

OTDK-DOLGOZAT

2015

MENNI VAGY MARADNI? – KÜLFÖLDI MUNKA MOTIVÁCIÓJA

LEAVE OR STAY? – MOTIVATION OF WORKING ABROAD

Kézirat lezárva: 2015. január. 5

Tartalomjegyzék

ÁBRAJEGYZÉK	5
1. BEVEZETÉS	6
1.1 A TÉMA AKTUALITÁSA	6
1.2 A TÉMAVÁLASZTÁS OKA ÉS CÉLJA, SAJÁT KÖTŐDÉS	6
1.3 A MÓDSZERTAN	7
1.4 A DOLGOZAT HIPOTÉZISEI	8
2. ÖSZTÖNZÉSMENEDZSMENT	9
2.1 MOTIVÁCIÓRÓL ÁLTALÁBAN	9
2.2 MOTIVÁCIÓS ELMÉLETEK	10
2.3 KULTÚRÁK KÖZTI MOTIVÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK	13
2.4 MOTIVÁCIÓ A GYAKORLATBAN – ÖSZTÖNZÉSI RENDSZEREK	15
3. GAZDASÁGI HATÁSOK	17
4. MAGYAROK ELVÁNDORLÁSA – BESZÉLJENEK A SZÁMOK [8]	19
5. ÖSSZEHAISONLÍTÁS – NEMZETKÖZI KITEKINTÉS [9]	21
6. SAJÁT MOTIVÁCIÓIM – NYÁRI MUNKA AZ USA-BAN	23
7. KÉRDŐÍVES KUTATÁS	26
7.1 KÉRDŐÍVES KUTATÁS BEVEZETÉSE, ELEMZÉSE	26
7.1.1 KÉRDŐÍVES KUTATÁS ALANYAI	26
7.1.2 KÉRDŐÍVES KUTATÁS HÁTTERE	26
7.1.3 KÉRDŐÍVES KUTATÁS CÉLJA	27
7.1.4 KÉRDŐÍV SZERKESZTÉSE ÉS KIPRÓBÁLÁSA	27
7.1.5 A MINTAVÉTELI MÓDSZER ÉS A MINTANAGYSÁG MEGHATÁROZÁSA	28
7.1.6 A KUTATÁS HIPOTÉZISE	28
7.2 KÉRDŐÍVES KUTATÁS ELEMZÉSE	29
7.2.1 A KÜLFÖLDI MAGYAROK MOTIVÁCIÓJA	29
7.2.2 MAGYAR FIATALOK MOTIVÁCIÓINAK ÖSSZEHAISONLÍTÁSA	37

7.2	A KÉRDŐÍVES KUTATÁS HIPOTÉZISEINEK ELEMZÉSE	48
8.	ÖSSZEGZÉS	51
9.	IRODALOMJEGYZÉK.....	58
10.	MELLÉKLETEK	60
10.1	MÉLYINTERJÚ SORÁN ALKALMAZOTT KÉRDÉSEK.....	60

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Maslow szükségletlathierarchia és az emberi erőforrás gazdálkodás motivációs eszközei.....	11
2. ábra: Az itthon élők és a kivándorlók, ill. 2009 után kivándorlók korcsoport megoszlása %-osan.....	20
3. ábra: Az itthon élők és a kivándorlók, illetve 2009 után kivándorlók végzettség szerinti megoszlása.....	21
4. ábra: Motivációs tényezők %-os megoszlása a kint élő magyarok tekintetében.....	32
5. ábra: Felsoroltaktól való félelem a kint élő magyarok viszonyában.....	33
6. ábra: Kint élő magyarok vélemény megoszlása.....	35
7. ábra: Itthon maradni szándékozók motivációi.....	40
8. ábra: Főbb motivációk megoszlása a külföldre távozni szándékozók tekintetében.....	41
9. ábra: Főbb motivációs tényezők az itthon maradók viszonyában.....	43
10. ábra: Távozni szándékozókra jellemző tényezők %-os megoszlása.....	43
11. ábra: Itthon maradók valamint távozni szándékozók végzettség szerinti megoszlása %-ban.....	44
12. ábra: Külföldön élő magyarok véleménye.....	45
13. ábra: Magyar fiatalok véleménye.....	45
14. ábra: Külföldön élők véleménye.....	46
15. ábra: Magyar fiatalok véleménye.....	46
16. ábra: Magyarországon maradó fiatalok kötődése a hazához.....	47
17. ábra: Külföldre vágyók kötődése az országhoz.....	47
18. ábra: Kint élő magyarok munkavégzése %-osan.....	48
19. ábra: Kint élő magyarok végzettsége %-os eloszlásban.....	49
20. ábra: Dolgozna más munkakörben, mint végzettsége? Mennyire ért egyet?.....	49
21. ábra: Az elvándorlók külföldön tartózkodásának %-os megoszlása.....	50
22. ábra: Legnépszerűbb országok a fiatalok körében.....	50

1. BEVEZETÉS

TDK dolgozatomban arra keresem a választ, hogy a magyar munkavállalókat, főként a fiatalokat, mi motiválja őket, hogy külföldön próbáljanak szerencsét. Összehasonlítom, hogy milyen motivációbeli különbségek vannak azt itthon maradó magyar fiatalok illetve az inkább külföldre választó magyar fiatalok között. A külföldön élő magyar munkavállalók és a külföldre távozni szándékozók illetve az itthon maradó hazafiak által kitöltött kérdőív eredményeit is elemzem a munkában, ezáltal összehasonlíthatóvá válnak az elmenni szándékozók és a már kint élők motivációs különbségei. A dolgozatban saját tapasztalataimat is megosztom, rám mely motivációs tényezők voltak hatással, hogy kipróbáljam magam egy teljesen ismeretlen környezetben.

1.1 A TÉMA AKTUALITÁSA

Az egyetemről kikerülő fiatal hallgatókra nagyon nagy szüksége van, illetve lenne a magyar államnak, hiszen ők, azok, akik folytathatni tudják a már elkezdett munkát, tele vannak kreatív ötletekkel, így meglehetősen nagy veszteség, ha pont a magasan iskolázott, tehetséges fiatalok döntenek - úgy, hogy inkább külföldön próbálnak szerencsét. Ennek manapság nagy a jelentősége, gondoljunk csak vissza 2012-re, amikor bevezették a hallgatói szerződéseket, pontosan azért, hogy a külföldre való kivándorlás tendenciája ne folytatódjon és minél több magyar fiatal maradjon itthon. Természetesen ennek lehet vitatni az eredményességét, lehet nézni a pozitív, negatív oldalát, de valamit tenni kell, mert az állam működését fenn kell tartani.

TDK dolgozatomban elsősorban arra keresem a választ, hogy miért olyan magas az elvándorolni készülő magyar fiatalok aránya, valamint akik itthon képzelik el a jövőjüket, milyen motivációs tényezőkkel jellemezhetőek a kivándorolni készülőkkel összehasonlítva.

1.2 A TÉMAVÁLASZTÁS OKA ÉS CÉLJA, SAJÁT KÖTÖDÉS

A TDK dolgozatom célja, hogy rávilágítsak a magyar felsőoktatásban tanuló fiatalok helyzetére, mi motiválja őket a maradásra vagy éppen a külföldre költözésre. A magyar

nemzet nem a mobilitási hajlandóságáról híres szerte a világban, így még inkább foglalkoztat a téma, hogy miért lehet számos helyen azt hallani, hogy a magyar fiatalok nagy hányada külföldre megy, illetve menne dolgozni.

Témaválasztásomat saját érdeklődésem és tapasztalatom irányította: én magam is dolgoztam illetve tanultam már külföldön, így már megtapasztaltam a külföldi munka és tanulás előnyeit, hátrányait. A továbbiakban azt is részletezem, hogy engem mely tényezők motiváltak, amelyek ösztönöztek arra, hogy az egyetemi évek alatt az USA-ban dolgozzak.

1.3 A MÓDSZERTAN

Dolgozatom első felében az elméleti részt dolgozom fel, majd a primer kérdőíves kutatás elemzése, illetve az eredmények értékelése alapján a dolgozat elején megfogalmazott hipotéziseimet megerősítem, avagy cáfolom. A kérdőíves kutatás előtt mélyinterjút készítettem három emberrel. A választásom egyrészt két olyan egyetemistára esett, akik a motivációk tekintetében különböznek egymástól. Az egyikük Magyarországon képzelel a jövőjét, nem mutat semmilyen affinitást a külföldi munkalehetőségek iránt, egyáltalán nem foglalkoztatja az a gondolat, hogy elhagyja az országot. A másik alanyom az egyetem elvégzését követően külföldön próbálna szerencsét, nem gondolkodik azon, hogy a magyarországi életet válassza. Kettőjük motivációbeli különbségeik rávilágítottak arra, hogy mi járhat a mai egyetemisták fejében. Válaszukat alapul vettem, segítségükkel megfogalmaztam a kérdőívet, amelyet végül az egyetemisták körében elterjesztettem. Kétfajta kérdőíves kutatást végeztem, ezzel alapot adva annak, hogy rendkívül pontosan és minden látószögéből megvizsgálhassam a kérdéseket. A harmadik személy, akivel mélyinterjút készítettem, már Németországban élő magyar, és arra voltam kíváncsi, hogy melyek voltak az Ő motivációi, amikor elhagyta az országot. Számos érdekes választ kaptam, amelyek nagyban hozzájárultak ahhoz, hogy megfelelő kérdőívet állítsak össze azoknak a magyaroknak, akik hasonlóan az alanyomhoz, már elhagyták az országot.

1.4 A DOLGOZAT HIPOTÉZISEI

Úgy gondolom, hogy a már kint lévő magyaroknak a nagy többsége nem a képzettségének és szakterületének megfelelő munkakörben dolgozik külföldön. Végso elkeseredettségükben hagyták el Magyarországot, nem az volt az elsődleges szempont, hogy milyen munkát fognak végezni, hanem az, hogy megteremtsék maguknak és családjuknak a megfelelő anyagi biztonságot.

Feltételezésem szerint főleg a külföldi munkatapasztalattal rendelkező magyar egyetemisták próbálnának ismét külföldön szerencsét, náluk jóval magasabb a mobilitási hajlandóság, mint azon fiataloknál, akik egyetemei tanulmányaik alatt nem dolgoztak vagy tanultak külföldön. Számos motivációs különbség figyelhető meg a Magyarország mellett szavazók illetve az inkább külföldet preferáló magyar fiatalok között. Másik feltételezésem az, hogy a Magyarországot elhagyni készülő fiatalokra pont az ellenkezője igaz, mint a már kint lévő magyar emberekre, azaz nem végeznének a végzettségüknek nem megfelelő munkát.

A TDK dolgozatom során ezeket a feltételezéseket fogom megcáfolni, avagy éppen alátámasztani.

2. ÖSZTÖNZÉSMENEDZSMENT

Az ösztönzésmenedzsment, motiváció rendkívül fontos területe az emberi erőforrás menedzsmentnek. Elsődleges célja, hogy kifejlesszenek olyan ösztönzési politikát, stratégiát, amely kellő mértékben motiválja a dolgozókat az elvárt minőségű munkavégzésére.

Az ösztönzésmenedzsment a vállalati alkalmazottak jövedelmeivel, juttatásaival foglalkozik szűkebb értelemben véve. Amennyiben a motivációs rendszer megfelelően működik egy vállalat életében, abban az esetben biztosított a minőségi munkaerő megszerzése, valamint a dolgozók megtartása. [1]

2.1 MOTIVÁCIÓRÓL ÁLTALÁBAN

A motiváció a latin eredetű 'movere' igéből ered, amelynek jelentése mozogni, mozgatni. Az egyes motivációs tényezők minden emberre más és más hatással vannak. Nem vagyunk egyformák, így nincsenek ugyanolyan hatással ránk az egyes motivációs megoldások. Egyéne válogatja, hogy mi motiválja jobban. Természetesen léteznek motivációs tényezők, amely egy-egy embertípusra meghatározottak, így az adott embertípusnál legnagyobb mértékben fejtik ki hatásukat. A motivációnak két alaptípusa létezik. Megkülönböztetünk belső és külső motivációs tényezőket. Kutatások azt mutatják, hogy az egyéneket az általuk megfogalmazott motivációs tényezők hajtják, azaz a belső motiváció nagyobb hatásfokkal működik, mint a külső motiváció. Külső motivációs tényezők többek között a bér és juttatások.

A gyakorlati életben a motivációnak három különböző esete ismert. Első a pénzbeli juttatások, második a nem pénzbeli juttatások, harmadik az eltérő pszichológiai tényezők, úgymint a szóbeli elismerés, fontosság érzése. [1]

Ahogy azt az előzőekben említettem a motivációnak két típusa ismert, a belső és külső motiváció. A továbbiakban ezek részletes ismertetésével foglalkozom.

Belső motiváció minden olyan motivációs tényező, amelyet külső személy, hatás nem tud befolyásolni. Amennyiben munkáról vagy tanulásról van szó, az a folyamat, amikor a dolgozó vagy tanuló felismeri a célt, látja, hogy mit szeretne elérni, és ennek a célnak az elérése érdekében minden követ megmozgat, saját magát készíti jobb, pontosabb és

gyorsabb munkavégzésre. Tulajdonképpen a belső motiváció tekinthető egy öngerjesztő folyamatnak, melynek során maga az egyén fogalmazza meg a motivációkat, amelyek a jobb munkavégzésre ösztönzik. Kívülálló a belső motivációs tényezőket erősítheti azzal, hogy érezteti az egyénnel, hogy jó irányba halad, megerősítést ad neki, nagyobb felelősséggel ruházza fel. Belső motivációt elősegítő tényezők közé soroljuk az előléptetési lehetőségeket, a készségek, valamint képességek kihasználásának lehetőségét, illetve azt, amikor elismerik a dolgozót, éreztetik vele, hogy fontos a vállalat számára.

A másik motivációs típus a külső motiváció. Alkalmazása során a vállalat béremeléssel, bónuszokkal motiválja a dolgozókat a gyorsabb és eredményesebb munkavégzésre. Ezen külső tényezők nem mindenkire vannak ugyanolyan hatással. A vezetőség feladata eldönteni, hogy az adott munkavállaló lelkiismeretére hogyan lehet a legjobban hatni. A bér, bónuszok motivációs ereje mindig is vitatott téma, hiszen egy nívósabb anyagi háttérrel rendelkező egyént nem motivál ugyanúgy, mint egy szerényebb körülmények között felnevelkedett munkavállalót. [1]

Dolgozatom primer kutatásában is belső motivációs tényezőkkel foglalkozom, igaz nem a vállalati környezet kontextusában, hanem a külföldi munkavállalásra ösztönző belső motivációs tényezők szemszögéből.

2.2 MOTIVÁCIÓS ELMÉLETEK

Motivációs elméletek között megkülönböztetünk tartalomelméleteket illetve folyamatelméleteket. A tartalomelméletek csoportjába tartoznak az alábbiak: Maslow szükséglethierarchia-elmélete, Herzberg „két tényező” elmélete, Hunt cél-motiváció elmélete, McClelland teljesítmény-hatalom elmélete valamint Alderfer létezés- kapcsolat-fejlődés – elmélete. Folyamatelméletek csoportjába tartozik az elvárás-, méltányosság-, célkitűzés-, valamint a megerősítés elmélet.

A tartalomelméleteknek a célja, hogy a vezetők megtudják, hogy a munkavállalóknak mire van szükségük a jobb munkavégzés érdekében. Ezzel szemben a tartalomelméletek szerepe abban áll, hogy a vezetők hogyan hasznosíthatják ismereteiket a megszerzett szükségletekről annak érdekében, hogy a munkavállalót a helyes irányba tereljék, motiválják. [2]

A továbbiakban a legismertebb és legfontosabb elméleteket részletezem röviden.

