

## Jak badać wysoko wykwalifikowanych migrantów? Praktyczne wskazówki metodologiczne

BEATA BIELSKA<sup>1</sup>

ORCID: [0000-0002-5458-2435](https://orcid.org/0000-0002-5458-2435)

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

OLGA KUREK-OCHMAŃSKA<sup>2</sup>

ORCID: [0000-0002-6627-785X](https://orcid.org/0000-0002-6627-785X)

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie

KAMIL ŁUCZAJ<sup>3</sup>

ORCID: [0000-0002-1603-3259](https://orcid.org/0000-0002-1603-3259)

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie

Artykuł przedstawia doświadczenia badawcze z projektu jakościowego dotyczącego urodzonych za granicą pracowników akademickich (UZPA) pracujących w Polsce jako jednej z kategorii wysoko wykwalifikowanych migrantów. Omawia kolejne etapy procesu badawczego, problematyzując zagadnienia metodologiczne, takie jak stosowanie metody onomastycznej, wykorzystanie języków innych niż polski, niestygmatyzowanie grup mniejszościowych. W każdej z części formułujemy praktyczne zalecenia dotyczące możliwych dróg postępowania w kolejnych projektach badawczych.

**Słowa kluczowe:** urodzeni za granicą pracownicy akademicy (UZPA), wysoko wykwalifikowani migranci, dekolonizacja, metoda onomastyczna, grupa dominująca-podporządkowana

### How to study highly skilled migrants? Practical methodological guidelines

The article presents research experiences from a qualitative project concerning foreign-born academics in Poland, constituting one category of highly skilled migrants. It describes consecutive stages of

---

<sup>1</sup> Kontakt: [bielska.beata@umk.pl](mailto:bielska.beata@umk.pl)

<sup>2</sup> Kontakt: [okurek@wsiz.edu.pl](mailto:okurek@wsiz.edu.pl)

<sup>3</sup> Kontakt: [kluczaj@wsiz.edu.pl](mailto:kluczaj@wsiz.edu.pl)

the research process, problematizing methodological issues such as using the onomastic method and languages other than Polish, as well as not stigmatizing minority groups. In every part we make recommendations about possible decisions in further research projects.

**Keywords:** foreign-born academics, highly skilled migrants, decolonization, onomastic method, dominant-subordinate group

## 1. Wstęp

Głównym celem poniższego artykułu jest przedstawienie praktycznych wskazówek, które ułatwią prowadzenie przyszłych badań dotyczących doświadczeń zawodowych i pozazawodowych wysoko wykwalifikowanych migrantów (Bauder 2012). Sam artykuł opiera się na projekcie badawczym, w którym osoby urodzone w Polsce badały migrantów i migrantki urodzone za granicą. Dotyczył akademików – i pracowników naukowych, i dydaktycznych. Sądzymy jednak, że przedstawione doświadczenia badawcze można odnieść do jakościowych studiów migracyjnych, w tym wysoko wykwalifikowanych migrantów, w różnych kontekstach kulturowych.

Projekt miał za zadanie opisać motywacje, trajektorie życiowe i potencjał naukowy badanych pracujących w polskich instytucjach akademickich. Zbieraliśmy dane o historiach zawodowych badanych, ich motywacjach przybycia do Polski i pracy tutaj, warunkach pracy, aktywności zawodowej, sytuacji rodzinnej i ogólnej ocenie życia w Polsce. Projekt był kontynuacją badań przeprowadzonych na terenie Krakowa (Mucha i Łuczaj 2018). Jego zakres rozszerzony został jednak na cały kraj. Badaliśmy przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych pochodzących z czterdziestu krajów. Wywiady przeprowadzali autor i autorki tego artykułu. Fazę terenową badania realizowaliśmy w latach 2018–2019. Przeprowadziliśmy 100 wywiadów z akademikami i tych wywiadów przede wszystkim dotyczy poniższy artykuł. Niekiedy odwoływać będziemy się też do puli dodatkowych wywiadów (dwudziestu) ze współpracownikami osób badanych w pierwszej fazie projektu.

Okres badania nie jest tutaj bez znaczenia. Po pierwsze, po wyborach parlamentarnych w 2015 roku podejście Polski do polityki migracyjnej uległo zmianie, z polityki niechętniej na prawie otwarcie wrogą (Leszczyński 2015). W 2015 roku Polska, choć formalnie przystąpiła do europejskiego programu relokacji, będącego reakcją na tak zwany „kryzys uchodźczy”, to w praktyce unikała podjęcia zobowiązań i nie przyjęła uchodźców (Šelo Šabić 2017: 6–7, 10). W 2019 roku rząd przyjął założenia polityki migracyjnej w formie złej jakości dokumentu wprost zakładającego „pełną asymilację” migrantów. Jednocześnie postulował podtrzymywanie polskości przez Polonię. Migranci, choć potrzebni rynkowi pracy, traktowani są jako zagrożenie bezpieczeństwa publicznego (proces sekurytyzacji<sup>4</sup>). Bezpieczeństwo samych migrantów nie zostało

---

<sup>4</sup> Czyli definiowanie danego zjawiska (w tym przypadku migracji) jako zagrożenia egzystencjalnego dla określonej zbiorowości w celu uzyskania określonych politycznych korzyści. Proces ten powinien uzyskać

wzięte pod uwagę (Jaskułowski i Matusz 2019, Zespół do Spraw Migracji 2019). Swoje krytyczne stanowisko w sprawie sposobu tworzenia dokumentu i jego treści przedstawił również Komitet Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk (2019). Zmniejszała się też gotowość Polaków i Polek do przyjmowania uchodźców. Oficjalna retoryka antyuchodźcza i antyimigrancka skutkowałą znacznym wzrostem skali przestępstw z nienawiści na tle etnicznym i wyznaniowym (Bieńkowski, Świdowska 2017: 1, 13).

Po drugie, przeprowadzono też reformy wewnętrzne, w tym nauki i szkolnictwa wyższego (Ustawa z dnia 20 lipca 2018 roku), mające w swych założeniach programowych zwiększać umiędzynarodowienie polskiej nauki. Przeprowadzony przez nas projekt finansowany był ze środków na badania służące takiemu celowi. Zakładał on z góry, że obecność akademików urodzonych za granicą jest dla polskiego systemu nauki i szkolnictwa wyższego korzystna. Jednocześnie przeprowadzone zmiany systemowe miały charakter neoliberalnej reformy nauki (por. Cheek 2009: 550), w dużej mierze upodabniającej uczelnie do sposobu funkcjonowania przedsiębiorstw. Warto podkreślić, że pod tym względem to kontynuacja zmian obserwowanych już wcześniej (Dziedziczak-Foltyn 2018: 20).

Swoje refleksje prezentujemy z perspektywy krytycznych badań jakościowych. Wymaga to więc od nas przedstawienia, z jakich pozycjonalności (usytuowań, ang. *positionalities*) mówimy, jak jesteśmy społecznie usytuowani i usytuowane (por. analizy *multiple positionalities* w Nowicka i Ryan 2015). Nasze refleksje przedstawiamy z perspektywy osób, które, jeśli migrowały za granicę, to tylko na krótko – w odróżnieniu na przykład od analiz Magdaleny Nowickiej i Louise Ryan, które siebie pozycjonują jako migrantki/zagraniczne badaczki (2015: 1). Nasi badani to z kolei migranci, w większości długoterminowi. My urodziliśmy się w Polsce, oni nie. Można by tak długo wyliczać – co warto jest podkreślić, to to, że na pewno różnią nas (i łączą) z naszymi badanymi pewne doświadczenia, ale niekoniecznie tożsamości. O ich identyfikację narodowościową i naukową (na przykład czy czują się Polakami, czy czują się częścią polskiego środowiska naukowego) pytaliśmy oddzielnie, nie był to element definicji badanej zbiorowości. Warto też wspomnieć, że nie wszyscy, jako badaczki i badacze, czujemy się silnie związani z polsnością. Te różnice między nami i badanymi stwarzały specyficzny kontekst naszego badania – jako kontaktu międzykulturowego, procesu, w którym badaliśmy Innego.

Byliśmy jednak w tym procesie poza prostym podziałem insider-outsider (por. Merton 1972). Łączą nas i różnią od części badanych cechy tożsamości (na przykład płeć). Łączy nas też z osobami badanymi wykonywany zawód – nauczyciela i/lub badacza akademickiego. Nasze wywiady dotyczyły też w dużej w dużej mierze tego, czym nasi badani zajmują się w instytucjach naukowych. Nasz projekt badawczy był więc elementem i naszego, i naszych badanych życia zawodowego.

---

przynajmniej jakiś stopień legitymizacji (Buzan i in. 1998: 24–25). W przypadku migracji może to dotyczyć na przykład kojarzenia wybranych krajów pochodzenia migrantów lub wybranych religii z terroryzmem.

Warto także wspomnieć, że część z nas ma doświadczenia badania grup mniejszościowych (osoby LGBT, osoby otyłe, osoby – w tym kobiety – z terenów wiejskich, osoby z niepełnosprawnościami), badania w sytuacji asymetrii relacji władzy (badanie studentów i uczniów na zajęciach, pracowników w przedsiębiorstwach) czy tematów „trudnych” (oszustwa studenckie). Mamy też doświadczenie bycia osobą badaną w asymetrii władzy, na przykład jako przedstawiciele kraju „rozwijającego się”. Te zagadnienia łączą się z naszym projektem i w czasie jego realizacji uwrażliwiały nas na wiele kwestii.

Poniższy artykuł opisuje wyłącznie zagadnienia metodologiczne. Wyniki analiz z badania przedstawione zostały w odrębnej publikacji (Łuczaj i in. 2020).

