

AKTUALNI PROBLEMI POMORSKIH PROFESIJA DANAS U HRVATSKOJ

Istraživanje na stratificiranom uzorku brodske posade

UDK 656.61 : 331-052.2) (497.13)

Prethodno priopćenje

Sažetak:

Odabrati pomoračko zanimanje velik je izazov. Da bi se mladi čovjek osposobio za aktivni odgovor na taj izazov, on mora poznavati narav problema koji ga čeka.

Posebno delikatan faktor koje može smanjivati ili povećavati teškoće pri ovladavanju profesijom, jest motivacijski faktor. Na koncu se pokazuje da je za buduće pomorce motivacijski faktor presudan jer motivacija osim dubinski ukorijenjenih stavova obuhvaća sliku koju pomorac o sebi gradi, ali i sliku koju želi da i drugi o njemu imaju.

Iz anketnih upitnika može se vidjeti kako pomorci procjenjuju svoj osobni doprinos uspješnoj plovidbi, te kako uspijevaju svoje temeljne ljudske, kulturne i poslovne potrebe zadovoljiti, a ujedno dati doprinos profesionalnom poslovanju.

Život je pomorcu težak. Bez obzira na to koliko je brod automatiziran ili luksuzan, čovjekovi problemi koji iskrsavaju u neprirodnom okruženju skućene zajednice, ostaju prisutni, ili čak postaju izrazitiji. Na automatiku i luksuz suvremenog broda čovjek se brzo se privikne, a problem odvojenosti od obitelji ostaje. Problem izoliranosti od normalne socijalne okoline postaje još prisutniji, jer moderniji brodovi zahtijevaju sve manji broj posade, pa pomorac živi u strogo reduciranim socijalnim relacijama. On zapravo radi u uvjetima oskudne, nenormalne sužene komunikacije sa svijetom.

Na trgovačkim brodovima nema kabina za putnike, pa ni putnika, čime se socijalno okruženje još više sužava. Brodovi danas u lukama borave kraće nego u uvjetima slabo razvijene tehnologije ukrcaja i iskrcaja,

te je kontakt s normalnim socijalnim okruženjem i time skraćen, tj. funkcionira na oštroj, regrediranoj razini.

Paralelno s tim, tzv. obični moderni život na kopnu u gradovima danas je mnogo više otuđen nego što je to bilo nekoć, kad je čovjek živio u romantičnoj uvali gdje se prijatelji svake večeri skupe i zajedno pjevaju... gdje se živjelo po ustaljenim pravilima s neposrednim odnosima pa se i na prvi pogled znalo i vidjelo gdje se tko nalazi unutar hijerarhije autoriteta.

Današnji čovjek iz atomizirane obitelji urbanog okruženja permanentno je izložen zagađenju bukom, stresu, određenom stupnju socijalne izolacije već i u svakidašnjem životu, pa je njegova otpornost na daljnje deformacije ovog tipa smanjena. Mnogi zato jedva mogu izdržati na brodu, gdje su svi efekti buke strojeva i socijalne izolacije višestruko pojačani. Pojedinaac je na brodu prisiljen komunicirati s ograničenim, malim brojem članova posade. Ta regredirana komunikacija za mnoge koji se okušaju u pomoračkom zvanju pokazuje se kobnom. Naime, pomorac kojemu nedostaje intrinzična motivacija profesije nema ni nekih velikih očekivanja u pogledu daljnjih profesionalnih izgleda, pa gubi svaku želju za plovidbom.

Zbog toga je potrebno istražiti koji sve činitelji motiviraju mlade ljude na odabir pomorskih profesija, tj. u kojoj su mjeri motivacije intrinzične, a kad i zašto one to prestaju biti.

U intrinzični tip motivacije za izbor pomorskih zanimanja može se ubrojiti npr. latentna odluka pojedinca, potaknuta životom njegove obitelji na moru od davnina, željom za nastavkom tradicije pomoračkog zvanja u obitelji ili privlačnošću mora i plovidbe utisnute u svijest i podsvijest davno i usput, čvrstim sponama divljenja pomorcima, doživljenima još u legendama iz djetinstva, poticanim pričama o hrabrim i uspješnim pomorcima kao uzorima općedruštvenih ideala. Takav je pojedinac odmalena bio u dodiru s morem i barkom, upućen da spontano razvija spretnost i vještine koje učvršćuju njegovu vezanost za more.