Maslow szükségletelmélete:

Ez az egyik legnépszerűbb tartalomelméleti modell. A modell alapgondolata az, hogy az emberi szükségletek hierarchikus sorrendbe állíthatók. Az elméletében Maslow arra hívja fel a figyelmet, hogy ha egyes szükségleteink nincsenek kielégítve, akkor a piramisban fölötte lévők meg sem jelennek. A piramis alján helyezkednek el a legalapvetőbb szükségleteink, amelyek nélkül az életünk elképzelhetetlen lenne, ezek a fiziológiai szükségletek. Például élelem, ital, oxigén. A második szinten van a biztonság szükséglete, például fizikai védettség, jövő kiszámíthatóságának biztonsága. Amennyiben ez a szinten is kielégítésre került, megjelenik a harmadik szint, a közösség iránti szükséglet, a szeretet, valahová tartozás szükséglete. Negyedik a megbecsültség valamint elismertség, s a piramis tetején az önmegvalósítás, önmagunk fejlesztésének igénye áll.[2]



I. ábra: Maslow szükséglethierarchia és az emberi erőforrás gazdálkodás motivációs eszközei

*Forrás: Tóth-Bordásné Marosi Ildikó – Bencsik Andrea (szerk.) (2011)
Emberi erőforrás menedzsment
jegyzet (116.o.)*

Fontos megjegyezni, hogy a magyar fiatalokat elsősorban az első és második szint kielégítése motiválja a külföldi munkavállalásra.

Herzberg „két tényező” elmélete:

A második legismertebb tartalomelmélet a Herzberg „két tényező” elmélete. Herzberg az empirikus kutatásai segítségével bebizonyította, hogy más tényezők hatnak a dolgozók elégedettségére, mint motivációjára. Az elmélete szerint léteznek motivátorok illetve higiénias tényezők. Motivátoroknak nevezzük a munkavégzéshez kapcsolódó motiváló tényezőket, amelyek az elégedettség forrásai. Többek között,-: felelősség vállalás, előmenetel, tanulási lehetőség, társadalmi elismerés, munkavégzés öröme és érdekessége. Ezek az előbbiekben, a Maslow szükségletpiramisa felső szintjeinek feleltethetők meg. Tapasztalatai alapján higiénias tényezők azok, amelyek az emberek elégedetlenségét vagy éppen annak hiányát magyarázzák. Például, fizetés, státusz, állás biztonsága, munkakörülmények, a cég gondolkodása, vezetése (Maslow-i piramis alsó két szintje).[2] Herzberg kutatásaiból kiderül, hogy a higiéniai tényezők javításával nem lehet elérni elégedettséget, csupán csökkenteni lehet azt. A higiénias tényezők megléte csak azt bizonyítja, hogy az illető egyén ne legyen elégedetlen, meglétük nem szül elégedettséget. Az egyén elégedetlenségét csak a motivátorokkal lehet növelni. [4]

McClelland teljesítmény-hatalom elmélete:

1960-as években McClelland ezen elmélete uralta a kort. Elméletét a tanult szükségletek köré építette, nem pedig az örökletes jellegűek köré. Elméletében három különböző szükségletet különböztetett meg, amelyekkel a motiváció magyarázható.

Az első a teljesítménymotiváció, vagy teljesítmény motívum. Ez nem más, mint a siker fontosságát tükröző belső hajtóerő, azt tükrözi, hogy a kitűzött célok elérése mennyire fontos az egyén számára.

A második a hatalmi motívum, azaz a másokra való hatás fontosságát tükröző belső hajtóerő. Azoknál az egyéneknél jellemző, ahol erős a hatalmi motívum, fontosabb az elismerés, a státusz, a tisztelet, a presztízs, mint maga a teljesítmény.

Harmadik az affilációs motívum, azaz kapcsolatmotiváció. Ez nem más, mint az elfogadottság, mások általi elfogadás fontossága. Azon egyének, akik erős kapcsolatmotivációval rendelkeznek, könnyen barátkoznak, tesznek szert kapcsolatokra, nyitott személyiségek.[2]

A McClelland-i három féle tanult szükséglet közül úgy gondolom, hogy a kivándorolt és a bizonyos mértékben külföldre távozni készülő is nagyobb kapcsolatmotivációval rendelkeznek.

2.3 KULTÚRÁK KÖZTI MOTIVÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK

Ebben a részben egy rövid kitekintést végzek, összehasonlítom, hogy miként lehet a különböző országokból érkező, eltérő nemzetiségű dolgozókat motiválni, hogyan lehet velük a leghatékonyabban együtt dolgozni egy csapatban. Különös fontosnak tartom, hogy tisztában legyünk az alapvető különbségekkel, hiszen a globalizációnak köszönhetően, magunk is nagyon könnyen kerülhetünk olyan helyzetbe, hogy egy kínaival, amerikaival vagy mexikói társunkkal kell dolgoznunk egy projekt során. Ezen ismeretek alkalmazása megkönnyíti a munkánkat és máris nagyobb lelkesedéssel, örömmel vetjük majd magunkat bele a feladatokba. Szerencsésnek érzem magam, mert volt alkalmam dolgozni és tanulni is nemzetközi csapatokban, így e témán belül személyes tapasztalataimat is meg tudom osztani.

Fontos, hogy tisztában legyünk azzal, hogy milyen nemzetiségűekből tevődik össze a csapatunk. Minden nemzetet a saját „nyelvén” kell megszólítani, tisztában kell lennünk és fel kell rá készülnünk, hogy esetleg másként viselkedik egy spanyol, egy svéd egy adott helyzetben. Kezdetekkor elegendő lehet az egyes nemzetekre jellemző sztereotípiák ismerete, például a németeket roppant precíznek, az amerikaiakat versengő típusúaknak tartják, azonban ha jó csapatot szeretnénk, ahol a csapattagok jól együtt tudnak dolgozni, a későbbiekben ennél sokkal mélyebb és alaposabb tudásra lesz szükségünk. Mindenekelőtt tisztában kell lennünk, hogy milyen vezetőt kíván meg egy adott nemzet, azaz a munkavállalók mit várnak el a főnöktől.

Az angolszászokról közismert, hogy dinamikus embert szeretnek, aki tudja őket motiválni minden helyzetben. Az angolszászok abban az esetben dolgoznak megfelelően, ha látják maguk előtt a kitűzött célt, de nem szükséges nekik megmondani, hogy hogyan éri el azt, az ő problémamegoldó képességeikre van bízva.[3]

Bátran állíthatjuk, hogy az összes nemzetiség közül az amerikaiak azok, akik szeretnek egyénileg dolgozni, szeretik, ha van szabadságuk. Az amerikai dolgozók önmaguknak

generálják a versenyt és a versengést, hiszen már kiskoruk óta úgy nevelik őket, hogy mindenkit le kell győzniük, akármilyen kis eredményről is legyen szó. Náluk állandó verseny van, a dolgozó önmagát motiválja. Gondoljunk csak bele, akár az amerikai filmekből, hogy az Egyesült Államokban rendkívül gyakori az úgynevezett „Hónap dolgozója” vagy a „Legjobb értékesítő” elismerés. A vezetőség ezzel próbálja motiválni a csapattagokat, hogy teljesítsenek jobban, adjanak el több terméket, szélesítsék az adott szolgáltatás vevő körét. Ez a motiválási megoldás elsősorban az értékesítési munkakörökben alkalmazandó, például egy autókereskedésben. [3]

Itt, nálunk Kelet-Európában a dolgozók az erőskezü, karizmatikus, irányító főnököt szeretik. Elvárják, hogy ne csak a cél legyen világos és előírt, hanem az addig vezető lépések is. Nem kívánják a személyi szabadságot, mint amit az amerikaiak. Fontos megjegyezni, hogy a stratégiai döntéseknél bizonytalanok, nem szeretik felvállalni a felelősséget, helyette inkább tanácsért, megoldásért a főnökükhöz fordulnak. [3]

A latin országokból jövő munkavállalókra jellemző, hogy az erős és karizmatikus vezetőt részesítik előnyben, hisz önmaguk is ilyenek. Olyan vezetőt, egyéniséget keresnek, akire felnézhetnek, aki motiválni képes őket. Az önálló munkavégzést jobban preferálják, mint a csapatban való munkavégzést. Fontos tudni, hogy a versengés tekintetében pont az amerikaiak ellentéte, hiszen a „Hónap dolgozója” cím elnyerése egyáltalán nem motiválja őket. Nem várt hatást, ellenszenvet vált ki belőlük, az iskolás éveikre emlékezteti őket.

Zárásként, saját tapasztalataimra hivatkozva, úgy tudnám összefoglalni a fent leírtakat, hogy mindig legyünk tisztában milyen nemzetiségű emberekkel fogunk dolgozni, így fel tudunk készülni az egyes kultúrák közti különbségekre. Természetesen nem kell úgy viselkednünk, mint egy amerikai, ha egy olyan csapatba kerülünk, ahol csak amerikai állampolgárságúak vannak, hiszen látszana rajtunk, hogy a viselkedésünk nem természetes és csak nevetségessé tennénk magunkat. Így meg kell maradnunk olyannak, amilyenek alpból vagyunk, alkalmazkodni és finomítani természetesen lehet viselkedésünkön, de csak egy olyan szintig, amíg természetesek maradunk a saját szerepünkben. [3]

2.4 MOTIVÁCIÓ A GYAKORLATBAN – ÖSZTÖNZÉSI RENDSZEREK

Végezetül bemutatom az ösztönzési rendszer elemeit, a különféle ösztönzési módszereket illetve ezek típusait, melyek igazak mind nemzetközi mind hazai szinten.

Alapvetően két nagy csoportot különböztethetünk meg az ösztönzési rendszer elemeiként. Az alkalmazottnak járó javak lehetnek pénzjövödelmek vagy nem pénzbeli juttatások.

Az első csoportba tartozik az alapbér illetve az esetleges bónuszok is. A bónusz lehet teljesítmény szerint megállapított, azaz minél jobban teljesít a dolgozó, minél több terméket tud eladni, annál magasabb bónuszra lesz jogosult. Egy másik példája, ha a dolgozó képes egy meghatározott mennyiséggel többet előállítani, értékesíteni, mint az átlag, akkor egy előre megállapított összeg felvételére jogosult.

Az ösztönzési rendszer másik nagy csoportját képezik a nem pénzbeli juttatások. Ennél a pontnál fontos, hogy tisztában legyünk az egyes nemzetek közötti különbségekkel és ezeket tartsuk is tiszteletben. Ezen csoport bizonyos országokban egyik leggyakrabban alkalmazott eleme a „Hónap dolgozója” cím elnyerésének lehetősége. Mint ahogy azt már az előzőekben is említettem, az amerikai munkavállalókat ez nagymértékben és megfelelően tudja motiválni, hiszen versengő beállítottságúak. Ugyanakkor latin országokra, elsősorban, Mexikóra ez egyáltalán nem igaz, az emberekre nincsen pozitív hatással, hiszen az általános iskolás éveikre fogja őket ez emlékeztetni és nem fognak jobban dolgozni, ha így szeretnénk honorálni a teljesítményüket.

Legalapvetőbb különbség az ösztönzési rendszereknél, hogy vannak hagyományos bérrendszerek, léteznek teljesítmény alapú ösztönző rendszerek illetve létezik kompetencia alapú bérrendszer is.

A hagyományos bérrendszernek három altípusa van. Az első a szolgálati idő szerinti bérezés, melynek során, ahogy emelkedik a szolgálati idő, ezzel egyenes arányban emelkedik az alapbér is. Azaz minél tapasztaltabb, idősebb valaki, annál magasabb alapbérre lesz jogosult. Második típus az érdem szerinti bérezés, amely két újabb csoportra bontható, mégpedig a magánszektorra jellemző sávós módszerre és a köztisztviselői szférára jellemző osztályokra. Sávós megoldásra jellemző, hogy az adott sávban a

kifizetésre kerülő bér az adott dolgozó teljesítményétől függ. Az egyes sávok között lehetnek átfedések is, de létezik az átfedés nélküli sávos bérezés is.

Az állami szférára jellemző osztályos módszer esetében, a dolgozókat különböző osztályokba sorolják, és ennek megfelelően kapják a járandóságukat.

Harmadik típus a változó mértékű bérezés, mely tulajdonképpen a szolgálati idő szerinti bérezés továbbfejlesztett változata. Az alapvető különbség a szolgálati időssel szemben, hogy itt nem jár automatikusan béremelés a szolgálati idő előrehaladtával, hanem teljesítmény függvényében változik.

A teljesítmény alapú bérezésnek ugyancsak három altípusa különböztethető meg. Az egyéni bónusz, csoportos bónusz és a nyereségrészesedés.

Az egyéni bónusz az egyén saját teljesítményének a növelésére van pozitív hatással, ezzel ösztönzik a dolgozót, hogy teljesítsen jobban. Ezzel szemben a csoportos bónusz esetében, már az egész csapatot motiválják, ez az egész csoport számára jutalmat, elismerést jelenthet. A harmadik típus a nyereségrészesedés. Amennyiben a vállalat eléri a kitűzött célokat, vagy akár jóval meg is haladja, abban az esetben a dolgozók a szokásos javadalmazásokon felül, az elért profit függvényében jutalomban részesülnek. Ez a vállalati teljesítmény alapú ösztönzés. Azt az összeget, melyet nyereségként szétosztanak a munkavállalók között a vezetők határozzák meg, vagy egy adott formula alapján kerül kiszámításra.

Az utolsó fajtája az ösztönzési rendszerek típusainak a kompetencia alapú bérrendszer. Ebben az esetben akkor jár plusz pénzbeli vagy egyéb juttatás, ha az adott dolgozó rendelkezik bizonyos kompetenciákkal. Ez lehet akár egy vizsga, melynek sikeres teljesítése esetén a dolgozó előléptetésre és pénzbeli jutalomra lehet jogosult. [5]

3. GAZDASÁGI HATÁSOK

Mielőtt ismertetésre kerülnének a számadatok, a külföldön dolgozó, tanuló magyarok tekintetében, érdemes tisztázni, hogy ki is számít elvándorolt magyarnak. A válasz talán nem is olyan egyértelmű, mint ahogy azt elsőre gondolnánk.

Vajon mondhatjuk-e egy Erasmus program keretein belül külföldön tanuló magyar diákra, hogy külföldön él. Első belegondolásra igen. De nézzük csak meg a dolgokat közelebbről. Amennyiben a hallgató egy évre ment ki tanulni, akkor a karácsonyi ünnepekre visszatér az országba, eltölt itthon néhány napot, hetet, majd visszamegy levizsgázni, a kint hallgatott tantárgyakból. Vizsgaidőszakot követően ismét hazatér, mert szünet van az egyetemén. Tehát kint tanult 4 hónapot, majd másfél-két hónapra hazajön pihenni. Ebbe beleszámoltam az itthon töltött időt a két ünnep között is. Amint kezdődik az új félév megint útra kel és kezdődik minden előről. Erre nem igazán használhatjuk azt a jelzőt, hogy „külföldön tanuló magyar diák” hiszen, ingázik a hazája és a kinti lakóhelye között, még ha nem is naponta, de nem tölt el huzamosabb időt külföldön.

Lássunk egy másik helyzetet.

Vajon használhatjuk-e a külhoni magyar jelzőt, egy olyan munkavállalóra, aki az osztrák határtól 20km-re lakik magyar területen, de a munkahelye már a határ másik oldalán, Ausztriában van? A válasz itt sem egyértelmű, hiszen Magyarországon lakik, azonban a lakhelyén és családján kívül semmi sem köti az országhoz. Ausztriában dolgozik, ebből adódóan ott fizet adót, ott van társadalombiztosítás fizetési kötelezettsége, munkája az osztrák GDP-re van elsődlegesen hatással.

Ezek tudatában kire használhatjuk a külföldön élő, dolgozó, tanuló, azaz külhoni magyar jelzőt? Válaszom, hogy elsősorban olyan magyarokra, akik elköltöztek az országból, munkahelyük külföldön van és csak nagyon ritkán térnek haza, rokonlátogatás gyanánt, hivatalos ügyek intézése miatt.

