

A magasan képzett bevándorló magyar munkavállalók akkulturációs stratégiáinak vizsgálata a munkavállalási brain drain problémakörében

Acculturation strategies for highly skilled migrant Hungarian workers in the brain drain problem

BÁNDY KATALIN¹

Absztrakt

A migráció magában hordozza az egyén korábban megszokott életvitelének és az ahhoz kapcsolódó élethelyzetének megváltozását. Az addig folytatott napi feladatok és folyamatok megszakadnak, átalakulnak, a továbbiakban megváltoznak. A befogadó társadalmak ezt hajlamosak figyelmen kívül hagyni, a migráns alkalmazkodását egyfajta magától értetődő tényként kezelik. Az adott kultúrába való integráció (akkulturáció) folyamata nem általánosítható, egyfajta egyéni élményvilágot jelent, azonban a sikeres beilleszkedéshez alkalmazott stratégiák, sokrétűségük ellenére jól lehatárolhatók, mintegy tanulhatók. Jelen tanulmány ennek az eszköztárnak részleges feltárására törekszik, egy a szerző által korábban folytatott kutatás (2014) vonatkozó eredményeinek bemutatása mellett.

Kulcsszavak: migráció, akkulturáció, munkavállalás, migráns életmód, identitás őrzés

Abstract

Migration involves changing the lifestyle of a person former life situation. The day-to-day tasks and processes are interrupted, transformed, and will continue to change. Host societies tend to ignore this, and migrant adaptation is treated as a kind of self-evident fact. The process of integration into a given culture (acculturation) cannot be generalized, it is a kind of individual experience world, but the strategies used for successful integration can be well-defined, as well as learned, despite their versatility. The present paper seeks to partially explore this toolkit, presenting the results of a previous research by the author (2014).

Keywords: migration, acculturation, working, migrant lifestyle, preserving identity

BEVEZETÉS

Hazánk 2004-es uniós csatlakozása óta, de kiváltképp a 2008-as válság utáni évektől a magyar munkavállalók külföldi elvándorlása tapasztalható. A munkaerő migráció hol megerősödő, hol stagnáló formát ölt, szakterületekre koncentrálva akár humán erőforrás krízist is okozva. A migráció, mint az emberiséggel egyidős jelenség, a szabad döntés és a szabad akarat megnyilvánulása, napjainkra globális méreteket öltött. A vándorlás kutatásával foglalkozó diszciplínák különféle szempontok szerint határozzák meg a társadalmi mozgást. A demográfia tudománya a népesség összetételét vizsgálja, annak változásai alapján értékeli a folyamatot. A szociológia az ok-okozati összefüggések mentén keresi a válaszokat, és értékeli a változások okozta eredményeket. A pszichológia a „magatartáselméletet” (Lukács, 1997) veszi alapul, és a befolyásoló tényezők vizsgálatára helyezi a hangsúlyt. A földrajztudomány szociálgeográfiai és közlekedéstudományi alapokból merítve vonja le következtetéseit a vándorlási folyamatok vizsgálatakor. Ha a migrációt az indokok alapján csoportosítjuk, megkülönböztetünk önkéntes és kényszer migrációt. Az önkéntes migráció egyének vagy csoportok szuverén döntése az elvándorlásra, melynek okai főleg gazdasági jellegűek. A szándék háttérében legjellemzőbben

¹ Dr. Bány Katalin PhD, egyetemi adjunktus, Széchenyi István Egyetem, E-mail: bandy@sze.hu

munkavállalás és/vagy tanulás áll. Ezekben az esetekben is fellelhető egyfajta külső nyomás, és ezek keverednek az egyéni motivációkkal (Cseresnyés, 1996).

Napjainkra egyre több migrációs kutatás próbálja feltárni a bevándorlás és elvándorlás hatásait. Bár a szociológiai kutatások eredményei általában egyetértenek abban, hogy a migráció az egyes szereplők racionális, többnyire gazdasági megfontolásokon alapuló döntése, azonban mind több kutatás ad nem gazdasági válaszokat is. A gazdasági megfontolásból létrejött bevándorlási tényezők egyre erőteljesebb kulturális és társadalmi, valamint jogi és politikai (kiváltképp biztonságpolitikai) aspektusok vizsgálatát is szükségessé teszik (Bándy, 2014).

A tanulmány célja a tradicionális migrációs modellektől elszakadva annak vizsgálata, miképp éli meg a migráns munkavállaló a honi környezetből való elszakadás veszteségélményét, hogyan alkalmazkodik új környezetéhez és a szükségszerűen bekövetkező kényszerfeltételek sorában kifejleszthetők-e az új kulturális környezethez illeszkedő adaptív alkalmazkodási stratégiák (Hajduska, 2010)? Képesnek kell-e lennie a migránsnak arra, hogy felfüggeszse társadalmi identitását arra az időre, amíg migránsként vállal munkát (Piore, 1979), és ezen társadalmi identitások kizárása könnyebbséget jelent-e azoknak az esetleges megaláztatásoknak az elviselésében, amelyek több esetben érinthetik a bevándorló munkavállalókat? Az új környezetbe való beilleszkedésnek van-e ára, az integráció egyben akkulturáció, vagyis alapvető feltétel az egyén kulturális alkalmazkodása, sikeres intrakulturális szocializációja? A pszichológiai aspektusokat is megragadó migráció kutatók (Marlin, 2007) megállapítják, hogy a migráció olyan krízis helyzetet képes teremteni, amely szisztematikusan veszi igénybe az egyén mindennapjait lélektanilag. A követelmények, a beilleszkedést elváró helyzetek szinte állandó stresszben tarthatják a migránst. Ebben a krízis állapotban, és kiváltképp a kezdeti időszakban (de akár később is) folyamatos ingerekkel, provokatív stresszhelyzetekkel szembesülhet, amelyek akár fenyegetően is hathatnak, ezáltal sérülékenyebbé, védekezőbbé tehetik, amelynek mentén védekező stratégiák fogalmazódhatnak meg.