Usporedi li se takav, intrinzično motivirani pomorac, koji se brine o brodu i radi svoj posao, s pomorcem koji

* Mr. Maja Žitinski-Šoljić
Pomorski fakultet Dubrovnik
Dubrovnik

** Rad u okviru znanstveno-istraživačkog projekta na pomorskom fakultetu u Dubrovniku "Aktualni problemi pomorskih profesija u Hrvatskoj"

je to zanimanje stekao odlučujući se u zadnji čas samo radi dobre zarade i želje za putovanjima, vidimo: oba pomorca rade isti posao. U tehničkom smislu riječi to ne mora biti osobito zanimljiv posao. Međutim, taj će posao za ta dva pomorca imati potpuno različito značenje. Za prvoga život i rad na brodu neće biti mučenje, nego kolikogod teški i izazovni, bit će doživljeni kao dio vlastitoga *potpunog* odnosa prema moru i u tom smislu bit će sadržajni. On svojim poslom ispunjava onu ulogu koju od njega očekuje njegova obitelj, njegovi prijatelji i njegovi kolege, socijalna sredina kojoj je on dio. Tako, on participira u zadovoljstvu koje pruža taj socijalni aspekt rada. Zainteresiran je za napredovanje u zvanju. Drugi pomorac svoj rad i svoje mjesto na brodu doživljava upravo kao mučenje, jer, iako u tehničkom smislu riječi obavlja isti posao kao prvi, njegova radna situacija potpuno je različita. Ona je prazna, neljudska, lišena svake vrste zadovoljstva, nedostaje joj intrinzična ukorijenjenost.

Važnost razlikovanja tehničkoga aspekta radne situacije raste u trenutku kad je potrebno donijeti odluku. Budući da na pomorčeve stavove unutar njegove profesije utječe raspršenost formalnih i neformalnih faktora, za njegov je profil na koncu presudan cjelokupni proces njegove osobne socijalizacije. Zato su njegove prave ili pogrešne odluke uvjetovanje profesionalnom ozbiljnošću. Tako istinski profesionalac, s dubinski ukorijenjenim motivima profesije, u nekoj dramatičnoj situaciji najviše će se zauzimati za korist plovidbe, jer će u njoj vidjeti svoj interes.

S druge strane, formalno motiviran pomorac ostat će opsjednut visinom zarade, i to će biti trajni izvor njegove zabrinutosti. Pitanja vezana za daljnju racionalizaciju poslovanja, ili pitanja o strukturalnim promjenama unutar profesije o kojima ovisi optimalno privređivanje brodarstva, opskrba, upravljanje brodom i sl., iskakat će iz djelokruga njegova interesa. Dakle, on može biti tehnički potpuno kvalificiran za svoj rad, ali to ne znači da će psiho-socijalno moći udovoljiti u takvim radnim uvjetima.

Budući da se pomoračka zanimanja mogu promatrati s tehničkog aspekta radne situacije s jedne strane, i sa socijalnog aspekta radne situacije, s druge strane, vidimo da je tehnički sustav uvjetovan socijalnim sustavom (tj. načinom rada u smislu cjelovitog kompleksa međuljudskih i međugrupnih odnosa, načinom odlučivanja, participacije, načinom kontrole, izvođenjem promjena, rješavanja problema itd.).

Iskustva govore da određeni tehnički sustav može djelovati na temelju različitih socijalnih sustava. Budući da se na prosječnom brodu duge plovidbe susreću ove profesije: zapovjednik, I., II. i III. časnik palube, radijski časnik, upravitelj stroja, I., II. i III. časnik stroja, brodski električar, vođa palube, kormilar, mornar, vođa stroja, brodski mehaničar, mazač, čistač, konobar, kuhar - a svi oni rotiraju s jednog broda na drugi, čovjek na brodu je osamljen, teško može imati stalnog prijatelja.

