

MARIUSZ KORCZYŃSKI

mariusz.korczynski@poczta.umcs.lublin.pl

*Międzykulturowe kompetencje komunikowania się
polskich emigrantów zarobkowych w Anglii
a ich poczucie sukcesu zawodowego*

Intercultural Communication Skills of Polish Economic Emigrants in England
and Their Sense of Professional Success

STRESZCZENIE

Dynamiczne zmiany na wielokulturowym rynku pracy, spowodowane m.in. bardzo intensywnym przemieszczaniem się siły roboczej, w której znaczną część stanowią Polacy, rodzi konieczność bycia konkurencyjnym. Aby osiągnąć sukces zawodowy, powinno się być wyposażonym w odpowiednie kompetencje zarówno twarde, jak i miękkie, a w szczególności w kompetencje z zakresu komunikowania się. Dla obecnych i przyszłych pracowników wielokulturowego rynku pracy kompetencje te stają się kompetencjami przyszłości. Celem badań była próba ukazania zależności między międzykulturowymi kompetencjami komunikacyjnymi Polaków w Anglii a ich sukcesem zawodowym. Badaniami objęto 123 osoby pracujące w południowo-zachodniej Anglii. Badania wykazały, że w trzech na sześć szczegółowych kompetencji (wskaźników) z zakresu kompetencji komunikowania się (takich jak: dowcip, efektywność komunikacji oraz znajomość języków obcych) wyniki na poziomie istotnie wyższym uzyskały osoby badane, które charakteryzowały się poczuciem osiągnięcia sukcesu zawodowego. Można zatem przyjąć, że wysoki poziom przyswojenia powyższych szczegółowych kompetencji stanowi dobrą podstawę do osiągnięcia sukcesu zawodowego na obczyźnie.

Słowa kluczowe: kompetencje międzykulturowe; komunikowanie się; edukacja międzykulturowa; emigranci; sukces zawodowy

WPROWADZENIE

Od chwili wejścia Polski do Unii Europejskiej trwa ciągła emigracja Polaków za „chlebem”. Wyjeżdżający Polacy prezentują bardzo zróżnicowany poziom przygotowania do kontaktu z wielokulturowością. Szkolnictwo wyższe i średnie nie wypracowało jeszcze modelu kształcenia do wielokulturowego środowiska, którego efektem byłoby wyposażenie absolwentów w międzykulturowe kompetencje, jakże potrzebne do skutecznego radzenia sobie w społeczeństwach zróżnicowanych kulturowo. Emigranci, próbując znaleźć swoje miejsce w nowej rzeczywistości społecznej, podejmują przeróżne wyzwania zawodowe, bardzo często niezgodne ze swoim wykształceniem. Niektórzy z nich mimo to dobrze radzą sobie w nowym środowisku, znajdują wspólną płaszczyznę porozumienia z nowo poznanymi osobami, nawiązują bliskie relacje, często osiągają sukces zawodowy. Inni, mniej sprawni czy zaradni, zdecydowanie słabiej radzą sobie na tym polu. Zepchnięci na margines głównego nurtu ekonomicznego, w większości są niezadowoleni, sfrustrowani, wykazują niską gotowość do asymilacji z kulturą państwa przyjmującego.

Co zatem decyduje, że jedni osiągają sukces zawodowy, a inni nie? Można uznać, że są to osobowościowo-intelektualne zasoby, zwane również kluczowymi kompetencjami międzykulturowymi, które precyzyjnie dookreślono w Zaleceniach Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Wśród nich są kompetencje społeczne i obywatelskie, w skład których wchodzi międzykulturowe kompetencje komunikowania się, które stanowią podstawę niniejszego artykułu. W szczególności przyjrzymy się kompetencjom z zakresu komunikowania się i ich związkowi z sukcesem zawodowym osób przebywających na emigracji zarobkowej w Anglii. Ma to istotne znaczenie w kontekście zachodzących zmian na współczesnym rynku pracy. Dla obecnych i przyszłych pracowników wielokulturowego rynku pracy analizowane kompetencje stają się kompetencjami przyszłości. Ich brak znacznie utrudni lub wręcz uniemożliwi skuteczne radzenie sobie na obcym rynku pracy. Nie chodzi tu tylko o znajomość języka, który jest niewątpliwie najistotniejszy w porozumiewaniu się i nabywaniu nowej kultury, ale również o inne elementy szeroko rozumianej komunikacji werbalnej i pozawerbalnej. Posiadanie ich wydaje się być niezbędne w procesie skutecznego komunikowania się i kontaktów z ludźmi różnych kultur w celu efektywnego podejmowania wspólnych aktywności w warunkach wielokulturowego środowiska pracy.

Współcześnie najczęściej problematyką tą interesują się naukowcy z zakresu komunikacji międzykulturowej i zarządzania międzykulturowego (Bolten 2006; Deardorff 2006; Spitzberg, Chanton 2009; Sztompka 2010; Magala 2011; Rozkwitalska 2011; Nikitorowicz 2013). Podobne podejście do rozumienia kompetencji międzykulturowych prezentują polscy pedagodzy (Sztompka 2010; Niki-

torowicz 2013). Dominuje ujęcie tradycyjne jako złożona dyspozycja stanowiąca wypadkową wiedzy, umiejętności, postaw, motywacji, emocji i wartości.

