

ПОТЕНЦІАЛ КУРСУ МОРСЬКОЇ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ ДЛЯ ОПАНУВАННЯ СТУДЕНТАМИ ПРИНЦИПІВ КУЛЬТУРИ СПРАВЕДЛИВОСТІ

POTENTIAL OF MARITIME ENGLISH COURSE FOR STUDENTS' MASTERY OF JUST CULTURE PRINCIPLES

УДК 811.111(26)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2025/79.1.37>

Кудрявцева В.Ф.,
канд. пед. наук, доцент,
завідувач кафедри англійської мови
в судноводінні
Херсонської державної морської
академії

Барсук С.Л.,
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедри англійської мови
в судноводінні
Херсонської державної морської
академії

Фролова О.О.,
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедри англійської мови
в судноводінні
Херсонської державної морської
академії

У галузях з високим рівнем ризику працюють відповідно до затверджених і апробованих правил безпеки, але в більшості ця культура безпеки існує в умовах культури покарання. В авіації, ядерній енергетиці, охороні здоров'я вже кілька десятиліть визнана культура справедливості як основа здорової організаційної культури безпеки. Це культура, в якій персонал не карається за дії, бездіяльність, пропозиції або рішення прийняті ними на підставі їхнього досвіду та підготовки, але де груба недбалість, навмисні порушення та деструктивні дії є неприпустимими.

У морській індустрії рух до культури справедливості має коротку історію, що спричинює брак наукових досліджень у цій сфері. Процес запровадження культури справедливості висуває багато викликів. Однак його успішна реалізація є критично важливим елементом ефективної організації системи безпеки. Проблема полягає не тільки і не стільки в людських помилках, а в існуючих умовах на судні, де вони трапляються. Чітка категоризація помилок, промахів і небезпечних дій, а також відкрите і справедливе реагування на них, надають значні переваги у покращенні звітності та прозорості, що сприяє підвищенню рівня безпеки та ефективності роботи.

Студенти морських закладів освіти, як майбутні офіцери, відіграватимуть надважливу роль у впровадженні культури справедливості в своїх командах на судах. Необхідно вже зараз навчати їх принципам, які є протилежними культурі покарання і сприяють зменшенню аварійних випадків.

У статті розглянуто потенціал курсу морської англійської мови для опанування студентами принципів культури справедливості. Авторами обґрунтовано, що особливу ефективність має робота з кейсами, побудованими на автентичних офіційних звітах про морські аварії. Чітко структуровані заняття з аналізу потужних кейсів, в яких детально описані ситуації, що призвели до втрати людей, вантажу чи всього судна, надають можливість для активних дискусій і пошуку альтернативних стратегій для уникнення аварій.

Ключові слова: культура справедливості, культура звинувачення, операційні помилки,

курс морської англійської мови, робота з кейсами.

In high-risk industries, work is conducted in accordance with approved and tested safety regulations. However, in most cases, this safety culture exists within a blame culture. In aviation, nuclear power industry, and health-care, the concept of a just culture has been recognized for several decades as the foundation of a healthy organizational safety culture. This is a culture in which personnel are not punished for actions, inactions, suggestions, or decisions made by their experience and training. In contrast, gross negligence, deliberate violations, and destructive actions remain unacceptable.

The movement toward a just culture has a relatively short history in the maritime industry, leading to a lack of scientific research in this field. The process of implementing a just culture presents many challenges. However, its successful integration is critically important for an effective safety system. The issue lies not only in human errors but also in the existing conditions on the ship where they occur. A precise categorization of errors, mistakes, and hazardous actions as well as an open and fair response to them provide significant advantages in improving reporting and transparency, enhancing safety and operational efficiency.

As future officers, students of maritime educational institutions will play a crucial role in implementing a just culture within their teams on board. It is essential to teach them principles that contrast with a blame culture and contribute to reducing accidents.