Zbog toga se izrazito razvija profesionalni oblik komunikacije na račun individualnoga. Na pojačanu profesionalnu formu ponašanja pomorac je sve više potaknut tehnološkim inovacijama na suvremenim brodovima. Tako, on sve teže i sve manje može zadovoljiti svoju

ljudsku potrebu za dubinskom i univerzalnom komunikacijom. To što pomorac sve više gubi priliku za dubinskom komunikacijom ne znači da se njegova potreba za njom smanjila, nego obratno, ona je postala još izrazitija.

Radni uvjeti unutar pomoračkih profesija mijenjaju se tako da se zvanja praktički profiliraju na brodu. Tako se sastav posade mijenja u smjeru opadanja "nižih" u odnosu prema broju "viših" zanimanja. U tom smislu način odlučivanja i oblik participacije sve više prestaju biti tradicionalno autoritarni, a sve više postaju unutrašnje-profesionalni i timski.

Zato bi bilo zanimljivo istražiti koliko dodira i razmjenjene mišljenja ima među posadom prilikom rješavanja problema. Tim projektom želi se s pomoću empirijskih istraživanja otkriti prave uzroke relativno kratkoga profesionalnog staža u pomoračkim zanimanjima.

Naime, u usporedbi s drugim profesijama, broj godina provedenih u struci na brodu nije ni približno proporcionalan broju godina utrošenih na školovanje i osposobljavanje. Obično se "navega" mnogo kraće nego što traje prosječni radni vijek.

Želimo istražiti ima li ta disproporcija tendenciju daljnjeg produbljanja, ili ne.

Susrećući se s mnoštvom subjektivnih faktora i organizacijskih promjena, želimo napustiti teze koje vrludaju unutar prividne povezanosti pojava. Zaustavljajući se na prividnim vezama, naime, nikada se neće odgovoriti na pitanja kako povećati uspješnost, kako smanjiti fluktuaciju, troškove, neiskorišteno vrijeme.

Budući da su istraživanja ovog tipa za prilike u Hrvatskoj nova, znanstveno neelaborirana, tako su i spoznaje u ovom području još prilično oskudne.

U industrijskoj sociologiji u svijetu empirijska istraživanja motiviranosti na radu također se relativno mlada, npr: A. H. Maslow, *Motivation nad Personality*, N. Y. 1954., V. Baldamus, *Type of Work and Motivation*, London 1963., Gellerman, *Motivation and Productivity*, AMA, N. Y. 1963. ...

Pomorčev interes za sam rad i ostanak u profesiji proporcionalan je stupnju njegove profesionalne motiviranosti. Zato je potrebno motivacijskim faktorima dodijeliti pravo mjesto. Problem motivacije obuhvaća zadovoljavanje čovjekovih potreba vezanih za način mobilizacije i usmjeravanja njegove energije. Svaki profesionalni rad ovisi o dva faktora: 1. O faktoru kočenja svih promjena; 2. o faktoru koji ubrzava i potiče nove ideje i promjene.

Onoliko koliko se smanjuje faktor kočenja, toliko se stvara prostor za afirmaciju poticajnog faktora. Koji će od njih prevladati, ovisi o stavu prema profesiji, a on može biti motivacijske ili frustracijske prirode. Stav će biti motivacijski onda kad pomorac živi (prema Gellermanu) u skladu s prihvaćenom ulogom koja je određena i sankcionirana društvenim normama i kad je on nagrađivan (materijalno i nematerijalno) tako da je nagrada odraz ocjene njegovih vlastitih sposobnosti u usporedbi sa sposobnošću drugih.

Materijalni je poticaj najvažniji jer radimo zato da dobijemo što više materijalnih sredstava za zadovoljavanje različitih potreba koje imamo.

Međutim, izvanjski i unutrašnji poticaji na rad u struci bez obzira na to osiguravaju li neposredno ili posredno materijalno zadovoljenje potreba, svakako imaju svoju osnovu u realnoj organizaciji rada, a nikako u zastarjelom zanesenjačkom mentalitetu tzv. visoko razvijene svijesti.