W ten nurt definiowania wpisuje się też przedmiot niniejszych badań. Międzykulturowe kompetencje komunikacyjne to termin wieloznaczny, różnie definiowany i rozumiany. Międzykulturowość należy tu rozumieć jako kategorię pogranicza, wyrażającą się w dialogu obcych lub różniących się pod wieloma względami innych kultur, najczęściej realizujących swoje istnienie przez pokonywanie barier wyrosłych na różnicach etnicznych, językowych, wyznaniowych oraz innych obyczajach i tradycjach kulturowych. Można uznać, że jej sednem jest komunikowanie się członków wielokulturowych grup, w trakcie którego dochodzi do konfrontacji z nieznanym jednym lub kilkoma językami, całą paletą komunikatów werbalnych i pozawerbalnych. Przez to często mało albo w ogóle nie jest ono zrozumiałe. Niewątpliwie może mieć to negatywny wpływ nie tylko na wzajemne postrzeganie i komunikowanie się, ale również na efekty i zadowolenie z pracy.

W konsekwencji można uznać, że posiadanie wysoko wyspecjalizowanej międzykulturowej kompetencji komunikowania się daje perspektywę osiągnięcia sukcesu zawodowego, który był przedmiotem licznych badań, opisywanym w różnych kontekstach i z różnych perspektyw (Sikorski 2007; Michalak 2007; Łojko, Dziurnikowska-Stefańska [red.] 2011; Klimkowska 2013, 2014; Klimkowska, Korczyński 2015). Wszystkie one wykazują, że sukces zawodowy, niezależnie od zastosowanej procedury badawczej, cechuje się wysoką subiektywnością.

ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH

Nawiązując do rozważań zawartych we wstępie, międzykulturowe *Kompetencje komunikowania się* dla potrzeb badań zdefiniowano jako zdolność do szybkiego zrozumienia i efektywnego działania w kulturze współczesnego wielokulturowego rynku pracy, na które ma wpływ znajomość dominującego języka, skuteczność komunikacji, umiejętność uważnego słuchania, bycia wesołym, uśmiechniętym i dowcipnym. Takie rozumienie międzykulturowych *Kompetencji komunikowania się*, w połączeniu z podstawową wiedzą na temat historii i kultury danego regionu, może stanowić podstawę zachodzenia procesów akulturacyjnych.

W związku z powyższym za cel badań przyjęto próbę ukazania zależności między międzykulturowymi *Kompetencjami komunikowania się* Polaków w Anglii a ich sukcesem zawodowym. Główny problem badawczy sformułowano w postaci następującego pytania: czy istnieją (a jeżeli tak, to jakie są) zależności między międzykulturowymi *Kompetencjami komunikowania się* Polaków w An-

glii a ich sukcesem zawodowym? Uszczegółowiono go jeszcze przez następujące pytania-problemy:

1. Które kompetencje międzykulturowe z zakresu komunikowania się są uważane przez badanych Polaków za najważniejsze i jaki jest ich poziom przyswojenia?
2. Jakie jest subiektywne poczucie sukcesu zawodowego badanych Polaków?
3. Jakie są zależności między poziomem przyswojenia międzykulturowych kompetencji z zakresu komunikowania się Polaków w Anglii a ich poczuciem sukcesu zawodowego?

Przyjęto następującą hipotezę: istnieją zależności między międzykulturowymi *Kompetencjami komunikowania się* Polaków w Anglii a ich sukcesem zawodowym. Osoby badane, które uzyskują wysoki poziom przyswojenia najważniejszych szczegółowych (wskaźników) międzykulturowych *kompetencji komunikowania się* zdecydowanie częściej mają poczucie osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Za zmienną zależną przyjęto międzykulturowe *kompetencje komunikowania się*, a za zmienną niezależną – subiektywną ocenę sukcesu zawodowego.

Zaprezentowane badania stanowią wycinek z szerszego projektu badawczego realizowanego w ramach badań własnych Zakładu Edukacji Międzykulturowej UMCS w Lublinie (Korczyński 2016). Przeprowadzono je z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego, techniki ankietowej oraz narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankiety własnej konstrukcji. Procedura budowy tego narzędzia zakładała wybór 25 najbardziej istotnych i aktualnych kompetencji międzykulturowych z listy obejmującej 320 pojęć charakteryzujących szczegółowe kompetencje międzykulturowe z zakresu wiedzy, umiejętności i postaw, opracowanej przez B.H. Spitzberga i G. Changtona (2009, s. 36–43). Wykorzystano w tym celu opinie sędziów kompetentnych w Polsce i Wielkiej Brytanii. Zamieszczono je w kwestionariuszu zawierającym dwa pytania: o ich ważność oraz poziom ich przyswojenia, wyposażając każde z nich w kafeterię odpowiedzi w postaci 5-stopniowej skali Likerta. Dzięki temu uzyskano możliwość ustalenia poziomów uzyskanych wyników na: niskie (1,00–2,15), przeciętne (2,16–3,75) i wysokie (3,76–5,0). Ostatecznie 25 kompetencji pogrupowano, zgodnie z sugestią S.L. Lloyda oraz C.E.J. Härtela (za: Mazur 2012), w sześć rozłącznych grup, nazywając je węzłowymi (bowiem „kluczowe” zostały zdefiniowane w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie), przypisując im rolę wskaźników. Dla potrzeb niniejszych badań analizie poddano jedną z nich, a mianowicie *Kompetencje komunikowania się*, uwzględniając jej kompetencje szczegółowe (tab. 1).

Tab. 1. Węzłowa kompetencja międzykulturowa (*kompetencja komunikowania się*) i jej kompetencje szczegółowe

Węzłowa kompetencja międzykulturowa	Szczegółowe kompetencje (wskaźniki)
<i>Kompetencja komunikowania się</i>	<ul style="list-style-type: none"> – <i>dowcip</i> – <i>efektywność komunikacji</i> – <i>kompetencje komunikacyjne</i> – <i>uśmiechanie</i> – <i>uważne słuchanie</i> – <i>znajomość języków obcych</i>

Źródło: opracowanie własne.