This article explores the potential of the Maritime English course in helping students master the principles of a just culture. The authors substantiate that working with case studies based on authentic, official maritime accident reports is particularly effective. Well-structured sessions for analyzing impactful cases, which detail incidents leading to the loss of lives, cargo, or entire vessels, provide opportunities for active discussions and exploring alternative strategies to prevent accidents.

Key words: just culture, blame culture, operational failures, Maritime English course, case study.

Постановка проблеми. Швидке оновлення технологій, зростаюча швидкість і складність виконання виробничих операцій призвели до потреби у переосмисленні такого поняття, як культура безпеки. У другій половині минулого століття розвиток складних систем вимагав більш витончених підходів до розуміння і зменшення людських помилок. У галузях з високим рівнем ризику, де безпека має першорядне значення, таких як охорона здоров'я, авіація, концепція «культури справедливості» («just culture») виникла як критично важлива

основа. Її базова ідея полягає у збалансуванні відповідальності з некаральним підходом до повідомлення про помилки, створюючи середовище, в якому люди відчувають заохочення повідомляти про помилки без страху покарання.

Традиційна «культура звинувачення», коли за помилки карали окремих осіб, часто призводила до приховування інформації і нездатності усунути системні недоліки. «Культура справедливості» – це концепція, пов'язана з системним мисленням, яка наголошує, що помилки переважно

є результатом неправильної організаційної культури, а не виключно спричинені особою або особами, які безпосередньо беруть участь. Це спосіб мислення задля вдосконалення безпеки зі збереженням почуття індивідуальної відповідальності та підзвітності.

У морській індустрії про культуру справедливості мова пішла вже у нинішньому столітті. Усвідомлення обсягів інцидентів, аварій і втрат, які з часом не зменшуються, незважаючи на структуровані правила культури безпеки в галузі, сприяло необхідності звернути увагу на досвід інших індустрій, зокрема, авіації, де в організаціях вона забезпечується Європейською декларацією корпоративної культури справедливості і де стаття 16 (11) Регламенту (ЄС) № 376/2014 передбачає наявність «внутрішніх правил культури справедливості», підкріплених внутрішніми процесами, які мають бути прийняті після консультацій з представниками організації та впроваджені в європейських авіаційних організаціях [12]. Поява уваги до запровадження культури справедливості в морській індустрії свідчить про необхідність розпочати ознайомлення майбутніх морських спеціалістів її базовим принципом через можливості певного навчального курсу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Результати наукових досліджень, висновки проєктних аналізів, звітів та інші документи, пов'язані з культурою справедливості, представлені переважно англійською мовою і, фактично, відсутні в науковій літературі нашої країни. Зміст вивчених нами матеріалів переважно стосується опису самого поняття, відношення працівників до потенційних можливостей культури справедливості і проблем в її реалізації.

Дж. Різона можна вважати засновником теорії культури справедливості. Він класифікує людські помилки на три категорії: 1) промахи – збій у виконанні, часто ненавмисні, наприклад, забуття кроку в процедурі; 2) помилки засновані на правилах або знаннях, що виникають через неправильні рішення або припущення; 3) порушення – навмисні відхилення від процедур або стандартів, які можуть бути мотивовані ефективністю або доцільністю. Крім того, ним представлені ключові принципи культури справедливості: 1) підзвітність без звинувачень – визнання того, що хоча люди несуть відповідальність за свої дії, більшість помилок є результатом системних проблем, а не навмисної недбалості; 2) заохочення повідомлень – створення середовища, в якому працівники відчують себе в безпеці, повідомляючи про помилки та інциденти, що дозволяє організаціям вчитися на інцидентах; 3) зосередження на навчанні та вдосконаленні – використання звітів про помилки як можливості для виявлення вразливості системи та впровадження превентивних

заходів; 4) розрізнення типів поведінки – розрізняти людські помилки (ненавмисні), ризиковану поведінку (вибір, який збільшує ризик) та безрозсудну поведінку (свідоме ігнорування значного ризику). Така класифікація звертає увагу на важливість розрізнення типів помилок при визначенні підзвітності, тим самим відображаючи принципи культури справедливості [11].