Annak a megítélése, hogy jelenleg hány magyar él külföldön, hányan próbálnak szerencsét az ország határain kívül, rendkívül bonyolult és összetett feladat, ahogy azt láthattuk a fent említett példákon is. Hiszen nem tisztázott, nincs pontos vélekedés arról, hogy ki számít külföldön élő magyarnak, így a KSH is csak becsléssel tudja megállapítani ennek a számát.

Elsődleges hatása annak, hogy egyre több magyar munkavállaló dolgozik külföldön, az az, hogy torzító hatással vannak a foglalkoztatottsági statisztikákra. A KSH következőképpen méri a foglalkoztatottságot.

Statisztikai mintavétellel embereket kérdeznek meg, hogy egy adott időszakban dolgoztak-e külföldön. Ez az adott időszak bármekkora nagyságú lehet, nincs minimális vagy maximális hossza. Ha például 100 emberből 10 dolgozik külföldön, akkor a KSH csak az itthon maradt 90 embert tudja megkérdezni. Tegyük fel, hogy a mérés során a KSH azt mérte, hogy 50%-nak volt munkahelye, akkor ezt ezután kivetítik a teljes népességre, ami a példánkban 100 fő volt. Így azt a következtetést vonják le, hogy az adott időszakban 50 ember dolgozott, ugyanakkor ez a szám valójában 45, mert a külföldön dolgozó 10 embert nem tudják elérni, azaz kimarad a mintából.

Az elvándorlás elsősorban a magyar orvosoknál jelentkezik rendkívül negatív hatással a magyar gazdaságra nézve. Gondoljunk csak bele, hogy az itthon tanult magyar orvos, az egyetem elvégzése után nem Magyarországon, hanem Németországban vagy Nagy-Britanniában képzelel el a jövőjét. Az államnak, az adófizető magyar állampolgároknak több millió forintba kerül egy-egy orvos hallgatónak a taníttatása, így nem csupán ez az összeg vész kárba - hiszen tudását nem itthon kamatoztatja és hasznosítja – hanem az általa befizetendő adótól, egészségügyi hozzájárulástól is elesik az állam.

Hosszú évek után, először tapasztalták azt, hogy megállt a külföldre távozó magyar orvosok számának a növekedése, ugyanakkor az ápolók, gyógyszerészek és a fogorvosok közül egyre többen tervezik, hogy elhagyják az országot. A csökkenés elsősorban a hallgatói szerződéseknek valamint az állam által nyújtott ösztöndíjprogramoknak köszönhető. A Markusovszky Lajos-ösztöndíj programot szakorvos jelöltek és rezidensek számára indították el 2011-ben. Ennek keretein belül havonta 100.000 forintos ösztöndíjban részesülnek azok, akik vállalják, hogy az egyetem elvégzését követően Magyarországon dolgoznak és nem fogadnak el hálapénzt. Az ösztöndíj programra már tavaly is túljelentkezés volt, 600 pályázat érkezett az 500 helyre. [6]

Az Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal adatai szerint tavaly, 2013-ban 111 fővel (1950-re) csökkent azon egészségügyben dolgozók száma, akik hatósági igazolványt kívántak kiváltani a külföldi munkavállaláshoz. Az 1950 külföldre távozott főből 955 volt az orvosok száma. Összehasonlításképpen 2012-ben 1100 doktor, míg 2011-ben 1200-an igényelték a hatósági igazolványt. [7]

4. MAGYAROK ELVÁNDORLÁSA – BESZÉLJENEK A SZÁMOK [8]

Az alábbiakban a SEEMIG projekt legfontosabb elemeit fogom ismertetni, melyből kiderül, hogy pontosan hány magyar állampolgár élhet külföldön. A SEEMIG projekt egy transznacionális együttműködési program, amely az Európai Unió és Magyarország társfinanszírozásával valósult meg.

Annak a feltárása, hogy Magyarországról hányan vándoroltak el, meglehetősen összetett és bonyolult feladatnak ígérkezett, hiszen:

- ✦ az EU-s csatlakozás, valamint a schengeni övezetbe való belépést követően hazánk megadta a lehetőséget a szabad munkaerő áramlásnak Európán belül. Ennek következtében megszűnt az elvándorlás szigorú nyilvántartása,
- ✦ hiányosak és nem megfelelőek a tükörstatisztikák, azaz a bevándorlókat fogadó országok statisztikái.

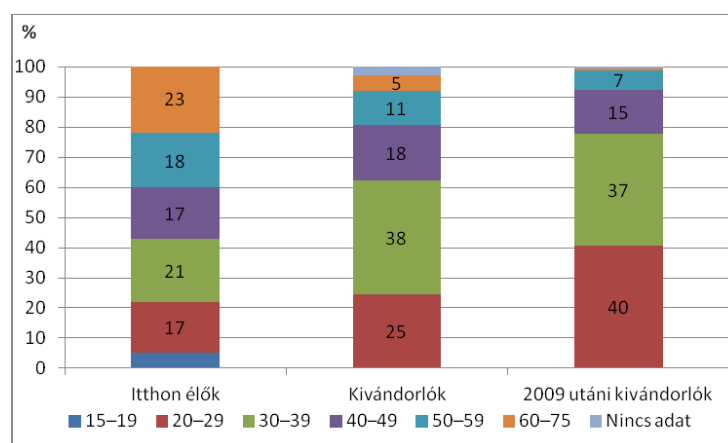
A SEEMIG projekt során, annak megállapítására, hogy hányan hagyták el az országot, három különböző adatforrást használtak fel. Ezek az alábbiak:

1. SEEMIG pilot survey – az itthon maradt családokat keresték fel és kértek információkat, hogy él-e külföldön családtagjuk. Így csak azokról a kivándoroltakról szerezhetők információk, akiket a családtagok megneveztek, illetve akiknek vannak itthon maradt rokonaik, melynek következménye, hogy a kutatás alulbecsüli a kivándoroltak számát. Valamint nem a mennyiségi adatokra kapunk választ, hanem sokkal inkább az összetételre.
2. A Népeségtudományi Kutatóintézet Életünk Fordulópontja azt vizsgálta, hogy „személyi adat- és lakcímnnyilvántartásban szereplő személyek a bejelentett állandó lakcímükön élnek-e vagy más magyarországi címen vagy esetleg pedig külföldön.” Megállapítható tehát, hogy 2013-ban 335 ezer olyan fő volt, aki nem élt Magyarországon életvitelszerűen.
3. A tükörstatisztikák segítségével becsülhető a külföldön élő magyaroknak a száma, ezek a fogadó országoknak a statisztikái. Az adatok azt mutatják, hogy az EU és EFTA tagországokban 280ezer magyar állampolgár élt 2013-ban.

Az itt megnevezett adatforrásokat a SEEMIG projekt keretén belül két különböző módon is megpróbálták felhasználni, melynek során hasonló eredményekre jutottak. Így megállapítható, hogy „2013 év elején nagyságrendileg 350 ezer olyan kivándorolt magyar

élt a világban, akik 1989 után és legalább egy évvel a felmérés előtt hagyták el az országot.” (Forrás: SEEMIG – Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról). Ez azt jelenti, hogy a magyarok csupán **3.5%-a** dolgozik az EU más tagállamában illetve a nagyvilágban. A következő fejezetben nemzetközi kitekintést végzek és bemutatom, hogy a lakosság hány százaléka dolgozik külföldön a környező országokban.

A statisztikák azt mutatják, hogy elsősorban a fiatalok próbálnak szerencsét külföldön. Az 2. ábra is mutatja, hogy a kivándorló magyaroknak a 25%-a 20-29 év közötti, 63%-uk 40 év alatti. Még megdöbbentőbb a helyzet, ha a 2009 után kivándorlókat vesszük alapul. Az ő esetükben 40%-uk 30 év alatti, valamint 77%-uk még nem érte el a 40 éves kort. Ha az adatokat összehasonlítjuk az itthon maradottakkal, akkor azt láthatjuk, hogy az itthon élők csupán 38%-a 40 év alatti, 18%-uk tartozik az ötvenesek közé. Ezt a jelentős eltérést jól tükrözik az átlag életkorok is, hiszen a migránsoknál ez a szám 38 év, addig az itthon élőkénél 45 év.

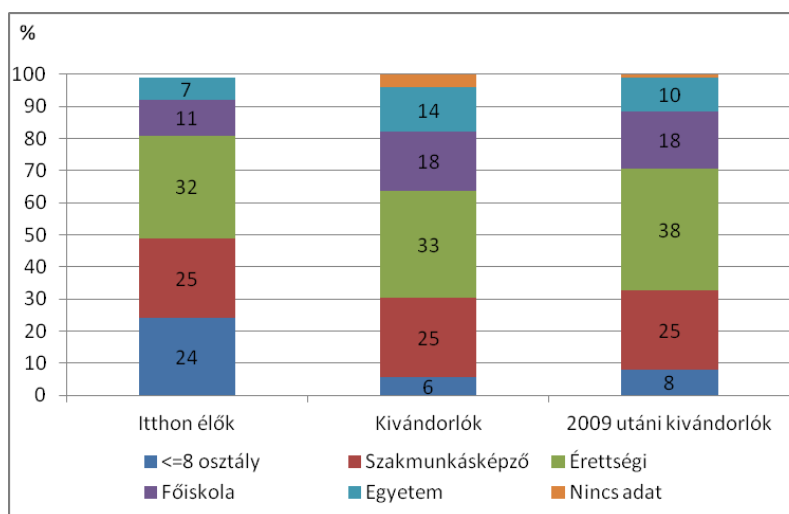


2. ábra: Az itthon élők és a kivándorlók, ill. 2009 után kivándorlók korcsoport megoszlása %-osan

Forrás: SEEMIG – Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról

Ugyancsak jelentős különbségek figyelhetők meg az itthon élők és a migráns magyarok végzettségeit tekintve (lásd 3. ábra). Mindenképp szomorú hír, hogy az itthon élők csupán 18%-a rendelkezik diplomával, addig a kivándorlók 32%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel. Nem figyelhető meg jelentős különbség az érettségivel rendelkezők körében, hiszen az itthon élők 32%-a, a kivándorlók 33%-a rendelkezik érettségivel. Nagyobb eltérés jelentkezik a 2009 után kivándorlókkal összehasonlítva, mert itt 38% az

érettségivel rendelkezők aránya. Szintén jelentős különbség mutatkozik a 8 osztállynál kevesebbet végzeteknél, az itthon élők 24%-ára, míg a migráns magyarok 6%-ára jellemző, hogy 8 osztállynál kevesebbet végeztek.



3. ábra: Az itthon élők és a kivándorlók, illetve 2009 után kivándorlók végzettség szerinti megoszlása

Forrás: SEEMIG – Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról

5. ÖSSZEHASONLÍTÁS – NEMZETKÖZI KITEKINTÉS [9]

Amennyiben összehasonlítjuk kelet-közép európai országokban az elvándorlás mértékét, arra a következtetésre jutunk, hogy Magyarországon egyáltalán nem magas az elvándorló fiataloknak az aránya, elmaradunk a régió többi országaihoz képest. A 2004-es EU-s csatlakozást követően nem növekedett meg a kivándorló magyaroknak a száma, holott a várakozások ezt mutatták. Ugyanakkor a 2007-ben csatlakozó Románia és Bulgária esetében már jóval magasabb volt az elvándorlás mértéke.

A célországok tekintetében viszont hasonlóság mutatkozik. Magyarországra és a környező országokra is igaz, hogy a legkedveltebb országok közé tartozik Ausztria, Németország, Nagy-Britannia valamint Írország.

Az a tendencia figyelhető meg egészen a 2000-es évektől napjainkig, hogy amikor a 2000-es években beszűkült a hazai munkaerőpiac illetve a gazdasági mutatók romlani kezdtek, akkor az országot elhagyók száma növekedni kezdett, amely egészen hosszú ideig folyamatos volt, majd 2011-től még inkább felgyorsult. Ennek a felgyorsulásnak tisztán kivehető oka az volt, hogy 2011-ben a német és osztrák munkaerő piacot megnyitották a

külföldiek, így a magyarok számára is megnyílt a lehetőség e két ország munkaerőpiacán való részvételre.

A továbbiakban egy EU-s kutatás eredményeit ismertetem, mely kutatás arra irányult, hogy mekkora mértékű az emigráció az EU többi tagállamában. A kutatás során 27.563 főt kérdeztek meg az EU 27 tagállamában illetve Horvátországban. A megkérdezés face-to-face, azaz közvetlen megkérdezés formájában történt, a kérdezőbiztos tette föl a kérdéseket, mindenkinek a saját anyja nyelvén. A minta reprezentatívnak tekinthető, 2013. április 26. és május 14. között zajlott az adatgyűjtés. A kutatás eredményeit összevetem a hazai adatokkal abból a célból, hogy kiderítsem, hogy mennyire is igaz a médiában és egyéb forrásokon keresztül hangoztatott állítás: „Magyarországról mindenki csak menekül, nem jó itthon élni”.

Az Európai Unió polgárok csupán 9%-a dolgozott már egy másik országban. Munka alatt hosszú időt értek dolgozatomban: legalább 6 hónapot, de inkább hosszabb időtartamot.

Minden megkérdezett negyedik EU-s állampolgár nyilatkozta azt, hogy az elkövetkezendő 10 évben határozottan (8%) illetve valószínűleg (17%) dolgozna külföldön, az EU egy másik tagországában.

A többség (54%) azt állította, hogy semmi áron se hagyná el országát, még csak meg sem fordulna a fejében, hogy külföldön dolgozzon. 17%-uk nyilatkozta azt, hogy valószínűleg nem dolgoznának máshol, mint a hazájukban. Nagy különbségek vannak, ha egyesével nézzük meg az országokat. Svédországban a legnagyobb a mobilitási hajlandóság, legalább minden második állampolgár dolgozna szívesen egy másik EU-s országban, egészen pontosan a svédek 54%-a. Ugyancsak magas az arány Horvátország (43%), Szlovénia (39%), Észtország (36%), Spanyolország és Ciprus (35%-35%) esetében. Azok az országok, ahol a lakosság legkevésbé venne számításba egy külföldi álláslehetőséget Ausztria (12%), Csehország (14%), Németország (16%), Luxemburg (16%). Összehasonlításképpen annak aránya, hogy megfontolná az elkövetkezendő 10 évben, hogy munkát vállaljon az EU más tagállamában Magyarország esetében 32%, amely az élmezőny közelébe repíti az országot.

A kutatás másik felében arra voltak kíváncsiak, hogy a megkérdezettek dolgoztak-e vagy dolgoznak-e jelenleg az EU más tagállamaiban. Az eredmények Magyarország tekintetében igen meglepőek.

Magas migrációs értéket mértek többek között Románia (12%), Lengyelország (12%), Szlovákia (13%) és Ausztria (13%) esetében. Magyarország tekintetében az arányok átlag alattiak, hiszen a magyarok 3%-a állította, azt, hogy már dolgozott az EU más országaiban, további 3%-ék nyilatkozta azt, hogy jelenleg is dolgozik az EU egy másik tagállamában. Ennél alacsonyabb értékeket mértek Csehországban, ott csupán a lakosság 4%-a dolgozott vagy dolgozik jelenleg is egy EU-s országban. Ez az arány Horvátországban 9%-ék, Szlovéniában 7%-ék.

Az itt tapasztalható eltérésből – Magyarország esetében 32% menne el, de valójában csak 3% dolgozott már, valamint további 3% jelenleg is dolgozik külföldön – azt a következtetést vonhatjuk le, hogy valóban nagy különbség van az elgondolás és a megvalósítás között. Bizonyára sokkal könnyebb azt mondani, hogy én szívesen elmennék, mint azt, hogy valójában szerencsét is próbálok és belevágok. Véleményem szerint az emberek nagy többsége első felindulásából mondja azt, hogy elhagyná az országot, ezzel magyarázható a kimagasló 32%, és csak kis hányaduk teszi meg valójában. Ugyancsak magyarázat lehet a nagy különbségre az, hogy megpróbálják, utána járnak a dolgoknak és rájönnek arra, hogy nincsenek is annyira rossz helyzetben, mint azt először gondolták, hiszen máshol sem könnyebb az élet.