To znači da treba otkriti uzroke koji uvjetuju odgovarajuće ponašanje pojedinca prema profesiji s obzirom na koncepciju hijerarhije potreba i s obzirom na koncepciju prioriteta potreba.

Hijerarhija potreba može se klasificirati ovako:

1. fiziološke potrebe
2. potrebe za sigurnošću
3. socijalne potrebe
4. potrebe za poštivanjem
5. potrebe za samostalnošću
6. potrebe za samoostvarenjem.

Tim potrebama odgovaraju motivacijski faktori:

1. zarada
2. stalnost zaposlenja
3. međuljudski odnosi
4. mogućnost samostalnog rada i usavršavanja
5. zanimljivost i privlačnost rada.

S obzirom na koncepciju prioriteta potreba, treba računati s time da se taj prioritet mijenja i narušava hijerarhijsku klasifikaciju potreba. Više se potrebe deaktiviraju čim se zadovoljenje nižih potreba koje su prije bile zadovoljene, ponovno deprivira (uskrati).

To znači da prave vrijednosti mogu zauzeti pravo mjesto jedino u stabilnim društvenim uvjetima. Ako tih uvjeta nema, može se pričiniti da marginalni faktor jest odlučujući. Tako činjenica da rast standarda na kopnu povlači većinu pomoraca s brodova, dosta zbunjuje, iako bitno ne utječe na istinsku motivaciju za izbor pomoračkog zvanja.

Istraživanja u industrijskoj sociologiji, a i u drugim područjima, pokazuju da su na radu učinkovitiji i profesiji privrženiji oni koji su motivirani potrebom za osobnim usavršavanjem, a da ekspanzija djelatnosti raste s porastom zaposlenih, osobito s porastom zaposlenih stručnih kadrova.

Motivacijski faktori očito imaju različitu težinu s obzirom na hijerarhijski redosljed, odnosno prioritet potrebe o kojoj je riječ.

Posebno danas, u ratnim uvjetima, kad samo nekoliko poduzeća u materijalnom pogledu posluje na zadovoljavajući način, moglo bi se povjerovati da će samo materijalni interes biti onaj kojim će pomorci biti zadovoljni. Je li to tako, rezultati istraživanja pokazuju (vidi Upitnik br 1).

Konkretni rad koji pojedinac na brodu obavlja najčvršće je povezan s njegovim osjećajem koliko ga drugi cijene i koliko on sam smatra da svojim ponašanjem i zalaganjem pridonosi uspješnom poslovanju. Istraživanje će pokazati je su li ti faktori po mišljenju pomoraca kohezijska snaga kojom djeluju na profesiju.

Odgovara li pomorac veteran na pitanje o mogućim obrazovnim potrebama u budućnosti tako da ih više veže uz kvalitetno poslovanje u brodarstvu ili uz kvalitetnije akademsko-znanstvene i metodičke elemente, može se odvagovati prema odgovorima iz Upitnika br. 3.

Hoće li pomorac lakše uočiti nedostatke obrazovnog sustava nego što su to kadri sami nositelji tog sustava, i dalje ostaje otvoreno pitanje koje se daje donekle analitički kvalificirati.

Zainteresirani čitatelj iz ponuđenih odgovora može otkriti i druge elemente koji ga, možda zanimaju.

Slučajni uzorak pomoračkih zanimanja stratificiran je prema brodskim profesijama u 4 segmenta ovako:

1. zapovjednik, upravitelj stroja, časnici;
2. vođa palube, vođa stroja, električar, mehaničar;
3. mornar, kormilar, čistač;
4. konobar, kuhar.

Kompletnom stratificiranom uzorku posade postavljeno je nekoliko zatvorenih pitanja (s fiksnim izborom) tako da se empirijski utvrdi stupanj participacije segmenata posade u stručnim i nestručnim pitanjima u vezi sa životom na brodu.

Ljudske potrebe transformirane u želje, hijerarhizirane prema prije nabrojenim motivacijskim faktorima (prema teoriji A. H. Maslowa 1954.) mogu dati podatke o konkretnim stavovima ljudi koji te poslove profesionalno rade, pa jasnije i temeljitije proživljavaju ono što se može samo pretpostaviti.