Дж. Адамсон відзначає, що вона є «справедливою», а не «бездоганною»; неприйнятна поведінка, груба недбалість і незаконні або зловмисні дії, як і раніше, караються. Він наголошує на тому, що керівництво повинно розуміти ідеї і принципи культури справедливості «створюючи ставлення і атмосферу, за яких повідомлення про можливі промахи не тільки не спричинять жодних офіційних каральних заходів, але й не буде неформально ставити під загрозу репутацію, становище або кар'єру тих, хто повідомляє про це. ...однак це буде успішним, якщо екіпаж/працівники та менеджери на всіх рівнях пройшли належне інформування та прогресивне навчання з питань охорони праці та безпеки від фахівців галузі та органів, які беруть на себе зобов'язання щодо розробки і впровадження «культури справедливості» [2, с. 13].

Певна частина дослідників схильється до думки, що культура справедливості повинна спонукати керівників визнати неминучість інцидентів, а також вимагати зміщення фокусу з помилок і результатів на системну розробку та управління поведінковим вибором усіх працівників. Вона означає систему спільної підзвітності, в якій організації несуть відповідальність за системи, які вони розробили, і за реагування на поведінку своїх працівників у чесний і справедливий спосіб. Необхідно діяти на випередження, вдосконалюючи дизайн системи, вивчаючи та використовуючи уроки, отримані іншими, коли інциденти трапляються [6, с. 1, 3].

При розгляді перешкод до запровадження культури справедливості в одному з досліджень вказуються три базові проблеми: страх моряків втратити роботу і культура звинувачення є значними перешкодами для інформування про події з безпеки та культури справедливості в судноплавстві; сильна ієрархічна структура на судні (навіть якщо вона виправдана компетентністю, традиціями і необхідністю реагування на надзвичайні ситуації) також може перешкоджати поширенню інформації на борту і, як наслідок, звітності; звітування про безпеку не часто призводить до подальших змін і вдосконалення у морському секторі, що негативно впливає на мотивацію працівників ділитися інформацією [10, с. 2].

Виконавці проєкту SAFEMODE, фінансованого Європейським Союзом, зазначають той факт, що моряки неохоче повідомляють про інциденти, якщо їх покарали за їхні дії – незалежно від того,

чи це догана, втрата роботи або навіть, у крайніх випадках, тюремне ув'язнення. Вони характеризують, чим корисна культура справедливості: «...якщо ви звинувачуєте когось, ви перестаєте ставити складніші питання про основні фактори, які вплинули на подію, стали її передумовою та можуть спричинити наступну подію, якщо їх не перевірити або не зупинити» [9, с. 2]. І далі наводять просте пояснення однієї з авіаційних компаній, чому культура справедливості важлива:

- з'ясування, що насправді відбувається;
- проведення чесних обговорень між керівниками та працівниками;
- навчання на основі подій;
- можливість передбачити майбутні події [9, с. 23].

С. Деккер робить спробу дослідити, як розрізняти, де проходить лінія розмежування помилок на каральні і некаральні, а також хто саме має повноваження її встановлювати. Висловлюючи сумніви щодо можливостей чіткого визначення легітимної і нелегітимної поведінки в умовах культури справедливості, дослідник звертає увагу на те, що «...так само, як властивості людської помилки не є об'єктивними і не існують незалежно, так само і провина впливає з нашого способу бачення та опису дій» [4], які можуть бути альтернативними. Він вносить декілька пропозицій для нормалізації і спроби легітимізувати інциденти, одна з яких безпосередньо стосується навчання. «Почніть будувати культуру справедливості на самому початку: під час базової освіти та підготовки до професії» [4]. Вказується, що студенти мають усвідомити важливість повідомляти про інциденти, а також зрозуміти, що інциденти – це не щось індивідуальне чи ганебне, а системна інформація для всієї організації. І далі: «...різниця між безпечною та небезпечною організацією полягає не в тому, скільки в ній інцидентів, а в тому, як вона реагує на ці інциденти» [4].