6. SAJÁT MOTIVÁCIÓIM – NYÁRI MUNKA AZ USA-BAN

A továbbiakban ismertetem a saját motivációimat, engem mely tényezők ösztönöztek arra, hogy egészen az Egyesült Államokig repüljek, és ott dolgozzak közel három hónapon keresztül a nyár folyamán. Saját példámon keresztül mutatom be, hogy milyen tapasztalatokkal gazdagodik az ember, ha külföldön próbál szerencsét, milyen nehézségekkel, megpróbáltatásokkal kell szembe néznie külföldön, távol az otthonától.

Az első és legfontosabb motivációm a nyelvgyakorlás lehetősége volt. Úgy gondoltam, ha eltöltök három hónapot anyanyelvi környezetben, azzal nyelvtudásomat jelentős mértékben fejleszteni tudom.

Ugyancsak fontos szempont volt, hogy merjek megszólalni idegen nyelven. A kinti környezetben egyszerűen rá voltam kényszerítve, hogy muszáj angolul beszélnem, különben nem tudom magam megértetni, nem tudom elmagyarázni, hogy mi a problémám. Mindig is érdeklődtem az idegen kultúrák iránt, vonzott és a mai napig vonz a világ sokszínűsége. Tisztában voltam, hogy egy ilyen amerikai táborban, számos különböző nemzetből érkezett ember képviselteti magát. A teljesség igénye nélkül volt szerencsém megismerni az amerikai, brit, argentin, mexikói, columbiai, spanyol, orosz, cseh és lengyel kultúrákat.

Amikor a legelső alkalommal kimentem dolgozni, még nem is voltam tudatában annak, hogy mennyire nagyszerű érzés úton lenni, utazni, világot látni. Másodjára, amikor jelentkeztem a programra, a fő motivációm az utazás lehetősége volt. Rádöbrentem, hogy mennyire kiváló, felemelő és csodás érzés elmenni olyan helyekre, ahol az ember előtte még nem járt.

Ugyancsak fő motivációm volt, az, hogy bebizonyítsam önmagamnak, hogy képes vagyok egy teljesen ismeretlen környezetben megállni a helyem, idegen kultúrában barátokat szerezni és kapcsolatokat kialakítani.

Szintén motivált, hogy fűtött a kalandvágy. Kíváncsi voltam, hogy milyen egy diákmunka az óceán másik oldalán.

Az alábbiakban röviden ismertetném, hogy rám milyen hatással volt a külföldi munkavállalás, hogyan és miben változtatta meg a személyiségemet, melyek voltak az előnyei illetve a hátrányai.

Elsődleges változás az volt, hogy meg mertem szólalni angolul emberek előtt, nem éreztem magam feszélyezve, ha idegen nyelven kellett megszólalnom, illetve felszólalnom, azaz kommunikációs készségem jelentős mértékben fejlődött. Ezt mindenképp pozitívan értékelem, hiszen ez volt az egyik legfontosabb motivációm, akkor, amikor jelentkeztem a programra.

Úgy gondolom, hogy sokkal nyitottabbá váltam az emberek felé, sokkal könnyebben tudok kapcsolatokat kialakítani, függetlenül attól, hogy angolul vagy magyarul kell beszélni, azaz kapcsolatteremtő készségem is javult.

Szeretném megismerni a világot. Mint ahogy azt már fentebb is említettem, rádöbrentem, hogy milyen jó érzés is utazni, mondhatni, hogy már-már a hobbimmá vált.

De milyen is a külföldi életnek a munka része? Borzasztóan kemény és fárasztó. Nem csak a nyelvi nehézségek miatt, hanem a kulturális különbségekből fakadóan is.

Amerikában a felettesek elvárják, hogy ha kiadnak egy feladatot, azt a beosztottnak hibátlanul kell elvégeznie. Nem veszik figyelembe, hogy esetleg a beosztott még nem végzett ilyen feladatot korábban, elvárják az egyéntől, hogy feltalálja magát, felismerje a helyzetet és elvégezze a rá kiszabott feladatot a legjobb tudása szerint.

A csapatmunkáról való gondolkodás is eltér az egyes nemzetek között a kulturális különbségekből adódóan. Amerikában íratlan szabály, amennyiben valaki végzett a rá kiszabott feladatkörrel, sikeresen teljesítette, utána kérdezze meg a többieket, hogy miben állhat a segítségükre. Nem számít, hogy valaki már ledolgozta a napi megengedett óraszámot, érdeklődni kell és új munkát, feladatot keresni, egészen addig, mindaddig, amíg az egész csapat be nem fejezte a munkát.

7. KÉRDŐÍVES KUTATÁS

A kérdőíves kutatásom alkalmával két külön kérdőívet készítettem el. Az első kérdőíves kutatás során már külföldön, elsősorban Németországban élő magyarokat kérdeztem meg arról, hogy őket mi motiválta abban, hogy külföldön próbáltak szerencsét. Érdekelt, hogy motiváltak-e még a döntésük mellett, ki tartanak-e mellette, vagy legszívesebben hazajönnének, mert csalódtak a külföldi életben.

A második kérdőívben arra kerestem a választ, hogy mi motiválja a felsőoktatásban tanuló magyar fiatalokat arra, hogy majdan külföldön dolgozzanak, ha Magyarországon diplomát szereztek. A kutatás során összehasonlítottam a távozni készülőket, illetve a szándékaik szerint itthon maradókat motivációik alapján.

A továbbiakban ismertetem primer kutatásomat, valamint a kutatás során használt kérdőívek eredményeit elemzem és értékelem.

7.1 KÉRDŐÍVES KUTATÁS BEVEZETÉSE, ELEMZÉSE

7.1.1 KÉRDŐÍVES KUTATÁS ALANYAI

Köszönhetően annak, hogy két kérdőívet készítettem, az egyes kérdőíveknek más és más csoportok voltak az alanyai. Elsősorban, Németországban élő magyarok megkérdezésekor arra törekedtem, hogy olyan magyar embereket érjek el, akik már kint élnek és dolgoznak. A szociális média segítségével felhasználva gyorsan és eredményesen sikerült megoldani a feladatot.

A második kérdőív alkalmával, a magyar fiatalok motivációbeli különbségeit kívántam feltárni, szintén a szociális média és úgy szintén az internet segítségével értem el a kutatásom alanyait, olyan magyar fiatalokat, akik jelenleg egyetemen vagy főiskolán tanulnak.

7.1.2 KÉRDŐÍVES KUTATÁS HÁTTERE

A TDK dolgozat első felében elméleti áttekintést végeztem, ismertettem a legfontosabb tudnivalókat a motiváció témaköréről. A kérdőíves kutatásokat azért végeztem el, hogy,

felvázoljam, hogy milyen módon is van jelen a motiváció az emberek hétköznapijaiban legfőképpen a külföldi munkavállalás vagy külföldi tanulás motivációját tekintve.

Kétfajta kérdőívet készítettem, amelyeket elsősorban a szociális média segítségével terjesztettem el, próbáltam minél több helyen megjelentetni, hogy minél több emberhez jusson el. A két kérdőív készítésének az volt a célja, hogy a jelenleg nagyon is aktuális témakört mind a két fél szemszögéből vizsgáljam meg. Ennek tudatában, az elsőben arra kerestem a válaszokat, hogy a még itthon lévő magyar felsőoktatásban résztvevő fiatalokat mi motiválja abban, hogy külföldre menjenek, addig a már kint lévő magyarok hogyan értékelik kinti életüket, neki vágnának-e újfent, mit javasolnak még itthon maradott társaiknak.

A primer kutatást a kutatás megkezdése előtt felállított hipotézisek alapján végeztem, célom a feltételezéseim megerősítése vagy elvetése az eredmények függvényében. A kérdőív elkészítése során elsősorban saját külföldi tapasztalataimra támaszkodtam, ezek segítségével és a lefolytatott mélyinterjúk alapján strukturáltam a kérdőíveket.

7.1.3 KÉRDŐÍVES KUTATÁS CÉLJA

Mivel két olyan hipotézist állítottam fel, amelyek két különböző célcsoportra irányulnak eltérő helyzettel és motivációval, ezért a két célcsoportot nem tudtam egy kérdőív segítségével lemérni, ebből kifolyólag két különböző kérdőívet kellett összeállítanom. A kérdőívek összeállítását megelőzte mélyinterjúk készítése is, amelyekre azért volt szükség, hogy egyrészt világosabb és hitelesebb képet kapjak az elemezni kívánt helyzetről, valamint a kapott válaszok segítségével jól megszerkesztett és megfelelően átgondolt kérdőíveket alkossak meg.

7.1.4 KÉRDŐÍV SZERKESZTÉSE ÉS KIPRÓBÁLÁSA

Mielőtt elkezdtem volna készíteni a kérdőíveket, azt kellett meghatároznom, hogy milyen jellegű kérdéseket fogok feltenni, illetve a kérdőívnek milyen lesz a strukturáltsága. Végül a zárt kérdéseket részesítettem előnyben- a nyílt kérdésekkel szemben, mert úgy gondoltam, hogy ez megkönnyíti az értelmezést, feldolgozást illetve az összesítést. A kérdések megfogalmazásánál illetve a válasz opciók megadásánál felhasználtam a saját

tapasztalataimat, motivációimat is, próbáltam magam beleképzelni a válaszadók helyzetébe. Természetesen kérdéseimet érthetően, világosan és egyszerűen kellett megfogalmaznom, hogy a kitöltőnek ne a kérdések értelmezésével menjen az ideje, erre nagy hangsúlyt fektettem, s többek között emiatt is bonyolítottam le a mélyinterjúkat is. A válasz lehetőségek megfogalmazásánál igyekeztem az összes előfordulható választ előre felsorolni, amiből a válaszadó ki tudja választani a hozzá leginkább passzolót. Az elő munka után elkészült kérdőívet kitöltettem néhány ismerőssémmel, meghallgattam a tanácsaikat, amennyiben változtatást igényelt valamelyik kérdés, azt is elvégeztem. Észrevételeiket felhasználva készítettem el a végleges változatot, amelyeket elterjesztettem.

7.1.5 A MINTAVÉTELI MÓDSZER ÉS A MINTANAGYSÁG MEGHATÁROZÁSA

A minta tervezett elemszámát előre nem határoztam meg, számos internetes felületen helyeztem el a kérdőíveket, amelynek az lett az eredménye, hogy a már Németországban kint élő magyarok közül 598-an töltötték ki a kérdőívet. Tekintettel a magas elemszáma, reprezentatív információkat kaptam, amely nagyban hozzájárul a kutatás elemzésének sikerességéhez.

A második kérdőívet, amelyet magyar egyetemisták körében terjesztettem el, ismerősök illetve egyetemista társak segítségével, ugyancsak nagy számban töltötték ki, ebben az esetben az elemszám 177 volt.

7.1.6 A KUTATÁS HIPOTÉZISE

Az első kérdőíves kutatásomban már kint élő magyarokat kérdeztem meg motivációjukkal kapcsolatban. Véleményem szerint a kint élők nagy többsége, akik elhagyják Magyarországot, nem a képzettségüknek és szakterületüknek megfelelő munkakörben dolgoznak külföldön.

Második kérdőíves kutatásom alanyai voltak a magyar felsőoktatásban tanuló hallgatók. Arra voltam kíváncsi, hogy milyen motivációbeli különbségek figyelhetők meg az elmenni szándékozók és a jövőjüket itthon elképzelők között. A kérdőíves kutatás segítségével azt szeretném bebizonyítani, hogy azok a fiatalok, akik külföldre mennének, nem végeznének el bármilyen munkát, csupán a jobb kereseti lehetőségek miatt. Többségük a végzettségének megfelelő munkakörben keresne állást, abban dolgozna a legszívesebben.

7.2 KÉRDŐÍVES KUTATÁS ELEMZÉSE

7.2.1 A KÜLFÖLDI MAGYAROK MOTIVÁCIÓJA

Mindenekelőtt fontos megjegyezni, hogy a kint élő magyarok nagy örömmel fogadták a kérdőívet, nagyon segítőkészek voltak és pillanatok alatt rengetegen töltötték ki a kérdőívet. Ennek tudható be az is, hogy végül 598-an nyilatkoztak motivációjukról. A kérdőív végén, megadtam mindenkinek a lehetőséget, hogy szóljon egy-két szót a témához. Ennek köszönhetően számos visszajelzést, történetet kaptam, amelyek felhasználók az elemzés során, hiszen így még jobban bepillantathatunk a kint élők motivációjába, illetve helyzetébe.

A kérdőív első néhány kérdésében az alapinformációkra voltam kíváncsi. A kitöltők nagy többsége, 43%-a 35 évnél idősebb, jelentős még a 30 és 35 évesek aránya, 16%. Iskolai végzettséget tekintve valamelyest meglepő eredményt hozott a kérdőív. A legtöbben 255 fő, érettségeivel rendelkezik, ez a megkérdezettek 43%-a. Diplomával összesen 213-an rendelkeznek, megoszlását tekintve azt mondhatjuk, hogy 28%-uk főiskolai, míg 11%-uk egyetemi diplomával rendelkezik. Így azt mondhatjuk, hogy a megkérdezettek 39%-a rendelkezik diplomával, ami valamivel kevesebb, mint az érettségivel rendelkezők aránya.

Megállapítható, hogy a megkérdezettek között a két leggyakrabban beszélt idegen nyelv az angol és a német. Mivel a kérdőívet elsősorban Németországban élő magyarok töltötték ki, ezért érthető, hogy ezt a nyelvet beszélik többen. Középszinten a megkérdezettek 34%-a beszéli a nyelvet. 8%-uk él úgy Németországban, hogy nem beszélik a nyelvet, bár alacsony az arány, mégis meglehetősen, hogy vannak olyanok, akik nulla nyelvtudással vágtak neki az ismeretlennek. Angolt csupán a megkérdezettek 57%-a beszéli valamilyen szinten. Legtöbben középfokon illetve alacsony szinten beszélik a nyelvet, csupán 6% jelezte, hogy felsőfokon beszél angolul. Ez azt jelenti, hogy majdnem minden második munkavállaló nem beszél angolul (43%).

Bevezető kérdések utolsó részében arra voltam kíváncsi, hogy Magyarország mely részéről költöztek el az emberek. Az eredményekből az látszik, hogy a minden negyedik megkérdezett a fővárosból költözött el, második leggyakoribb válasz Észak-Magyarország (15%) illetve Dél-Dunántúl szintén 15%-ék volt.

Az alábbiakban ismertetem, hogy a már kint élő honfitársainkat mely tényezők motiválták arra, hogy elhagyják az országot.

A megkérdezettek 69%-a egyáltalán nem vagy közepesen volt elégedett magyarországi helyzetével. Ebből a 69%-ból - 33%, ez minden harmadik megkérdezettet jelent, egyáltalán nem volt megelégedve. Csupán 1%-ék nyilatkozta azt, hogy teljes mértékben elégedett volt helyzetével, ennek ellenére hagyta el az országot.

A kérdőív összeállítása előtt még mélyinterjút készítettem egy már kint élő magyar állampolgárral. Elsőként arra volta kíváncsi, hogy ő mennyire volt elégedett helyzetével? A választ az alábbiakban olvashatjuk:

„Szerettem a munkahelyem, és a szakmámat is. A szinte kizárólag férfi kollégák maximálisan elfogadtak, mind a szakmai tudásomat, mind az embert, aki vagyok. A keresetem alapján véve jónak volt mondható, de ehhez napi 3 órát utaztam télen, nyáron. Karácsonykor, illetve gyermekem születésnapján egyaránt éjjel, nappal dolgoztam. Sajnos a volt férjemmel megromlott a viszonyunk. A munka mellett vidékiek lévén évekig földeken gazdálkodtunk. Akkor még helyben dolgoztam, de a vasút vonalat bezárták, így kénytelen voltam Budapestre (Soroksárra) járni dolgozni, mert máshoz nem értek csak a vasúthoz. Így a gazdálkodást fel kellett adni. Viszont ez elég jól hozott mindig a konyhára, és megszoktuk az ezzel járó életszínvonalat. Sajnos hitelekhez folyamodtunk, hogy a megszokott dolgainkat fenntartsuk. Ez odáig fajult, hogy már nem tudtuk fizetni a tartozásainkat, mert a férjem közben többször is munkanélküli lett, amikor dolgozott, volt mikor még 60ezer Ft-ot se hozott haza. Nő létemre dupláját, tripláját kerestem. Januárban lesz 4 éve, hogy elköltöztem tőle. Ott hagyva őt a jelzáloggal terhelt családi házunkban.”