1. A MIGRÁCIÓ SZOCIOKULTURÁLIS ASPETUSA – AZ INTEGRÁCIÓS SZEMLELETEK ÉS AZ AKKULTURÁCIÓS STRATÉGIÁK

Amikor integrációról beszélünk, nehéz megtalálni a határvonalat, amely már az asszimilációt jelenti. Az integráció nagyobb teret hagy az identitás megőrzésének, a kisebbségek kulturális identitása érték a befogadó társadalomban (Barcy, 2012), annak megőrzése fontos része a sikeres beilleszkedésnek. A kultúrák egymással (és nem egymás mellett!) élése, a kevesebb önfeladás olyan közeget teremthet, amely a migráns számára egyfajta biztonságot jelent, az önérték érzése nem sérül. Azonban ez mégsem garancia arra, hogy a kisebbségben létező kultúrák ne váljanak partikulárisokká, a támogató légkör nem feltétlenül segíti az önkéntes integrációt egy multietnikus társadalmi közegbe.

Az integráció egyik megközelítése a már sok tanulmányban elemzett, értékelt és bírált multikulturális szemlélet, amelyben a sokféle és különböző kulturális csoport létezése egy helyen érték, a részkultúrák elfogadják egymást. A kulturális és etnikai különbségeket a társadalmat gazdagító tényezőként, azt ápolandó jelenségként ismeri el (Rattansi–Donald, 1992). Azonban az elmélet nem foglalkozik azzal, hogy a kisebbségek többséggel szembeni akarat érvényesítése gyengébb, a többkultúrájú társadalmakban a különböző kultúrák egyfajta értékhierarchiában helyezkednek el, ahol a többségi kultúra mindig erősebb. Habár ennek az írásnak nem tárgya, de érdemes egy gondolat erejéig megemlíteni, amikor a kisebbség nem hajlandó elfogadni ezt a hierarchiát, akkor a hegemoniában lévő és homogénnek mondható többség és a kisebbség egyre élesebben szembe kerül egymással. Ezt az állapotot lehetne

illusztrálni a nyugat-európai társadalmakban élő muszlim közösségek társadalmi integrációjának kudarcával, a szegregáció és a párhuzamos társadalmak kialakulásának tényével és szükségszerű kialakult gondoljaival.

Az integráció a legáltalánosabb definíció szerint különálló részek nagyobb egészbe való beillesztését jelenti (Juhász, 1989). Ha tovább gondoljuk a fogalom tartalmi elemeit, az integrációt akkulturációnak is lehet nevezni, hiszen az akkulturáció a kultúrák kicserélése. Ebben a helyzetben egymással egyenrangú csoportok (befogadók és bevándorlók) érintkeznek egymással, amelyben nyelvük, etnikumuk, vallásuk megismerése által alkalmazkodnak egymáshoz. A befogadók megértéssel fogadják a kisebbséget, a bevándorlók alkalmazkodással tanulják a többségi társadalom szokásait. Ez egy olyan tanulási folyamat, amely során a bevándorló társadalmi integrációja történik meg egy többlépcsős folyamatban, ahol egymást erősítve valósul meg a befogadó kultúrába való alkalmazkodás, annak átvétele, a kisebbség szokásainak tiszteletben tartása és védelmezése mellett, vagyis az akkulturáció, mint integráció teret enged a bikulturaliás létrejöttének és működésének.

1.1. AZ AKKULTURÁCIÓ, MINT A KULTURÁLIS ALKALMAZKODÁS ESZKÖZE

Az akkulturációt a kutatók is és a nemzetközi szervezetek is egyaránt definiálják. A kutatók közül nehéz kiemelni egyet is, de ha mégis bátorodunk a fogalmat valakinek a nevéhez kötni, érdemes az egyik legismertebb és legelismertebb kutató J. W. Berry (1997) lényegre törő definícióját említeni. E szerint az akkulturáció egy másik csoporttal való huzamosabb találkozás hatásait és következményeit vizsgálja, a hatásra bekövetkező változások és viselkedések mentén. A szakirodalom az általános migrációs terminustól eltérően fogalmaz. Domináns és nem domináns csoportokat definiál a megszokott befogadó társadalom és migráns kifejezések helyett. Teszi mindezt azért, mert az akkulturáció folyamata nem szükségszerűen a migráció következménye (lásd pl. olyan kisebbségi csoportok, mint a romák társadalmi beilleszkedésének kérdésköre). Az akkulturáció, mint kulturális alkalmazkodás tartalmaz könnyebben átvehető, illetve nehezebben elsajátítható elemeket is. Könnyebb a táplálkozási étkezési szokások átvétele (kivétel a vallási alapú), valamint az új lakókörnyezetben az ottani lakásstílusok, berendezés elfogadása, mint az olyan komplexebb minták, mint a vallás, világkép, kialakult attitűdök, helyzetre reflektáló érzelmek, amelyek már rejtettebb, ám mégis befolyásoló kulturális jelenségek. Természetesen nem lehet feketén-fehéren kijelenteni és az egyénre illeszteni a fenti tényezőket, és annak mentén definiálni. A személyiség jellemzők nagyban befolyásolják a sikeres alkalmazkodást. Az egyén pszichés jólléte (nem jóléte), önkontrolljából (is) fakadó alkalmazkodási törekvése jóval sikeresebb alkalmazkodást determinálnak, mint azok, akik a kultúrák közötti párbeszéd során nehezen és stresszesen élik meg az ellentmondásos helyzeteket. Az ő esetükben gyakoribb az emocionális diszkomfort, vagy a még súlyosabb pszichoszomatikus zavarral való küzdelem (Kosic, 2006).

Lényeges még a kultúrközi távolságok szerepe, az interkulturális kompetenciák fejlettsége, a támogató etnokulturális háttér, vagy akár a nemi szerepek. Az akkulturációban nem szabad figyelmen kívül hagyni a saját és az idegen kultúra elemeinek megkülönböztetését. Generációk veszik át az idősebb generációk kultúrájának értékeit, de legalábbis megtanulják a hagyományos kultúra elemeit. Habár a beilleszkedés gyakran jár együtt az eredeti kultúra marginalizálódásával, az akkulturációt mégis szükséges határozottan elválasztani az asszimilációtól, annak ellenére, hogy az akkulturáció egyik kimenete mégis lehet. Az akkulturáció fontos ismérve, hogy a szubkultúrák általában fennmaradnak. Fontos befolyással bír a pszichológiai- szociokulturális adaptáció, ahol megjelenik annak kérdésköre, hogy az egyén elérte-e az elvárt státuszú munkával az elvárt gazdasági helyzetet. Ebben különös jelentősége van a jelen tanulmányhoz kapcsoló kutatásnak, ahol a brain waste kategóriák kerülnek vizsgálatra. Ezek mind együttesen befolyásolják azt az egyszerű és lecsupaszított általános kérdést, miszerint: hogy érzi magát a migráns, és miképp boldogul az új kultúrában?

