależności i powiązania między nimi. Wpływa ona na procesy integracji, ale i dezintegracji zachodzące między członkami załogi. Pierwsze prowadzą do wzajemnego dostosowywania się, dopasowywania i tworzenia nowych, wspólnych płaszczyzn, zawierających zasady i wzory funkcjonowania załogi statku jako specyficznego miejsca pracy. Drugie ukazują załogę jako formalnie pozorną całość, która jednak przy głębszej analizie ukazuje odizolowane od siebie fragmenty pokrywające się z wielokulturowym składem załogi.

Załoga statku dała możliwość prowadzenia badań nad wielokulturowością i płynącymi z niej konsekwencjami w mniejszej skali, gdzie dochodzi do osobistych stosunków między przedstawicielami różnych grup w warunkach niemal laboratoryjnych – w izolacji. To pozwoliło, by skupić się na systemie więzi społecznych, systemie relacji władzy oraz systemie kultury w niej występujących.

Założyłam, że załoga funkcjonuje w oparciu o trzy oddzielne, ale wzajemnie na siebie wpływające systemy determinujące funkcjonowanie statku jako pewnej całości: kulturowy, społeczny i osobowości podmiotów indywidualnych.

Statki to konstrukcje wyspecjalizowane do przewozu określonych ładunków czy działań na morzu, czyli zorganizowane jednostki składające się z elementów materialnych, tj. konstrukcji i urządzeń, ale także i „ludzkich”, czyli załogi i jej umiejętności. Są one ze sobą nierozzerwalnie związane. Osadzenie statku w perspektywie funkcjonalno-strukturalnej Talcotta Parsonsa⁵ dało możliwość ukazania go jako systemu, całości będącej splotem tych dwóch głównych elementów, wzajemnie na siebie wpływających i pełniących na rzecz całości określone funkcje. Z punktu widzenia systemowego załoga powinna bowiem stanowić ład, mniej czy bardziej uporządkowaną, ale jednak jednolitą całość, choć zapewne przecinaną łączącymi się w różnych konfiguracjach elementami.

Załoga jednak to także jednostki funkcjonujące nie tylko na podstawie roli zawodowej, nakazów kulturowych czy statusów, ale też podmioty kierujące swoim zachowaniem, kształtujące znaczenia w otaczającej ich rzeczywistości, mające różny indywidualny próg odporności na funkcjonowanie w warunkach ciągłej niepewności, nie tylko związanej z morskim środowiskiem pracy, ale też wobec otaczających je zmian odnoszących się do zwiększenia wielokulturowości załóg, zmian związanych z pełnieniem roli zawodowej. Ich działania analizowałam w oparciu o interakcjonistyczną teorię Herberta Blumera⁶.

Takie połączenie umożliwiło pełne zrozumienie interakcji budujących codzienność marynarzy, poszukiwanie elementów ładu i porządku na „pokładzie bez wspólnej kultury”.

II. Cel pracy i pytania badawcze

Celem mojej pracy było uchwycenie relacji w załodze statku morskiego będącego wielokulturowym środowiskiem respondentów, jak również opis funkcjonowania i dynamiki wielokulturowych załóg statków morskich po 1989 r. Analiza procesów zachodzących w załogach wielokulturowych może stać się źródłem informacji na temat tendencji występujących w badanych zbiorowościach. W szerszym wymiarze, może być próbą uchwycenia pewnych ogólnych trendów uwidaczniających się podczas tworzenia wspólnych płaszczyzn w społecznościach bez wspólnych korzeni. W wymiarze praktycznym wiedza może się przyczynić do lepszego modelowania stosunków w miejscu pracy, dając wskazówki dotyczące kształcenia polskich oficerów pracujących właśnie w takich warunkach.

Pytania badawcze skupione były wokół trzech bloków tematycznych, obejmujących trzy perspektywy ujęcia wielokulturowej załogi statku dalekomorskiego: grupową, indywidualną i ze względu na specyfikę pracy na morzu.