## 2. Przygotowanie do badania – definiowanie migranta/ki

Kluczowym momentem na etapie konceptualizacji projektu badawczego była odpowiedź na pytanie „kogo chcemy badać?”. Operacjonalizacja podstawowych pojęć była konieczna, aby uniknąć braku precyzji i nieściśłości terminologicznej. Tym ważniejsze było to zadanie, że potoczny język polski nie jest zbyt czuły na różnice pomiędzy „cudzoziemcem”/„obcokrajowcem” a „migrantem”. O ile zdefiniowanie, kim jest „cudzoziemiec” jest stosunkowo proste, bo zgodnie z polskim ustawodawstwem „jest nim każdy, kto nie posiada polskiego obywatelstwa” (Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach), o tyle jednoznaczne opisanie, kim jest „migrant”, otwiera co najmniej kilka dróg interpretacyjnych, zależnych od perspektywy prawnej, administracyjnej, badawczej czy statystycznej. Ponieważ celem tego artykułu nie jest rozwiązywanie terminologicznych zawiłości, należy pozostawić ten wątek na boku. Najogólniej problem ujmując, migrantami mogą być, po pierwsze, osoby urodzone za granicą i posiadające obce obywatelstwo, które przeprowadziły się do nowego kraju w celu czasowego pobytu lub w długoterminowej perspektywie, w celu poprawy jakości swojego życia w sensie ekonomicznym i społecznym (Douglas i in. 2019). Po drugie, są nimi również dzieci urodzone w danym kraju, których rodzice są cudzoziemcami w tym kraju (Anderson i Blinder 2015). Ponadto terminem tym, w trzecim rozumieniu, obejmuje się osoby, które poruszają się wewnątrz w granicach krajowych lub osoby przekraczające granice codziennie w celach zawodowych czy edukacyjnych, tzw. migranci wahańdłowi (Niedźwiecki 2012; Sakson 2008). W naszym projekcie badawczym interesowali nas migranci i migrantki w rozumieniu pierwszym i trzecim.

Zdecydowaliśmy zatem, że podmiotem naszych badań staną się urodzeni za granicą pracownicy akademiccy (przyjęto skrót UZPA), którzy zatrudnieni są na jednej z polskich uczelni i/lub w instytucie naukowo-badawczym, niezależnie od formy prawnej tego zatrudnienia, jednak nie krócej niż trzy miesiące. W praktyce do wzięcia udziału w wywiadach zaprosiliśmy dydaktyków, badaczy oraz osoby, które jednocześnie prowadzą zajęcia ze studentami (w tym lektorów) i realizują naukowo-badawcze

cele. Niektórzy nasi badani mieli polskie obywatelstwo (najczęściej jako drugie, podwójne), a zatem z pewnością nie byli cudzoziemcami w prawnym, definicyjnym i praktycznym wymiarze.

Kolejną cechą niewątpliwie łączącą członków badanej populacji jest fakt bycia wysoko wykwalifikowanym migrantem, którego zdefiniowanie zależy od metodologicznych i koncepcyjnych korzeni, różniących się w poszczególnych krajach. Utrudnia to rzecz jasna badania porównawcze, wykorzystujące statystyki odnośnie do migracji międzynarodowych. Co więcej, „krajowe” definicje zmieniają się w czasie, odzwierciedlając zmiany w strukturze gospodarki i rynku pracy. Sam termin „wykwalifikowany”, który często stosuje się zamiennie z „profesjonalnym” i „wysoko wykwalifikowanym”, nie ma tego samego znaczenia w różnych kontekstach kulturowych (Batalova i Lowell 2007: 28). John Salt przedstawia następującą definicję wysoko wykwalifikowanych pracowników: „są to profesjonalści, kierownicy oraz specjaliści techniczni, z których większość ma wykształcenie wyższe lub równoważne” (Salt 1992: 484). Poza wykształceniem ważną rolę odgrywa też wykonywana praca. Wysoko wykwalifikowani pracują najczęściej na stanowiskach kierowniczych, są menadżerami i specjalistami wysokiego szczebla o wysokich kwalifikacjach (Piekut 2013: 14). Akademyki zdecydowanie spełniają powyższe kryteria, jednak – jak podkreśla Harald Bauder – „praca akademicka działa na osobnym rynku pracy i doświadcza międzynarodowej mobilności w inny sposób niż u przedstawicieli innych zawodów” (Bauder 2012: 90).

Celem stworzenia bazy urodzonych za granicą pracowników akademickich zastosowaliśmy metodę onomastyczną (*name-based approach*), wywodzącą się z językoznawstwa i polegającą na analizie tekstów literackich za pomocą nazw. Przedmiotem badań onomastycznych są nazwy własne, ich pochodzenie, etymologia, funkcje i motywacje ich powstania (Lech-Kirstein 2015: 85). Nazwiska są badane przez naukowców w bardzo szerokim zakresie, są bowiem w kręgu zainteresowań archeologów, historyków, filologów, lingwistów, leksykografów, socjologów, genealogów, psychologów, krytyków literackich. Metoda onomastyczna jest często wykorzystywana również w studiach migracyjnych (por. Prandner i Weichbold 2019, Schnell i in. 2013, Czaika i Parsons 2015: 249, Mucha i Łuczaj 2018: 85).

Najtrudniejszym etapem przy konstruowaniu próby badawczej urodzonych za granicą pracowników akademickich w Polsce było określenie struktury i wielkości populacji. W pierwszym kroku przeszukiwaliśmy publicznie dostępną listę nazwisk w systemie POLON, a konkretnie w zakładce „Ogólnopolski wykaz nauczycieli akademickich i pracowników naukowych”. W bazie tej widnieje 101 288<sup>5</sup> nazwisk ułożonych alfabetycznie. System oferuje pogrupowanie pojedynczych osób wedle miejsca zatrudnienia (nazwa instytucji), stopnia i tytułu naukowego oraz charakteru wykonywanej pracy (nauczyciel akademicki lub pracownik naukowy). Mimo że Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego gromadzi szczegółowe dane (w tym na przykład numer

<sup>5</sup> Stan na dzień 7.11.2019 roku.

PESEL, rok urodzenia, płeć, kraj pochodzenia), to baza POLON nie oferuje możliwości wyfiltrowania nauczyciela akademickiego lub pracownika naukowego pod kątem jego obywatelstwa i/lub kraju pochodzenia. Zatem niezwykle czasochłonnym było prześledzenie w systemie wyżej wspomnianych 101 288 osób i wychwycenie nazwisk o obco brzmiącym i/lub obco wyglądającym zapisie. Mieliśmy i mamy pełną świadomość ułomności takiego podejścia, bo eliminuje ono przykładowo osoby urodzone za granicą, ale posiadające polskie lub polskobrzmiące nazwiska. W dalszej części opisujemy pomysł na autorekrutację badanych, który być może pozwoliłby ograniczyć tego typu błędy.

W tym miejscu warto zawnieioskować, aby MNiSW po pierwsze udostępniało publicznie informacje o kraju pochodzenia nauczycieli w akademiach, po drugie zaś, aby rozszerzyło zbieranie danych o kraj urodzenia, a nie tylko kraj wydania dokumentu tożsamości. Z jednej strony dla przyszłych badających urodzonych za granicą naukowców byłaby to baza wiedzy nie do przecenienia, z drugiej zaś tak szczegółowe gromadzenie danych drażliwych mogłoby się spotkać z oporem środowiska naukowego. Żeby złagodzić ewentualne obawy, warto rozważyć opcjonalność, zamiast konieczności, podawania informacji o kraju urodzenia.

Drugim, równie żmudnym, etapem w drodze ku stworzeniu bazy i określeniu struktury populacji akademików-obcokrajowców było przeszukiwanie stron internetowych poszczególnych uczelni i instytutów badawczych. Dzięki obu tym ścieżkom postępowania badawczego powstała (mniej lub bardziej precyzyjna) baza naukowców o obco brzmiących nazwiskach. Należy wyraźnie zaznaczyć w tym miejscu, że o ile w przypadku na przykład akademików, aktorów, sportowców czy lekarzy istnieją publicznie dostępne źródła informacji, o tyle w przypadku wysoko wykwalifikowanych migrantów wykonujących inne zawody, przykładowo pracowników korporacji, programistów czy przedsiębiorców, takie bazy nie istnieją, a zatem wykorzystana przez nas metoda onomastyczna ma wyraźne ograniczenia.

Kolejnym krokiem była weryfikacja każdego rekordu (=osoby) w bazie, czy aby na pewno osoba na tym stanowisku urodziła się za granicą. Również i na tym etapie pomocne okazały się źródła internetowe. Okazało się bowiem, że zasób publicznie dostępnych informacji jest zaskakująco obszerny. W przypadku wielu naukowców wszystkie potrzebne informacje, w tym biogramy, zamieszczone były bezpośrednio w uczelnianych serwisach WWW. Sytuacja ta dotyczy głównie pracowników uczelni publicznych, którzy osiedli w Polsce i polskim systemie nauki na wiele lat.

Znacznie trudniej było nam odnaleźć informacje w przypadku akademików dojeżdżających z krajów ościennych (Ukraina, Białoruś, Słowacja, Czechy), którzy znacząco częściej niż akademicy z innych części Europy i świata funkcjonują jednocześnie w obu krajach: Polsce i kraju pochodzenia, będąc migrantami wahadłowymi. Dotyczy to zwłaszcza akademików pracujących na uczelniach w miastach położonych niedaleko granicy, jak Białystok, Kraków, Lublin czy Rzeszów. Najczęściej pracują oni kilka dni w miesiącu (głównie jako dydaktycy) w Polsce, a potem jadą do swojego kraju

(por. Łuczaj 2020). Informacje o *long-time commuters* (Constantin 2009) można było znaleźć na stronach zagranicznych uczelni, na których są oni równocześnie zatrudnieni.

W poszukiwaniu informacji pomocne okazały się również profesjonalne portale, takie jak LinkedIn, w których pracownicy naukowcy pozostawiają sporo informacji osobistych, czy strona Research Gate i wyszukiwarka Google Scholar. W niektórych przypadkach naszą pracę ułatwiły również artykuły prasowe. W mniejszych miastach często opisywano publicznie historie naukowców z odległych krajów, którzy postanowili osiedlić się w Polsce (por. na przykład Żbikowska 2009). Wszystkie te źródła pozwoliły dość precyzyjnie ustalić, czy osoba, którą wstępnie umieściliśmy w bazie, rzeczywiście urodziła się za granicą.