Az előzetes elvárásokra és motivációkra ráépülnek az akkulturációs folyamatok, amelyek az elvárás és valóság összességében határozzák meg a sikert.

1.2. AZ AKKULTURÁCIÓS STRATÉGIÁK, MEGOLDÁSI MÓDOK, KONFLIKTUSOK KEZELÉSE

Az integrációs szemléletben azt feltételezzük, hogy a migráns, aki egyben munkavállaló is, törekszik beilleszkedni a többségi kultúrába, a befogadó társadalom pedig kellő érzékenységgel kezeli a folyamatot, segítve a kulturális identitás megőrzését. Az integrálódás egy multietnikus társadalomba mindazonáltal ritkán önkéntes, jellemzőbb, hogy a kisebbségi kultúrák partikulárisává válnak a többségihez viszonyítva (Barcy, 2012). Maga az integráció egyfajta akkulturáció. A konfliktusok azonban szinte elkerülhetetlenek, ehhez a bevándorlók akkulturációs stratégiák megteremtésével alkalmazkodnak. A stratégiákat szintetizálva Bourhis és társai (1997) négy akkulturális stratégiát fogalmaztak meg (1. táblázat):

- Az egyén saját kultúráját és identitását megőrzi, fenntartja, a befogadó társadalomhoz nem adaptálódik, annak tagjaival nem érintkezik, vagyis elkülönül.
- Az egyén elhagyja saját identitását és kultúráját, de a befogadó társadalommal sem érintkezik, vagyis marginalizálódik.
- Az egyén megőrzi és ápolja saját kultúráját, identitását fenntartja, de nyitottan és aktívan érintkezik a befogadó társadalommal, ahhoz adaptálódik, a befogadó társadalom tagjainak életében is részt vesz, vagyis integrálódik.
- Az egyén teljesen elhagyja öröklött kultúráját, feladja identitását, melynek mentén teljesen beolvad a befogadó közegbe, adaptálódik, felveszi a kulturális szokásokat, intenzíven érintkezik a befogadó társadalom tagjaival, velük való érintkezése teljes, vagyis asszimilálódik.

1. táblázat: A bevándorlók négyféle akkulturációs stratégiája
Table 1 The four types of acculturation strategies for immigrants

	Az egyén a befogadó társadalomhoz adaptálódik, részt vesz az életükben, érintkezik velük?		
Az egyén az öröklött kultúrát és identitást fenntartja-e?	Igen	Szegregáció	Integráció
	Nem	Marginalizáció	Asszimiláció
		Nem	Igen

Forrás: Bohuris et al. (1997) alapján saját szerkesztés

Feltárva a lehetséges vizsgálati szinteket a korábban lefolytatott alap kutatás kiegészítéséhez alkalmasnak tűnik a migránsok adaptációjának vizsgálatához a „person-situation interaction approach” módszer (Kahle, 1984). A módszer a személyiség helyzetfüggő vizsgálatát jelentő megközelítése, ahol egy konkrét helyzetet és annak interakcióit vizsgálják, megfigyelve a személy és a fogadó kultúra normáinak illeszkedését.

A többség és a kisebbség között jellemzően etnopolitikai konfliktusok éleződhetnek ki, amelyek olyan erőltetett „megoldásokat” jelentenek, mint az erőszakos asszimiláció vagy a szegregáció. Az asszimilációban a többség befogadja és „saját szintjére emeli” a kisebbséget. Ez egy olyan paternalisztikus helyzetet teremt, amely azt aposztrofálja, hogy a befogadott közösség kultúrája nem éri el a befogadó kultúráját (Bernáth–Messing, 2012). Ennek az lesz a következménye, hogy a kisebbségben élők nem azt tartják legfontosabb céljuknak, hogy saját kultúrájukat megőrizve éljenek, azt egy fontos értéként kezelve, hanem a többségbe olvadva, identitásukat feladják. Ennek a megoldásnak, még ha békésnek is tűnik, nincs mindig pozitív fogadtatása sem a befogadók, sem a beilleszkedők részéről. Nagyobb bevándorló társadalmi csoportok esetében, az identitás összezavarodása, a társadalomban való állandó pozíciókeresés

kilátástalansága alakulhat ki, amely aztán egy több lépcsős folyamat eredményeképp végül a szegregációhoz vezethet. Az akkulturációs nehézségek, a háttérben azt működtető intézményi rendszerek hiányából adódnak, hiszen egy kultúra akkor képes fennmaradni, ha annak intézményes működése a teljes közösség szintjén folytonos.

Napjainkban egyre több befogadó társadalom feladja az etnikumok és vallások békés egymással élésének illúzióját. Egyre többen azt gondolják, a migránsok őrizték meg saját kultúrájukat és normáikat, de ennek megnyilvánulását korlátozzák saját közösségeiken belül. A kulturális különbségek a multikulturalizmus bukásával már nem örvendenek olyan liberális nyitottságnak, mint ahogy azt legtöbbször a (főleg nyugat-európai) mainstream politika aposztrofálja. A nyilvános közéleti viselkedésben elvárt a befogadó közösség normáinak és szokásainak követése (Szóke, 2017). A különbségek napjainkra már nem érdeklődő nyitottságot, inkább tartózkodó távolságtartást, elfordulást, ki kell mondani, egyfajta megtűrést, idegenkedést váltanak ki a társadalmakban. Ez elsősorban az európai keresztény gyökerű kultúrákban élő muszlim közösségek frusztrációját eredményezi, akikben mind a kulturális, mind a saját vallási identitás olyan erős, hogy ők nem csak otthon akarnak muszlimok lenni, számukra fontos identitásuk kontinuitása, amely a privát szférát és a közéleti viselkedést nem választja el.