Z przedstawionego w tab. 1 wykazu wskaźników węzłowej *kompetencji komunikowania się* co najmniej dwa wymagają doprecyzowania: *efektywność komunikacji* oraz *kompetencje komunikacyjne*. Pierwszy z nich należy rozumieć jako skuteczność komunikowania się, a drugi jako umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy i okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji.

Badania zrealizowano w południowo-zachodniej części Anglii w miesiącach maj 2015 r. – wrzesień 2016 r. Narzędzia badawcze rozprowadzono dzięki uprzejmości pracowników firmy zatrudniającej na lokalnym rynku pracy – Mploy Staffing Solutions w Dorchester w Hrabstwie Dorset.

Analizy zebranego materiału badawczego w zakresie poszukiwania zależności między poziomem przyswojenia poszczególnych wskaźników (szczegółowych kompetencji) międzykulturowej *kompetencji komunikowania się* a subiektywnym poczuciem sukcesu zawodowego dokonano z wykorzystaniem testu ANOVA. Przebadano 261 osób, z czego do analiz zakwalifikowano 123 kwestionariusze. Wyselekcjonowana grupa nie spełnia wymogów reprezentatywności.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

Wśród osób badanych dominowali mężczyźni – 61,8%. Zdecydowana większość badanych osób (68,3%) była zatrudniona na czas stały, pozostali (31,7%) – tymczasowo. Również większość pracowała jako pracownicy fizyczni – 64,2%, pozostałe 35,8% – jako pracownicy umysłowi. Brak zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem zadeklarowało 75,7% respondentów, pozostali (17,1%) potwierdzili taką zgodność, a 7,2% nie umiało się zdecydować. Co drugi badany (52,1%) zadeklarował zamiar pozostania w Anglii. Warunki materialne jako bardzo dobre wskazało 15,3% ankietowanych, dobre – 53,0%, przeciętne – 26,8%. Ze względu na wykształcenie dominowały dwie grupy: wyższe – 45,5% oraz średnie – 51,2%, pozostali respondenci mieli wykształcenie zawodowe (3,3%). Ocena, z jaką ukończyli naukę, to: bardzo dobra – 22,0%, dobra – 52,0%, do-

stateczna – 26,0%. Znajomość języka angielskiego na poziomie bardzo dobrym wskazało 32,4% respondentów, dobrym – 31,0%, przeciętnym – 24,5%, słabym – 9,6%, bardzo słabym – 2,3%. W chwili badania wszystkie osoby badane pracowały w Anglii minimum 5 lat.

Poszukując odpowiedzi na pierwsze pytanie problemowe, dokonano analizy danych uzyskanych z kwestionariusza ankiety, a dotyczących dwóch pytań: o ważność i przyswojenie zamieszczonych w nim międzykulturowych kompetencji komunikacyjnych.

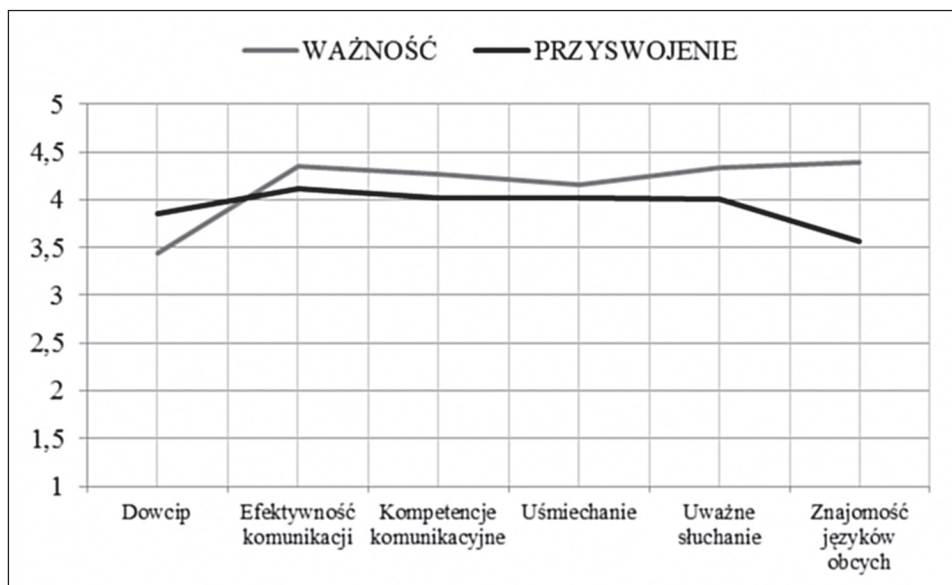
W zdecydowanej większości przypadków wystąpiła różnica w zakresie ważności i przyswojenia poszczególnych kompetencji-wskaźników (rys. 1). Średnie wyniki ważności są generalnie wyższe od średnich wyników przyswojenia analizowanych kompetencji. Za najważniejsze międzykulturowe szczegółowe kompetencje z zakresu *kompetencji komunikowania się* badane osoby uznały: *znajomość języków obcych* (4,39), *efektywność komunikowania się* (4,35), *uważne słuchanie* (4,33), *kompetencje komunikacyjne* (4,26), natomiast za najmniej ważne: *dowcip* (3,44). Odnosnie do przyswojenia analizowanych kompetencji najwyższe średnie wyniki otrzymały: *efektywność komunikacji* (4,12), *kompetencje komunikacyjne* (4,02), *uśmiechanie* (4,02), *uważne słuchanie* (4,01). Z kolei najniższe wyniki średnie uzyskała *znajomość języków obcych* (3,56). Największe różnice między ważnością a przyswojeniem komunikacyjnych kompetencji międzykulturowych u badanych osób wystąpiły w następujących przypadkach: *znajomość języków obcych* (angielskiego) oraz *dowcip*, którego poziom przyswojenia jest wyższy od deklarowanej ważności. Można zatem uznać, że badane osoby mają świadomość tego, że znajomość języka angielskiego jest jedną z najważniejszych umiejętności kreujących sukces zawodowy na obczyźnie. Dokonując obiektywnej samooceny w tym zakresie, wskazują jednak jego znajomość na poziomie przeciętnym.