Автори ще одного дослідження усвідомлюють, що стимулювання зворотного зв'язку з моряками та врахування їхніх поглядів на безпеку є необхідними для підвищення безпеки судноплавства і подолання розриву між берегом і суднами [3, с. 334]. Висловлюється думка, що «...справедлива культура далека від того, щоб стати реальною в морській галузі. ... Так само, як і в авіації, морська галузь потребує прийняти культуру навчання на основі інцидентів, засновану на ефективній культурі справедливості» [3, с. 335].

Як констатує Б. Кірван: «...інформація про вантажні судна, що зазнають зіткнень або сідають на мілину, зазвичай не набуває розголосу, якщо тільки це не призводить до екологічної шкоди, значних людських жертв або суттєвого блокування основних судноплавних шляхів [8, с. 62]. У час, коли морська індустрія прагне підвищити

безпеку працівників, концепція справедливої культури виникла як потенційне рішення. Однак нещодавнє дослідження показало, що справедлива культура не є широко відомою і не прийнята в цій галузі. Натомість, індустрія спрямована лише на навчання безпеці. Автор зазначає, що була проведена певна робота з підтримки та просування культури справедливості в морській індустрії [8, с. 64]. Тим не менше, існують значні недоліки в її осмисленому впровадженні.

Загалом, культура справедливості наголошує на справедливому та збалансованому підході до інцидентів, розрізняючи ненавмисні помилки та безрозсудну поведінку. Розвиваючи її, організації можуть створити середовище, в якому працівники почуватимуться в безпеці, повідомляючи про інциденти, що призведе до більш проактивного підходу до безпеки.

Мета статті – описати перспективні можливості курсу морської англійської мови в розумінні студентами принципів та передумов культури справедливості.

Виклад основного матеріалу. Культура справедливості є важливим елементом, що підтримує як безпеку, так і успіх у бізнесі. Міжнародна морська організація (International Maritime Organization) у своїх рекомендаціях підкреслює важливість культури справедливості, що базується на атмосфері відповідальної поведінки та довіри, яка заохочує надання інформації про безпеку без страху перед покаранням. Звітування про небезпечні ситуації, навіть якщо вони не призвели до наслідків, і обмін передовим досвідом є ключовими інструментами для поліпшення безпеки організації [7].

До принципів справедливої культури належать: акцент на «культурі навчання» замість «культури звинувачення»; навчання на основі аналізу небезпечних дій; чітке визначення меж між прийнятною та неприйнятною поведінкою; а також методи встановлення винуватості [5, с. 12]. Культура справедливості базується на шести основних передумовах: незалежності, зворотному зв'язку, підтвердженні, легкості звітування, мотивації та просуванні, а також довірі (рис. 1).

Передумови культури справедливості можна коротко описати так:

- **Незалежність:** Менеджери системи звітування мають бути достатньо незалежними для прийняття рішень.
- **Зворотний зв'язок:** Ті, хто звітує, та інші зацікавлені сторони повинні отримувати інформацію про подальші дії.
- **Підтвердження:** Особи, що звітують, мають знати, що їхній звіт отримано, а також розуміти подальші етапи.
- **Легкість звітування:** Системи мають бути простими у використанні й не сприйматися як загроза чи тягар.

- **Мотивація та просування:** Заохочення персоналу до звітування сприяє вдосконаленню процесів.
- **Довіра:** Працівники мають розуміти, що їхні повідомлення важливі, корисні й не призведуть до покарань [5, с. 15–16].