Po tak rozbudowanej, wieloaspektowej weryfikacji podejmowaliśmy próbę kontaktu w oparciu o dane teleadresowe dostępne w zasobach internetowych (więcej na ten temat w kolejnym podrozdziale).

Spodziewanym, niejako wręcz „wliczonym w koszty”, efektem ubocznym zastosowanej metody onomastycznej były pojedyncze przypadki źle zidentyfikowanych przez nas osób. Przykładowo, podczas podjęcia próby kontaktu okazywało się, że potencjalny rozmówca urodził się w Polsce, żyje i pracuje w niej, ma obywatelstwo, a obce brzmienie nazwiska wynika na przykład z przynależności do mniejszości narodowej, pochodzenia rodziców/dziadków lub związane jest ze zmianą stanu cywilnego (ślub z obcokrajowcem).

Kolejnym problemem, z którym zmierzyliśmy się, była trudność identyfikacji potencjalnego rozmówcy w niektórych mniejszych uczelniach, zwłaszcza niepublicznych, w których ma miejsce ciągła rotacja pracowników. Niejednokrotnie przedstawiciele takich uczelni (kontaktowaliśmy się z rzecznikami prasowymi) nie byli w stanie konkretnie odpowiedzieć na pytanie, ilu i jakich obcokrajowców zatrudniają, bo liczba ta zmienia się z semestru na semestr. Zdarzały się również przypadki, gdy osoba oficjalnie funkcjonowała w bazie POLON jako pracownik danej uczelni, a w praktyce były to dane nieaktualne.

Ponadto, podczas gdy duże uczelnie publiczne posiadają rozbudowane (niezwykle mało intuicyjne, ale kwestia ta nie jest treścią niniejszego artykułu) serwisy internetowe z informacją na temat kadry (informacje o prowadzonych przedmiotach, konsultacjach i tak dalej), a nierzadko również z danymi kontaktowymi, jak adres e-mail czy numer telefonu służbowego, w przypadku mniejszych uczelni niepublicznych na ogół nie udawało się uzyskać takich informacji. Znacząco utrudniało to nam skontaktowanie się z potencjalnym rozmówcą.

W badanej próbie, dobranej kwotowo (Boddy 2016, Malterud i in. 2016, Abrams 2010, Mason 2010), udało się nam odtworzyć strukturę badanej populacji pod względem płci, regionu świata, z którego pochodzą badani, części Polski, gdzie znajduje się uczelnia, na której pracują oraz dyscypliny naukowej uwzględniającej dychotomiczny podział na nauki ścisłe (*Science, Technology, Engineering and Math* – STEM)

i humanistyczno-społeczne (*Humanities and Social Sciences* – HSS). Nie w pełni udało się odtworzyć proporcje akademików z sektora publicznego w zestawieniu z akademiami z sektora niepublicznego. Tych pierwszych w badanej próbie znalazło się znacząco więcej niż wskazują na to statystyki, a powody takiego stanu rzeczy opisane zostały w powyższym akapicie. Chociaż stworzona próba nie była z założenia reprezentatywna (Marshall i in. 2013), to była wystarczająco zróżnicowana, aby objąć wszystkie główne typy migrantów akademickich do Polski.

Kwotowy dobór próby uzupełnialiśmy sporadycznie techniką kuli śnieżnej, która jest szeroko stosowana w jakościowych badaniach socjologicznych (Waters 2014, Woodley i Lockard 2016), w tym w badaniach migrantów (por. Burkhauser i in. 1997), zwłaszcza w sytuacjach, w których do populacji trudno dotrzeć (Atkinson i Flint 2001, Etikan i in. 2015). W praktyce wyglądało to tak, że prosiliśmy badanych o wskazanie innych zagranicznych uczonych, którzy pochodzą z ich kraju i/lub reprezentują zbliżoną dyscyplinę naukową, i/lub pracują na tej samej uczelni, wydziale. Kilukrotnie badani sami wspominali, że znają osobę „X”, która być może chętnie wyrazi zgodę na udział w wywiadzie.

Świadomi trudności w poszukiwaniu zagranicznych uczonych rekomendujemy sposób, którego sami nie zastosowaliśmy prowadząc nasze badania, a wydaje nam się wart rozważenia i praktycznego przetestowania. Można mianowicie zbudować próbę badawczą w oparciu o autorekrutację respondentów, którzy zgłaszaliby się do badania w reakcji na przeczytane/usłyszane ogłoszenie. Treść takiego zaproszenia należałoby dystrybuować poprzez wiele kanałów komunikacyjnych. Od płatnych, dwujęzycznych (język polski oraz język angielski) ogłoszeń umieszczanych w mediach (na przykład ogólnopolska prasa codzienna, ogólnopolskie stacje radiowe, duże portale ogólnoinformacyjne, branżowa prasa akademicka typu „Forum Akademickie i tak dalej); poprzez listy do władz uczelni, wydziałów, rzeczników prasowych uczelni i tym podobne z prośbą o przekazanie zaproszenia; aż do mediów społecznościowych, z wykorzystaniem sieci społecznych badaczy i ich znajomych w środowisku akademickim. Poszukiwanie respondentów do badań poprzez media społecznościowe jest coraz częstszą techniką, zwłaszcza w przypadkach trudno dostępnych populacji (Dusek i in. 2015, Baltar i Brunet 2012, Sadler i in. 2010, Spence i in. 2016, Browne 2005).

Ostatnim, ale bynajmniej nie mało ważnym krokiem wykonanym przed realizacją badań właściwych było pilotażowe przetestowanie narzędzia badawczego w postaci scenariusza wywiadu. Na tym etapie przeprowadziliśmy trzy testowe wywiady, wykorzystując dwukrotnie anglojęzyczny scenariusz i jednokrotnie polskojęzyczny. Dzięki zdobytym doświadczeniom pilotażowym ustaliliśmy ostateczną kolejność pytań, zwerifikowaliśmy zrozumiałość pytań dla rozmówców, doprecyzowaliśmy poszczególne pytania, dodaliśmy i/lub zrezygnowaliśmy z niektórych pytań i wątków wywiadu, ustaliliśmy średni czas trwania jednego wywiadu, zidentyfikowaliśmy obszary wrażliwe (na przykład pytania o wynagrodzenia, które bywały krępujące zarówno dla



niektórych badanych, jak i niektórych badaczy) oraz nastawiliśmy się na potencjalne problemy, które mogą zaistnieć w trakcie wywiadu, na przykład bariery językowe<sup>6</sup>. Bardzo przydatnym narzędziem o charakterze ilościowym była karta informacyjna wypełniana przez nas po przeprowadzeniu wywiadu, dzięki której gromadziliśmy dane o charakterze demograficzno-społecznym oraz ocenialiśmy nastawienie badanego i jego znajomość języka, w którym odbywał się wywiad.

Już na etapie pilotażu zauważyliśmy, że występują zauważalne różnice w podejściu do sposobu uprawiania nauki pomiędzy reprezentantami nauk ścisłych i nauk społecznych i humanistycznych<sup>7</sup>. Ta swoista nieprzystawalność doświadczeń reprezentantów różnych dyscyplin wpływała na sposób prowadzenia przez moderatora wywiadów i konieczności modyfikowania jego scenariusza oraz pytań. Nieocenioną rolę odgrywał tutaj czas poświęcony na przygotowanie się do wywiadu, poszukiwanie w Internecie informacji o rozmówcy i jego dorobku naukowym i dydaktycznym. Dla przykładu, jeśli w efekcie tych poszukiwań lub w trakcie samego wywiadu wynikało, że rozmówca publikuje wyłącznie w języku angielskim, moderator mógł pominąć pytania o język jego publikacji i o to, czy publikuje w języku ojczystym, a skupić się na poznaniu jego motywacji i poglądów na ten temat. Lub jeśli rozmówca był w Polsce tymczasowo, realizując grant badawczy lub odbywając staż, moderator mógł modyfikować pytania na temat między innymi tego, czy uważa się za część polskiego środowiska akademickiego, czy przynajmniej w części za Polaka/Polkę pod względem narodowości.

Planując i realizując badania pilotażowe wśród urodzonych za granicą pracowników akademickich, doradzamy – nauczeni własnym doświadczeniem – aby uwzględnić na tym etapie zróżnicowanie badanych. Po pierwsze, dobrze byłoby przetestować scenariusz zarówno z osobami będącymi w Polsce już bardzo długo (kilka/kilkanaście lat), jak i z osobami będącymi dopiero w procesie adaptacji. Po drugie, z pewnością należałoby uwzględnić różnorodne dyscypliny naukowe. Po trzecie, nie należy zapominać o czynnikach wpływających na specyfikę biografii kobiet naukowczyń i mężczyzn naukowców. Po czwarte, ważnym czynnikiem jest również to, czy badany mieszka na stałe w Polsce, czy dojeżdża do pracy ze zmienną częstotliwością. Po piąte, warto byłoby sprawdzić zrozumiałość pytań wśród badanych o różnym stopniu znajomości języka polskiego i/lub angielskiego. Pilotaż w tak urozmaiconej grupie pomógłby jeszcze efektywniej dopracować ostateczną wersję scenariusza wywiadu.

<sup>6</sup> W badaniach właściwych większość rozmów prowadzona była w języku polskim, mniejszość w języku angielskim, ale bywały również wywiady prowadzone w obu tych językach równolegle.

<sup>7</sup> Przykładowo badani „ściślowcy” myślą częściej przez pryzmat pracy zespołowej, międzynarodowej widoczności swoich artykułów, punktów zdobywanych za nie, wskaźników cytawalności i tak dalej. Humanisci zaś rzadziej niż „ściślowcy” publikują w zagranicznych czasopismach anglojęzycznych, aplikują o środki na prowadzenie projektów badawczych, uczestniczą w konferencjach o zasięgu międzynarodowym czy podejmują współpracę w zespołach badawczych. Częściej natomiast skupiają się na rozwoju swojej kariery zawodowej, na zdobywaniu stopni i tytułów naukowych, mają wysokie ambicje dydaktyczne i znaczne dorobki w zakresie monografii (więcej na ten temat w Łuczaj i in. 2019).