Główne pytanie badawcze brzmiało: Jaka jest rola odmienności narodowej, kulturowej, językowej, religijnej w kształtowaniu procesów interakcji zachodzących pomiędzy członkami wielokulturowej załogi statku morskiego?

Przyjęcie trzech perspektyw analizy załogi statku spowodowało, że pytania szczegółowe skoncentrowane były wokół następujących zagadnień:

1. Pytania dotyczące ujęcia specyfiki pracy na morzu w wielokulturowej załodze tj.: dynamika zmian zachodzących w załogach statków morskich w ostatnich latach, charakterystyka ludzi zatrudnionych w gospodarce morskiej w odróżnieniu od innych kategorii zawodowych oraz statek jako instytucja zamknięta.
2. Pytanie dotyczące ujęcia wielokulturowej załogi statku dalekomorskiego z perspektywy grupy tj.: płaszczyzna przestrzenna relacji między poszczególnymi grupami narodowymi i kulturowymi na statku, stopień uwzględnienia różnicowanie narodowe i kulturowe załogi statku morskiego w płaszczyźnie administracyjno-prawnej na statku, różnicowanie kulturowe załogi statku morskiego a ukształtowanie struktury społeczno-warstwowej na statku, ukształtowanie i rola relacji

wewnątrzgrupowych w formalnej i nieformalnej strukturze statku oraz stopień przygotowania polskich oficerów do pracy w wielokulturowym środowisku.

3. Pytania dotyczące ujęcia wielokulturowej załogi statku dalekomorskiego z perspektywy jednostki tj.: płaszczyzny występowania kontaktów międzykulturowych na statku, stopień akulturacji przez marynarzy podstawowych wartości i wzorów pochodzących z innych kultur, perspektywa postrzegania wielokulturowość załogi przez marynarzy oraz postrzeganie kategorii swojskości i obcości, stopień występowania elementów kultury zaufania i nieufności w załogach wielokulturowych, zmiany w obrębie kształtowania się tożsamości indywidualnej w środowisku wielokulturowym.

III. Metody i techniki badawcze

W celu uzyskania odpowiedzi na postawione pytania problemowe zastosowałam triangulację metodologiczną², dającą możliwość użycia wielu metod i technik badawczych. Zastosowałam metodę badań polegającą na gromadzeniu informacji/opinii/przekonań respondentów korzystając z technik skategoryzowanych i nieskategoryzowanych oraz pisemnych i ustnych. Technika skategoryzowaną pisemną była ankieta audytoryjna, techniką nieskategoryzowaną ustną były wywiad swobodny. Technika pomocniczą była analiza dokumentów urzędowych.

Gromadzenie informacji o relacjach w załogach statków wielokulturowych odbywało się w głównej mierze za pomocą techniki ankietowej. Kwestionariusz ankiety zawierał trzy rodzaje pytań: zamknięte, półotwarte oraz otwarte. Ankiety zostały przeprowadzone w dwóch miejscach: niektóre bezpośrednio w miejscu pracy, na statku, większość jednak podczas szkoleń marynarzy odbywających się w Studium Doskonalenia Kadr Akademi Morskiej w Gdyni. Zebrany materiał został poddany analizie ilościowej.

W celu uzupełnienia i doprecyzowania wcześniejszych danych uzyskanych z ankiet przeprowadziłam wywiady swobodne, mało ukierunkowane, oparte na bezpośrednim procesie komunikowania się z respondentem za pomocą pytań otwartych. Ta technika dała możliwość swobodnego dostosowania się do konkretnego rozmówcy, posiadającego zróżnicowaną

wiedzą na temat wielokulturowego środowiska pracy tak, by uzyskać najtrafniejsze informacje.