Subiektywna ocena sukcesu zawodowego badanych osób jest zróżnicowana (tab. 2). Największą grupę (46,3%) stanowiły osoby uważające, że osiągnęły sukces zawodowy. Nieco mniejsza liczba badanych (36,6%) nie potrafiła dokonać jednoznacznych wskazań. Pozostali (17,1%) uważali, że nie osiągnęli sukcesu zawodowego.

Tab. 2. Poczucie sukcesu zawodowego w opinii badanych osób

Sukces zawodowy	N	%
Tak	57	46,3
Trudno powiedzieć (TP)	45	36,6
Nie	21	17,1
Razem	123	100,0

Źródło: badania własne.



Rys. 1. Ważność a przyswojenie wskaźników międzykulturowej kompetencji komunikowania się w opinii badanych Polaków

Źródło: badania własne.

Poszukując zależności między przyswojeniem szczegółowych (wskaźników) międzykulturowych kompetencji komunikowania się a sukcesem zawodowym badanych osób, stwierdzono, że zróżnicowanie średnich wyników trzech jednocześnie porównywanych odpowiedzi poczucia sukcesu zawodowego różnicuje na poziomie istotnym statystycznie w przypadku takich kompetencji, jak: *dowcip* ($p=0,00$), *efektywność komunikacji* ($p=0,00$) oraz *znajomość języków obcych* ($p=0,00$) (tab. 3). W pozostałych przypadkach zależności takich nie stwierdzono ($p>0,05$).

Tab. 3. Wskaźniki kompetencji komunikowania się a sukces zawodowy – ANOVA

Szczegółowe kompetencje międzykulturowe	Poziom ANOVA	
	F	p
<i>Dowcip</i>	7,75	0,00
<i>Efektywność komunikacji</i>	4,89	0,00
<i>Kompetencje komunikacyjne</i>	1,60	0,20
<i>Uśmiechanie</i>	0,70	0,49
<i>Uważne słuchanie</i>	1,85	0,16
<i>Znajomość języków obcych</i>	18,43	0,00

Źródło: badania własne.

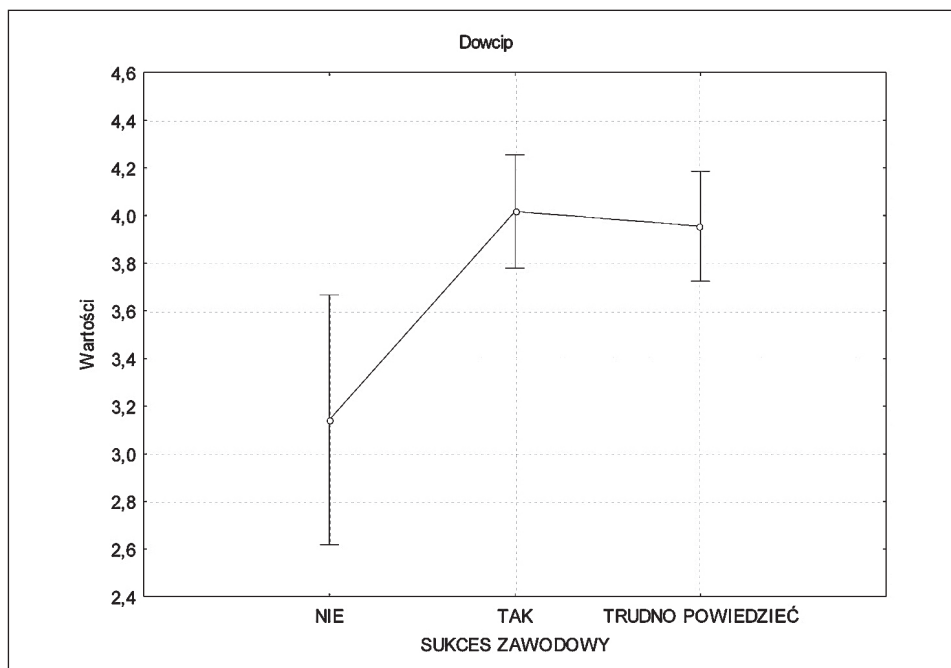
Dalszą analizę przeprowadzono, uwzględniając tylko przypadki istotne statystycznie. Analiza wyników zależności między szczegółową kompetencją *dowcip* a sukcesem zawodowym badanych Polaków wykazała różnicowanie na poziomie istotnym statystycznie ($p=0,00$) w zakresie dwóch zmiennych grupujących (TAK, TP) (tab. 4, rys. 2). Najwyższy średni wynik (4,02), mieszczący się w przedziale wyników wysokich, przyswojenia analizowanej kompetencji uzyskały badane osoby o poczuciu sukcesu zawodowego (TAK). Wynik średni (3,96), nieznacznie niższy, ale również w przedziale wyników wysokich, uzyskały badane osoby niepotrafiące jednoznacznie określić się w kontekście sukcesu zawodowego (TP). Natomiast średni wynik najniższy (3,14), ułożony w przedziale wyników przeciętnych, wyraźnie niższy od poprzednich, uzyskały badane osoby niedeklarujące osiągnięcia sukcesu zawodowego (NIE). Porównawcza analiza wewnątrzgrupowa wykazuje, że najbardziej różnicującą zmienną grupującą jest odpowiedź grupy badanych osób wskazująca na brak sukcesu zawodowego (NIE). Zarówno wobec grupy TAK ($p=0,00$), jak i TP ($p=0,00$) różnice są istotne statystycznie. Nie można tego zaobserwować w relacjach między grupą osiągającą sukces i niemających na ten temat jednoznacznego zdania ($p=0,67$). Można powiedzieć, że istotnie niższy wynik średni (3,14) zmiennej grupującej NIE od pozostałych zmiennych grupujących (TAK – 4,02; TP – 3,96) wskazuje, że to właśnie osoby o poczuciu humoru, potrafiące żartować i dystansować się wobec własnych słabości, istotnie częściej osiągają sukces zawodowy.