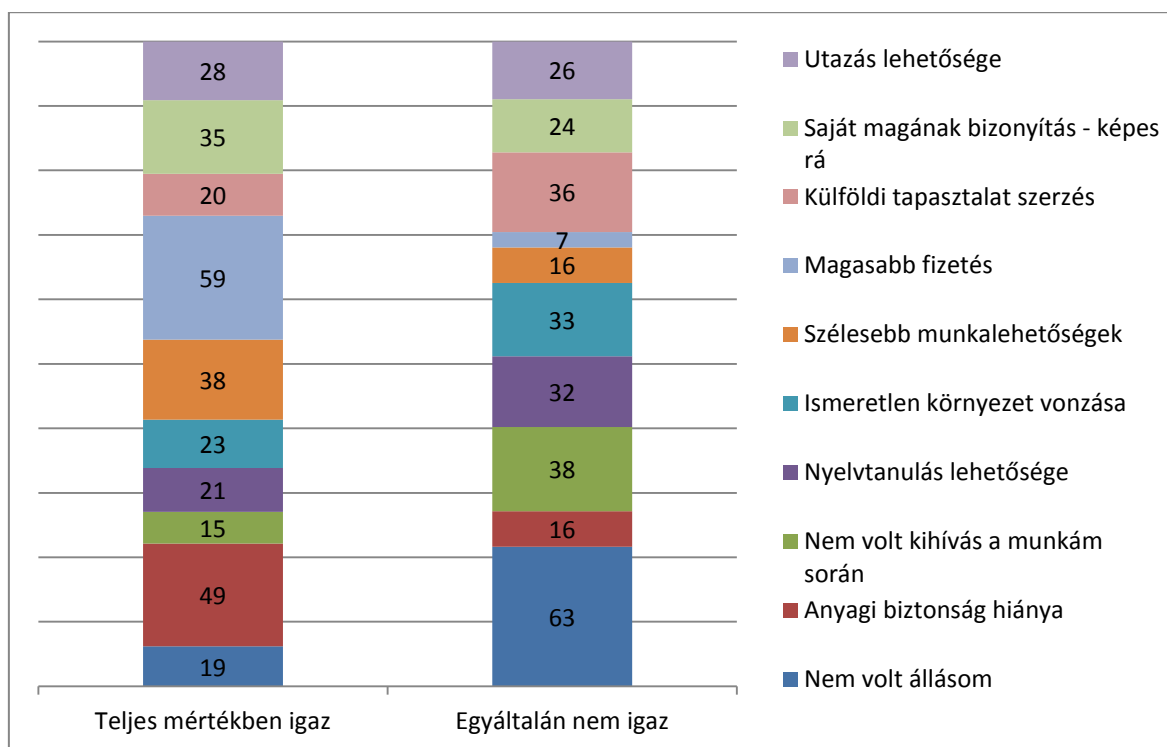
Motiváció tekintetében említésre méltó, hogy a többségnek, 63%-éknak nem volt állandó munkahelye Magyarországon. Azonban érdekes, hogy minden ötödik megkérdezett úgy nyilatkozott, hogy neki volt biztos munkahelye. Ugyancsak fontos motivációs tényező, hogy a nyilatkozók felének nem volt anyagi biztonsága. A megkérdezettek csupán 15%-ára igaz, hogy nem volt kihívás a munkája során. A következő motivációs tényező, amit vizsgáltam, az a nyelvfejlesztés témaköre volt. Kíváncsi voltam, hogy mekkora mértékben motiválta az embereket az, hogy idegen nyelvet tanulhatnak. A válaszok tekintetében elég nagy a szórás. 32% értékelte ezt a kérdést 1-re, azaz őket legkevésbé motiválta a

nyelvtanulás lehetősége. 18% értékelte ezt a kérdést közepesre, míg 21% nyilatkozott úgy, hogy nagyon motiválta a tény, hogy nyelvtudását szeretne volna fejleszteni. A megkérdezettek döntő többségét, 33%-át nem a kalandvágy vonzotta, kényszerből mentek külföldre. Azonban 23%-ra igaz, hogy szeretne volna magát kipróbálni egy ismeretlen környezetben. A válaszadók 38%-a jelölte meg a szélesebb munkalehetőségek opciót, mint elsődleges motivációs tényezőt. Valamivel magasabb arányra számítottam a magasabb pénzkereseti lehetőségek, mint motivációs tényező opciónál. A válaszadók 59%-a nyilatkozott úgy, hogy ez motiválta őket a leginkább. Érdekes, hogy az emberek 7%-át egyáltalán nem motiválta az, hogy több pénzt tudnak keresni külföldön, vagy valójában már tudták, hogy nem is fognak több pénzt keresni, mint itthon. Ugyancsak nagy szórás mutatkozik annak tekintetében, hogy mennyire motiválta a megkérdezetteket a külföldi tapasztalatszerzésnek a lehetősége. A megkérdezett döntő hányadát, 36%-át egyáltalán nem motiválta. 108 embert (18%) közepesen motiválta, míg 20%-ot teljes mértékben motiválta. Fontos megjegyezni a kapott eredményeket a belső motivációt illetően, azaz mennyien szerették volna megmutatni saját maguknak, hogy képesek külföldön is helytállni. A megkérdezettek 35%-a nyilatkozott úgy, hogy elsődlegesen ez motiválta, 17%-ra igaz, hogy közepesen motiválta, valamint 24%-ra jellemző, hogy egyáltalán nem motiválta, nem az volt az elsődleges, hogy bebizonyítsa magának, hogy képes rá. Utolsó motivációs opcióként a „utazni, világot látni szeretnék” lehetőséget adtam meg. A kapott eredményekből látszik, hogy közel ugyanannyi emberre igaz, hogy többek között ez volt a fő motivációjuk, mint amennyire nem. 28%-ra igaz teljes mértékben, míg 26%-ra egyáltalán nem igaz, nem motiválta őket, hogy világot láthatnak (lásd 4. ábra).

A mélyinterjúban ehhez kapcsolódó kérdésre az alábbi választ kaptam Évától:

„Miután elköltöztem a férjemtől, a munkahelyemen laktam egy irodában és a földön aludtam 4 hónapig egy matracon. Utána ismerkedtem meg a jelenlegi párommal, aki szintén elköltözött a feleségétől. Neki egy kiskorú lánya és egy dolgozó fia van. Miután összekerültünk sok mindent kipróbáltunk „otthon”. Párom munka mellett vállalkozó volt. Édességet terített kis boltoknak. Karácsonyfát árultunk. Gyakorlatilag negatív eredménnyel. Sokat beszélgettünk mikor összeköltöztünk, és már akkor megfogadtuk, hogy adunk magunknak fél évet, és ha nem úgy alakulnak a dolgaink, ahogy az nekünk megfelel, akkor elköltözünk az országból. Tisztában voltunk azzal, hogy akkor 45 évesen nem lehet Magyarországon új egzisztenciát teremteni. A párom hasonló anyagi helyzetben

volt, mint én. A lányát taníttatni kell még vagy 7-8 évig. Az pénzbe kerül. Nem élhetünk életünk végéig albérletben kuporogva. Ráadásul a felgyülemlett adósságokat is vissza kell fizetni. Így hát 2013. február 14.-én Valentin napon beiratkoztunk egy német nyelviskolába.”



4. ábra: Motivációs tényezők %-os megoszlása a kint élő magyarok tekintetében

Forrás: Saját készítés

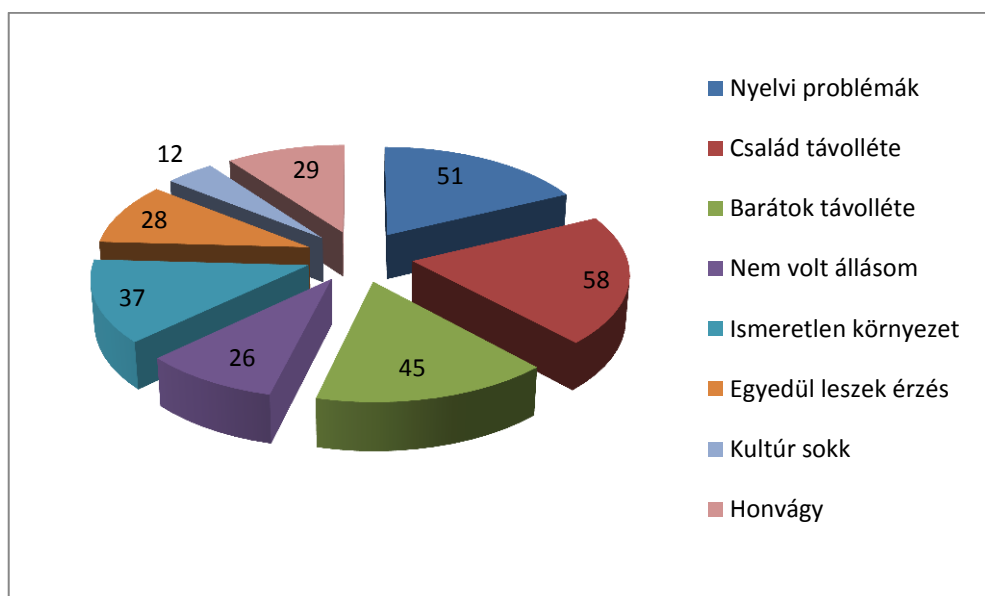
Következő kérdésben arra kerestem a válaszokat, hogy melyek voltak azok a tényezők, amelyek megnehezítették a döntés meghozatalát. Az egyik leggyakoribb a nyelvi problémák voltak, 51% nyilatkozott úgy, hogy ez volt a legnagyobb félelmük. Ugyancsak gyakori volt, hogy Magyarországon kellett hagyni családjukat (58%), barátaikat (45%). Minden negyedik embernek a kiköltözés pillanatában még nem volt állása (26%). Megnehezítette a döntésüket az ismeretlen környezet (37%), valamint az „egyedül leszek” érzésnek a leküzdése 28%-ék (lásd 5. ábra).

Éva válasza az alábbi, amikor arról kérdeztem, hogy mik voltak a félelmei, milyen előnyöket, hátrányokat emelne ki a külföldi munkavállalással kapcsolatban:

„Hátrányként nekem csak az, hogy messze vannak a szüleim és a kisebbik fiam. Mert az idősebb már követett minket és 2 hónapja itt él Ő is, és természetesen dolgozik. De a kicsi is jön januárban.

Persze gond, ha valaki nem beszéli a nyelvet. Nekünk szerencsénk volt, mert egy svájci-német állásközvetítő cég által jöttünk ki és ők nagyon sokat segítettek nekünk. Magyar ügyintézővel kezdtek egy projektet 2013 októberében és a páromat helyezték el legelsőként e projekt keretében. Azután engem is.

Előnyök? Jól keresek. A munkahelyemen szeretnek és megbecsülnek, pedig mikor oda kerültem alig beszéltem pár szót. Eljutottam egy olyan szintre, hogy amit el akarok mondani, azt el tudom mondani és megértem, amit mondanak. Több megbecsülést kaptam az elmúlt majdnem 1 évben, mint a vasútnál 25 év alatt. 1 hónap munkaviszony után a hónap dolgozója lettem. Lehet, hogy butaság, de az ember lelkének fontos, hogy értékeljék a munkáját. Én ezt itt megtapasztalhattam. Főiskolai konyhán dolgozom, és a főnököm azt mondta látszik rajtam, hogy úgy dolgozom, mintha az enyém lenne, szívvel-lélekkel. Nos, én a vasutat is úgy csináltam, és mikor 25 év után felmondtam a főnök még csak meg se kérdezte miért...”



5. ábra: Felsoroltaktól való félelem a kint élő magyarok viszonyában

Forrás: Saját készítés

A továbbiakban arra voltam kíváncsi, hogy a kiköltözőknek mik voltak a terveik a jövőt illetően, tervezték-e a hazajövetelt. 17%-uk nagyon határozott elképzeléssel vágott neki az

ismeretlennek, ők azt mondták, hogy lesz, ami lesz, nem jön haza. 50%-ra igaz, hogy kiköltözik, meglátja, hogy milyen odakint, majd eldönti, hogy inkább hazajön-e vagy sem. 10%-éknak, nem volt választása, mindenképp mennie kellett, mert külföldi munkalehetőséget kapott. A megkérdezettek 24%-a vélekedett úgy, hogy amennyiben nem azt kapja odakint, amire gondolt, akkor hazatér. Azonban meglepő, hogy amennyiben nem válnak be a külföldi élethez fűzött remények, akkor sem jönnek haza. Ez a válaszadók 28%-ára igaz. A megkérdezettek 35%-a nyilatkozott azt, hogy amint rendeződik a kinti helyzetük viszik magukkal családjukat is.

A következő kérdésben arra kerestem a válaszokat, hogy a kint élő magyarok milyen személyiségnek tartják magukat. Számos érdekességet tapasztaltam. Többek között a megkérdezettek 92%-a, mondta azt, hogy nyitott szemmel jár a világban. 78%-ra igaz, hogy érdeklődik idegen kultúrák iránt. Saját tapasztalatból tudom, hogy ez mindenképp szükséges ahhoz, hogy jól kijöjjünk ismeretlenekkel, ne legyenek előítéleteink valakivel szemben, csak azért, mert egy tőlünk eltérő kultúrából származik. A megkérdezettek 59%-ára igaz, hogy szeret és tud is idegen nyelven beszélni. A megkérdezettek 72%-ra egyáltalán nem igaz, hogy otthonülő típus lenne, ami elengedhetetlen ahhoz, főleg az elején, hogy az ismeretlen környezetben érvényesüljünk, már-már otthon érezzük magunkat.

Éva az alábbiakban jellemezte magát, részletesen mesélt arról, hogy Őt miként és hogyan változtatta meg az idegen ország:

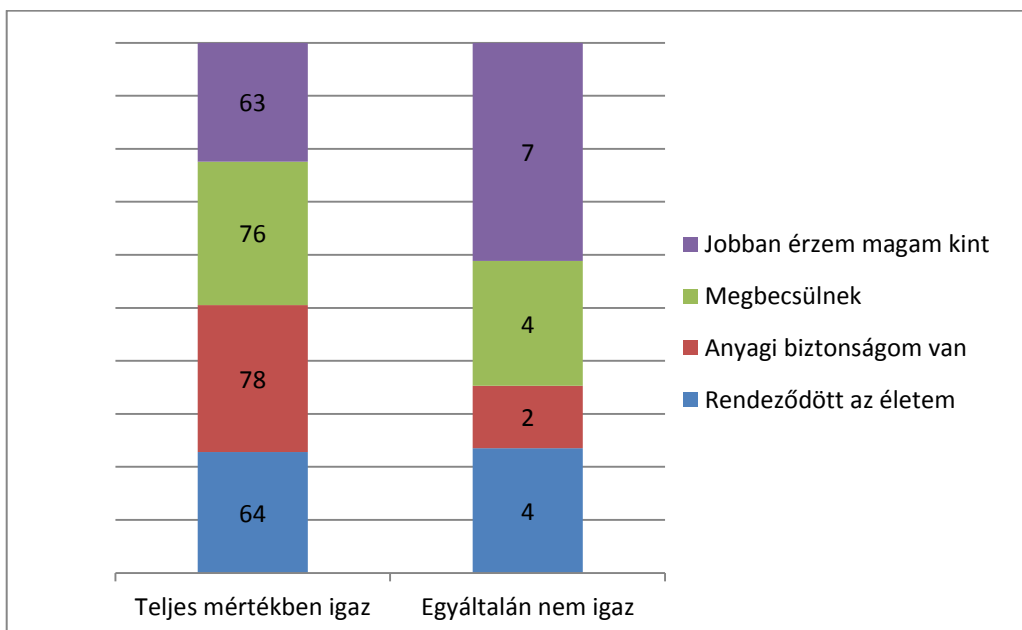
„Nem gondolom, hogy negatív irányba változtam volna. Ezt majd az irigyeim fogják állítani csak, amikor hazamegyek a falumba.