Dokładne ustalenie wielkości oraz charakteru badanej populacji było trudne ze względu na występowanie dużej fluktuacji kadry morskiej pracującej najczęściej poza granicami Polski. Wobec niedostatecznej wiedzy o wielkości badanej zbiorowości w badaniu posłużyłam się próbą docelową. Dobór respondentów polegał na świadomej selekcji według dwóch kryteriów związanych ze znajomością tematu badań: wiedzą i doświadczeniem. Kryteria te spełniali marynarze pracujący na najwyższych stanowiskach na statku, tj. kapitan, starszy oficer (*chief officer*). Liczebność ustaliłam arbitralnie na 120 respondentów przy badaniu techniką ankiety oraz 30 respondentów podczas wywiadów pogłębionych

Techniką pomocniczą była analiza dokumentów urzędowych. Korzystałam z kilku rodzajów dokumentów: danych z urzędów morskich, „Roczników Gospodarki Morskiej”, materiałów szkoleniowych z kursów dotyczących pracy w załogach wielokulturowych oraz ze szczególnego rodzaju materiałów, jakim są akty normatywne, tj. regulaminy, statuty, zbiorowe układy pracy i wewnętrzne wytyczne i poradniki armatorów.

IV. **Struktura pracy**

Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu tabel i wykresów oraz aneksu.

W rozdziale pierwszym wskazałam teoretyczne i metodologiczne podstawy badań dotyczące kontekstu pracy na statkach w wielokulturowym środowisku pracy. Podstawowymi koncepcjami teoretycznymi, w oparciu o które analizowałam problematykę, były teoria działania Talcotta Parsonsa i interakcjonizm symboliczny Herberta Blumera. Przedstawiłam także kilka ujęć teoretycznych, biorąc pod uwagę przedmiot badań: socjologię morską, socjologię pracy i uprawianą w jej ramach socjologię zawodu, kulturę organizacji oraz socjologię kultury. W podrozdziale: metodologiczne podstawy badań opisałam ilościowe i jakościowe metody badań oraz procedury badawcze.

W rozdziale drugim podjęłam próbę usystematyzowania wiedzy o wielokulturowości w ujęciu teoretycznym. Głównym celem było jednak przedstawienie ekonomicznego,

instytucjonalnego i społeczno-kulturowego wymiaru wielokulturowości w kontekście pracy w gospodarce morskiej, scharakteryzowanie wybranych mechanizmów budowania ładu społecznego i dynamiki społecznej w warunkach wielokulturowych, ukazanie problemu autokreacji w wielokulturowym środowisku pracy oraz ukazanie znaczenia wielokulturowości w procesie kształtowania się kultury organizacyjnej.

Pozostałe rozdziały mojej pracy obejmują trzy perspektywy ujęcia wielokulturowej załogi statku: ze względu na specyfikę pracy na morzu, grupową oraz indywidualną.

W rozdziale trzecim przedstawiłam czynniki wpływające na spojrzenie na załogę jako pewien większy system ukształtowany przez funkcjonowanie w specyficznych warunkach środowiskowych. Ukazałam zróżnicowanie i specyfikę załóg posiadających formalną i nieformalną strukturę, poddanych wielu procesom integracyjnym i dezintegracyjnym. Na zakończenie rozdziału wskazałam przemiany zachodzące w zawodzie marynarza wynikające z czynników ekonomicznych i społeczno-kulturowych.

W rozdziale czwartym przestawiłam obraz wielokulturowej załogi statku morskiego w ujęciu grupowym na podstawie przeprowadzonych badań własnych. Koncentrowałam się na dynamice wewnętrznej i międzygrupowej, na relacjach mniejszość – większość, asymetrii, dysproporcjach między nimi występujących, różnicach w dostępie do wyższych stanowisk, występowaniu elementów dyskryminacji i analizie przyczyn powstawania konfliktów międzygrupowych.