Azt gondolhatnánk, talán könnyebb azoknak a helyzetek, akik a posztszocialista országokból érkeznek a nyugat-európai munkaerő-piacra, hiszen identitásuk, kultúrájuk azonos keresztényi gyökerű, attitűdjük, munkamoráljuk illeszkedik a befogadó társadalom elvárásaihoz. Ez a legtöbb esetben így is van, de az akkulturációs konfliktusoktól mégsem mentes beilleszkedésük. Az akkulturációs konfliktusok ugyanis a személyes és a befogadó (ez esetben külső) tér konfliktusát jelentik. Vagyis amíg ezt a folyamatot a befogadó közösség homogénnek fogja fel, a beilleszkedők számára inkább heterogén jelenség. A migráns munkavállaló mindenképp megél egyfajta krízist, amely különböző fázisokban jelenik meg (Kováts, 2007):

- először észleli az adódó nehézséget, amihez automatikusan működésbe lépteti a korábban már bevált megoldási stratégiákat,
- ha a stratégiák nem működnek, egyfajta megrekedő, tanácstalan állapot következik be, amely feszültegekkel terhelt időszakot jelent,
- ennek a feszült helyzetnek a feloldása megoldást követel, amely egyre sürgetőbben nyomasztja az egyént, a sürgető érzés pedig óhatatlan kapkodáshoz, esetleges elhamarkodottabb válaszokhoz vezet,
- ha az elhamarkodott válaszok (valószínű) rosszak, akkor jelenik meg a tehetetlenség érzése, hiszen nincsenek további erőforrások, amikhez az egyén nyúlhat,
- ennek az összeomlási folyamatnak vége lehet aztán olyan romboló magatartási formák megjelenése, amelyek az indulatos viselkedéstől a legszélsőségesebb agresszivitásig vagy az olyan önpusztító folyamatokig is eljuthatnak, mint egy öngyilkosság.

A migráció tehát többféle feldolgozást igényel: az otthonnal való szakítás lélektani folyamatától, a fontos személyekkel való megszokott kapcsolattartás részleges vagy teljes hiányának feldolgozásáig. Ennek a veszteségélménynek a feldolgozására további terhek rakódnak, az új lakóhely, az ismeretlen közegbe való beilleszkedés feladata. Ezekről a nehézségekről számol be Düll és társai (2006) fiatal magyar migránsok körében folytatott kutatásainak eredménye is. A korábban érzett otthoni biztonság, magabiztosság, az autonómia megléte, majd ennek a migráns létben való elvesztése, a kiszolgáltatottság frusztráló érzése jelennek meg. Ezt idegenségélménynek és kirekesztettségnek nevezi Düll (2009) és hozzáteszi, ez az oka annak is, hogy az azonos helyről származó bevándorlók elkezdik egymás társaságát keresni, ezzel próbálva a hovatartozás, pontosabban a valahova tartozás érzését kialakítani, erősíteni. A csoporthoz tartozás megerősödése fontos a szorongás feloldásához, hiszen itt találkozhat az egyén azzal a jól ismert „hátrahagyott” közös sorssal, mint az elvándorlás ok-

okozati összefüggései, a közös nyelven való „értjük egymást” kommunikáció, a hasonló sors és azonos kultúra. A krízist mindazonáltal sikeresen túl lehet élni, ha az egyén képes kialakítani feszültségmentes új kapcsolatokat, pozitív, új élményeket szerez, új lakókörnyezete beépül identitásába és képes múltjától érzelmileg elszakadni. Fontos itt megállapítani, hogy a migráns egyfajta hiány és/vagy elégedetlenség miatt hagyta el hazáját valami jobbnak gondolt élet reményében, így nagyon fontos az új döntésből adódó helyzetet ennek mentén kezelnie. Tudatosan fel kell építeni új szociofizikai környezetét, amelyben megteremti az új biztonságot, kialakíthatja új autonómiáját és magabiztos, önálló egyénként élheti meg önmagát. Ha ezen túlnő a lélektani hontalanság, az olyan tehetetlen, frusztrált állapothoz vezet, amely pszichésen megterhelő, ezáltal mind a munkában, mind a magánéletben nyomasztja az egyént és rontja teljesítményét vagy akadályozza képességeinek kibontakozását is. Belsky (1980) megállapítása szerint egy magas szocioökónómiai státusz, amely minőségi lakókörnyezettel jár, ahol az egyén iskolai végzettsége magas, (vagy jól konvertálható képzettséggel rendelkezik - szerz.megj.) és mindez egy stabil gazdasági és társadalmi környezetben van, kedvez a pozitív lelki egyensúlynak. Amennyiben ezek közül valamelyik hiányzik, akkor fennál az egyéni szubjektív jóllét érzés veszélye.

A migráció tehát pszichikai teher az egyénnek, ezért nagyon fontos, hogy megállapítható legyen a migráns számára, hogy előzetes elképzelései, várható kilátásai és új élete mennyire illeszkednek a valósághoz, a migrációhoz fűzött elvárások megvalósultak-e, a kitűzött célok elérhetőek-e, ennek a folyamatnak vannak-e biztató, kézzel fogható eredményei?

1.3. A PSZICHIKAI TERHEK KEZELÉSE ÉS A SZOCIOFIZIKAI KÖRNYEZET, MINT AZ ALKALMAZHATÓ AKKULTURÁCIÓS STRATÉGIÁK TERÜLETEI

Egy migráns előbb-utóbb elérkezik életének ahhoz az állomásához, amikor tapasztalatai és az eltelt idő lehetővé teszi számára, hogy értékelni tudja kivándorlási döntését, és meg tudja mondani, hogy a kivándorlással kapcsolatos elvárásai teljesültek-e? A Gallup Intézet 2012-ben végzett egy 15 Európai Unió országára kiterjedő reprezentatív felmérést a bevándorlók között, amely élethelyzetükre, életminőségükre vonatkozó kérdéseket tartalmazott. A bevándorlók, függetlenül attól, hogy mióta élnek a célországban alacsonyabb elégedettségi adatokat mutattak a „bennszülöttekkel” szemben. Habár szakértők megállapították, az általános élethelyzeti elégedettséget növeli a jövedelememelkedés, a migránsok esetében ez nem volt hatással az eredményekre.