Tab. 4. *Dowcip* a sukces zawodowy badanych osób

Zmienna zależna		Zmienna grupująca								
		Sukces zawodowy								
Dowcip	ANOVA Analiza wariancji (poziom istotności, gdy $p < 0,05$)		Ogółem		NIE (1)		TAK (2)		TP (3)	
			X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
			3,72	0,57	3,14	0,49	4,02	0,58	3,96	0,53
	F	p	Grupa		Porównanie wewnątrzgrupowe					
					NIE (1)		TAK (2)		TP (3)	
	7,75	0,00	NIE (1)				0,00		0,00	
			TAK (2)		0,00				0,67	
			TP (3)		0,00		0,67			

Źródło: badania własne.

Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku analizy zależności między szczegółową kompetencją *efektywność komunikacji* a sukcesem zawodowym badanych Polaków (tab. 5, rys. 3). Najbardziej różnicującą w tym przypadku zmienną grupującą jest odpowiedź grupy badanych osób wskazująca na osią-



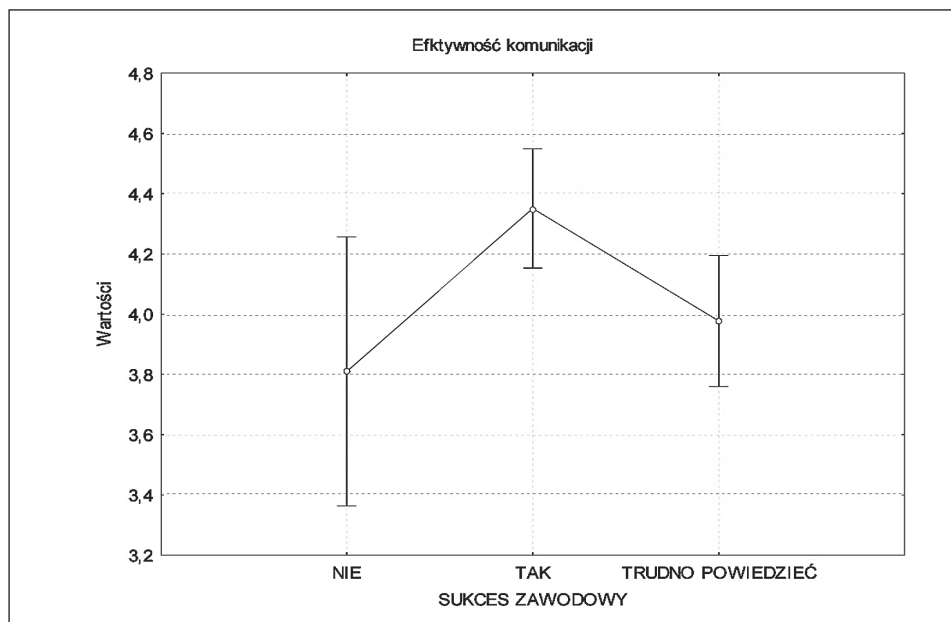
Rys. 2. Dowcip a sukces zawodowy badanych osób
Źródło: badania własne.

gnięcie sukcesu zawodowego (TAK). Jej wynik średni (4,34) jest istotnie wyższy od pozostałych (TP – 3,98; NIE – 3,80). Powyższa analiza wskazuje, że to osoby, które zadeklarowały osiągnięcie sukcesu zawodowego, posiadają najbardziej przyswojoną kompetencję *efektywność komunikacji* (M-4,34). Natomiast badane osoby deklarujące brak sukcesu zawodowego wykazały się najniższym wynikiem średnim (3,8) w zakresie przyswojenia analizowanej kompetencji. Potwierdza to analiza porównania wewnątrzgrupowego. Wynika z niej, że analizowane kompetencje osób z sukcesem zawodowym są istotnie różne (wyższe) od kompetencji osób badanych, które w swoim subiektywnym odczuciu wskazały, że NIE osiągnęły sukcesu zawodowego ($p=0,00$) oraz od kompetencji osób nieumiejących podjąć jednoznacznej decyzji w tym zakresie TP ($p=0,00$). I chociaż wszystkie średnie wyniki mieszczą się w przedziale wyników wysokich, to jednak różnice między nimi są na tyle istotne, że można uznać, że to właśnie posiadanie bardzo wysokich kompetencji z obszaru efektywności komunikacji, rozumianej jako jej skuteczność, przyczynia się do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Tab. 5. *Efektywność komunikacji a sukces zawodowy badanych osób*

Zmienna zależna		Zmienna grupująca								
		Sukces zawodowy								
Efektywność komunikacji	ANOVA Analiza wariancji (poziom istotności, gdy $p < ,05$)		Ogółem		NIE (1)		TAK (2)		TP (3)	
			X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
			3,92	0,57	3,8	0,49	4,34	0,58	3,98	0,53
	F		p		Grupa		Porównanie wewnątrzgrupowe			
							NIE (1)		TAK (2)	
	4,89		0,00		NIE (1)		0,00		0,43	
					TAK (2)		0,00		0,00	
					TP (3)		0,45		0,00	

Źródło: badania własne.