W rozdziale piątym scharakteryzowałam specyfikę procesów zachodzących pomiędzy marynarzami jako jednostkami. Ukazałam skalę stosunków międzykulturowych rozciągających się od otwartego antagonizmu do asymilacji, stopień nawiązywania międzykulturowych kontaktów na płaszczyźnie służbowej i prywatnej, poczucie swojskości i obcości, postrzeganie kultury zaufania i nieufności. Na koniec rozdziału przedstawiłam uwagi dotyczące kształtowania się tożsamości marynarzy pracujących na statkach z wielokulturowym składem osobowym.

W zakończeniu pracy podsumowałam dotychczasowe analizy, wskazując najważniejsze wnioski dotyczące roli odmienności narodowej, kulturowej, językowej, religijnej kształtowaniu procesów interakcji zachodzących pomiędzy członkami

wielokulturowej załogi statku morskiego. Pracę uzupełniłam o aneksy, zawierające wybrane dokumenty, spis tabel i wykresów oraz bibliografię.

V. **Najważniejsze ustalenia badawcze**

Biorąc pod uwagę trzy perspektywy ujęcia wielokulturowej załogi statku, w wyniku przeprowadzonej analizy badawczej dokonałam następujących ustaleń:

1. Przy ukazaniu specyfiki pracy na morzu zwraca uwagę duża dynamika zachodzących tu zmian, widocznych zwłaszcza w ostatnich latach, obejmujących kilka płaszczyzn tj.: poprawa fizycznych warunków pracy na morzu, zwiększony nacisk na bezpieczeństwo warunków pracy oraz na minimalne standardy socjalne dotyczące stosunku pracy na morzu i kształcenia marynarzy, zwiększona automatyzacja i mechanizacja pracy, większe zróżnicowanie załóg pod względem wieku, płci i narodowości.
2. Zmiany te, przyczyniające się do zmniejszenia niebezpieczeństw związanych z żeglugą morską, przez marynarzy postrzegane są jednak raczej jako negatywne. Automatyzacja i mechanizacja pracy spowodowały wypieranie kwalifikacji natury fizycznej przez kwalifikacje specjalistyczne, co powoduje redukcję niewykwalifikowanych załóg szeregowych zastępowanych po części lub w całości przez maszyny. Oficerowie wskazują na wzrost wymagań związanych z wiedzą już nie tylko z zakresu techniki, organizacji i bezpieczeństwem żeglugi, ale także z umiejętnościami organizacyjnymi i psychospołecznymi, które ułatwić mają utrzymanie wysokiego poziomu pracy na statku oraz zwiększyć stopień współzależności personelu, niezależnie od zajmowanego stanowiska, a także narodowości marynarzy. Zwracają też uwagę, że redukcja załóg spowodowała ich „okrojenie”, co sprzyja nie tylko przeciążeniu pracą, ale i powoduje słabszą integrację załóg, wynikającą z braku możliwości spędzania wspólnie czasu.
3. Zauważalne są zmiany zachodzące w ujęciu statku jako instytucji zamkniętej. Widać tendencję do skracania długości kontraktów pracy marynarzy, zatem czas izolacji został zmniejszony. Jednak przy głębszej analizie izolacji psychicznej zaobserwować można dwie przeciwstawne tendencje. Jest ona zmniejszona przez większą dostępność do środków technologicznych będących na wyposażeniu wielu statków, tj. Internet

oraz telefonia komórkowa, co jednak jednocześnie zwiększa poczucie izolacji marynarzy w załodze. Wprowadziłam tu pojęcie „kabinowców”, określające marynarzy spędzających czas wolny przed ekranem komputerów w swoich kabinach, co zwiększa izolacją w załodze. Widoczny jest proces atomizacji życia zawodowego i społecznego jednostek. Statek staje się zatem niejako instytucją podwójnie zamkniętą, gdyż marynarze „zamykani” są nie tylko w przestrzeni statku, ale także izolują się od innych marynarzy, wybierając spędzanie czasu po godzinach pracy w odosobnieniu.