Za prvi i drugi segment posade konceptualiziran je anketni upitnik pripremljen po metodi otvorenih pitanja (Goldthorpe, Lockwood), gdje ispitanik ne bira između nekoliko zadanih odgovora, nego sam sastavlja odgovor. Pojmovi su operacionalizirani tako da se učinak određenih varijabla na druge daje analitički kvalificirati: (prikazano na slijedećim stranicama)

Upitnici br. 1 i 2 pokazuju rezultate anketiranja 30 ispitanika, a upitnikom br. 3 anketirano je 27 ispitanika.

Većina pomoraca drži da ipak nije valjano plaćena za svoj posao, ali da su kontakti s ostalim članovima posade bitna komponenta opstanka na brodu.

Većina doživljava sebe kao priznatu osobu na brodu, držeći da profesija pruža velike šanse za suradnju i pomoć ostalima.

Svi misle da su u visokom stupnju osobno zaslužni za uspješno poslovanje, iako većina pomoraca ne može samostalno određivati kriterije poslovnosti.

Mnogi su zainteresirani za stručno usavršavanje, iako polovica zainteresiranih ne misli da je na to stimulirana.

Mnogi smatraju da im sam posao nije dovoljno kreativan, a da bi dosadnu rutinu uravnotežili s ljudskom znatiželjom; predlažu da se brodovi bolje opreme sportskim rekvizitima, raznolikijim knjigama i enciklopedijama općeg tipa.

Od 30 ispitanih 21 drži da bi u izobrazbu pomoraca bilo dobro uključiti neki humanistički kolegij koji će im s pomoću novih spoznaja olakšati razumijevanje vlastitog ponašanja i reakcija drugih. Smatraju da bi bilo vrlo korisno bolje se osposobiti za brodske uvjete življenja.

Upitnik br. 1 - za sve skupine
Rezultati ispitivanja 30 ispitanika:

1. Mislite li da je Vaša profesija primjereno plaćena?	DA = 7 NE = 20 Donekle = 2 0 = 1
2. Radeći svoj posao na brodu jeste li više upućeni da prema ostalima budete u prijateljskim odnosima, ili Vas Vaš posao potiče na samoću?	Druženje = 24 Samoću = 2 Jedno i drugo = 4
3. Koliki ugled uživate među posadom s obzirom na Vašu struku i posao koji radite?	Velik, priličan, normalan = 23 Promjenjiv, različit = 6 Nikakav = 1
4. Koje Vam mogućnosti Vaša profesija daje u pogledu pružanja stručne pomoći ostalima?	Velike = 21 Osrednje = 3 Vrlo male, nikakve = 4 0 = 2
5. Koliko sebe držite zaslužnim za uspješno poslovanje?	Dosta, najviše = 29 0 = 1
6. Možete li u svom poslu samostalno određivati kriterije poslovnosti?	DA = 9 NE = 13 Dijelom = 5 0 = 3
7. Jeste li zainteresirani za stručno usavršavanje i jeste li na to stimulirani?	DA = 23, ali 11 nije stimulirano NE = 5 0 = 2
8. U kojoj je mjeri Vaš posao kreativan, a u kojoj rutinski?	Kreativan = 2 Rutinski = 12 Podjednako = 7 0 = 9
9. Kako brod bolje opremiti, pa da slobodno vrijeme bude obogaćeno, npr. stolnim tenisom...	Suvremeno, športska oprema, više knjiga, opća enciklopedija, videokasete, tenis ...
10. Kako buduće pomorce bolje pripremiti za produktivno snalaženje u samoći? Etika? Psihologija? Logika?	Psihički se pripremiti, naučiti se samokontroli, ojačati voljom, logikom, najviše znanjem, nekom praksom se osposobiti za brodske uvjete 21 ispitanik je izabrao barem jedan od ponuđenih sadržaja