### 3. Realizacja – kontakt międzykulturowy w środowisku zawodowym

Trudności związane z realizacją badań można podzielić na kwestie związane z rekrutacją badanych, uzyskiwaniem zgody na udział w badaniu, prowadzeniem wywiadu oraz późniejszym kontaktem z badanymi oraz realizacją ich próśb. Duża część napotkanych przez nas trudności wiąże się z problematyką kontaktu kulturowego (por. Malinowski 1945) w środowisku akademickim.

Realizacja empirycznej części projektu rozpoczęła się od rozesłania zaproszeń. W tym celu przygotowaliśmy dwa wzory (w języku polskim i angielskim), które moderator w miarę potrzeb mógł modyfikować. Zaproszenia, co miało okazać się ważne, wysyłałmy zwykłą pocztą e-mailową. Poważną trudność organizacyjną stanowiły odmowy. Najczęstszą reakcją nie były jednak odmowy „aktywne”, czyli informacje: „przepraszam, ale nie mogę wziąć udziału w wywiadzie” (pisownia oryginalna). Takich przypadków było zaledwie kilka. Najczęstszym problemem były „pasywne odmowy”, czyli brak jakiegokolwiek reakcji na zaproszenie. Naszym zdaniem mogło to wynikać z czterech głównych powodów. Po pierwsze, zdarzało się, że adresy mailowe były nieużywane. Do pewnego stopnia trudność tę można ominąć dzięki kontaktowi telefonicznemu lub osobistemu z potencjalnym badanymi lub reprezentowanymi przez nich instytucjami. Po drugie, liczne obowiązki potencjalnych badanych powodowały, że pomimo zainteresowania projektem zapominali odpowiedzieć na zaproszenie. W kilku przypadkach pomagało wysyłane po odpowiednim czasie przypomnienie. Trzeci, przypuszczalnie najpopularniejszy powód braku kontaktu, to brak zainteresowania projektem. Chcąc zweryfikować, jak często ten scenariusz występował, musielibyśmy dysponować specjalistycznym oprogramowaniem, które pozwala na śledzenie częstości otwierania e-maili (na przykład komercyjna platforma Mailchimp). Planując badanie jakościowe, zakładające konieczność wysyłania zaproszeń, warto umieścić taką pozycję w kosztorysie grantu. Czwarty potencjalny problem wydaje nam się trudny do wyeliminowania, dotyczy bowiem samej natury badania – wyróżniania osób urodzonych za granicą na tle całej populacji naukowców. Obawy te wyraził kolega jednego z naszych rozmówców, kierowników jednostek, z którymi rozmawialiśmy w drugim etapie badania. Choć nasz rozmówca nie podzielał tych obaw, jego wypowiedź wskazuje na wyraźny problem.

Rozmawiałem z kolegą, który mieszka (w kraju na zachodzie Europy)<sup>8</sup>. I mówiłem mu właśnie, że będę mieć z panem takie spotkanie. I że być może będziemy rozmawiać o cudzoziemcach, którzy pracują w Polsce. I on powiedział, że (w kraju na Zachodzie Europy) nikt by się nie odważył zadać takiego pytania. Powiem panu, że dla mnie to zupełnie nie jest deprecjonujące i uważam też, że być może to jest ten moment, gdzie

trochę przesadzamy z tą poprawnością. Bo dla mnie słowo cudzoziemiec no na pewno jest po prostu neutralne (K6).

Badanie imigrantów zawsze jest narażone na wyrażony w powyższej wypowiedzi zarzut, że twórcy badania stygmatyzują badaną grupę. Często dzieje się tak na poziomie języka, dlatego też staraliśmy się w wywiadach nie używać słowa „obcokrajowiec” ani „cudzoziemiec”, jednak ich całkowite pominięcie nie było możliwe ze względu na to, że wszystkie alternatywy pojęciowe, takie jak „urodzeni za granicą pracownicy akademicy”, stanowiły omówienia. Były więc bardzo długie i konsekwentne ich stosowanie pozostawało w sprzeczności z zasadą ekonomii języka, zgodnie z którą formy dłuższe powinny być wypierane przez krótsze (Maciołek 2015). Sami badani używali różnych form językowych służących określeniu ich autoidentyfikacji lub identyfikacji narodowościowej bliskich, jednak w raporcie z badań trudno byłoby zachować je w całej złożoności.

Używam tutaj tego, co też mówią moi kochani koleżanki i koledzy – spolonizowany (narodowość).<sup>9</sup>

To znaczy teraz taki zawarliśmy kompromis, że syn jest Polakiem rosyjskiego pochodzenia.

Według mojego męża to ja jestem bardziej Japonką, ale na przykład mój szef mówi, że ja już nie jestem taką prawdziwą Japonką.

Znaczy, ja nie powiedziałem, że się czuję Bułgarem. Powiedziałem, że jestem Bułgarem, mam obywatelstwo bułgarskie. No oczywiście, że się czuję Bułgarem, ale trochę Polakiem też, po prostu dlatego, że za długo tu mieszkam.

Problemem nie było zazwyczaj jednak konkretne sformułowanie zawarte w korespondencji, lecz sam temat, który podjęliśmy, dotyczący delikatnego zagadnienia, jakim jest kontakt kulturowy. Niezgodę na problem badawczy, który postawiliśmy najbardziej radykalnie sformułowała jedna z niedoszłych badanych w wiadomości e-mailowej: „ja nie jestem Polką i nie podoba mi się, że interesuje Panią mój życiorys ze względu na ten fakt”. Pomimo udzielonych natychmiast wyjaśnień nie udało nam się przekonać tej osoby do udzielenia wywiadu.

W zaproszeniu do wzięcia udziału w badaniu zapewnialiśmy, że wszystkie dane będą traktowane jako poufne, a każdy wywiad rozpoczynał się od krótkiego wyjaśnienia jego zasad oraz polityki prywatności, jaką przyjęliśmy oraz prośby o wyrażenie ustnej zgody na udział w badaniu. Założyliśmy, że badając wysoko wykwalifikowanych pracowników, zwykle prowadzących własne badania naukowe, nie musimy stosować dodatkowych mechanizmów zabezpieczających w postaci kart informacyjnych i pisemnych zgód. Wprowadzenie takich rozwiązań stanowiłoby kolejną czasochłonną

---

<sup>9</sup> Nie podajemy danych identyfikacyjnych wywiadów, aby nie można było ich powiązać z innymi wypowiedziami.

czynność, a podpisane dokumenty mogłyby zostać wykorzystane do identyfikacji poszczególnych badanych. Ponadto, co podkreślają inni praktycy badań jakościowych, decyzja o zastosowaniu rozbudowanego formularza zgody mogłaby wprowadzić fałszywy obraz potencjalnego zagrożenia konfliktem pomiędzy badaczem i badanym (por. Mizielińska i in. 2018: 77). Uczestnicy badania, rozumiejąc naturę badań naukowych, chętnie wyrażali zgodę w przyjętej przez nas formie i wyczerpująco odpowiadali na pytania, a czasami przedstawiali moderatorów swoim kolegom i oprowadzali po instytucji. Średnia ocena nastawienia badanych do samego badania (dokonywana przez moderatorów po każdym wywiadzie) to 4,57 w 5-stopniowej skali. Nie oznacza to jednak, że wszyscy badani byli zaznajomieni ze sposobem prowadzenia i analizowania danych jakościowych. W przypadku przedstawicieli nauk ścisłych i technicznych często konieczne były dodatkowe wyjaśnienia, ponieważ badani z tej grupy rzutowali praktyki badawcze własnych dyscyplin na socjologię migracji, pytając na przykład, jaką technikę statystyczną wybraliśmy do analizy wywiadów. W każdym przypadku odpowiadaliśmy rzeczowo na pytania i wątpliwości, czasami rezerwując sobie jednak prawo do omówienia kwestii technicznych po zakończonym wywiadzie, tak aby wyjaśnienia nie zaburzyły jego przebiegu.

Badanie prowadziliśmy w tradycyjny sposób spotykając się twarzą w twarz z uczestniczkami i uczestnikami wywiadu. Spotkania zazwyczaj odbywały się w miejscu pracy badanych, dużo rzadziej w restauracji lub innym „miejscu trzecim” (Oldenburg 1989), a my sami ubieraliśmy się co najmniej półformalnie, a więc podobnie do oczekiwań w naszych miejscach pracy (por. rola stroju w pracy terenowej, Lisiak 2015). Wywiady prowadziły dwie kobiety i dwóch mężczyzn, aby zminimalizować efekt ankierski związany z płcią. Każdą interakcję staraliśmy się rozpoczynać z jak najmniejszym zakresem oczekiwań, choć nie wierzyliśmy w możliwość rozpoczęcia wywiadu w sytuacji całkowitej niepewności (por. Nowicka i Ryan 2015: 2).

Mimo że zespół składał się z trójki moderatorów zamieszkujących w różnych częściach Polski (Kraków, Toruń, Rzeszów), realizacja badania wymagała częstych i kosztocłonnnych podróży. Było to możliwe dzięki finansowaniu projektu, które otrzymaliśmy z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego<sup>10</sup>. Rozważając proces badania z perspektywy praktycznej, można zadać pytanie, jakie korzyści przynosi obstawanie przy tak tradycyjnej, czasowo- i kosztocłonnej metodologii opartej na spotkaniach twarzą w twarz. Przede wszystkim w obrębie nauk społecznych trwa spór o to, czy wywiady realizowane przy użyciu komunikatorów internetowych – w formie transmisji wideo – są równie efektywne jak wywiady tradycyjne. Spór ten wydaje się, patrząc z dzisiejszej perspektywy, nierozstrzygnięty, ponieważ silne argumenty w postaci redukcji kosztów i oszczędności czasu zdają się równoważyć argumenty mówiące o gorszej jakości interakcji, poczuciu zakłopotania wśród filmowanych rozmówców

---

<sup>10</sup> Publikacja finansowana w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą „DIALOG” w latach 2017–2019, numer umowy 0142/DLG/2017/10.

czy wyższym odsetku odmów wzięcia udziału w badaniu (Deakin i Wakefield 2014; Lo Iacono i in. 2016), nawet gdy te pierwsze zdają się dominować nad drugimi.