4. Przy ukazaniu specyfiki pracy na morzu w wielokulturowej załodze widoczna jest duża dynamika i zróżnicowanie składu załóg pod względem narodowości. Nawet w małych załogach, liczących do dwudziestu osób, zróżnicowanie wynosi dziś najczęściej trzy do pięciu narodowości. Powoduje to wzrost izolacji kulturowej wzmacniany przez duże dystanse międzykulturowe oraz słabą znajomość języka formalnego na statku. Widoczne jest to zwłaszcza w strukturze nieformalnej, po godzinach pracy. Izolacja kulturowa pogłębiona jest także poprzez zmniejszenie kontaktów w portach w wyniku racjonalizacji kosztów.
5. W płaszczyźnie administracyjno-prawnej podejmowane są, zwłaszcza w ostatnich latach, próby wyrównywania poziomu egalitaryzmu w załodze. Jednak respondenci wskazują na brak symetrii w przestrzeganiu ogólnie narzuconych praw, gdzie preferencje są przyznawane najczęściej jedynie licznie lub silnie prezentowanym w załodze narodowościom, zaś pozostałe czują dyskryminowane. Polityka wobec wyrównywania szans ma w wielu wypadkach jedynie charakter deklaracyjny i status prawny i administracyjny, nie gwarantuje jego realizacji w życiu codziennym. Respondenci zwracali uwagę na nieskuteczność prób narzucania równości, które zamiast rozwiązywać problemy, jedynie je maskują, powodując powierzchowny i zewnętrzny charakter akceptacji wielokulturowości wśród marynarzy. Zaobserwowano także, że stopień uwzględniania interesów ekonomicznych i społecznych pracowników pochodzących z różnych narodowości widoczny jest bardzo różnym stopniu w kulturze organizacyjnej poszczególnych armatorów.
6. Analiza struktury wielokulturowej załogi z perspektywy wertykalnej ukazuje układ społeczny, gdzie obok siebie funkcjonują dwie płaszczyzny kontaktów: służbowe i prywatne. Statek przez lata jawił się jako pewna całość, gdzie przeplatają się życie zawodowe i prywatne. Tymczasem analiza form kontaktów w załodze wielokulturowej wykazała, że tylko połowa badanych podczas rejsu utrzymuje kontakty z innymi marynarzami na tych właśnie obu płaszczyznach, tj. służbowej i

prywatnej. Analiza czynników podtrzymujących integrację załóg wielonarodowych wskazuje, na przewagę więzi rzeczowych, zawodowych i korporacyjnych nad osobowymi. Załogi ujmować dziś należy przede wszystkim jako przedsiębiorstwo, w skład których wchodzi poszczególni marynarze lub ich grupy, najczęściej o narodowym charakterze, nie zaś, jak bywało to w poprzednich latach, jako twór wyobrażeniowy stanowiący względną, zintegrowaną całość.