Amikor az egyén új közösségébe próbál beilleszkedni, több stratégiát is használ a problémák megoldására, illetve annak esetében, ha a korábbi alkalmazott stratégiák nem működnek, újabbakat alkalmaz. Ha az egyén alkalmazkodóbb személyiséggel rendelkezik, kiterjedt támogató kapcsolati hálójával rendelkezik, ismeri a befogadó kultúra nyelvét, ezek mind segítik a beilleszkedés sikerét. Előnyt jelent, ha az egyén érzelmileg felkészülten érkezik új életközegébe, de még többet segíthet, ha ismeri az adott közeget, rendelkezik akkulturációs tapasztalatokkal, nyitottan és pozitívan próbál kapcsolatokat teremteni a befogadó társadalom tagjaival. Tapasztalat szerint, ha a kulturális távolság sem túl nagy, nincsenek vallási vagy szokásbeli hangsúlyos különbségek, a normarendszerek is egymáshoz közeliek, akkor ezek az interkulturális tényezők is segíthetik a könnyebb beilleszkedést.

A 2. táblázat azt mutatja be, hogy az általános emberi érzések (pozitívak és negatívak) különféle formáinak értékelése milyen különbözőséget mutat a felnőtt hazai és migráns lakosság körében.

2. táblázat: Az érzések különféle formáinak értékelése a hazai és a migráns felnőtt lakosság (15 éves és annál idősebb) körében az EU-15-ben 2009-2012-ben (%)

Table 2 Evaluation of the various forms of feelings among the domestic and migrant adult population (15 years and over) in the EU-15 in 2009-2012 (%)

POZITÍV ÉRZÉSEK			
	„bennszülöttek”, %	5 évnél régebben érkezett migránsok, %	újonnan érkezett migránsok, %
boldogság	79	72	73
kedveli napi tevékenységét	89	80	84
tisztelik	93	90	87
mosolyog, nevet	78	71	74
NEGATÍV ÉRZÉSEK			
harag	18	24	23
depresszió	7	11	16
szomorúság	20	28	34
stressz	34	39	45
aggódás	35	41	51

Forrás: Gallup (2012) saját gyűjtés és szerkesztés

A Gallup felmérésben a napi szintű pozitív és negatív érzelmek változásai tekintetében a migránsok több negatív érzelemtől vallanak. Az újonnan érkező migránsok mindennapjai nyilván, stresszesebbek, tele aggodalommal, szomorúsággal, megfelelni akarással, sokszor depresszióval, vagyis az anyagiaktól függetlenített tapasztalati jólét alacsonyabb szintű, mint a hazaiaknál. Az elégedettségben bekövetkező változást először pozitív irányban a kint tartózkodás 5. éve után lehet érzékelni, amely egy 10 pontos skálán a migráns esetében 5,9-ről 6-ra emelkedik (10 pont=elképzelhető legjobb élet, 0=elképzelhető legrosszabb). A migránsok, és a hazaiak közötti különbséget a „bennszülöttek” átlagos 6,6 pontos értéke mutatja. Körükben magasabb a jövedelmükkel szembeni elégedettség is (37%), míg a bevándorlók első öt évben 17%-a majd az 5. évtől 20%-a elégedett a bérével. A bevándorlók lényegesen nagyobb arányban számolnak be munkanélküliségről, valamint alulfoglalkoztatottságról.

A diszkrimináció legmeghatározóbb szegmense még mindig a faji alapon való megkülönböztetés. A faji hovatartozás a legkönnyebben felismerhető jellegzetesség, a beidegződött rossz modellek miatt, már eleve felcímkéz. A faji törésvonalak a múltból erednek, a fennálló társadalmi elkülönülés csak fokozza a leszármazottak esélyeinek gyengülését és nem csak, hogy kialakul, de beidegződik egyfajta munkaerőpiaci diszkrimináció (Akerlof, 1997). Amíg az Egyesült Államokban főleg a feketék és ázsiaiak érintettek a faji alapú megkülönböztetésben, Európában főleg a romák irányába tapasztalható ez az elidegenülés. A faji hovatartozásában felismerhető személy általános hátrányos helyzetét pedig migráns mivolta csak még jobban erősíti (Bándy, 2014).

2. AZ AKKULTURÁCIÓS STRATÉGIA VIZSGÁLATHOZ KAPCSOLT KUTATÁS MÓDSZEREINEK ÉS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA

2.1. KUTATÁSMÓDSZERTAN

A kutatás két fontos szinten történt. Egy saját empirikus vizsgálat kvantitatív módszerekkel, ahol a mért adatokra fókuszálva a jelenségek mennyiségben kerültek mérésre, rendszerességet és szabályszerűséget keresve. Mindez kiegészítésre került egy kvalitatív vizsgálatral, ahol árnyaltabb ismeretek megszerzése volt a cél. Ehhez alkalmas volt a 407 fős minta (nem reprezentatív), így feltárásra kerülhettek a különféle viselkedésformák és magatartásbeli sajátosságok. A minőségi vizsgálat céljaként megfogalmazott ok-okozati összefüggések és a probléma megértése alkalmassá tette a primer kutatás összehasonlítását egy reprezentatív szekunder elemzés adataival. Az eredmények összehasonlítása segítségével következtetésekre, javaslatokra alkalmassá váltak a feldolgozott eredmények.