W całym projekcie wykonaliśmy tylko kilka wywiadów online, co było podyktowane niemożliwością organizacji spotkania, na przykład badana osoba w ostatniej chwili musiała odwołać wywiad w związku z chorobą, jednak czuła się na siłach porozmawiać przez komunikator. Wnioski z tych wywiadów są spójne z opisami trudności przedstawianymi dotąd w literaturze. Warto podkreślić, że niektórzy badani mieli trudności z utrzymaniem uwagi w trakcie rozmowy (na przykład pisząc jednocześnie wiadomości tekstowe w telefonie), a w niektórych przypadkach wystąpiły niemożliwe do przewidzenia trudności techniczne (na przykład zerwanie połączenia). Wywiad przy użyciu komunikatora wideo może nastreczyć problemów również z punktu widzenia etyki badania. W przypadku tradycyjnego wywiadu twarzą w twarz, w trakcie omawiania kwestii problematycznych (na przykład zarobków, relacji interpersonalnych), w nielicznych przypadkach badani prosili o wyłączenie na chwilę dyktafonu. Niektórzy dopowiadali też ważne informacje po zakończeniu wywiadu, mając pewność, że ich wypowiedź nie zostanie utrwalona w formie nagrania. Badany udzielający wywiadu przez Skype'a nie miałby natomiast pewności, czy nagranie zostało wyłączone. Obserwację dotyczącą nieufności badanych wobec urządzeń rejestrujących, nawet gdy ufają oni moderatorowi na tyle, żeby omówić kwestie wrażliwe kilka chwil po wyłączeniu dyktafonu, warto uwzględnić również w projektach badawczych, które nie dotyczą bezpośrednio kwestii drażliwych. W naszym projekcie, dotyczącym przede wszystkim karier zawodowych, pojawiała się „drugie dno” w postaci opowieści o mobbingu, nepotyzmie, nieprofesjonalnym mieszanu relacji zawodowych i prywatnych, pogardzaniu pracownikami. Rozwiązaniem tego problemu mogłoby być odznaczanie faktu pojawiania się takich kwestii w karcie wywiadu oraz przygotowanie specjalnego formularza na notatki dodatkowe, które wymagają szczególnej ostrożności w procesie analizy danych.

W trakcie prowadzenia wywiadu, obok standardowych trudności (Kvale 2010, Gudkova 2012), moderatorzy musieli bardzo koncentrować się również na języku. Badani mieli do wyboru rozmowę w języku polskim (76% wybrało ten język) lub angielskim (24%). W czasie całego projektu odnotowaliśmy tylko sporadyczne trudności językowe, które były odnotowywane przez moderatorów w formie odpowiedzi na jedno z pytań karty informacyjnej wypełnianej po wywiadzie. Szczególnej ostrożności wymagało użycie zaimków „nasz” i „wasz” oraz czasowników „mieć” i „być” w liczbie mnogiej, które to wyrażenia zazwyczaj wskazują na przywiązanie lub brak przywiązania do kraju czy regionu. Badani używali tych określeń, pokazując swój emocjonalny związek z Polską.

**Mamy swoje** czasopisma, a dlaczego mamy stworzyć dla innych, kto wtedy nas będzie czytał w języku angielskim w Polsce (W80)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Pogrubienia pochodzą od Auterek i Autora artykułu.

Nie udało się. Ja bardzo lubię polskich siatkarzy na przykład, ale to ze względu .... mniej piłkarze – o Jezu był taki dramat na ... jak **byliśmy** wkurzeni na nich (W53).

Zdarzało się również, że te same lub bardzo podobne wyrażenia oznaczały dystans.

Tutaj mam 120–140 godzin dydaktycznych rocznie, a **u nas** to około 400, no więcej jak 300 (W56).

(Córka powiedziała) mama, ja chcę wrócić do (miasta), bo chcę studiować na uniwersytecie, tam **u nas** (W81).

Każdy z moderatorów musiał więc nieustannie uważać nie tylko na to, aby unikać tego typu określeń w swoich wypowiedziach, jednocześnie zapamiętując określenia, którymi posługiwali się sami badani, aby – w razie potrzeby – dobrze sparafrazować to, co mówili. Niedostrzeżenie, wyrażanej w języku, przynależności do jednej lub drugiej grupy byłoby nie tylko błędem metodologicznym, lecz również poważnym nadużyciem natury etycznej, odbierającej podmiotowość badanym.

W trakcie badań pojawiły się, typowe w badaniach społecznych, prośby o przesłanie nagrań lub transkrypcji oraz pewne obawy w związku z nagrywaniem. W ramach standardowej procedury uwzględniliśmy wszystkie takie życzenia, deklarując poza tym, że zainteresowani otrzymają od nas teksty artykułów oraz finalne podsumowanie projektu w postaci książki. W trakcie wywiadów pojawiła się jednak również dość nieoczekiwana prośba związana z poufnością danych. W przeciwieństwie do badanych, którzy upewniali się, że podawane przez nich informacje zostaną zanonimizowane, niektórzy uczestnicy wywiadu pytali o możliwość ujawnienia ich danych osobowych. Istniały dwa powody takich pytań. Pierwszy dotyczył możliwości wykazania udziału w projekcie w różnego rodzaju sprawozdaniach sporządzanych przez urodzonych za granicą akademików. Ze względu na fakt, że badani robili to na własny użytek, a stosowany przez nas system anonimizacji cytatów używanych w publikacjach w zasadzie uniemożliwia identyfikację konkretnych osób, przystawaliśmy na takie prośby. Drugi powód chęci zrezygnowania z anonimizacji wynikał ze zgoła odmiennej przyczyny i wymagał od nas innej reakcji. Część ze współpracowników badanych przez nas UZPA (wywiady z Polkami i Polakami prowadziliśmy w drugim etapie projektu), mogąc pochwalić się bardzo dobrymi wynikami, które osiąga kierowana przez nich jednostka, chcieli, aby w raporcie pojawiała się nazwa tej instytucji. Niestety nie mogliśmy przystać na taką propozycję, ponieważ ujawnienie afiliacji współpracownika narażałoby na ryzyko prywatność badanych, z którymi owe osoby współpracowały i o których opowiadały w trakcie wywiadu.

#### 4. Analiza danych i publikacja wyników – dekolonizowanie języka

Transkrypcje wykonywali zewnątrzni transkrybenci. Przy tak dużej próbie moderatorki i moderatorzy nie byliby w stanie spisać wywiadów samodzielnie. Zdajemy sobie sprawę z faktu, że takie rozwiązanie nie jest akceptowane przez wszystkich badaczy (Skukauskaitė 2012: 5–6, por. badanie transkrybentów w Tilley, Powick 2012: 294, 298), w naszym przypadku było ono jednak gwarantem zrealizowania badania w zaplanowanym terminie i zakresie. Badani, których to zainteresowało, byli informowani, że wywiady będą spisywać osoby inne niż moderatorzy. Kilka osób poprosiło o przesłanie transkrypcji i/lub nagrań. Wszystkie prośby zostały spełnione. Żadna z tych osób nie miała uwag do sporządzonych transkrypcji. Jedna poprosiła ponadto o pisemne potwierdzenie jej anonimowości w publikacji. Jak wspomnieliśmy, zdecydowana większość wywiadów została przeprowadzona w języku polskim, mniejsza w języku angielskim. Co do zasady to badani wybierali język wywiadu, choć domyślnym był raczej język polski. W większości przypadków badani znali język polski bardzo dobrze, mówili płynnie. Zwrócimy tu jednak uwagę na te (nieliczne) sytuacje, w których pełne porozumienie międzykulturowe na linii respondent/ka – badacz/ka/moderator/ka – transkrybent/ka nie było możliwe.

Po pierwsze, w przypadku wywiadów z wtrąceniami z innych języków, na przykład słowackiego, rosyjskiego, niemieckiego, francuskiego, ale też angielskiego, sporządzenie transkrypcji bywało trudne. Transkrybenci zwykle nie radzili sobie ze spisaniem wtrąceń z obcych języków. Sugerujemy w tym miejscu, aby w przypadku zlecenia takich transkrypcji na zewnątrz zawsze oddawać je do kontroli moderatorom. Ta kontrola powinna nastąpić względnie szybko, w ciągu dwóch tygodni, maksymalnie miesiąca od czasu wywiadu, aby pamięć słuchowa moderatora pozwoliła na wychwycenie miejsc kłopotliwych i usłyszenie na nagraniu tego, co niesłyszalne dla transkrybenta. Można również przygotować dla transkrybentów listę potencjalnie trudnych słów, jakie mogą się pojawić w wywiadach, na przykład „Sci-Hub”, „NCN<sup>12</sup>”, „KRK<sup>13</sup>”. Innym rozwiązaniem jest, proponowana przez Susan A. Tilley i Kelly D. Powick, rozmowa z transkrybentami, pozwalająca im lepiej zapoznać się ze specyfiką tematyki badawczej oraz ustalić zasady sporządzania transkrypcji (2002: 305–306).

Po drugie, trudne było również spisywanie wywiadów, gdy badani nie mówili po polsku płynnie. Zwykle nie było to problemem w trakcie wywiadu – wystarczyło dopytać o niezrozumiałe sformułowania. W odpowiedniej atmosferze wywiadu problem sam się rozwiązywał. Kłopotem było wierne spisanie błędów językowych, stylistycznych, składniowych, czyli zmienianie transkrypcji na „lepszy” język polski

<sup>12</sup> Narodowe Centrum Nauki.

<sup>13</sup> Krajowe Ramy Kwalifikacji.

przez, na przykład, poprawianie końcówek wyrazów. Sugerujemy uczulenie transkrybentów na takie sytuacje.