7. W przestrzeni statku funkcjonują obok siebie kultury kolektywne i indywidualistyczne. Polscy oficerowie najczęściej siebie widzą gdzieś pośrodku tych wymiarów. Z jednej strony wskazując na zbyt duży hałas, zbyt duży tłum oraz nieumiejętność pracy indywidualnej charakterystyczne dla kultur kolektywnych, z drugiej jednak krytykując zbyt dużą izolację charakterystyczną dla kultur indywidualnych, które charakteryzuje zbyt duży stopień izolacji od reszty załogi. Ciekawe jest, że jednak to, że odnoszę się najczęściej jedynie do form spędzania czasu wolnego. W pracy zaś większość oficerów wybiera styl charakterystyczny dla kultur indywidualistycznych, stawiając na samodzielność, niezależność i izolację przestrzenną.
8. W płaszczyźnie kulturowej praca w załogach wielonarodowych jest oceniana przez większość badanych pozytywnie. Doceniają możliwość poszerzenia wiedzy o innych kulturach i możliwość wymiany doświadczeń zawodowych, zwracają uwagę na wzrost tolerancji i wzajemnej wyrozumiałości dla marynarzy pochodzących z innych kultur związany z latami wspólnej pracy. Wielokulturowe załogi są dla nich ciekawszym środowiskiem urozmaicającą monotonna pracę. Pozytywne nastawienie wobec wielokulturowego składu występuje szczególnie wśród tych marynarzy, którzy zauważają, że załoga jest grupą, do której wszystkie narodowości coś wnoszą, a mniej z niej zabierają. Nie ma tu także presji na asymilację kulturową, gdyż płaszczyzna administracyjna mówi jedynie o poszanowaniu różnorodności.
9. Narzędziem stygmatyzacji kulturowej jest kwestia języka. Z jednej strony można mówić o asymetrii w tym względzie, gdyż język formalny na statku jest narzucany i jest to najczęściej język angielski. Zatem stopień jego znajomości będzie decydował o możliwości awansu zawodowego. Ma to także znaczenie przy komunikacji z innymi na poziomie nie tylko zawodowym, ale także prywatnym, gdzie lepsza znajomość języka służy nawiązaniu głębszych kontaktów międzyludzkich, budowaniu relacji, dialogu międzykulturowego oraz zmniejszeniu poczucia osamotnienia na statku. Z drugiej strony, badając język używany przez marynarzy jako narzędzie służące do opisu

innych narodowości, można zwrócić uwagę na określenia stygmatyzujące inne kultury i uwidoczniające dystanse we wzajemnych relacjach. W języku wywiadów zdarzało się, że respondenci określali inne narodowości pejoratywnie.

10. Analiza struktury wielokulturowej załogi z perspektywy wertykalnej ukazuje rolę odmienności narodowych w utrzymaniu się różnic interesów pomiędzy poszczególnymi narodowościami. Skala stosunków międzynarodowych w załodze statku przebiega na osi od asymilacji, wzajemnej akceptacji, amalgamacji, przez koegzystencję do wzajemnej izolacji, segregacji z elementami otwartych lub pasywnych antagonizmów. Ma to także wpływ na poziom wyobcowania społecznego poszczególnych grup narodowych. Szczególną uwagę zwraca zjawisko izolacji i autoizolacji poszczególnych grup narodowych. 28,6% badanych polskich oficerów wskazywało, że na statku odczuwane jest wyobcowanie społeczne grup narodowych. Zjawisko izolacji widoczne jest głównie w przestrzeni prywatnej. Przyczyny izolacji i autoizolacji można podzielić na dwie główne kategorie: społeczno-kulturowe i ekonomiczne. Pierwsze wskazują na istnienie wyraźnych różnic kulturowych, poczucia wyższości danej narodowości i istnienie zaszłości historycznych odtwarzanych w pamięci zbiorowej. Przyczyny ekonomiczne związane są z tworzeniem się na statkach tzw. zawodowych etnoklas, zaznaczających typ lub rodzaj wykonywanej pracy w zależności do określonego pochodzenia pracownika. Można zauważyć, że wzory zatrudniania etnoklas na morzu w przestrzeni minionych lat uległy utrwaleniu. Ponadto generuje to dodatkowe problemy związane z brakiem poczucia bezpieczeństwa wynikającego ze wzrastającej wzajemnej niechęcią rywalizujących o miejsca pracy narodowości, co przyczynia się do wzrostu izolacji i samoizolacji.
11. Analiza struktury społeczno-warstwowej wskazuje istnienie na statku hierarchii określonej nie tylko przez role zawodowe, ale także ukazuje specyficzny dla środowiska układ relacji społecznych na płaszczyźnie prywatnej. Na obie nałożona jest siatka wielokulturowości. Powoduje to asymetryczność i zróżnicowanie w dostępie do dóbr, władzy oraz trwałość miejsc wyznaczonych dla określonych narodowości w istotnych wymiarach struktury.
12. W edukacji formalnej przygotowującej polskich marynarzy do pracy w wielokulturowym środowisku zauważyć można wiele braków. Największy problem mają respondenci ze znajomością innych kultur, zwłaszcza zwyczajów i obyczajów w nich panujących. Tylko 2,6% badanych otrzymało ją w trakcie zajęć prowadzonych