Nyitottabb lettem az emberekre és a mások kultúrájára. Németekkel, törökökkel, olaszokkal dolgozom együtt. Imádom, amikor az olaszok egymással olaszul beszélnek. Nagyon szeretem ezeket az embereket, sokukat csak azért nem nevezhetek „barátnak” mert még nem beszélem elég jól a nyelvet. De jövő héten kezdődik a nyelviskola, ami 2016 februárjáig tart, és középszintű nyelvtudást ad. Már nagyon várom, mert beszélgetni akarok velük mindenről.

Ez mindenképpen pozitív változás. Tanulni, tanulni, tanulni...”

A következő kérdésben arra kerestem a válaszokat, hogy a kinti élet mennyire váltotta be a hozzá fűzött reményeket, mennyire elégedettek kinti helyzetükkel, motiváltak-e még a

külföldi élet mellett. Ahogy azt az 6. ábra is mutatja a megkérdezettek 64%-a elégedett helyzetével, és csupán 4%-a elégedetlen. 24%-uk közepesen elégedett. 78%-ra igaz, hogy már megfelelő anyagi biztonságban élnek, és csupán 2%-ra igaz, hogy továbbra sincs anyagi biztonságuk. Nagy többségüket 450 főt, ez a megkérdezettek 76%-a, megbecsülnek, mint munkaerőt. 63%-uk sokkal jobban érzi magát kint, mint Magyarországon, azonban akad 7%, akik ugyan kint vannak, de sokkal jobban érezték magukat Magyarországon.



6.ábra: Kint élő magyarok vélemény megoszlása

Forrás: Saját készítés

Az alábbi válaszokból megtudhatjuk, hogy hogyan képzeli el jövőjüket a kint élők, gondolkodnak-e azon, hogy hazajönnek. 22%-uk nem jönne haza, mert nem látja értelmét. Másik leggyakoribb válasz pont az ellenkezőjét mondja, azaz 19%-uk hazajönne, mert a szeretteik itthon vannak. A harmadik leggyakoribb választ a válaszadók 16%-a jelölte meg, ők azt állítják, hogy jóval jobban élnek kint, eszük ágában sincs hazajönni. A 22%-ot és az előbbi 16%-ot összegezve azt mondhatjuk, hogy a kint élők 38%-a nem költözne haza, elégedett kinti helyzetével. A megkérdezettek csupán 1%-a állítja azt, hogy hazajön, mert nem elégedett kinti helyzetével, további 5%, azt, hogy ha tehetné, már holnap hazajönne.

A kérdőív utolsó részében állításokat tettem föl és arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők szerint a megfogalmazottak mennyire igazak, milyen mértékben értenek egyet az állításokkal. Az első állítás a következő volt: Külföldön, főleg az elején, sokkal

keményebben és többet kell dolgozni, ahhoz, hogy érvényesüljön az ember. A válaszadók 58%-a, teljes mértékben egyet ért az állítással.

A másik állítás az előzőhöz kapcsolódik, külföldön, főleg az elején, sokkal keményebben és többet kell dolgozni, de az idő előrehaladtával, ez nagyon kifizetődő. A válaszok azt mutatják, hogy 34% szerint teljes mértékben igaz. 25%-uk (147) gondolja úgy, hogy többnyire teljes mértékben igaz. Összességében elmondhatjuk, hogy 350 fő (59%) gondolja azt, hogy többnyire igaz az állítás.

Harmadik állítás során arra voltam kíváncsi, hogy a kint élők szerint mennyivel nehezebb, avagy könnyebb az élet. Az eredmények viszonylag nagy szórást mutatnak. Azt megállapíthatjuk, hogy 43%-uk szerint egyáltalán nem vagy kis mértékben igaz az állítás. (10-es skálán, 1-3ig). 14%-uk állítja azt, hogy teljes mértékben vagy nagymértékben igaz az állítás.

A számokat Éva véleménye is alátámasztja, az alábbiakban olvashatjuk, miként fogalmazott:

„Természetesen maximálisan előnyt jelent, ha valaki beszéli a nyelvet, és ráadásul van egy jó szakmája, és a szakmai nyelvet is ismeri. Nagyon kell akarni dolgozni. Jobban és keményebben, mint otthon. Itt ahol én dolgozom, nem úgy dolgoznak, hogy a „másik is odaférjen”. Ez itt nem működik. Dolgoznak, és mikor végeztek isznak egy sört, és hazamennek.

Hozzá kell még tennem, hogy boldogok az emberek. Én is az vagyok. Rengeteget dolgozom, de boldog vagyok tőle. És nem a pénzt látom benne, amit kapok érte, egyszerűen jó itt lenni.”

Befejezésként megkérdeztem Évától, hogy mit tanácsolna egy fiatal pályakezdőnek?

Ösztönözné-e a külföldi életre saját tapasztalatai alapján?

„Tanulják a nyelvet, egy jó szakmát, és akarjanak dolgozni. Próbáljon meg elsősorban Magyarországon elhelyezkedni, és ha megtalálja a helyét, ne jöjjön idegen országba. De ha nem érzi jól magát, és nem is fizetik meg, úgyhogy tudjon élni, hogy elegendő legyen neki, akkor igenis merjen változtatni, lépni.”

7.2.2 MAGYAR FIATALOK MOTIVÁCIÓINAK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

A kérdőívet úgy állítottam össze, hogy egyszerre mérjem a külföldre távozni akarók, valamint az itthon maradni szándékozók motivációit. Ezt úgy oldattam meg, hogy válaszolni kellett egy egyszerű kérdésre, amelyben arra kerestem a választ, hogy Magyarországon képzelik-e el a jövőjüket vagy sem. Az adott válasznak megfelelően kaptak más és más kérdéseket. Ennek következtében, az alapkérdéseket az elején tettem föl, így most ezek kiértékelésével kezdem az elemzésemet. Két mélyinterjút készítettem el, két különböző magyar egyetemistával. Haag Dominika külföldön képzei el a jövőjét, ellenben Lanszki Donáttal, aki Magyarországon szeretné leélni az életét. Az egyes kérdések kielemezése után, az adott kérdésekre kapott válaszukat is összefoglalom.

A kérdőívet összesen 177 fő töltötte ki, amely ugyan nem közelíti meg a másik kérdőívet, amit 598-an töltöttek ki, de segít abban, hogy a minta megfelelő számosságú legyen. A nemek eloszlását tekintve, azt figyelhetjük meg, hogy 76%-uk nő és 24%-uk férfi. Életkort tekintve, sikerült a fiatalokat elérnem, hiszen ez volt az elsődleges cél, a kitöltők 60%-a tartozik a 20-22 évesek korosztályába. Lakóhely megoszlását tekintve, láthatjuk, hogy a főváros dominál, a kitöltők 56%-a lakik Budapesten, ezen felül mondhatni, hogy egyenlő arányban vannak a Magyarország régióiból származó kitöltők. A beszélt nyelvek tekintetében bátran kijelenthetjük, hogy az angol az elsődleges nyelv, a megkérdezettek 37%-a beszéli a nyelvet felsőfokon, további 45%-uk középfokon. Megállapítható, hogy a megkérdezett fiatalok 82%-a rendelkezik megfelelő nyelvtudással. Második leggyakrabban beszélt idegen nyelv a német. A válaszadók 7%-a beszéli a nyelvet felsőfokon, 23%-uk középfokon áll a nyelvből. Továbbá jelentős az alapfokon németül beszélők aránya, 19%.

A kérdőív bevezetés részében az utolsó két kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy voltak-e már külföldi tanulmányúton, valamint tervezik-e, illetve dolgoztak-e már külföldön, amennyiben nem, tervezik-e.

A válaszadók csupán 19%-a volt már külföldi tanulmányúton, tanult külföldön félévénél hosszabb ideig. További 24%-uk tervezi a tanulmányai során. A többség, 47% nyilatkozott úgy, hogy nem tanult külföldön és 10% válaszolt úgy, hogy nem volt, de nem is tervezi. Ők képzik valószínűleg annak a csoportnak egy részét, akik Magyarországon képzelik el a jövőjüket.

Arra a kérdésre, hogy dolgoztak-e már külföldön, az alábbi válaszokat adták. Meglepően kevesen, 14% nyilatkozta azt, hogy dolgozott már külföldön valamilyen munka keretein belül, például diákmunkásként. További 5 fő Erasmusos szakmai gyakorlat keretében dolgozott külföldön. Így csupán a megkérdezettek 17%-ának van külföldi munkatapasztalata. 20% válaszolta azt, hogy tervezi a külföldi munkavállalást, illetve 21% mondta azt, hogy szakmai gyakorlatot szeretnének külföldön végezni Erasmus ösztöndíj segítségével. A megkérdezettek 22%-a válaszolta azt, hogy nem, de nem is tervezi a külföldi munkavállalást.

Haag Dominika dolgozott már külföldön, az alábbiakban olvashatjuk válaszát:

„2014 nyarán dolgoztam az Egyesült Államokban, 2 hónapon keresztül, mint felszolgáló egy gyerektáborban. Teljes mértékben megerősített és nem csak abban, hogy külföldön szeretnék élni, hanem kifejezetten az Egyesült Államok lenne az, ahol ezt leginkább el tudnám képzelni.”

Lanszki Donát tanult már külföldön, Erasmus program keretein belül Finnországban töltött el egy félévet. Az alábbiakban olvashatjuk válaszát:

„Bár tanultam és éltem is külföldön egy félévet, ennek ellenére azt gondolom, hogy Magyarországon szeretnék családot alapítani és életemet elkezdeni. A kint eltöltött hónapok alatt arra jöttem rá, hogy Magyarország bizony nagyon jó hely, és nekünk, magyaroknak büszkébbnek kellene lennünk arra, amit a történelem során elértünk és végül rájönnénk, hogy nem csupán a magyar emberek vendégszeretőek, de egy nagyon szép országban élünk, rendkívül jó elhelyezkedéssel. A külföldön eltöltött hónapok után, bátran kijelenthetem, hogy minket, magyarokat szeretnek Európában, barátságosnak és vendégszeretőeknek titulálnak.”

A bevezető rész utolsó kérdéseként azt kérdeztem meg, hogy hol képzelik el a jövőjüket. A válasz nagyon megdöbbentő, de ne felejtjük el, hogy ez csupán azt jelenti, hogy ennyien szeretnének külföldön dolgozni, s azt nem állíthatjuk, hogy el is fogják hagyni az országot, hiszen az elképzelés és a megvalósítás között számos problémát és ügyet meg kell oldani, főképp egy nemzetközi karrier esetén. A megkérdezettek 74%-a, válaszolta azt, hogy nem Magyarországon képzelel el a jövőjét, a fennmaradó 26% nem akarja elhagyni az országot. Arra a kérdésre, hogy hogyan látják jelenlegi helyzetüket Magyarországon Dominika az alábbiakat válaszolta:

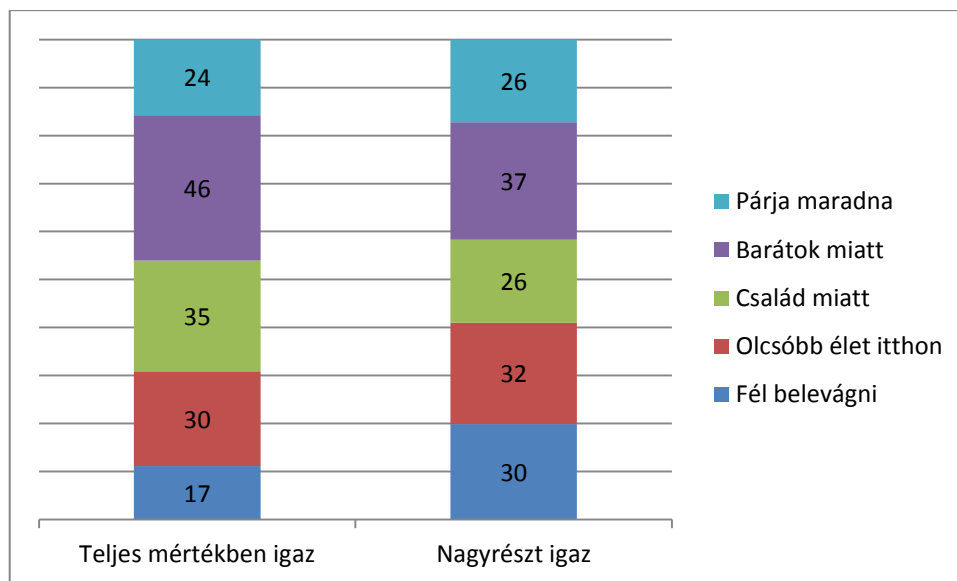
„Pénzügyileg elég kilátástalannak. Azért dolgozok, hogy tanulhassak, félretenni pénzt egyáltalán nem tudok. Magyarországot egyre élhetetlenebbnek tartom, nem tudom elképzelni, hogy itthon helyezkedjek el. Az igazat megvallva el tudom képzelni, csak azt nem, hogy elégedett lennék az életemmel. Továbbá életem azon része, amit konkrétan az ország befolyásol (egyetem, munka), elég unalmas.”

Donát a következőket fogalmazta meg:

„Bár egyetemistaként nincsen jó pénzügyi helyzetem, ennek ellenére azt gondolom, hogy boldog és kiegyensúlyozott vagyok. Véleményem szerint, nem kell az embernek sok pénz, ahhoz, hogy boldog legyen, hiszen pénzzel nem lehet boldogságot vásárolni. Számomra az a fontos, hogy legyenek barátaim, akik mindig segítségemre állnak...”

Elsőként összehasonlítom, hogy milyen motivációbeli különbségek figyelhetők meg az itthon maradó valamint elmenni készülők körében.

Azokat, akik Magyarországon képzelik el a jövőjüket, leginkább a családjuk és a barátaik kötik az országhoz. A megkérdezettek 35%-a, válaszolta azt, hogy leginkább a családi, magánéleti okok a fő motivációja arra, hogy ne hagyja el az országot. 46%-nak a motivációja, hogy a barátai itthon vannak. Minden második megkérdezett nyilatkozta azt, hogy a párja itthon maradna, ezért nem váгна bele. 47% mondta azt, hogy nem merne belevágni, ezért választja inkább Magyarországot. Érdekesség, hogy azok közül, akik itthon képzelik el a jövőjüket, 55%-nak nincs megfelelő anyagi biztonsága, csupán 7%-nak megfelelő az anyagi biztonsága, ezért a pénz nem motiválja abban, hogy külföldön próbálkozzon. Fontos motiváció, hogy a megkérdezettek szerint itthon olcsóbb az élet, így ő ezt tekinti fő motivációjának. (lásd 7. ábra).