Upitnik br. 2 - za sve skupine
Rezultati ispitivanja 30 ispitanika

1. Jeste li materijalno sposobni sudjelovati u kupnji dionica?	DA = 17 NE = 12 0 = 1
2. Možete li sami utjecati na pravila zapošljavanja tako da sami odaberete koliko mjeseci želite biti na brodu, a koliko kod kuće?	DA = 2 NE = 12 Vrlo malo = 16
3. Respektira li se Vaše stručno mišljenje?	DA = 12 NE = 15 Vrlo malo = 3
4. Budući da se broj posade smanjuje, mislite li da bi bilo prihvatljivije da se svi hrane u zajedničkoj menzi	DA = 5 NE = 25
5. Bi li Vam odgovarao model serviranja jela po načelu samoposluživanja?	DA = 9 NE = 21
6. Odgovarala li Vam tradicionalno pripremljena hrana (A) = relativno svježa (peče se kruh svakodnevno) ili moderno pripremljena hrana (B) = smrznuta (toast)	(A) = 29 (B) = 1
7. Postoji li mogućnosti da Vaš ugled na brodu opada?	DA = 13 NE = 10 Vrlo malo = 4 0 = 3
8. Jeste li spremni sudjelovati u kupnji Vašeg poduzeća?	DA = 21 NE = 10 0 = 1

Upitnik br. 3 - za skupinu: zapovjednik, upravitelj stroja, časnici, vođa palube, vođa stroja, električar, mehaničar
Rezultati intervjuiranja 27 ispitanika:

1. Koji su obrazovni zahtjevi budućnosti (na što mi to mislimo)?	Sve veći jer su brodovi sve opremljeniji Inzistirati na stručnom engleskom Poboljšati električnu osposobljenost, pratiti svjetske tijekove, kompjutorizacija, informatika ... teško predvidivi jer je ulaganje u pomorstvo stavljeno u zavjetrinu 8 odgovora = 0
2. Koja nova znanja (vještine) treba dodati (tečajevi, stručni seminari)?	Zastupiti više sadržaja iz pomorskog prava Uvesti tečajeve za kormilare Trebalo dodati tečajeve i stručne seminare s duljim trajanjem 5 odgovora = 0
3. Odgovara li postojeći sustav osposobljavanja obrazovnim zahtjevima budućnosti?	Trebalo profilirati stručnu osposobljenost u kraćem vremenskom roku Uče se nepotrebne stvari NE = 2 3 odgovora = 0
4. Treba li više praktičnih nego teorijskih znanja, ili oboje?	Više praktičnih, ali vezanih uz teoriju iz struke 3 odgovora = 0
5. Koja je korist od tih promjena (materijalna, napredovanje, prestiž)?	Bolje poslovanje, napredovanje, materijalna korist i napredovanje, sve tri, satisfakcija 4 odgovora = 0
6. Jeste li ozbiljno razmotrili efekte izostalog obrazovanja?	NE = 4 To se osjeti na poslu Skupo se plaća Trebalo više raditi s novoukrancanim pomorcima 6 odgovora = 0
7. Ako jeste, što predlažete?	Više prakse uz teoriju Strožu selekciju Usku stručnost Europski model školovanja Ne znam = 1 16 odgovora = 0

Na pitanje o mogućoj kupnji dionica mišljenja su podijeljena, ali prevladava pozitivan odgovor.

Uglavnom svi misle da u uvjetima zapošljavanja u Hrvatskoj dosad mogu vrlo malo utjecati na neke promjene u pravilima koja određuju omjer boravka na brodu i boravka na kopnu.

Nešto više od polovice ispitanika misli da je njihovo osobno stručno mišljenje nedostavno respektirano.

Velika je većina protiv osnivanja zajedničke menze, čak i u uvjetima radikalno smanjenog broja posade. Serviranje jela po načelu samoposluge uglavnom ne prihvaćaju 2/3 posade, ali zato svi preferiraju tradicionalno pripremljenu hranu.

Na pitanje o tome može li se čovjeku na brodu smanjiti ugled, više od polovice daje potvrđan odgovor.

Prvi i drugi segment posade u strukturiranom intervjuu na pitanje o budućim obrazovnim potrebama pomorskih kadrova drži da se potrebno ubrzanije približavati svjetskim propozicijama osposobljavanja kadrova, smatrajući da trenutna ulaganja u pomorstvo nisu dostatna.