Rys. 3. *Efektywność komunikacji a sukces zawodowy badanych osób*

Źródło: badania własne.

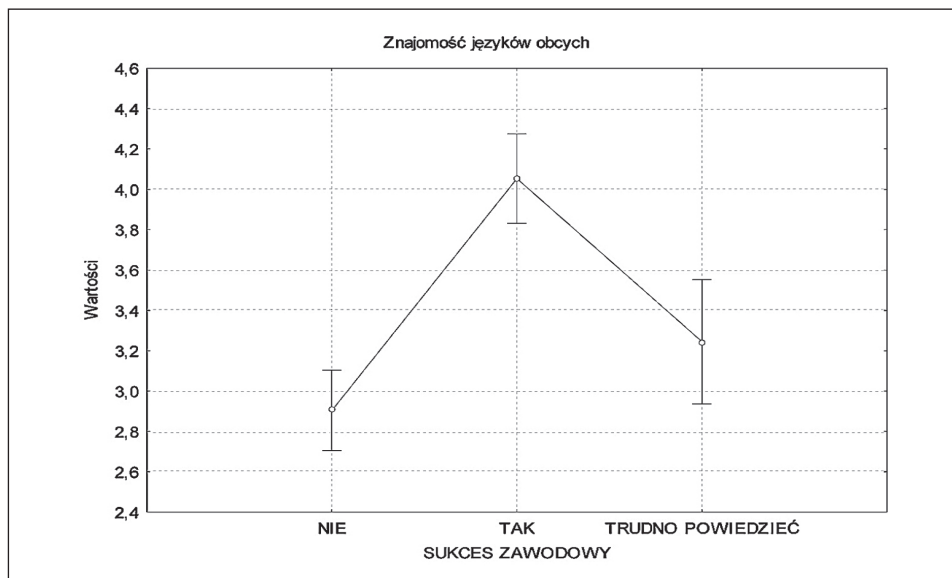
Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku analizy zależności między szczegółową kompetencją *znajomość języków obcych* a sukcesem zawodowym badanych osób (tab. 6, rys. 4). Najwyższy wynik średni (4,03), mieszczący się w przedziale wyników wysokich, w zakresie przyswojenia analizowanej kompetencji uzyskały badane osoby, które zadeklarowały osiągnięcie sukcesu zawodowego (TAK), a najniższy – w przedziale wyników przeciętnych z tendencją ku niskim, w których odczuciu zawodowego sukcesu nie uzyskano (NIE -2,9). Na-

tomiast grupa badanych Polaków niepotrafiąca jednoznacznie się określić (TP) uzyskała średni wyniki w przedziale wyników przeciętnych (3,24). Jak wynika z porównawczej analizy wewnątrzgrupowej, wystąpienie powyższych różnic w wynikach średnich przekłada się, w relacjach między TAK a NIE oraz TAK a TP, na różnice istotne statystycznie ($p=0,00$). Zatem najbardziej różnicującą grupą okazali się badani deklarujący osiągnięcie sukcesu zawodowego, wskazując przy tym jednoznacznie na ogromne znaczenie dobrej i bardzo dobrej znajomości języka państwa przyjmującego w osiągnięciu sukcesu zawodowego.

Tab. 6. Znajomość języków obcych a sukces zawodowy badanych osób

Zmienna zależna		Zmienna grupująca							
		Sukces zawodowy							
Znajomość języków obcych	ANOVA Analiza wariancji (poziom istotności, gdy $p < ,05$)	Ogółem		NIE (1)		TAK (2)		TP (3)	
		X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
		3,92	0,57	2,9	0,49	4,03	0,58	3,24	0,53
		Grupa		Porównanie wewnątrzgrupowe					
	F	p	NIE (1)		TAK (2)		TP (3)		
	18,43	0,00	NIE (1)		0,00		0,78		
			TAK (2)		0,00		0,00		
			TP (3)		0,89		0,00		

Źródło: badania własne.



Rys. 4. Znajomość języków obcych a sukces zawodowy badanych osób

Źródło: badania własne.

ZAKOŃCZENIE I DYSKUSJA WYNIKÓW

Średnie wyniki analizowanych wskaźników międzykulturowej *Kompetencji komunikowania się* w ocenie ich ważności i poziomu przyswojenia przez badane osoby są różne. Badane osoby w samoocenie uznały, że w zdecydowanej większości analizowanych kompetencji szczegółowych (*efektywność komunikacji, kompetencje komunikacyjne, uśmiechanie, uważne słuchanie, znajomość języków obcych*) ich poziom przyswojenia jest niższy, niż wymaga tego sytuacja pracy, w której są zaangażowani. Jedynie w zakresie kompetencji *dowcip* sytuacja jest odwrotna, ponieważ poziom przyswojenia tej szczegółowej kompetencji jest istotnie wyższy od jej ważności. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że wszystkie pozostałe kompetencje zostały umiejscowione w przedziale wyników wysokich, co szczególnie w zakresie ich przyswojenia jest bardzo ważną informacją. Wynika z niej bowiem, że badani Polacy są dosyć dobrze przygotowani do podjęcia interakcji społecznych w ramach wielokulturowego rynku pracy.

Analiza subiektywnego poczucia sukcesu zawodowego badanych osób wykazała, że prawie co drugi badany zadeklarował jego osiągnięcie. Brak takiego rezultatu to odczucie towarzyszące około 1/5 badanych Polaków. Pozostali respondenci nie mogli się zdecydować, do jakiej grupy się zaliczyć.