podczas studiów wyższych na kierunkach w szkołach morskich i 1,9% na kursach doksztalających odbytych w Polsce. Głównym źródłem informacji o pracy w wielokulturowym środowisku są ich własne doświadczenia zdobywane już podczas pracy na statku. Pozostałe źródła wiedzy to: doświadczenia przyswojone od kolegów pracujących na morzu, lektura książek związanych z tą tematyką, telewizja, Internet oraz wewnętrzne wytyczne armatora.

13. Analiza treści szkoleń marynarzy w tematyce wiedzy z zakresu zachowań wielokulturowych wykazała, że występują one rzadko i tematyce tej nie poświęca się zbyt dużo czasu. Treści te pojawiają się głównie na kursach z zakresu zarządzania załogą, przeznaczonych na stanowiska oficerskie. Wobec wskazywanych przez marynarzy problemów dotyczących wiedzy na temat zachowań innych kultur, należy uzupełnić programy nauczania i doksztalowania marynarzy właśnie o te treści.
14. Z perspektywy jednostki widoczne jest podmiotowe traktowanie członków załogi wyrażone w stwierdzeniu, że *pracują z ludźmi jako z osobami bez względu na ich narodowość, kulturę*. Wskazuje to, że na poziomie indywidualnych kontaktów marynarze przywiązują mniejsze znaczenie do przynależności narodowej innych marynarzy. Różnice kulturowe są jednak istotne i zauważane przez marynarzy, przywiązują wagę do swojej przynależności narodowej, podkreślają potrzebę odrębności kulturowej oraz potrzebę kształtowania pozytywnego wizerunku własnej kultury.
15. Głównymi wskazywanymi przez respondentów czynnikami zwiększającymi poczucie swojskości podczas pracy w warunkach wielokulturowych są postawy innych członków załogi sprzyjające budowaniu pozytywnej atmosfery, czynniki związane ze stabilizacją i pewnością zatrudnienie, wspólnie spędzanie czasu, znajomość wspólnego języka oraz stosowanie się do formalnych procedur związanych z poszanowaniem odmienności kulturowej.
16. Zauważalna jest dynamikę i nietrwałość postaw w ocenie innych, swoich i obcych, zmieniającą się pod wpływem lat pracy oraz zależnie od konkretnego kontekstu społecznego. W związku z dużą zmiennością środowiska pracy wypowiedzi wskazywały na odczucia chwilowe wynikające ze zdarzeń podczas ostatniego rejsu, niż trwałe postawy odnośnie stosunku do poszczególnych grup narodowych. Akcentowano też, że postawy te często dotyczą konkretnych „innych”, odnosząc to do ich charakteru, temperamentu czy cech osobowości, niezależnie od ich narodowości.