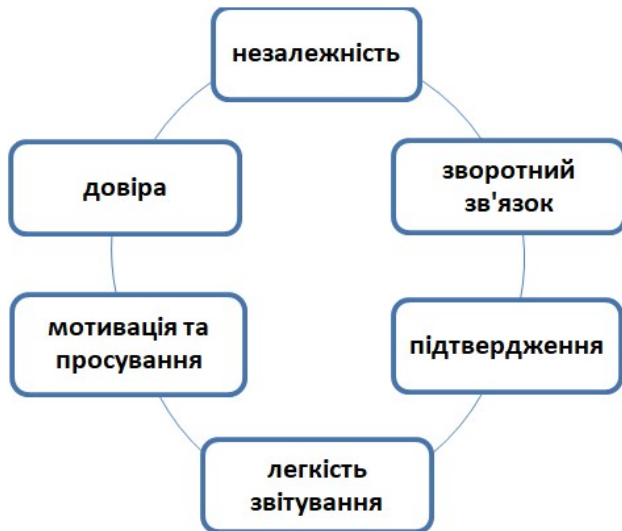


Рис. 1. Передумови культури справедливості

Джерело: EUROCONTROL

Впровадження культури справедливості сприяє ефективному звітуванню та підвищенню безпеки, що є критично важливим для всієї морської індустрії. Довірчі відносини між судноплавними компаніями та членами суднових екіпажів є особливо важливими для звітування, що може позитивно вплинути на показники безпеки. Чесне та здорове звітування є бажаним, але воно не може виникнути саме по собі.

Питання про те, як саме формувати культуру справедливості у судноплавній галузі та навчатися у тих, хто безпосередньо бере участь в операційних процесах, залишається нерозв'язаним.

Сучасні навчальні курси повинні включати аспекти етики та справедливості, що є важливими для кар'єрного зростання майбутніх фахівців. Врахування цих аспектів допоможе їм краще орієнтуватися в міжкультурному контексті морської професії, а також сприятиме розвитку відповідальності та справедливості в їхній професійній діяльності [1, с. 102].

Інтеграція принципів культури справедливості може бути здійснена через різні підходи. Один з них передбачає створення окремого курсу, присвяченого етиці та справедливості в морській галузі. Однак цей підхід потребує значних часових і ресурсних витрат. Іншим ефективним підходом є впровадження принципів культури справедливості в існуючі навчальні курси. Це може включати:

- ознайомлення студентів із основними принципами етики, справедливості та взаємоповаги в контексті морської індустрії;

- використання ситуаційних завдань, які стимулюють обговорення питань справедливості та етики в професійній діяльності;

- застосування інтерактивних методів навчання, таких як рольові ігри та симуляції, що дозволяють студентам розвивати навички прийняття справедливих рішень у професійних ситуаціях.

Цей підхід дозволяє інтегрувати принципи справедливості безпосередньо в навчальний процес, зберігаючи баланс між етичними вимогами та практичними навичками. Водночас, враховуючи насиченість навчальних програм, додавання нових елементів може стати складним викликом для викладачів. На нашу думку, одним із ефективних шляхів є інтегрування культури справедливості безпосередньо в курс морської англійської мови.

Курс морської англійської мови може стати потужним інструментом для інтеграції принципів культури справедливості, а також для розробки та впровадження ефективних методик, зокрема роботи з кейсами. Такий підхід дозволяє аналізувати реальні професійні ситуації, враховувати етичні аспекти та приймати обґрунтовані рішення, спрямовані на забезпечення справедливості, безпеки й ефективної взаємодії в морському професійному середовищі. Особливо вдалим навчальним модулем курсу для впровадження культури справедливості у курс морської англійської мови вважаємо такі модулі, як “Bridge Procedures”, “Pilotage”, “Navigation Challenges” та “Cargo Handling”. Ці модулі дають можливість зосередитися на важливості дотримання принципів справедливості в реальних умовах морської діяльності щодо дотримання стандартів безпеки та ефективного управління.

Робота з кейсами вимагає вдумливого і поступового підходу, особливо коли працюємо з таким поняттям, як культура справедливості. Призвичаєні до розгляду ситуацій з технічної точки зору, студенти потребують певного часу, щоб зрозуміти суть цієї проблеми.