Po trzecie, transkrybowanie wywiadów w języku angielskim nawet przez osoby płynnie posługujące się tym językiem, ale niebędące native speakerami, stanowi rozwiązanie niż język polski w części przypadków. Sugerujemy bowiem, aby zawsze wybierać język wywiadu „wygodny” dla badanego, a nie moderatora (o ile obie osoby się nim posługują). Wraz z popularyzacją języka angielskiego w świecie naukowym to on prawdopodobnie będzie takim wyborem. W takim kontekście, po piąte, zalecamy, aby w Polsce przeprowadzano wywiady także w języku rosyjskim. Uzasadniamy to istnieniem w Polsce relatywnie znaczącej na tę chwilę populacji migrujących akademików urodzonych w krajach, w których język rosyjski jest popularny (głównie Ukraina, ale też Rosja czy Białoruś czy inne republiki postsocjalistyczne). W innym kontekstach kulturowych będą to z pewnością inne języki, na przykład najprawdopodobniej język chiński w Stanach Zjednoczonych. Jedną z dróg poprawienia porozumienia w kontakcie międzykulturowym osoba badająca – osoba badana jest też rozszerzanie zespołu o migrujących akademików bądź prowadzenie badań we własnej populacji przez osoby z tej właśnie grupy.

Zebrane przez nas dane jakościowe analizowane były przy wykorzystaniu jednego z popularnych oprogramowań do wspomaganego komputerowo analizy jakościowej (CAQDAS,), w tym przypadku programu Atlas. Nie dodamy tu wiele do znanych już analiz wskazujących zalety i wady takiego rozwiązania (zob. na przykład Niedbalski (red.) 2014). Potwierdzić jedynie możemy użyteczność oprogramowania w analizie szczegółowej i uporządkowanej. Ma ono jednak także swoje ograniczenia, na przykład brak możliwości edycji plików z transkrypcjami już wgranych do programu czy brak możliwości wspólnej zdalnej pracy na pliku w zespole.

Zagadnienia językowe dotyczyły też co najmniej trzech aspektów procesu pisania publikacji. Po pierwsze – sformułowań geograficznych, po drugie – języka neoliberalnego, po trzecie – anonimizacji.

Zdecydowaliśmy się zmienić określenia odnoszące się do terenów dawniej dominowanych przez Polskę. Pisaliśmy więc „w Ukrainie”, a nie „na Ukrainie”; „w Litwie”, a nie „na Litwie”; „w Słowacji”, a nie „na Słowacji”, gdyż stosowanie określenia „na” zarezerwowane jest językowo raczej dla regionów Polski niż innych krajów, a częstość określeń „w Ukrainie” i „w Litwie” wzrosła po uzyskaniu niepodległości przez te kraje (Bańko 2015, por. Pieszko 2013). Taki sposób tworzenia narracji o krajach sąsiadujących z Polską zasugerowała nam jedna z badanych osób.

Wie pani, w ukraińskich stereotypach istnieje taki stereotyp nieprzyjemny o tym, że czasem Polacy są tacy nastawieni do innych narodów, tych, które były podległe Rzeczypospolitej, takie jakby powiedzieć, tak ... imperialnie. Bo to nie było imperium. Ale to na



przykład takie elementy w języku, których nie odczuwa Polak, odczuwa je Ukrainiec czy Białorusin, czy Litwin. Na przykład kiedy Polacy mówią „w Rosji”, „w Polsce”, ale mówią „na Ukrainie”, „na Litwie”, „na Białorusi” (W52).

Przede wszystkim jednak chcemy oddać pole narracyjne naszym badanym, oddać przynajmniej część kontroli nad językiem. Chcemy w ten sposób język dekolonizować. Kierując się podobną intencją klasyfikujemy słowo „Murzyn” jako obraźliwe i traktujemy je jako formę ksenofobicznej przemocy werbalnej i symbolicznej (por. Nowicka 2017: 5–6).

Wspomniane we wstępie usytuowania (*positionalities*) bez wątpienia miały wpływ na to, jak nasi badani konstruowali swoje narracje. Nie mamy bowiem pełnej kontroli nad tym, który aspekt naszej przynależności do grupy dominującej będzie przez badanych interpretowany i w jaki sposób. Niewykluczone, że ten właśnie proces obserwowaliśmy, gdy badani opisywali stosunek Polaków do cudzoziemców. Większość z nich starała się usprawiedliwiać agresorów i „łagodzić” opowieści o przemocy. Najczęściej przyjmowało to formę stwierdzenia, że to byli „obcy ludzie” albo że byli pod wpływem alkoholu. Obserwowaliśmy więc to, co Merton (1972: 30) określał „wystylizowanymi zachowaniami zgodnymi z rolą” (*stylized role behaviors*), gdy opisywał, że biali mieli (mają?) jedynie pozory dostępu do wiedzy o życiu prywatnym w czarnych społecznościach.

Staraliśmy się również – z mniejszym lub większym sukcesem – odejść od stosowania w opisie nauki i szkolnictwa wyższego, a więc i naszych badanych, od języka neoliberalnego. Przy czym neoliberalizm rozumiemy tu jako przenoszenie na inne aspekty i dziedziny życia społecznego reguł i języka charakterystycznych dla działalności gospodarczej. Mówimy tu o sytuacjach, w których uniwersytet nazywany jest „firmą”, naukowcy mają być „produktywni”, a studenci i migranci mają się „opłacać” (Markiewka 2017). Dwa argumenty przemawiają za takim rozwiązaniem. Po pierwsze, w badaniu, nawet zleconym przez organ publiczny, nie należy po prostu powielać języka finansującej instytucji. Może to wpływać na realizowanie „ukrytego skryptu” (Cheek 2009: 552) czy też „ukrytego programu”, w tym przypadku szkolnictwa wyższego (Margolis i in. 2001), na temat rzeczywistości zawartego w procesie grantowym. Tu mamy na myśli przekonanie o tym, że umiędzynarodowienie nauki jest czymś z gruntu dobrym, migrujący uczeni ten proces wzmacniają, ich rozwojowi naukowemu to także sprzyja i w tej konkurencji to najwybitniejsi mają największe szanse. Po drugie, badaliśmy pracowników przede wszystkim instytucji publicznych. Uczelnie takie, nawet jeśli częściowo prowadzą działalność gospodarczą, przedsiębiorstwami nie są.

Dane na temat naszych badanych anonimizowaliśmy tak, by zadbać nie tylko o poufność zewnętrzną, ale w miarę możliwości także o wewnętrzną (Surmiak 2018)<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Badani byli informowani o celu badania oraz ewentualnej możliwości publikacji ich wypowiedzi. Nie spotkaliśmy się z ani jedną odmową, a niektórzy badani, gdy przesłaliśmy im artykuły będące pokłosiem projektu oraz książkę, rozpoznawszy uprzednio swoje wypowiedzi, sami się „dekonspirowali” przed

Takie rozwiązanie wymagało szerszego zakresu ukrywania informacji. Znaczny zakres anonimizacji uzasadniony był przede wszystkim niewielką liczebnością badanej populacji – to zaledwie, według danych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego – około trzech tysięcy osób. Niekiedy w Polsce pracowała tylko jedna osoba lub mała grupa osób, które urodziły się w danym kraju. Podanie jego nazwy lub narodowości naukowców i dydaktyków w zasadzie wyklucza anonimowość badanych. W sposób oczywisty usuwaliśmy nazwiska, a imiona usuwaliśmy lub zastępowaliśmy fikcyjnymi. Decydowaliśmy się też w części przypadków na usuwanie nazw uczelni, chyba że były one bardzo duże i zatrudniały wielu UZPA. Podobna zasada dotyczyła miast, na przykład Warszawa jest tak dużym ośrodkiem akademickim, że jej wymienienie nie powinno być podstawą identyfikacji badanych. Wywiady opisywaliśmy jedynie numerem, nie podając dodatkowych danych demograficznych (na przykład płci czy wieku). Jedynym wyjątkiem był tu rozdział dotyczący specyficznej sytuacji kobiet – tam zdecydowaliśmy się na podawanie płci badanych przy wywiadach, aby w jasny sposób odróżnić narracje kobiet od narracji mężczyzn. Przykładowe anonimizacje przedstawiamy poniżej.

Jest ważne dla mnie, ponieważ dla mnie, niezależnie gdzie mieszkałem, ważne jest, by utożsamić się z konkretnym miejscem, środowiskiem i tutaj (miasto w Polsce) dla mnie okazał się takim dobrym środowiskiem, gdzie można się utożsamić z miastem, z kulturą, ze środowiskiem zawodowym. Także ja się czuję (mieszkańcem miasta) i myślę, że nie przesadzam. Bo tutaj mieszkam, tutaj płacę swoje podatki, tutaj do szkoły uczęszcza moja córka, z żoną mamy, myślę, że szczęśliwą rodzinę, także tutaj jesteśmy. Do (kraju pochodzenia) wracamy, mówimy, wracamy, ale tak naprawdę jedziemy do (kraju pochodzenia), a później wracamy do (miasto w Polsce) (W54).

Ja czuję się wolny bo jestem przyjęty tak z miłością i lubią – nawzajem – lubią tego Arnolda<sup>16</sup> takim, jaki jest. (...) No oczywiście, gdybym teraz myślał, gdyby nie (narodowość kraju Europy Zachodniej), który wszędzie się spotyka z życzliwością. Gdybym był Ukraińcem, czy ... no tutaj nie... ale rozumiemy się ... nie jestem taki pewien, czy byłby to tak tak .... samo (...) tutaj poznałem też Afrykańczyków, też i też jedna pani mi mówiła o przykrych sprawach, ale tak mamy wszędzie niestety też (W36).

Cytaty z wywiadów w języku angielskim tłumaczyliśmy samodzielnie. Nie wykluczamy, że dobrym rozwiązaniem byłoby konsultowanie tych tłumaczeń z profesjonalnymi tłumaczami, co jednak rozszerza krąg osób mających dostęp do materiału badawczego. Innym rozwiązaniem jest tworzenie zespołu badawczego w sposób uwzględniający takie kompetencje u jednej lub wybranych osób wchodzących w jego skład.