Analiza zależności między poszczególnymi wskaźnikami międzykulturowej *Kompetencji komunikowania się* a sukcesem zawodowym wykazała, że porównanie średnich wyników trzech odpowiedzi poczucia sukcesu zawodowego różnicuje na poziomie istotnym statystycznie w przypadku następujących szczegółowych kompetencji: *dowcip, efektywność komunikacji* oraz *znajomość języków obcych*.

W przypadku wskaźnika *dowcip* pozytywna oraz ambiwalentna deklaracja sukcesu zawodowego badanych Polaków nie różnicuje wysokiego poziomu analizowanej kompetencji. Różnicującą grupą są badani jednoznacznie wskazujący, że sukcesu zawodowego nie osiągnęli. Prezentowany przez nich poziom przyswojenia analizowanej szczegółowej kompetencji jest istotnie niższy od pozostałych i znajduje się na poziomie wyników przeciętnych.

W dwóch pozostałych przypadkach: *efektywność komunikacji* oraz *znajomość języków obcych*, rozkład wyników jest do siebie bardzo podobny. Najwyższy poziom przyswojenia (w zakresie wyników wysokich) analizowanych wskaźników uzyskały osoby badane, które zadeklarowały osiągnięcie sukcesu zawodowego, a najniższy (w przypadku wskaźnika *efektywność komunikacji* w przedziale wyników przeciętnych, w przypadku wskaźnika *znajomość języków obcych* w przedziale wyników przeciętnych w jego dolnych granicach) osoby badane, które takiego sukcesu nie stwierdziły. Wynika z tego, że analizowane szczegółowe kompetencje osób deklarujących sukces zawodowy są istotnie wyższe od kompetencji zarówno osób badanych, które w swoim subiektywnym odczuciu

wskazały, że nie osiągnęły sukcesu zawodowego, jak i osób nieumiejących podjąć jednoznacznej decyzji w tym zakresie.

Można uznać, że przyjęta hipoteza robocza nie w pełni została potwierdzona, ponieważ na sześć poddanych analizie wskaźników (kompetencji szczegółowych) węzłowej *Kompetencji komunikowania się* tylko w trzech przypadkach (jak *dowcip*, *efektywność komunikacji* oraz *znajomość języków obcych*) osoby badane, które zadeklarowały osiągnięcie sukcesu zawodowego, wykazały się istotnie wyższym poziomem ich przyswojenia. W pozostałych przypadkach różnic takich nie odnotowano.

Podsumowując, można przyjąć, że przyswojenie na wysokim poziomie przez osoby badane takich szczegółowych kompetencji, jak *dowcip*, *efektywność komunikacji*, *kompetencje komunikacyjne*, *uśmiechanie*, *uważne słuchanie* oraz *znajomość języków obcych*, przekłada się na wysoki poziom międzykulturowej *Kompetencji komunikowania się*. Uwzględniając istotnie różny w tym względzie charakter wskaźników *dowcip*, *efektywność komunikacji* oraz *znajomość języków obcych*, należy stwierdzić, że stanowią one swoistą determinantę ich sukcesu zawodowego.

Przeprowadzone badania wskazują na bezpośrednie powiązanie analizowanych kompetencji z adaptacją do życia w nowym środowisku kulturowym. Wpisanie ich w kategorię społeczną modelu kompetencji międzykulturowej J. Boltena (2006) świadczy o ważności tych badań, gdyż współczesny bardzo dynamiczny i wielokulturowy rynek pracy, głównie umiejscowiony poza granicami naszego państwa, wymaga określonego, profesjonalnego zachowania się, a także posiadania szeregu nowych, wyspecjalizowanych kompetencji (tzw. międzykulturowych), które pozwolą na umiejętne znalezienie się w nowym środowisku kulturowym, realizowanie celów i zaspokajanie potrzeb zawodowych na drodze wzajemnego zrozumienia, współpracy i dialogu. Kompetencje do komunikacji międzykulturowej są z punktu widzenia współczesności podstawowymi kompetencjami społecznymi, które pozwalają w sposób efektywny funkcjonować w codziennym życiu społecznym środowisk wielokulturowych (Muszyńska 2013).

Przyszli potencjalni pracownicy niemający przyswojonych na wysokim poziomie *Kompetencji komunikowania się* mogą mieć trudności w funkcjonowaniu na obcym rynku pracy. Analizowane w ramach niniejszych badań szczegółowe wskaźniki (kompetencje) odgrywają bardzo ważną rolę w porozumiewaniu się i przyswajaniu zastanej kultury, co również nie jest bez znaczenia dla subiektywnego poczucia sukcesu zawodowego pracowników. Proces komunikowania się członków wielokulturowych grup często charakteryzuje się zderzeniem z nieznanym jednym lub kilkoma językami oraz gestykulacją czy mimiką dotychczas niespotykaną lub mało znaną, co w konsekwencji może prowadzić do dużych zakłóceń komunikacyjnych, znacząco zmniejszając jego efektywność (Ayoko,

Hartel 2000). Ponadto prowadzi to do ograniczenia wzajemnych komunikatów oraz zmiany sposobu komunikowania się różniących się kulturowo grup z nieformalnego, luźnego, koleżeńkiego na formalny, zasadniczy, służbowy (Milliken, Martins 1996). W świecie komunikacji istotną, lecz mało docenianą rolę, odgrywa *dowcip*. W zespołach międzykulturowych często występuje on w formie tzw. subtelnej dyskryminacji, przejawiającej się naśmiewaniem, drwieniem z reprezentantów innej kultury (Simons, Nacquez, Harris 1996).