17. Wyobcowanie jest przez badanych marynarzy postrzegane głównie w związku z życiem pozazawodowym na statku, w prywatnej perspektywie. Podstawowym czynnikiem generującym poczucie obcości jest tu bariera językowa.
18. Podczas wywiadów respondenci wskazywali na występowanie różnych poziomów zaufania, zarówno w stosunku do abstrakcyjnych systemów rządzących życiem globalnym, jak i do zaufania osobistego. W przypadku pierwszego zauważają zwiększoną poprawę bezpieczeństwa pracy, formalizację licznych obszarów pracy i życia na morzu. Zwracają jednak uwagę na ograniczone zaufanie do globalnej gospodarki, zmienną politykę dotyczącą gospodarki morskiej, co powoduje niestabilność miejsc pracy i dużą konkurencję na globalnym rynku. Wskazano problem z zaufaniem technologicznym związany z wiekiem statków, przestarzałymi systemami, oszczędnościami armatorów w stosunku do ich eksploatacji, jaki i oszczędnościami wynikającymi z zatrudniania wykwalifikowanego personelu, który potrafi je obsługiwać. W przypadku zaufania osobistego wskazywali na brak poczucia bezpieczeństwa codziennego życia marynarzy związanego zarówno ze zmiennością przyrody, czy niebezpieczeństwami społecznymi wpływającymi na przykład ze zwiększonej liczby napadów pirackich w niektórych rejonach, jak i na indywidualne zagubienie, zwątpienie i bezsilność wobec zachodzących dookoła zmian. Wskazywali, że systemy tradycyjne, w których funkcjonowali przez wiele lat pracy na morzu, przestają być wystarczające, zaś nikt ich nie przygotowywał do pracy w nowych warunkach. Zwracali także uwagę na niski poziom zaufania pozycyjnego, związany głównie z brakiem zaufania w stosunku do wiedzy i kompetencji w kontekście pracy zawodowej oraz słabymi kompetencjami językowymi, utrudniającymi porozumiewanie się na poziomie innym niż zawodowy. Tu wskazywano na niski poziom zaufania w stosunku do rodaków pracujących na morzu głównie w załogach szeregowych. Zapewne to wpływa na postrzeganie przez badanych polskiej kultury jako kultury nieufności. Podczas wywiadów wielu respondentów wskazywało, że wolą pracować z obcymi narodowościami niż ze „swoimi”, innymi Polakami.
19. Jednak większość respondentów postrzega siebie w wielokulturowych załogach statków w kategorii „MY”, występującej na jednej z kilku poziomów. Najszerzej zauważalna jest tożsamość zbiorowa przedstawiana w kategorii „MY” jako marynarze globalni. Nieco zawężając, ujmowano określenie „MY” jako marynarze z Europy, gdzie zwraca uwagę podwójna lojalność polskich oficerów czujących się Europejczykami i deklarujących przynależność do kultury europejskiej, jednocześnie

jednak podkreślających dzielące ich dystanse z niektórymi narodowościami: „MY” pomiędzy „tymi za nimi”, „tymi gorszymi”. Ujęcie trzecie to „MY” jako różne grupy narodowe na pokładzie tego samego statku. Tu podkreślane i utrzymywane bywają dystanse pomiędzy poszczególnymi narodowościami tworzącymi załogę. Czwartą formą jest ujęcie „MY” jako twór tu i teraz składający się z różnych, przede wszystkim jednak jednostek, gdzie narodowość ma mniejsze znaczenie. Akcentowali, że praca w załodze wielokulturowej nie ma na nich żadnego wpływu.

1 K. Mitroussi, *Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities*, Marine Policy 32(6) (November 2008, Elsevier Ltd., UK, s. 1045. www.elsevier.com/locate/marpol (z dnia 11.05.2013).

2 Dane z Urzędu Morskiego w Gdyni, na podstawie liczby zgłoszeń do urzędów morskich obowiązkowej wymiany morskich dyplomów i świadectw w latach 2000-2010.

3 L. Janiszewski, A. Sosnowski, *Socjologia morska*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1984, s. 9.

4 M. Golka, *Imiona wielokulturowości*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa 2010, s. 64-65.

5 T. Parsons, *System społeczny*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2009.

6 H. Blumer, *Interakcjonizm symboliczny*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2007.

7 Rozpowszechnienie terminu triangulacja w naukach społecznych nastąpiło w 1978 roku dzięki książce Normana K. Denzin pt. *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, w której to autor wyróżnił cztery typy triangulacji: danych, badacza, teoretyczną i metodologiczną. (K.T. Konecki, P. Chomeczyński, *Słownik socjologii jakościowej*, Difin, Warszawa 2012, s. 308).