Az új közeggel, kultúrával való találkozás alkalmazkodást igényel, a változások dinamikusak és egyfajta stresszhelyzetet, valamint „kulturális sokkot” okoznak. A migráns munkavállalók szubjektív jólléte több és összetett szociokulturális tényezőből áll. A kutatás (2014) fókusza inkább gazdasági jellegű volt, adott szegmense, ha nem is reprezentatív, de egy feltáró jellegű képet mutat. A jelen tanulmányban feldolgozott elméleti bázis mentén arra keressük a választ, vajon egy magas szocioökonómiai státusz könnyebbé teszi-e a beilleszkedést? A technika szerint kiválasztásra kerültek a célcsoportba tartozó személyek, akiken át újabb személyek kerültek a kutatásba. A minta elemei tehát nem valószínűségi alapon kerültek kiválasztásra. Tekintettel arra, hogy a kutatás időpontjában ezeket a személyeket csak külföldön lehetett elérni, online kérdőívek kerültek kitöltésre, de több esetben papíralapú kérdőívek is érkeztek feldolgozásra, valamint az anonimitás garantálása mellett számos személyes e-mail címről visszaküldött kérdőív is volt. A minta diverzifikáltságának megőrzése érdekében a választott technika a „hólabdagörgetés” volt, amely maximum három kapcsolati személyig folyt.

Az elvándorlások ok-okozati összefüggés rendszerében érdemesnek bizonyult kiterjeszteni a kutatást a külföldön élő magyar értelmiség akkulturációs problémáinak vizsgálatára is, fókuszáltnan azokra a munkavállalókra, akik a kulturális különbözőségek mentén integrálódva a brain waste terheivel is szembesülnek. A kérdéskör feltárásának középpontjában olyan primer empirikus vizsgálat állt, amely szűkítetten külföldön élő magyar értelmiségiek (pontosabban diplomások, n=407) körében készült. A kutatás reprezentatív nem mondható, de feltáró jellege adatokat és információkat szolgáltat, melyek a kérdéskör további vizsgálatának fontosságát erősítik.

A mintába bekerült megkérdezettek 55%-a nő, 45%-a férfi. A kormegoszlás fontos eleme volt a kutatásnak. A 18–33 éves korosztály tagjai felülreprezentáltak voltak, az összes megkérdezett 60%-át tették ki. Ezt a számot igazolják a nemzetközi migrációs trendek is, ahol a leginkább mobil társadalmi csoport a 25 és 39 év közöttiek. Megkérdezettek 65%-a tartozott ez utóbbi korcsoporthoz. A minta többi korcsoportja egyenletesen jelent meg. Habár a 40 év felettiek gazdasági aktivitása is számottevő, jelen kutatásban arányuk 23%-os. Háttér okként talán a fiatalabb korcsoportoktól alacsonyabb online aktivitásuk említhető, amely befolyásolhatta a kitöltési számokat.

2.2. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Tekintettel arra, hogy a kutatás több szinten folyt és a kapott válaszokat szintetizálva lehetett megállapításokat tenni, a szakirodalom feldolgozás, mint elméleti rész nem választható el szigorúan az empiria bemutatásától. Az eredmények feltárásához elengedhetetlenül szükséges a legfontosabb elméleti bázisok empiriával közösen kezelése. Ez rendhagyónak tűnhet a

megszokott elmélet, gyakorlat egymást követő feldolgozástól, ám a téma komplexitása (primer, szekunder, kvalitatív, kvantitatív vizsgálatok) ezt a feldolgozási formát igénylik. Mivel a tárgyalt jelenség vizsgálata évtizedes, széleskörű tudományos kutatási eredményeket mutat fel, érdemes volt a nagyobb létszámokat felölelő nemzetközi kutatások eredményeit is megvizsgálni, hogy az elméleti bázissal megalapozott reprezentatív kutatás eredményeihez hozzáillesztett feltáró jellegű kutatás kapcsán is alkalmas legyen következtetéseket levonni.

A lefolytatott (2014) kutatásban megkérdezettek 41%-a vallott elégedettségéről munkájának bérezése szempontjából, de összehasonlítva a karrierterv megvalósulással, már csak 21%-uk érezte, hogy jó döntést hozott az alulkvalifikált pozícióban való elhelyezkedéssel. Mivel végzettségük, képzettségük és az ehhez kapcsolt hazai életvitelük egy teljesen más társadalmi státuszt jelentett, az alulfoglalkoztatott lét megint csak más társadalmi közeget teremtett, amelyben megjelentek azok az akkulturációs gondok, amelyek feldolgozására nem készültek fel. Egy migrációval foglalkozó kutatás nem mehet el a migráns lét jellemző problémája, a diszkrimináció vizsgálata mellett. Ezért bekerült a kérdőívbe egy kérdés arra vonatkozóan, hogy az alanyok el kell-e viselni bármilyen hátrányos megkülönböztetést a munkahelyén migráns munkavállalói mivolta miatt? Ez az a terület, amiről világszerte jellemző benyomásokkal rendelkeznek a munkavállalók. A hazájától elszakadt migránsnak, még ha a befogadó országban erős társadalmi pozíciót is tud kialakítani, a megkülönböztetéssel számolnia kell. Diszkrimináció bárkit érhet, nemi, faji, etnikai, vallási vagy fogyatékoság-béli okok miatt, ám halmozottan érintett lehet ezek miatt egy migráns. A migráns lét általában növeli a diszkriminációs tapasztalati esélyeket, ezt igazolják olyan nagy nemzetközi kutatások is, mint reprezentatív LOCALMULTIDEM 2013 kutatás.