Для морських спеціальностей найкращою основою для обговорення небезпечних подій є автентичні офіційні звіти про аварії в морі, які побудовані на свідченнях безпосередніх учасників. Детальний опис дій екіпажу судна разом з експертними висновками стосовно комплексу причин, що призвели до аварії, дозволяє усвідомити послідовність і взаємозв'язок певних вчинків. Звіти про морські аварії мають бути тематично пов'язані із змістом навчального модуля та його комунікативною компетенцією, але, що насправді корисно, ці звіти охоплюють значно ширший контент, що змушує студентів розширювати свої знання.

Першим кроком у навчанні має стати доступне пояснення різниці між культурою обвинувачення

Таблиця 1

Послідовність аналізу кейсу

№	Зміст роботи	Дії студентів
1	Розуміння змісту	Відповіді на запитання по суті тексту.
2	Критичне розуміння фактів	Визначення ряду помилок, що призвели до аварії. Чи достатньо швидко капітан повідомив про інцидент?
3	Визначення цілей	Припущення, чому ці помилки були допущені. Чи могли капітан і старший помічник капітана знати про недоліки в кріпленні контейнерів?
4	Здійснення аналізу	Поєднання з теоретичними знаннями. Які існують інструкції щодо розміщення і кріплення контейнерів?
5	Встановлення діагнозу	Визначення головної проблеми. Яку головну проблему в роботі екіпажу виявив кейс?
6	Аналіз даних	Пошук супроводжуваних причин. Чим була спричинена ця проблема?
7	Продуктування альтернатив	Обговорення і оцінка альтернативних дій. Як би ви діяли, якби були капітаном / старшим помічником капітана?
8	Розробка плану дій	Презентація правильних дій в аналогічній ситуації. Складіть перелік дій для реалізації обраної альтернативи

і культурою справедливості, а першим завданням – визначити, про що, коли, кого, і хто повинен інформувати про помилку. Викладач надає короткий опис ситуації, студенти розмірковують про відповіді на ці питання. Наприклад: Кілька штабелів контейнерів у відсіку 25 залишалися закріпленими лише за допомогою твіст-замків. Перед очікуваним штормом старший помічник капітана наказав перевірити всі палубні вантажні кріплення. Боцман і кілька членів екіпажу виконали цю операцію. Коли шторм почав розгойдувати судно, контейнери відсіку 25 почали зсуватися (пізніше саме це стало причиною значних втрат вантажу і забруднення моря).

Наступний крок – навчити студентів самостійно знаходити помилкові дії у текстах звітів і висловлювати свої думки стосовно необхідних дій з точки зору культури справедливості. Важливо, щоб студенти зрозуміли, що інформування про помилки є компонентом безпеки на судні. Особливо необхідно інформувати про власні помилки.

Основний варіант такої роботи – аналіз усього звіту, що зазвичай складає дві-три сторінки, за схемою «розуміння – аналіз – оцінка – творення» (табл. 1).

Якщо попередні два кроки займають десять-п'ятнадцять хвилин відповідного тематичного заняття, то якісний аналіз усього кейсу потребує окремого заняття за умови, що читання і розуміння тексту звіту здійснюється студентами самостійно заздалегідь, тобто застосовується метод «перевернутого класу». Базовим форматом на такому занятті, яке необхідно чітко структурувати за змістом і часом, є робота в парах і малих групах.

За цією універсальною структурою аналізу кейсу можливо розглядати будь-які технічні і нетехнічні аспекти робочих відносин членів екіпажу.

Це оптимальний варіант для розгляду та аналізу принципів і мети культури справедливості. Крім того, студенти старших курсів мають досвід практики на судах і можуть надати аналогічні приклади помилок у своїх екіпажах.