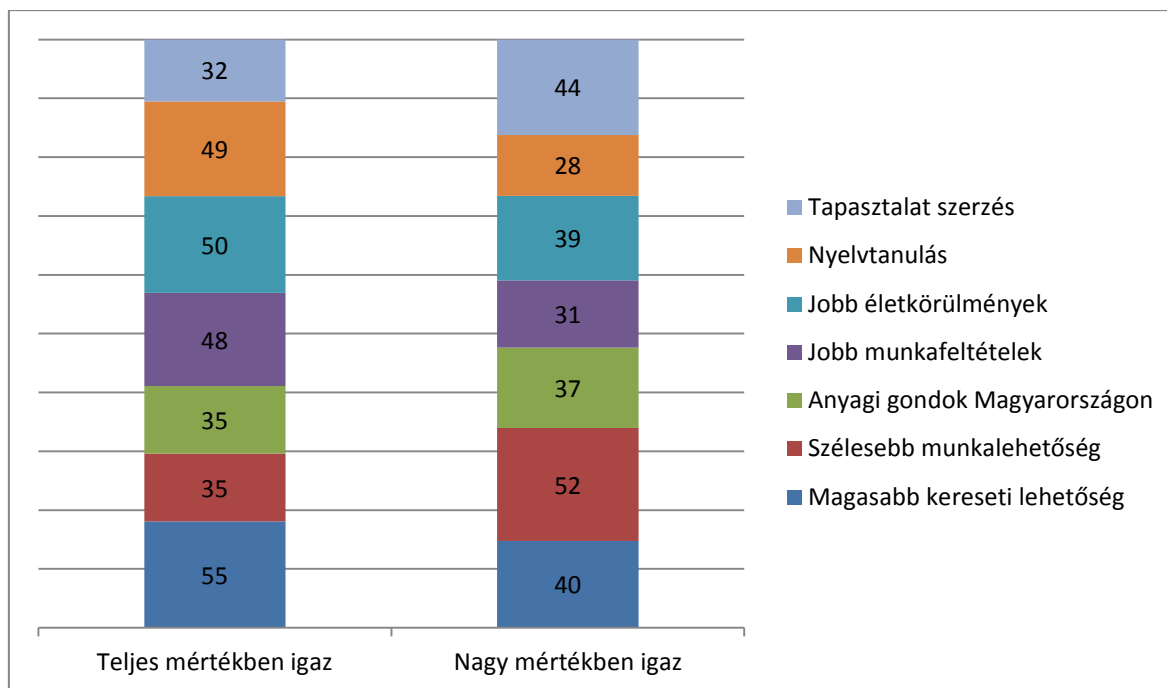


7. ábra: Itthon maradni szándékozók motivációi

Forrás: Saját készítés

Lássuk az érme másik felét, azaz nézzük meg, hogy azok, akik el akarnak költözni, mi iránt és milyen mértékben motiváltak.

Természetesen fő motiváció a magasabb kereseti lehetőségek, 95% válaszolta azt, hogy ez a motiváció az ő esetében nagyrészt (40%) valamint teljes mértékben igaz (55%). Összességében a megkérdezettek 70%-nál ez az elsődleges motiváció. Ugyancsak magas az arány, ha arra keressük a választ, hogy mennyire motiválja őket, hogy külföldön jobban és szélesebbek a munkalehetőségek. Összességében a válaszadók 87 %-át motiválja teljes (35%) vagy majdnem teljes mértékben (52%). Ugyancsak magas az anyagi, megélhetési gondok Magyarországon (72%), jobb munkafeltételek, munkakörülmények külföldön (79%), jobb, kellemesebb életkörülmények külföldön, mint Magyarországon (89%). Természetesen a megkérdezettek nagy részét motiválja a nyelvtanulás lehetősége, egészen pontosan a válaszadók 77%-át. Ugyancsak magas a motiváció a szakmai előrelépés, valamint a tapasztalatszerzés tekintetében 76%-ék (lásd 8. ábra).



8. ábra: Főbb motivációk megoszlása a külföldre távozni szándékozók tekintetében

Forrás: Saját készítés

Ezek voltak azok a motivációk, amelyek a megkérdezettek többségére igazak. Nagy szórást mutat, ha azt nézzük meg, hogy mennyire motiválja a fiatalokat, ha nincs, vagy nem lenne munkájuk. Megoszlának a vélemények. A válaszadók 14%-át teljes mértékben motiválná a külföldi munkavállalás, ha nem lenne munkája Magyarországon, 20%-ot nagyrészt motiválná, 22%-nak közömbös lenne, 20%-ot nagyrészt nem motiválná, 24%-ot egyáltalán nem motiválná, ha nem lenne munkája itthon. Érdekes, hogy a megkérdezettek közel 40%-át egyáltalán nem motiválná a külföld gondolata, ha barátai külföldön élnének.

Az alábbiakban Haag Dominika interjú alanyom válaszait mutatom be. Ő azon csoportot gazdagítja, akik külföldön képzelik el a jövőjüket. Következésképpen fogalmazott, amikor a motivációiról kérdeztem:

„Sokan mondják, hogy kint sokkal többet fizetnek ugyanazért a munkáért, mint itthon. Bevallom, ez elég nagy motiváció. Nem utolsó sorban a kalandvágy, itthon unalmasnak képelem el a jövőmet. Szeretek új kultúrákat megismerni, szeretnék minél többet látni a világból. Nem szeretem a magyarokra jellemző pesszimizmust és negativitást, mert erősen befolyásolják az én aktuális kedvemet is. Miután egy nyarat az USA-ban töltöttem, látván

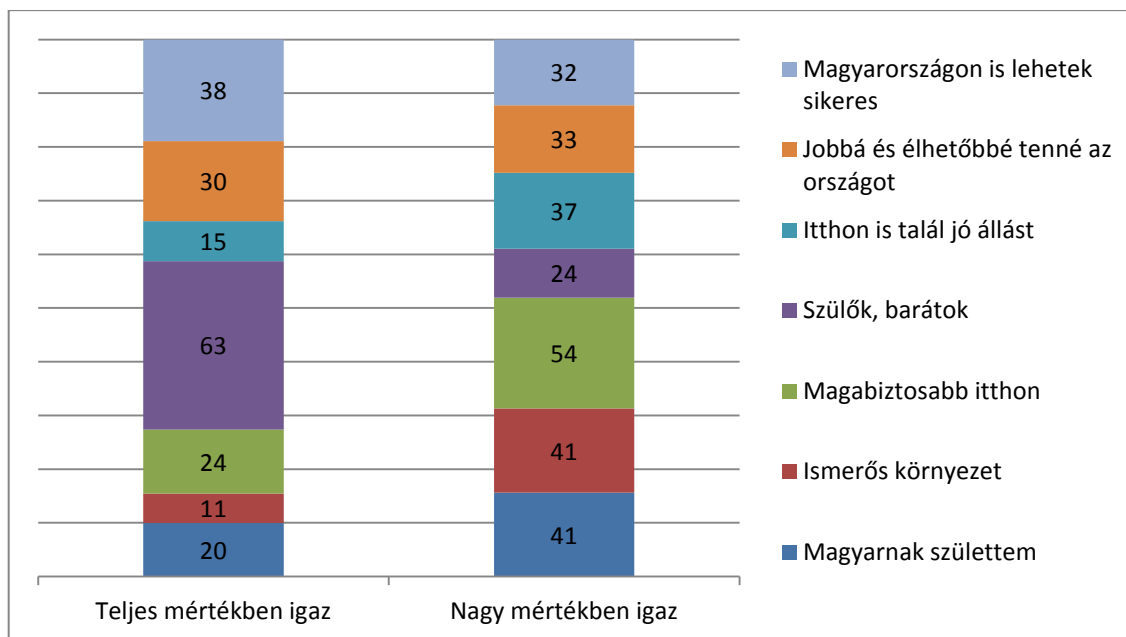
hogyan viselkednek az amerikai emberek, mennyire pozitívak és mosolygósak, rendkívül lehangoló volt haza jönni és még intenzívebben megtapasztalni az itthoni hozzáállást.”

Lanszki Donát motivációit olvashatjuk, amikor arról kérdeztem, hogy miért maradna Magyarországon:

„Államilag támogatott hallgatóként úgy gondolom, hogy tartozom annyival az államnak, hogy nem hagyom el a hazámat a diploma megszerzését követően. Megszámlálhatatlan emlék és dolog köti a szívemet Magyarországhoz. Be szeretném bizonyítani önmagamnak és másoknak is, hogy Magyarországon is lehet sikeres az ember, nem kell feltétlenül külföldre mennie ahhoz, hogy megfelelő anyagi biztonságot biztosítsak önmagam és szeretteim számára.”

A továbbiakban ismertetem, hogy melyek azok a tényezők, amelyek miatt a magyar fiatalok döntenek Magyarország mellett, vagy éppen ellenkezőleg, választják az ismeretlent és próbálnak külföldön szerencsét.

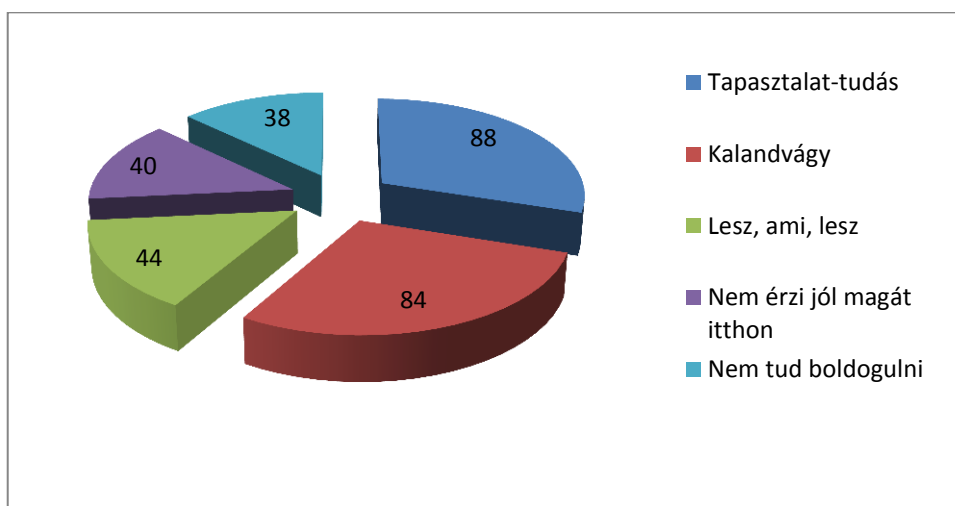
A válaszadók 61%-a nyilatkozta azt, hogy azért maradna Magyarországon, mert magyarnak született és itt kell leélni az életét. 52% nyilatkozott úgy, hogy ismerős számára a környezet, nem érheti váratlan meglepetés, nem kerülhet kiszolgáltatott helyzetbe. 78%-uk magabiztosabbnak érzi magát Magyarországon, mint külföldön. 87%-uk ragaszkodik barátaihoz, szüleikhez. 52%-uk gondolja úgy, hogy itthon is talál jól fizető állást. 63%-uk szeretné Magyarországot jobb és élhetőbb országgá tenni Európában. A megkérdezettek majdnem 70%-a nyilatkozta azt, hogy szeretné magának és másnak megmutatni, hogy Magyarországon is lehet sikereket elérni, lehet boldogulni itthon is.(lásd 9. ábra.)



9. ábra: Főbb motivációs tényezők az itthon maradók viszonyában

Forrás: Sajátkészítés

A megkérdezettek 88%-a azért menne külföldre, hogy tapasztalatot és tudást szerezzen. 44%-uk szerencsét próbál, lesz, ami lesz alapon. A válaszadók 38%-a azért hagyná el az országot, mert nem tud itthon boldogulni. Közel 40%-uk nem érzi jól magát az országban, míg 84%-ra igaz, hogy új élményeket, kalandokat keresnek. (lásd 10. ábra)



10. ábra: Távozni szándékozókra jellemző tényezők %-os eloszlásban

Forrás: Saját készítés

Azoknál a fiataloknál, akik külföldön képzelik el a jövőjüket, kíváncsi voltam, hogy mennyi időre terveznek elmenni. Az eredmények azt mutatják, amit sejteni is lehetett,

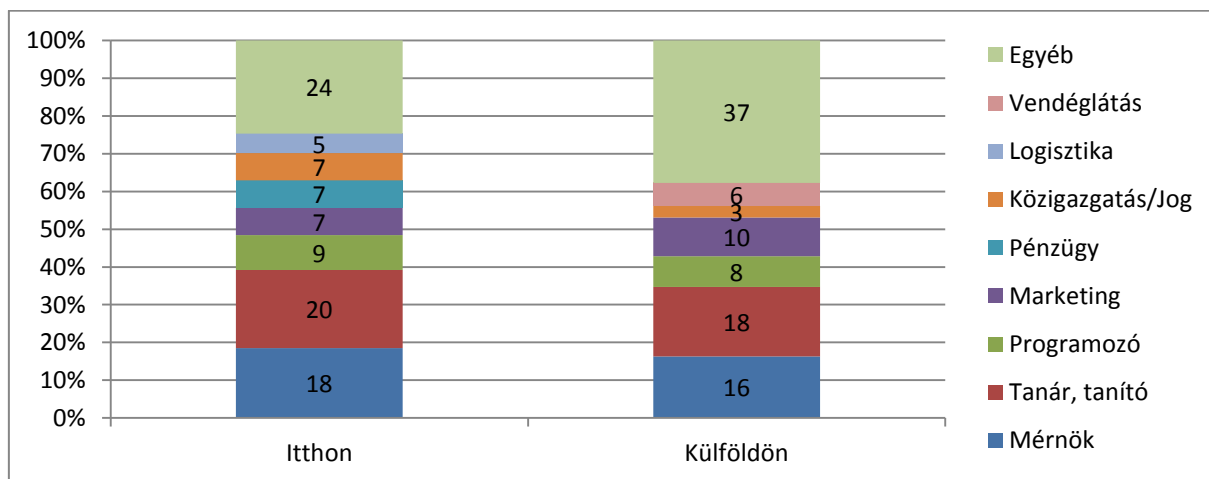
hogy többségük, 50%-uk most még nem tudja megítélni, nagyban függ a kinti helyzettől. A második leggyakoribb válasz az volt, hogy haza se akarnak jönni (16%). Az évek közötti megoszlásban nagy a szórás.

Annak tekintetében, hogy hova mennének, egyértelműen látszik, hogy elsősorban Nagy-Britanniában (41%) próbálnának szerencsét. Második leggyakoribb válasz az Amerikai Egyesült Államok volt, a maga 34%-ával, míg a harmadik helyen, -20%-al- Ausztrália áll. Megítélésem szerint ez elsősorban annak tudható be, hogy a megkérdezettek között a leggyakrabban beszélt idegen nyelv az angol volt.

Láthattuk a dolgozat előző részében, hogy a már kint élő magyarok körében a legkedveltebb országok, Nagy-Britannia, Németország és Ausztria. A magyar fiatalok körében Németország 27%-on, Ausztria 22%-on áll.

Érdekes összehasonlítani a foglalkozásokat, szakterületeket, ott milyen különbségek fedezhetők fel a távozni szándékozók, illetve az itthon maradni vágyók között.

Az itthon maradó fiatalok 18%-a mérnök, 20%-a tanár, tanító, 9%-a programozó, 7%-uk marketinges, ugyancsak 7-7%-uk pénzüggel és joggal foglalkozik. Az elmenni készülőket esetében a megoszlás a következőképpen alakul. 18%-uk tanár, tanító, 16%-uk mérnök, 10%-uk marketinggel foglalkozó, 8%-uk programozó, 3%-uk közgazdász/jogász, 6%-uk vendéglátás, 5%-uk logisztika, 7%-uk egyéb. Azt láthatjuk, hogy végzettség tekintetében, megközelítőleg egyenlő eloszlásban kívánnak elmenni valamint maradni. (lásd 11. ábra)

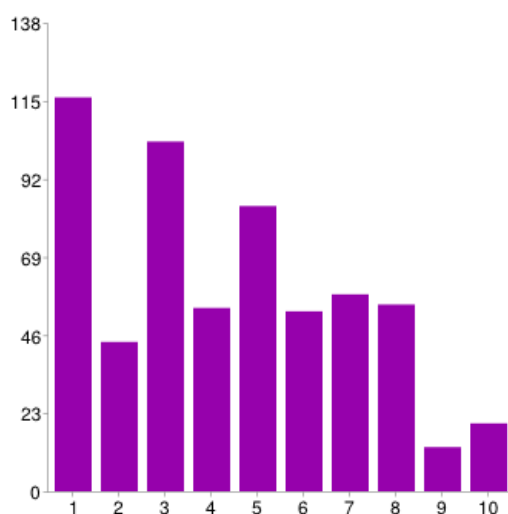


11. ábra: Itthon maradók valamint távozni szándékozók végzettség szerint megoszlása %-
ban

Forrás: Saját készítés

A két kérdőív során (külföldre készülő fiatalok, külföldön élő magyarok) törekedtem arra, hogy legyen néhány átfedés, most alkalmam nyílik összehasonlítani azokat a dolgokat, amelyek engem a leginkább érdekeltek és foglalkoztattak. Két állítást tettem föl mind a két kérdőívben és arra kértem a kitöltőket, hogy gondolják meg, rájuk milyen mértékben igaz az adott állítás.