Wszystko to może się przełożyć negatywnie na proces produkcji, w tym głównie na efekty pracy, ale i na samoocenę członków wielokulturowych grup, ich samorealizację, a tym samym powodzenie procesów akulturacyjnych. Dlatego tak ważne jest wyposażenie młodych ludzi, podejmujących trudne wyzwania współczesnego wielokulturowego rynku pracy, w odpowiednie międzykulturowe kompetencje komunikowania się. Liczne badania wskazują, że nawet jeśli kompetencje twarde są wysokie, to brak lub słaba znajomość języka kraju pobytu może stać się przeszkodą dla znalezienia zatrudnienia, gdyż komunikacja odgrywa kluczową, zasadniczą rolę w wypracowaniu najbardziej efektywnych zasad współpracy ludzi odmiennych kulturowo (Illes 1995). Jej wysoki poziom przyswojenia jest kluczem do kreowania pozytywnych relacji i postaw wobec osób innych narodowości, ich zrozumienia, tolerancji i akceptacji. Pozwala przełamywać stereotypy kulturowe, zwłaszcza te nacechowane negatywnie. Posiadanie tej kompetencji na wysokim poziomie jest jednym z warunków *sine qua non* sukcesu zawodowego na współczesnym wielokulturowym rynku pracy.

Rodzi się zatem pytanie, czy polski system edukacji na poziomie średnim lub wyższym uwzględni uzyskanie przez absolwentów takich kompetencji? Nie wchodząc w szczegóły, w oparciu o własne doświadczenie, można zdecydowanie odpowiedzieć, że nie. Najwyższy czas uznać, że zakładane w szkolnictwie efekty kształcenia, takie jak kompetencje, są zmienne, płynne. W związku z powyższym trzeba je badać, analizować i zmieniać chociażby w kontekście wymogów wielokulturowego rynku pracy. Wszystko po to, aby młodzi Polacy, podejmujący wyzwania na międzynarodowym rynku pracy, byli dobrze przygotowani do konfrontacji z różnorodnością i by byli konkurencyjni.

BIBLIOGRAFIA

- Ayoko O.B., Hartel C.E.J. (2000), *Cultural differences at work: How managers deepen and lessen the cross-racial divide in their workgroups*, "Queensland Review", Vol. 7.
- Bolten J. (2006), *Interkulturowa kompetencja*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Deardorff D.K. (2006), *Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internalization*, "Journal of Studies in Intercultural Education", Vol. 10.
- Illes P. (1995), *Learning to work with difference*, "Personal Review", Vol. 24(6).

- Klimkowska K. (2013), *Orientacja na sukces zawodowy studentów kończących studia translatorskie*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Klimkowska K. (2014), *Edukacja do sukcesu narzędziem rozwoju kapitału ludzkiego*, [w:] K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz (red.), *Edukacja jutra: od uniwersytetu do starości. Aspekty edukacji osób dorosłych*, Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza Humanitas.
- Klimkowska K., Korczyński M. (2015), *Sukces zawodowy emigrantów polskich w Wielkiej Brytanii a ich aktywność edukacyjna*, "Journal of Modern Science", No. 4/27.
- Korczyński M. (2016), *Międzykulturowe kompetencje pracobiorców wielokulturowego rynku pracy w opinii polskich pracowników firm angielskich. Intercultural competences of intercultural market employees according to Polish employees in English companies*, "Journal of Modern Science", No. 3/30.
- Łojko E., Dziurkowska-Stefańska M. (red.) (2011), *Wartości a sukces zawodowy prawników – granice kompromisu?*, Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenie Absolwentów Wydziału Prawa i Administracji UW.
- Magala S. (2011), *Kompetencje międzykulturowe*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mazur B. (2012), *Kompetencje międzykulturowe w opinii podlaskich menedżerów*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 1.
- Michalak J.M. (2007), *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*, Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- Milliken F.J., Martins L.L. (1996), *Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups*, "The Academy of Management Review", Vol. 21, No. 2, DOI: <https://doi.org/10.5465/AMR.1996.9605060217>.
- Muszyńska J. (2013), *Statystyczny opis grupy badanej*, [w:] K. Makaruk (red.), *Kompetencje do komunikacji międzykulturowej w aspekcie tradycyjnej wielokulturowości regionu i procesów migracyjnych*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Nikitorowicz J. (2013), *Kompetencje do komunikacji międzykulturowej w aspekcie wielokulturowości regionu i procesów migracyjnych*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Rozkwitalska M. (2011), *Bariery w zarządzaniu międzykulturowym*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sikorski C. (2007), *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Warszawa: Difin.
- Simons G.F., Nacquez C., Harris P.R. (1996), *Kierowanie i motywowanie personelu wielokulturowego*, [w:] A. Kapciak, L. Korporowicz, A. Tyszka (red.), *Komunikacja międzykulturowa. Zderzenia i spotkania*, Warszawa: Wydawnictwo Instytut Kulturalny.
- Spitzberg B.H., Changnon G. (2009), *Conceptualizing intercultural competence*, [w:] D.K. Deardorff (ed.), *Intercultural Competence*, Los Angeles–London–New Delhi–Singapore–Washington: Sage Publications.
- Sztompka P. (2010), *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak.

SUMMARY

The dynamic changes on the current job market make it requisite for Polish emigrants to be competitive. This means being equipped with both appropriate hard and soft competences. Soft competences, especially communication skills, are the most significant. The aim of this research was to illustrate the correlation between the intercultural communication skills of Poles living in the UK and their professional success. 123 individuals working in South West England were examined. A questionnaire of my own design was based on the objectivist paradigm and employed the diagnos-

tic survey method, used both as a surveying technique and a research tool. The research showed that in three out of six specific skills (indicators) within the Communication Competence scope – such as humour, communication effectiveness and foreign language skills – higher results were obtained by individuals who felt they had achieved professional success. Therefore, it can be presumed that the high level of acquiring the above skills is a good basis for achieving professional success abroad.

Keywords: intercultural competences; communication; intercultural education; emigrants; professional success