---

członkami zespołu. Nie pytaliśmy jednak wprost o zgodę na publikację, a jedynie tłumaczyliśmy proces dalszej obróbki danych. W przyszłości dobrą praktyką może być dodatkowe pytanie wprost o możliwość publikacji fragmentów wywiadów, które stanowią utwór w rozumieniu prawa autorskiego, spełniając trzy podstawowe przesłanki: są rezultatem pracy człowieka, są przejawem działalności twórczej, a także posiadają charakter indywidualny. Dziękujemy za tę sugestię Anonimowemu Recenzentowi bądź Recenzentce.

<sup>16</sup> Imię zmienione.

Poprawialiśmy cytaty. Jeżeli wywiad odbywał się w języku polskim, poprawialiśmy gramatykę i składnię, tak aby cytat oddawał intencję wypowiedzi badanych, ale żeby nie skupiał uwagi czytelnika na błędach językowych. Nie chodziło jednak o to, by pokazać badanych mówiących idealnie i płynnie, ale by ich wypowiedzi przedstawić w sposób przypominający wywiady realizowane w badaniach z niemigrantami. W przypadku wywiadów w języku angielskim także poprawialiśmy niekiedy treść wypowiedzi, także moderatorów. Tutaj zdarzało się to wyraźnie rzadziej, bo wielu badanych rozmawiających z nami po angielsku było rodzimymi użytkownikami tego języka, na przykład Brytyjczykami czy Amerykanami. Przykładowe zmiany cytatów przedstawiamy poniżej.

Przed zmianą:

R: (westchnienie) To jest potrzebne. (cisza, śmiech) M: Ok. Taka dyplomatyczna odpowiedź. R: To jest mój zawód. (zastanowienie) I lubię, lubię... Ale to/Mówiąc inaczej: znam różne profesorowie, nie mogą żyć bez studentów (M: Tak.). No. I są na wydziale, i mają 80 lat albo więcej i wyglądają jak, na ja, szczególnie świeży, i to nie musi być. To nie musi być. Mam wyobrażenie o życiu bez studentów (W13).

Po zmianie:

R: (westchnienie) To jest potrzebne. (cisza, śmiech) M: Ok. Taka dyplomatyczna odpowiedź. R: To jest mój zawód. (zastanowienie) I lubię, lubię... Ale to/Mówiąc inaczej: znam różnych profesorów, też takich, którzy nie mogą żyć bez studentów (M: Tak.). No. I są na wydziale, i mają 80 lat albo więcej. (...) To nie jest konieczne. Wyobrażam sobie życie bez studentów (W13).

Nasze interpretacje i treść publikacji nie były konsultowane z badanymi. Nie wykluczamy jednak takiej możliwości w przyszłości, dostrzegając jej niewątpliwe zalety, choćby dla zapewnienia wysokiego poziomu poufności wewnętrznej.

## 5. Wnioski i zalecenia

Powyższy tekst jest próbą podsumowania decyzji metodologicznych podejmowanych na bieżąco w trakcie realizacji badania. Nie wszystkie trudne sytuacje da się przewidzieć i nie wszystko wcześniej ustalić – to też jedna z zalet elastyczności badań jakościowych. Mamy jednak nadzieję, że nasze doświadczenia pomogą kolejnym osobom zainteresowanym badaniami w obszarze jakościowych studiów nad wysoko wykwalifikowanymi migrantami. Podsumujmy nasze zalecenia.

Po pierwsze, metoda onomastyczna – choć, jak wspominaliśmy, stosowana w badaniach migracyjnych – ma swoje wyraźne ograniczenia w krajach monoetnicznych. Taki kontekst może też skłaniać osoby urodzone za granicą do przyjmowania imion i nazwisk niewyróżniających się na tle większości. Metoda onomastyczna ma więc

w kraju monoetnicznym wyraźne ograniczenia. Konieczne jest więc jasne wyartykułowanie tego problemu na początku przyszłego projektu badawczego. Sugerujemy tutaj autorekrutację badanych oraz rozszerzenie zakresu danych zbieranych przez MNiSW. Inną opcją jest badanie grupy własnej, czyli badanie migrujących akademików przez samych migrujących akademików.

Po drugie, choć język angielski jest użyteczny w badaniach środowiska naukowego, nie zalecamy uznawania tego za oczywistość. To, jaki język będzie w badaniu potrzebny, zależy od specyficznego badanego kontekstu. Najprawdopodobniej w krajach, w których UZPA jest mało, będą oni dobrze znali język lokalny. Jeżeli wielu z nich pochodzi z konkretnego kraju lub grupy krajów kulturowo „podobnych”, należy rozważyć włączenie do zespołu badawczego osób mówiących językiem w tych krajach pochodzenia używanym. Sugerujemy, że w Polsce byłby to język rosyjski. Podkreślimy, że język ma być wygodny przede wszystkim dla osoby badanej, a nie moderującej. Konieczne jest uwzględnianie odpowiedniej jakości transkrypcji, spisanych przed moderatorów lub przynajmniej przez nich skontrolowanych.

Po trzecie, należy zachować szczególną ostrożność w badaniach grup mniejszościowych czy podporządkowanych z perspektywy grup dominujących. Przede wszystkim po to, by nie stygmatyzować. Wracamy tutaj do postulatu włączania badanych do procesu badawczego – może to być pełne uczestnictwo bądź jedynie konsultacje. Wspominana ostrożność jest kluczowa na każdym etapie badania – od sformułowania problemu badawczego i doboru próby (zdefiniowania Innego – migranta/migrantki) przez realizację badania (nawiązywanie kontaktu właśnie na podstawie tej definicji) po analizę i publikację wyników (niestygmatyzujący język, odpowiednia anonimizacja).

## Bibliografia

- Abrams L.S. (2010), *Sampling 'Hard to Reach' Populations in Qualitative Research: The Case of Incarcerated Youth*, "Qualitative Social Work", 9(4), 536–550. <http://dx.doi.org/10.1177/1473325010367821>.
- Anderson B., Blinder S. (2015), *Who Counts as a Migrant? Definitions and their Consequences*, Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford, UK. <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2017/01/Briefing-Who-Counts-as-a-Migrant-Definitions-and-their-Consequences.pdf> (data dostępu: 29.11.2019).
- Atkinson R., Flint J. (2001), *Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies*, "Social Research Update", 33(1), 1–4.
- Baltar F., Brunet I. (2012), *Social research 2.0: virtual snowball sampling method using Facebook*, "Internet Research", 22(1), 57–74. <http://dx.doi.org/10.1108/10662241211199960>.
- Bańko M. (2015), *w Ukrainie czy na Ukrainie?*. <https://sjp.pwn.pl/poradnia/haslo/w-Ukrainie-czy-na-Ukrainie;16214.html> (data dostępu: 28.11.2019).
- Batalova J., Lowell B.L. (2007), *Immigrant professionals in the United States*, "Society", 44(2), 26–31. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02819923>.

- Bauder H. (2012), *The International Mobility of Academics: A Labour Market Perspective*, "International Migration", 53(1), 83–96. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>.
- Bieńkowski M., Świdarska A. (2017), *Postawy wobec imigrantów i uchodźców: Panel Badań Społecznych CBU*, Warszawa: Centrum Badań nad Uprzedzeniami, [http://cbu.psychologia.pl/uploads/PPS3Raporty/RaportCBU\\_Bie%C5%84kowski\\_v.10.08.2017.pdf](http://cbu.psychologia.pl/uploads/PPS3Raporty/RaportCBU_Bie%C5%84kowski_v.10.08.2017.pdf) (data dostępu: 28.11.2019).
- Boddy C. (2016), *Sample size for qualitative research*, "Qualitative Market Research: An International Journal", 19(4), 426–432. <http://dx.doi.org/10.1108/QMR-06-2016-0053>.
- Browne K. (2005), *Snowball sampling: using social networks to research non heterosexual women*, "International Journal of Social Research Methodology", 8(1), 47–60. <http://dx.doi.org/10.1080/1364557032000081663>.
- Burkhauser R.V., Kreyenfeld M., Wagner G.G. (1997), *The immigrant sample of the German Socio-Economic Panel*, "Aging Studies Work". <http://hdl.handle.net/10419/141155> (data dostępu: 10.02.2021).
- Buzan B., Wæver O., de Wilde J. (1998), *Security: A New Framework for Analysis*, Boulder, Londyn: Lynne Rienner Publishers.
- Cheek J. (2009), *Praktyka i polityka w badaniach jakościowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych*, w: Denzin N.K., Lincoln Y.S. (red.), *Metody badań jakościowych*, tłum. M. Nowicka, Warszawa: PWN, tom I, 549–579.
- Constantin F. (2009), *Migrating or Commuting? The Case of Romanian Workers in Italy: Niches for Labour Commuting to the EU*, Budapest, OSI: EUMAP, <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/fc631b8e-03cf-44c1-a3c2-3d240ac74302/romanian-workers-italy-20040101.pdf> (data dostępu: 28.11.2019).
- Czajka M., Parsons Ch.R. (2015), *The Gravity of High Skilled Migration Policies*, "Economics Discussion / Working Papers", 15–32, The University of Western Australia, Department of Economics. <https://ideas.repec.org/p/uwa/wpaper/15-32.html> (data dostępu: 19.11.2019).
- Deakin, H., Wakefield K. (2014), *Skype interviewing: reflections of two PhD researchers*, "Qualitative Research", 14(5), 603–616. <http://dx.doi.org/10.1177/1468794113488126>.
- Douglas P., Cetron M., Spiegel P. (2019), *Definitions matter: migrants, immigrants, asylum seekers and refugees*, "Journal of Travel Medicine", 26(2). <http://dx.doi.org/10.1093/jtm/taz005>.
- Dusek G.A., Yurova Y.V., Ruppel C.P. (2015), *Using social media and targeted snowball sampling to survey a hard-to-reach population: A case study*, "International Journal of Doctoral Studies", 10, 279–299. <http://dx.doi.org/10.28945/2296>.
- Dziedzicak-Foltyn A. (2018), *Reformy w polskim szkolnictwie wyższym po 1990 r. w świetle nauki o polityce publicznej*, „Studia z Polityki Publicznej”, 18(2), 9–23. <http://dx.doi.org/10.33119/KSzPP.2018.2.1>.
- Etikan I., Alkassim R., Abubakar S. (2015), *Comparison of Snowball Sampling and Sequential Sampling Technique*, "Biometrics & Biostatistics International Journal", 3(1): 00055. [https://www.academia.edu/21810338/Comparison\\_of\\_Snowball\\_Sampling\\_and\\_Sequential\\_Sampling\\_Technique](https://www.academia.edu/21810338/Comparison_of_Snowball_Sampling_and_Sequential_Sampling_Technique) (data dostępu: 19.11.2019).
- Gudkova S. (2012), *Wywiad w badaniach jakościowych*, w: Jemieliński D. (red.) *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 111–129.
- Jaskułowski K., Matusz P. (2019), *Polityka migracyjna Polski. Kali wynarodowić dobrze, Kalego wynarodowić – źle*. <https://wyborcza.pl/7,75968,24960443,kali-wynarodowic-dobrze-kalego-wynarodowic-zle.html> (data dostępu: 17.11.2019).