Висновки. Формування принципів культури справедливості впливає на становлення системи цінностей та моделі поведінки майбутніх морських фахівців, які сприяють створенню більш сприятливого робочого клімату. Це, у свою чергу, призводить до підвищення мотивації, отримання задоволення від процесу взаємодії, командної роботи, ефективної співпраці, а також покращення якості життєдіяльності на судні. Таким чином, ключовими аспектами підготовки студентів морських закладів освіти визначено опанування принципами культури справедливості та створення сучасних навчальних курсів для підготовки лідерів майбутнього. Інтеграція принципів культури справедливості у курс морської англійської мови не лише підвищує якість навчання, але й готує студентів до успішного виконання своїх обов'язків у вимогливому професійному середовищі.

До подальших напрямів дослідження відносимо перегляд змістового наповнення професійних навчальних дисциплін у морських закладах освіти, а також розроблення теоретично та практично обґрунтованої методики інтеграції принципів культури справедливості у контент курсу морської англійської мови.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кудрявцева В.Ф., Барсук С.Л., Фролова О.О. Інтеграція м'яких умінь у програму з морської англійської мови. *Викладання мов у закладах вищої освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки*. 2024. Вип. 44. С. 95–109. DOI: <https://doi.org/10.26565/2073-4379-2024-44-06>

2. Adamson J. Best Management Practices for Implementing an Effective Safety Culture. 2015. 42 p. URL: <https://www.onboardonline.com/assets/PDFs/best-management-practices-for-implementing-an-effective-safety-culture-copyright-2015v3.2.pdf>
3. Carrera Arce M., Baumler R. Effective Learning from Safety Events Reporting Takes Two: Getting to the Root & Just Culture. *TransNav, the International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*. 2021. Vol. 15. No. 2. P. 331–336. DOI: <http://dx.doi.org/10.12716/1001.15.02.08>
4. Dekker S.W.A. Just culture: who gets to draw the line? *Cognition, Technology & Work*. 2009. Volume 11. P. 177–185. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10111-008-0110-7>
5. EUROCONTROL. Establishment of 'Just Culture' Principles in ATM Safety Data Reporting and Assessment. 2006. URL: <https://skybrary.aero/sites/default/files/bookshelf/235.pdf>
6. Hughes S. The Development of a Just Culture in the HSE. 2022. 24 p. URL: <https://www.hse.ie/eng/about/who/nqpsd/qps-incident-management/just-culture-overview.pdf>
7. IMO. MSC-MEPC.7/Circ.7./Guidance on Near-Miss Reporting. 2008. URL: <https://www.register-iri.com/wp-content/uploads/MSC-MEPC.7-Circ.7.pdf>
8. Kirwan B. Just Culture or Safety Learning Culture? The Maritime Industry Charts Its Course. *HindSight*. 2023. 35. P. 62–64. URL: <https://skybrary.aero/sites/default/files/bookshelf/34353.pdf>
9. Kirwan B., Bettignies-Thiebaux B., Cocchioni M., Baumler R., Carrera Arce M. SAFEMODE. Towards a Safety Learning Culture for the Shipping Industry. A White Paper. 2022. 60 p. URL: <https://skybrary.aero/sites/default/files/bookshelf/32942.pdf>
10. Putra A.M., Arce M.C., Baumler R. Insights on just culture from seafarers and shipping companies in Indonesia: An exploratory study. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*. 2024. Volume 77. Issue 1. P. 161–170. DOI: <https://doi.org/10.3233/wor-220555>
11. Reason J. Managing the Risks of Organizational Accidents: 1st Edition. London: Routledge, 1997. 272 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315543543>
12. Regulation (EU) No 376/2014 of the European Parliament and of the Council of 3 April 2014 on the reporting, analysis and follow-up of occurrences in civil aviation, amending Regulation (EU) No 996/2010 of the European Parliament and of the Council and repealing Directive 2003/42/EC of the European Parliament and of the Council and Commission Regulations (EC) No 1321/2007 and (EC) No 1330/2007 Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014R0376>