A kutatásban résztvevő fiatal diplomásainkról az derült ki, hogy akár tevékenységváltás árán is, de az elvándorlás mellett döntöttek. Diszkriminatív érzéseiket természetesen nem faji felcímkézések teremtik, azok inkább más törésvonalak mentén jönnek létre. Egy társadalomban, amely milliók életére és munkájára alapoz, támogatni és fenntartani kellene azt, ami az adott kultúrában elismert. Ez az érték a képzettség, a szakképzettség, a tudás. Amikor ezek az értékek egyfajta devalválódási folyamatba kerülnek, ott értékrend zavarról beszélhetünk. A társadalmi alufizettség, a képzési rendszerek nehézségei mind tovább fokozzák ezt a gondot. Erre a problémarendszerre a társadalom egyik válasza a migráció, a magyarországi foglalkoztatás élénkülésének egyre nagyobb mértékben megmutatkozó akadálya, a képzetek elvándorlása. Akkor, amikor egy átlagos külföldi munkakörben négy-ötösörös fizetés várja a fiatalokat, az már nem ellensúlyozható semmilyen röghöz kötési gyakorlattal. Amikor a fiatalokat a hazai lakhatás, munkavállalás nehézségei, valamint az általános megélhetési kilátások negatívumai is kísértik, könnyebben elindulnak egy feltételezetten, vagy remélten kiszámíthatóbb jövő, a külföldi munkavállalás irányába (Bándy, 2014). A kutatásban megkérdezettek 67%-a nyilatkozott arról, hogy nem végzettségének megfelelő pozíciót tölt be. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a magyar diplomások eleve sikertelenül pozícionálnak külföldön szakmaspecifikusan, hiszen számos sikeres példát is lehet említeni, (főleg a jól konvertálható, sok szakterületen alkalmas végzettség esetében) azonban jelen kutatás, valamint a Gallup, OECD és EURES adatok is ennek a helyzetnek a felerősödésére utalnak. A kérdések szintetizálásakor az derült ki, alapvető beilleszkedési és akkulturációs gondjaikat főleg ez a helyzet, vagyis a brain waste jelensége okozza. A diszkriminációra vonatkozó kérdések esetében azok a diplomások, akik végzettségüknél alacsonyabb pozíciókban (pl. közgazdász prekariális munkakörben) vannak, érzékenyebben válaszoltak. Számukra a jövedelmező munkabér (az alulkvalifikált munkakörben) egyfajta szükséges „bevállalást” jelentett, de nehezen kezelték az olyan érzéseket, amelyek megalázottságról, éreztetett alacsonyabb rendűségről számolnak be. Úgy érezték (71%), hogy diplomás önértékezésük csorbát szenved, mert a vállalt alacsonyabb pozíciónál többre tartják magukat, de a munkaadók nem ennek mentén kezelik őket. És bár a hazai értelmiségi

pozícióknál elérhető munkabéreknél magasabb jövedelemre tudnak szert tenni a külföldi alacsonyabb pozíciókban, külföldön azzal a jövedelemmel nem érik el azoknak az „öslakosoknak” a státuszát, akikkel azonos végzettségi szinten vannak. Azok a megkérdezettek, akik hazai szerzett végzettségüket és képzettségüket külföldön szakmaspecifikusan és nívós állásokban tudták kamatoztatni, sokkal magabiztosabb érzésekkel és egészséges önérték érzéssel éltek meg migráns munkavállalói mivoltukat. Ezzel megállapítható, hogy a megfelelő szocioökonometriai státusz az akkulturáció és az integráció pozitív előjeleként értelmezhető.

A kutatási eredmények rávilágítottak arra, hogy a szociális vagy kapcsolati tőke fontossága a migrációs döntésekben kulcsszerepet játszhat. A kapcsolati tőke a társadalmi tőke egyik eleme (Sik, 2006), annak nem helyettesítője. A kapcsolati tőkét közgazdaságtani szempontból, ha definiáljuk: „a kapcsolati tőke alkalmas termékek és szolgáltatások létrehozására, miközben maga nem alakul át; illetve a kapcsolati tőke előállításához a majdani haszon reményében áldozatot kell hozni (ami azonban el is maradhat), vagyis a kapcsolati tőke kockázatos beruházás.” (Sik, 2006, 77) A migrációval összefüggésben a kapcsolati tőkéről elmondható, hogy megjelenik az egymásra utaltság és a bizalom kérdésköre. Nem ritka, hogy a korábban egy iskolába járók ismerik és ajánlják egymást egy munkahelyen. A migráns, esetleges társaival közösen, egymásra hatással hozza meg döntését. A célterületen családi, baráti, rokoni, vagy csak ismerősi információkra hagyatkozik. A kapcsolati tőkével összefüggésbe hozható a láncmigráció (Mac Donald, 1964; Lengyel–Rechnitzer, 2004), amikor néhány személy elindít egy vándorlási folyamatot, akiket aztán láncszerűen követnek a többiek is azonos faluból, régióból. A kapcsolati tőke nehezen mérhető, csupán becsülhető, vagy a Fischer-féle (Fischer–McCallister 1978) több szituációs névgenerátor módszerrel pontosítható. Eszerint szituációhoz kapcsolódóan adja meg az egyén a kapcsolatait, melynek által felmérhető, hogy a migrációs döntést milyen kapcsolati rendszer segítette (család, rokon, barát, ismerős, kolléga stb.). Boyd (1989) azt mondja, a migrációs döntésben meghatározó az egyéni szándék, törekvés, a gazdasági, társadalmi és politikai struktúrák, de az összekötő szegmens mindenképp a kapcsolati tőke. A családi és rokoni kapcsolati tőke legerősebben azoknál a társadalmi csoportoknál érvényesül, akik alacsonyabb státusszal rendelkeznek, vagy életkoruk miatt (fiatal, idős) kevésbé vállalkoznak önálló lépések megtételére, vagy valamiféle társadalmi megítélés hat rájuk negatívan (diszkrimináció), ezért az említett hátterek döntően befolyásolják őket migrációs döntéseik megvalósításában. Vagyis az ún. „védnöki kötelék” (auspices of migration) (Tilly–Brown, 1967) megléte vagy hiánya a meghatározó. (A védnökök a már kint élő, dominánsan családtagok vagy rokonok.)

3. ÖSSZEGZÉS

A tanulmány célja annak feltárása volt, miszerint a migráció sem az egyén, sem a társadalom szempontjából nem mondható negatív következményekkel járó folyamatnak, de egy olyan szociális krízis, amely változásokat jelent a migráns személy személyiségében. Ezeknek a változásoknak a szintetizált vizsgálata, valamint az azokhoz kapcsolt, és a migrációs folyamatokban kevesebbet tárgyalt akkulturációs folyamatoknak vizsgálata volt jelen tanulmány legfőbb célja. Az otthont elhagyva, idegenben boldogulni, már a döntés első pillanatától kezdve krízis élmény. A lelki egyensúlyra hatással van az a közeg, ahol boldogulását tervezi, mind szűkebb közösségi, mind pedig társadalmi szinten.