- Komitet Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk. 2019. *Stanowisko Komitetu Badań nad Migracjami PAN w sprawie dokumentu „Polityka migracyjna Polski”*. [http://www.kbnm.pan.pl/images/Stanowisko\\_KBnM\\_Polska\\_polityka\\_migracyjna\\_03072019.pdf](http://www.kbnm.pan.pl/images/Stanowisko_KBnM_Polska_polityka_migracyjna_03072019.pdf) (data dostępu: 28.11.2019).
- Kvale S. (2010), *Prowadzenie wywiadów*, tłum. A. Dziuban, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lech-Kirstein D. (2015), *Zwrot kulturowy w badaniach onomastycznych*, „Poznańskie Spotkania Językoznawcze”, 30. <http://dx.doi.org/10.14746/psj.2015.30.5>.
- Leszczyński A. (2015), *‘Poles don’t want immigrants. They don’t understand them, don’t like them’*. <https://www.theguardian.com/world/2015/jul/02/peoples-dont-want-immigrants-they-dont-understand-them-dont-like-them> (data dostępu: 19.11.2019).
- Lisiak A.A. (2015), *Fieldwork and Fashion: Gendered and Classed Performances in Research Sites*, “Forum: Qualitative Social Research”, 16(2), art. 14. <https://doi.org/10.17169/fqs-16.2.2334>.
- Lo Iacono V., Symonds P., Brown D.H.K. (2016) *Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews*, “Sociological Research Online”, 21(2), 103–117. <http://dx.doi.org/10.5153/sro.3952>.
- Łuczaj K. (2020), *Funkcja miasta w migracjach urodzonych za granicą pracowników akademickich. Przypadek Europy Środkowej*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, 1 (175), s. 97–119. DOI 10.4467/25444972SMPP.20.005.11796
- Łuczaj K., Bielska B., Kurek-Ochmańska O., Mucha J. (2020), *Osiadłe ptaki. Urodzeni za granicą pracownicy polskich instytucji akademickich*, Kraków: Wydawnictwo Akademii Górniczo-Hutniczej.
- Maciełek M. (2015), *Przejawy tendencji do ekonomiczności środków językowych w zakresie wymowy i podsystemu fonologicznego*, „Linguarum Silva”, 4, 185–207.
- Malinowski B. (1945), *The Dynamics of Cultural Change. An Inquiry into Race Relations in Africa*, New Haven: Yale University Press.
- Malterud K., Siersma V.D., Guassora, A.D. (2016), *Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power*, “Qualitative Health Research”, 26(13), 1753–1760. <http://dx.doi.org/10.1177/1049732315617444>.
- Margolis E., Soldatenko M., Acker S., Gair M. (2001), *Peekaboo. Hiding and Outing the Curriculum*, w: Margolis E. (ed.). *The Hidden Curricula in Higher Education*, London, New York: Routledge, 1–19.
- Markiewka T. (2017), *Język neoliberalizmu*, Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Marshall B., Cardon P., Poddar A., Fontenot R. (2013), *Does Sample Size Matter in Qualitative Research? A Review of Qualitative Interviews in IS Research*, “Journal of Computer Information Systems”, 54(1), 11–22. <http://dx.doi.org/10.1080/08874417.2013.11645667>.
- Mason M. (2010), *Sample Size and Saturation in PhD Studies Using Qualitative Interviews*, “Forum: Qualitative Social Research” 11(3), art. 8. <https://doi.org/10.17169/fqs-11.3.1428>.
- Mizielińska J., Stasińska A., Żadkowska M., Halawa M. (2018), *Dylematy etyczne w badaniu pary intymnej. Doświadczenia z pracy badawczej*, “Studia Socjologiczne” 3(230), 71–100. <http://dx.doi.org/10.24425/122473>.
- Mucha J., Łuczaj K. (2018), *Polska w świecie krążących umysłów*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Niedbalski J. (red.) (2014), *Analiza danych jakościowych wspomagana komputerowo*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, X(2), [http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume26/PSJ\\_10\\_2.pdf](http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume26/PSJ_10_2.pdf) (data dostępu: 10.10.2019).

- Nowicka M. (2018), "I don't mean to sound racist but ... " *Transforming racism in transnational Europe*, "Ethnic and Racial Studies", 41(5), 824–841. <http://dx.doi.org/10.1080/01419870.2017.1302093>.
- Nowicka M., Ryan L. (2015), *Beyond Insiders and Outsiders in Migration Research: Rejecting A Priori Commonalities. Introduction to the FQS Thematic Section on "Researcher, Migrant, Woman: Methodological Implications of Multiple Positionalities in Migration Studies"*, "Forum: Qualitative Social Research", 16(2), art. 18. <https://doi.org/10.17169/fqs-16.2.2342>.
- Oldenburg R. (1989), *The Great Good Place*, New York: Paragon House.
- Piekut A. (2013), *Wysoko wykwalifikowani wewnątrzunijni migranci w Warszawie – w przestrzeni społecznej czy w transnarodowej przestrzeni przepływów?*, „Centre of Migration Research Working Papers”, 63/121, Warszawa. [http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/11/WP63\\_2.pdf](http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/11/WP63_2.pdf) (data dostępu: 19.11.2019).
- Pieszko A. (2013), *Spekulacje nad przyimkiem – „w Litwie” czy „na Litwie”?*. <https://kurier-wilenski.lt/2013/02/14/spekulacje-nad-przyimkiem-w-litwie-czy-na-litwie/> (data dostępu: 09.02.2021).
- Prandner D., Weichbold M. (2019), *Building a Sampling Frame for Migrant Populations via an Onomastic Approach – Lesson learned from the Austrian Immigrant Survey 2016*, "Survey Methods: Insights from the Field", <http://dx.doi.org/10.13094/SMIF-2019-00006>.
- Šelo Šabić, S. (2017), *The Relocation of Refugees in the European Union: Implementation of Solidarity and Fear*, Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung. [https://www.fes-croatia.org/fileadmin/user\\_upload/171011\\_Publikation\\_Relocation\\_of\\_refugees.pdf](https://www.fes-croatia.org/fileadmin/user_upload/171011_Publikation_Relocation_of_refugees.pdf) (data dostępu: 19.11.2019).
- Sadler G.R., Lee H.-C., Lim R.S.-H., Fullerton J. (2010), *Research Article: Recruitment of hard-to-reach population subgroups via adaptations of the snowball sampling strategy*, "Nursing & Health Sciences", 12(3), 369–374. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00541.x>.
- Sakson A. (2008), *Migracje – fenomen XX i XXI wieku*, „Przegląd Zachodni”, 2, 11–19.
- Salt J. (1992), *Migration Processes among the Highly Skilled in Europe*, "International Migration Review", 26(2), 484–505. <http://dx.doi.org/10.2307/2547068>.
- Schnell R. et al. (2013), *A New Name-Based Sampling Method for Migrants*, "Methods, Data, Analyses", 7(1), 5–33, <http://dx.doi.org/10.12758/mda.2013.001>.
- Skukauskaite A. (2012), *Transparency in Transcribing: Making Visible Theoretical Bases Impacting Knowledge Construction from Open-Ended Interview Records*, "Forum: Qualitative Social Research", 13(1), art. 14. <https://doi.org/10.17169/fqs-13.1.1532>.
- Spence P.R., Lachlan K.A., Rainear A.M. (2016), *Social media and crisis research: Data collection and directions*, "Computers in Human Behavior", 54, 667–672. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.045>.
- Surmiak A.D. (2018), *Confidentiality in qualitative research involving vulnerable participants: Researchers' perspectives*, "Forum: Qualitative Social Research", 19(3), art. 12, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.3.3099>.
- Tilley S.A., Powell K.D. (2002), *Distanced Data: Transcribing Other People's Research Tapes*, "Canadian Journal of Education", 27(2/3), 291–310. <http://dx.doi.org/10.2307/1602225>.
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Dz. U. 2013 poz. 1650.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Dz. U. 2018, poz. 1668.
- Waters J. (2014), *Snowball sampling: a cautionary tale involving a study of older drug users*, "International Journal of Social Research Methodology", 18(4), 367–380. <http://dx.doi.org/10.1080/13645579.2014.953316>.

- Woodley X.M., Lockard M. (2016), *Womanism and Snowball Sampling: Engaging Marginalized Populations in Holistic Research*, "The Qualitative Report", 21(2), 321–329, <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol21/iss2/9> (data dostępu: 19.11.2019).
- Zespół do Spraw Migracji (2019), *Polityka migracyjna Polski. Projekt z dnia 10 czerwca 2019 roku*. <https://interwencjaprawna.pl/wp-content/uploads/2019/06/Polityka-migracyjna-Polski-wersja-ostateczna.pdf> (data dostępu: 19.11.2019).
- Żbikowska I. (2009), *Said znalazł pracę na Politechnice*. [http://opole.wyborcza.pl/opole/1,35086,6278641,Said\\_znalazl\\_prace\\_na\\_politechnice.html](http://opole.wyborcza.pl/opole/1,35086,6278641,Said_znalazl_prace_na_politechnice.html) (data dostępu: 14.11.2019).