Mnogi misle da valja organizirati seminare dužeg trajanja, malo više zastupiti sadržaje pomorskog prava i još tečajeva za kormilare.

Potrebno je profilirati stručnu osposobljenost u kraćem vremenskom roku, a teorijska znanja obuhvatiti na praktični način, jer o tome ovisi uspješnost.

Pomorci misle da se na poslu dobro osjeti koja sve znanja čovjeku nedostaju. Površnost se skupo plaća.

Mnogi predlažu strožu profesionalnost, selekciju, bolju isprepletenost teorijskih s praktičnim znanjima.

Mnogi ističu potrebu preuzimanja jednoga od boljih europskih modela školovanja.

LITERATURA:

1. E. Fromm: Interesiranje i sudjelovanje kao motivacija (Zdravo društvo) Naprijed, Zagreb 1984
2. Industrijska sociologija (Jerovšek, Možina, Obradović et al.) Naše teme, Zagreb 1971.
3. Ispitivanje problema kadrova pomorskog i riječnog brodarstva, luka i pristaništa, Fakultet industrijske pedagogije, Rijeka 1976.
4. M. Haralambos: Intervjui, Upitnici (Uvod u sociologiju), Globus, Zagreb 1989.
5. E. Fromm: O metodi i zadatku analitičke socijalne psihologije (Križa psihoanalize) Naprijed, Zagreb 1984.
6. Strategic Perspectives of the Planning of Higher Education HIGHER EDUCATION POLICY IAU Nr. 2 Vol. 5 (Kogan Page)
7. Obrazovanje kadrova u pomorstvu, s obzirom na suvremene trendove u poslovanju, Dubrovnik, 25. - 27. 10. 1989.

ACTUAL OF THE PROFESSION OF THE SEAFARER TODAY

Summary

H's a great challenge to choose seafaring as a profession. In order to respond actively to such aa challenge a young man should be aconainted with the nature of the problem ahead of him. Especially delicate factor contribut-

ing to the decrease or increase of the difficulties in the profession is the factor of motivation. It has been found out that for the future seafarer the factor of motivation is crucial. That factor besides deeply rooted atlitudes comprises the image of the seafarer himsly and the image he wants to be sean in. It can be seen from the inquinies how seafarers assers their own contribution to a successful navigation and how they manage. to meat their basic human, cultural and professional needs.

Rukopis primljen: 18. 5. 1993.



JADROPILOV

S P L I T

SPLIT HEAD OFFICE:

58000 Split-Croatia,
Obala Kneza Branimira 16,
P.O.Box 511,Phone:058/30 26 66,
43 333,Telex:26117,26339,26138,
Fax:058/42198,302631,
Cable:Jadroplov Split.

RIJEKA BRANCH OFFICE:

51000 Rijeka-Croatia,
Riva 16,
P.O.Box 117,Telex:24117, Fax:
051/214 373 , Phone:051/21 38 38,
32 918,21 43 73,
Cable:Jadroplov Rijeka.

ZAGREB BRANCH OFFICE: LJUBLJANA BRANCH OFFICE:

41000 Zagreb-Croatia,Krndeljeva 29,
Phone:041/56 96 14,Fax:713393.

61000 LJubljana-Slovenia,Celoveska 159,
Phone:061/55 20 24,Fax:552024.

Održava redovite teretno-putničke linije i službe:

- 1.JADRAN - VELIKA JEZERA (Kanada i SAD)
 - 2.JADRAN - BLISKI ISTOK-CRVENO MORE
 - 3.JADRAN - AUSTRALIJA - NOVI ZELAND
 - 4.JADRAN - ISTOČNA I JUŽNA OBALA AFRIKE
 - 5.SLOBODNA PLOVIDBA (tramp servis)
- OPERATOR U INTEGRALNOM I MULTIMEDIJALNOM PRIJEVOZU
 - OPSKRBA BRODOVA I DRUGIH PRIJEVOZNIH SREDSTAVA U DOMAĆIM I STRANIM LUKAMA