Ha az egyén sorozatosan negatív faktorokkal szembesül, azokat kezelni, megoldani nem képes, az akkulturációs technikákat sem ösztönös sem tanulható módon nem képes alkalmazni, ez mind negatív hatásokat válthat ki. Ez a hatás aztán tovább gyűrűzhet társadalmi szintre is. Ha nem sikerül a megfelelő akkulturációs stratégiát megtalálni és alkalmazni, a válaszreakciók a társadalom- és közösségellenes megnyilvánulásoktól az erőszakig sok formát felmutathatnak. Ezek hosszabb távon, és feldolgozatlanul, megoldatlanul destruktívvá is válhatnak. Talán a

legfontosabb, amit a migráns önmagáért és a közegéért megtehet, a tudatos felkészülés. Fontos, hogy felkészüljön a nehézségekre, a migrációt ne egy „álomjövő” képben kezelje, a kultúrák közötti különbözőségekkel képes legyen számolni és megbirkózni. Ha képes, és elsajátítja ezeket a megküzdési stratégiákat, sokkal felkészültebben és tudatosabban irányíthatja saját életét. Ítéliképessége egészséges szinten marad, az esetleges kudarcokat képes megelőzni, vagy az abból adódó szélsőséges döntéseit, cselekedeteit kontrollálja, uralja

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

A tanulmány a „Nemzetköziesítés, oktatói, kutatói és hallgatói utánpótlás megteremtése, a tudás és technológiai transzfer fejlesztése, mint az intelligens szakosodás eszközei a Széchenyi István Egyetemen” c. projekt támogatásával készült. Projekt azonosító: EFOP-3.6.1-16-2016-00017

IRODALOMJEGYZÉK

- Akerlof, G. A. (1997) Social Distance and Social Decisions *Econometrica*. *Econometric Society*, 65. pp. 1005–1028.
- Bándy K. (2014) *A magasan képzett magyar munkaerő migrációs hajlandósága és a tanulmányi célú mozgás, mint motivációs tényező*. Doktori értekezés. Széchenyi István Egyetem, Győr.
- Barcy, M. (2012) *Konfliktusok és előítéletek - A vonzások és taszítások világa*. ELTE, Digitális Tankönyvtár.
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/20100011_konfliktusokeloiteletek/lecke22_lap2.html Letöltés ideje: 2018. 08. 21.
- Belsky, J. (1980) Child Maltreatment: An Ecological Integration. *American Psychologist*, 4, pp. 320–335.
- Bernáth G.–Messing V. (2012) Szélre tolva. *Médiakutató*, 2012 tavasz.
http://www.mediakutato.hu/cikk/2012_01 Letöltés ideje: 2018. 08. 21.
- Berry, J. W. (1997) Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology. International Review*, 46, 1, pp. 5–34.
- Bourhis, R. Y.–Moïse, L. C.–Perreault, S.–Senécal, S. (1997) Towards an Interactive Acculturation Model: A Social Psychological Approach. *International Journal of Psychology*, 32, 6, pp. 369–386.
- Boyd, M. (1989) Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. *International Migration Review*, 23, 3, pp. 638–670.
- Cseresnyés F. (1996) Migrációs potenciálok és trendek Európában. *Regio-Kisebbség, politika, társadalom*, 7, 4, 21.
- Dúll A. (2009) *A környezetpszichológia alapkérdései - Helyek, tárgyak, viselkedés*. L'Harmattan Kiadó.
- Dúll A.–László J.–Horváth-Milityi T. (2006) A helyvesztés vizsgálata migrációban lévő magyar fiatalok körében - kutatási beszámoló. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 61, 1, 133–153.
- Fischer, C.–McCallister, L. (1978) A Procedure for Surveying Personal Networks. *Sociological Methods & Research*, November, 7, pp. 131–148.
- Hajduska M. (2010) *Krizislélektan*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Juhász J. (1989) *Magyar Értelmező Kéziszótár I. kötet*. Akadémia Kiadó, Budapest.
- Kahle, L. R. (1984) *Attitudes and Social Adaptation - A person situation interaction approach*. University of Oregon. Pergamon Press USA.

- Kosic, A. (2006) Personality and individuals factors in acculturation. In: *The Cambridge Handbook of Acculturation and Psychology*. Cambridge University Press, Cambridge. pp. 113–128.
- Kováts D. (2007) Katasztrófhelyzetek traumatikus következményei. In: Csernyikné Póth Á. (szerk.): *Katasztrófpszichológia*. Rendőrtiszti Főiskola, Budapest. 42–60.
- Lengyel I.–Rechnitzer J. (2004) *Regionális gazdaságtan*. Dialóg Campus Kiadó. Budapest-Pécs.
- Lukács Gy. (1997) *A lélek és a formák*. Napvilág, Budapest.
- MacDonald, J. S. (1964) Chain migration, ethnic neighborhood formation and social networks. *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, 42, 1, pp. 82–97.
- Marlin, O. (2007) *Clinical perspective on psychology of immigration and cross-cultural adaptation*. (szerz.megj.: A konferencia közleményhez előfizetői kóddal lehet hozzáférni a <http://www.efpa.eu/about/european-congress-of-psychology> oldalon)
- Piore, M. J. (1979) *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press pp.55-97.
- Rattansi, A.–Donald, J. (1992) *Race, Culture and Difference*. SAGE.
- Sik E. (2006) Tőke-e a kapcsolati tőke, és ha igen mennyiben nem? *Szociológiai Szemle*, 16, 2, 72–95.
- Szőke J. (2017) Does culture matter? Some critical incidents from the field of international business. In: Mu-Fen Chao, Chien-Kuo Li (eds.): *Proceedings of the 2017 International Congress on Banking, Economics, Finance, and Business (BEFB 2017)*. International Business Academics Consortium, Taipei. pp. 210–217.
- Tilly, C.–Brown, C. H. (1967) On Uprooting, Kinship, and the Auspices of Migration. *International Journal of Comparative Sociology*, 8, pp. 139–164.

Elektronikus források:

- Gallup (2012) <http://www.gallup.com/poll/154721/Europe-Migrants-Rate-Lives-Worse-Native-Born.aspx?ref=more> Letöltés ideje: 2018. 02. 08.
- LOCALMULTIDEM (2013) <http://www.um.es/localmultidem/> Letöltés ideje: 2013. 03. 07.