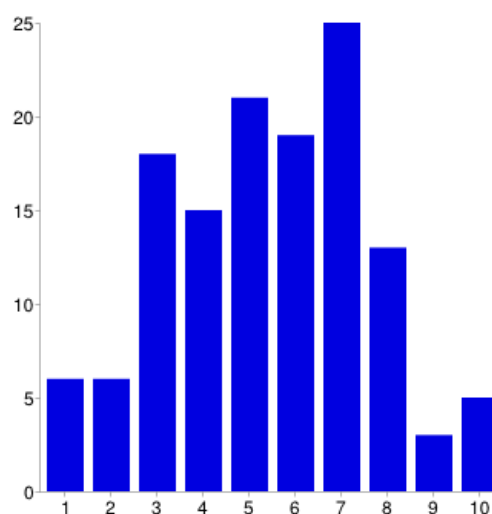
Az első állítás így hangzott: „Külföldön minden sokkal egyszerűbb, könnyebb és probléma mentesebb”. A már kint élő magyarok 43%-a egyáltalán nem ért vele egyet és csupán 3%-uk szerint igaz teljes mértékben. Ezzel szemben az itthon élő magyar fiatalok csupán 19%-a szerint egyáltalán nem igaz. A magyar fiatalok körében nagy szórást mutatnak a válaszok. (lásd 12. és 13. ábrák).



12. ábra: Külföldön élő magyarok

véleménye

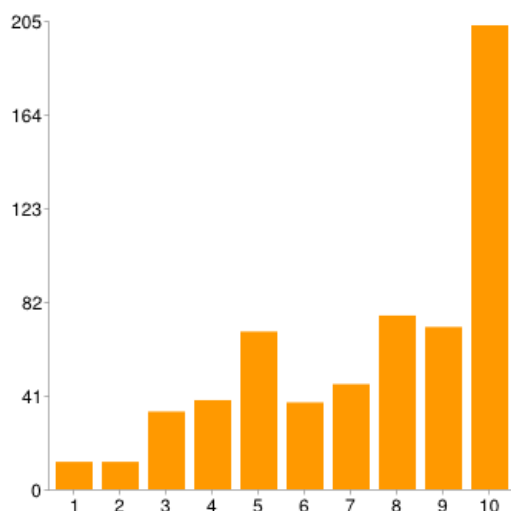
Forrás: Saját készítés



13. ábra: Magyar fiatalok véleménye

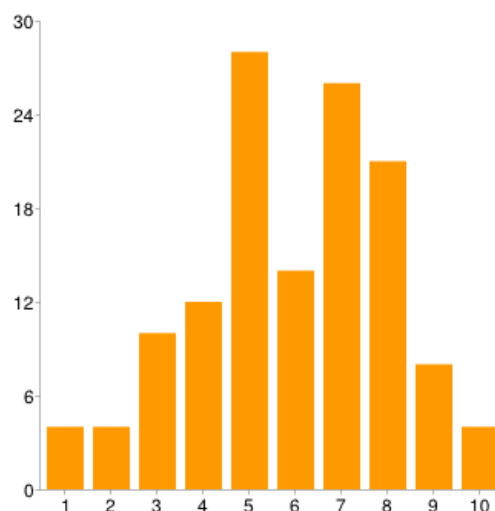
Forrás: Saját készítés

A második állítás: „Külföldön, az elején sokkal keményebben kell dolgozni, de ez az idő előre haladtával kifizetődő. A válaszok azt mutatják, hogy a már kint élő magyarok 59%-a teljes mértékben egyet ért az állítással, míg az itthon élő magyarok fiatalok csupán 25%-a ért egyet teljes mértékben, és szembetűnő a nagy szórás. Úgy gondolom, hogy ez elsősorban annak tudható be, hogy az itthon élő fiataloknak még nincs tapasztalatuk ilyen téren, csupán álomszerű elképzelésük, míg a kint élők természetesen már rendelkeznek ezen állítás megítéléséhez szükséges tapasztalattal. Fontos megjegyezni, hogy az itthon élő fiatalok 21%-a szerint ez az állítás közömbös, azaz ugyanannyira kifizetődő külföldön, mint Magyarországon. (lásd 14. és 15. ábrák)



14. ábra: Külföldön élők véleménye

Forrás: Saját készítés



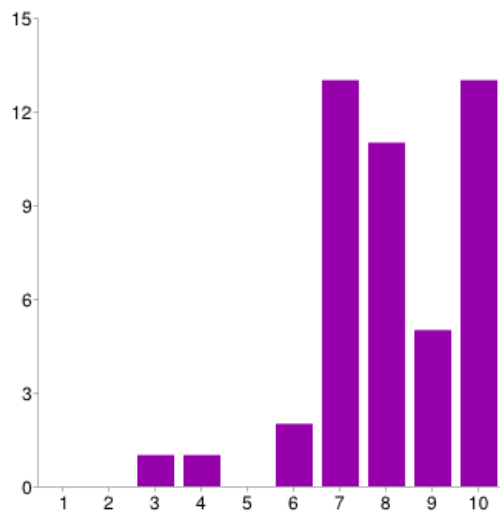
15. ábra: Magyar fiatalok véleménye

Forrás: Saját készítés

A második kérdőívet is úgy készítettem el, hogy tisztán és világosan lehessen összehasonlítani állításokat. Többek között arra voltam kíváncsi, hogy az itthon maradó fiatalok, valamint a külföldön szerencsét próbálok mennyire kötődnek érzelmileg Magyarországhoz, hiszen ebből sok mindenre világos választ kaphatunk.

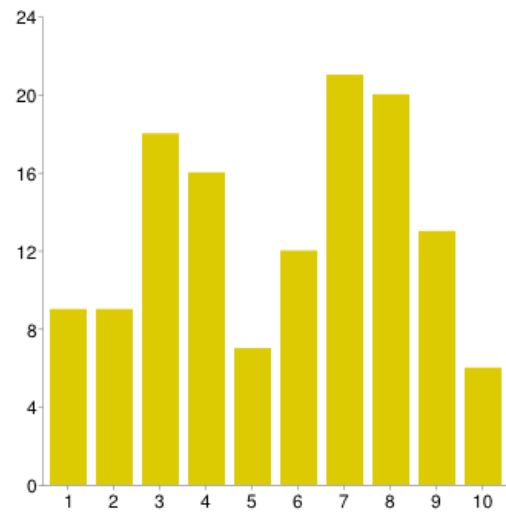
Azok a fiatalok, akik itthon képzelik el a jövőjüket világos választ adtak erre a kérdésre. 91%-uk nagyrészt illetve teljes mértékben kötődik Magyarországhoz és többek között ezért sem szeretnék elhagyni a szülőhazájukat. Érdekes megjegyezni, hogy egyetlen egy fiatal sem akadt, aki egyáltalán nem kötődik az országhoz.

Ezzel szemben az elmenni kívánók válaszaik között nagy szórást láthatunk. A megkérdezettek 45%-a nyilatkozott úgy, hogy nagyrészt valamint teljes mértékben kötődik az országhoz, szemben a 91%-al! A válaszadók említésre méltó, 28%-a válaszolta azt, hogy egyáltalán nem, vagy kis mértékben kötődik Magyarországhoz, szemben a 0%-al! (lásd 16. és 17. ábrák).



16. ábra: Magyarországon maradó fiatalok kötődése a hazához

Forrás: Saját készítés

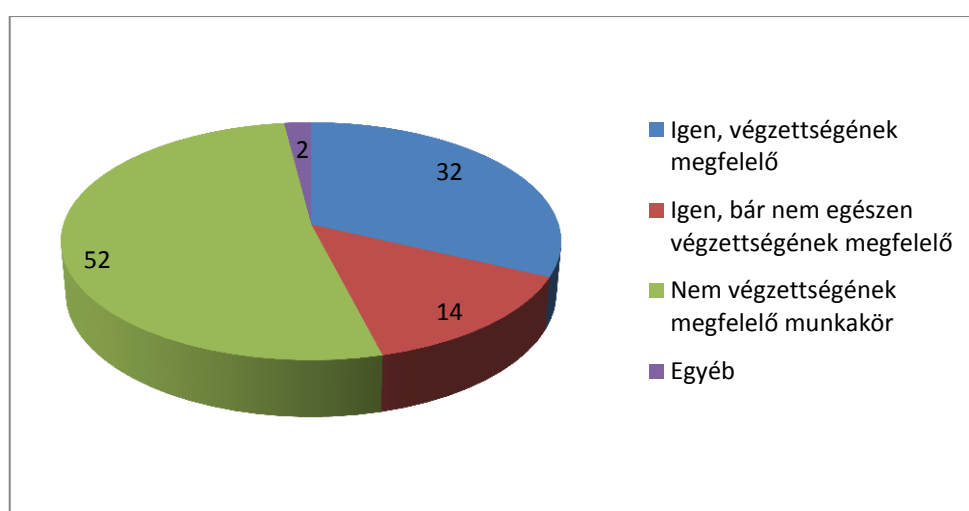


17. ábra: Külföldre vágyók kötődése az országhoz

Forrás: Saját készítés

7.2A KÉRDŐÍVES KUTATÁS HIPOTÉZISEINEK ELEMZÉSE

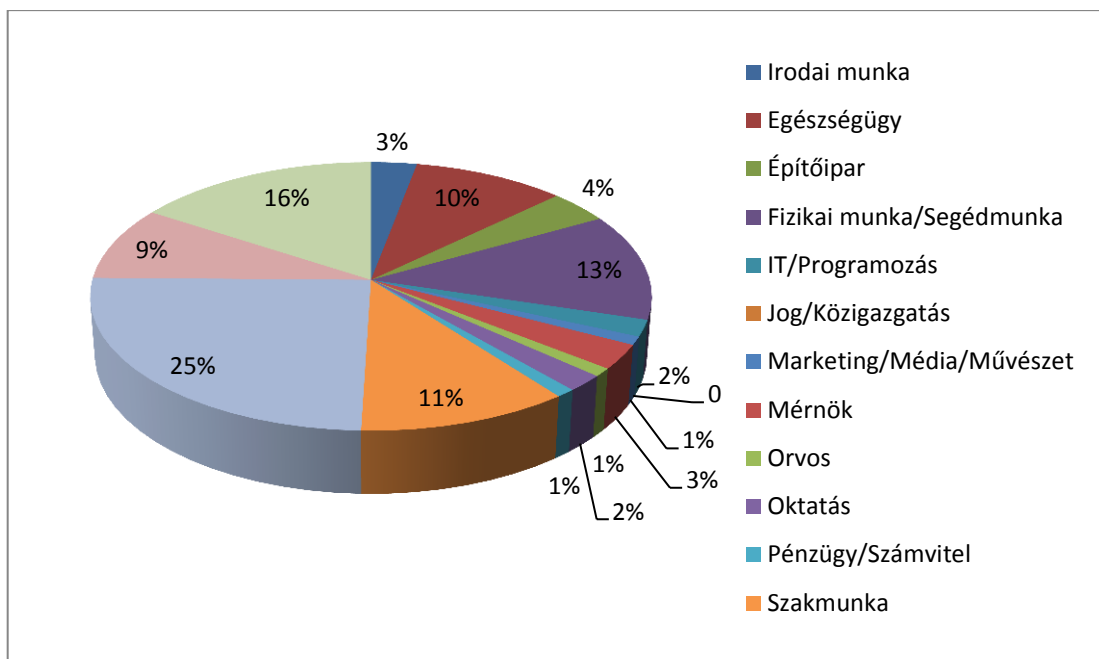
A TDK dolgozatom egyik hipotézise az volt, hogy a kint élő magyarok nem a végzettségüknek és szakterületüknek megfelelő munkakörben dolgoznak kint. A kérdőíves kutatásom eredményei alapján ez az állítás **igaz**, hiszen a válaszadók 52%-a nyilatkozott egyértelműen úgy, hogy nem a végzettségének megfelelő munkát végez. További 14%-ék mondta azt, hogy végzettségének megfelelő munkát végez, bár nem abban a munkakörben dolgozik, mint otthon. A válaszadóknak csak 32%-a nyilatkozott úgy, hogy a végzettségének megfelelő munkát végez. (lásd 18. ábra).



18. ábra: Kint élő magyarok munkavégzése %-osan

Forrás: Saját készítése

Érdeemes egy pillantást vetnünk arra, hogy a kint élő magyarok milyen munkakörben tevékenykednek. A legtöbben 25% (148 fő) a vendéglátás, idegenforgalom területén dolgozik. 13%(77 fő) fizikai munkásként, segédmunkásként, 11% (65 fő) szakmunkásként dolgozik. 10% (61 fő) egészségügyben, 9%(54 fő) logisztika területén, 4%(26 fő) építőiparban, 3%(15 fő) mérnökként, 2%(12 fő) programozóként dolgozik külföldön. (lásd. 19. ábra)

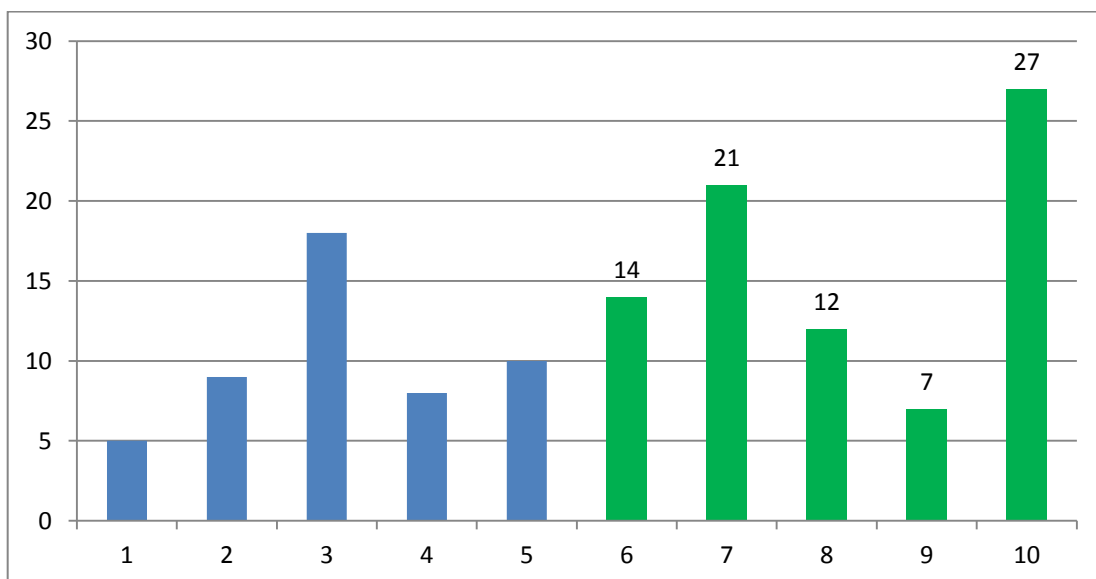


19. ábra: Kint élő magyarok végzettsége %-os eloszlásban

Forrás: Saját készítés

A dolgozat második hipotézise az volt, hogy bár nagyon sok magyar fiatal menne külföldre, azonban a többségük nem végezne el bármilyen munkát, mindenképp a végzettségének és szakterületének megfelelő munkakörben dolgozna a határon túl is.

A válaszok azt mutatják, hogy a megkérdezettek közel 62%-a dolgozna másmilyen szakterületen, mint a végzettsége, tehát a feltételezésem **hamis**. (lásd. 20. ábra)

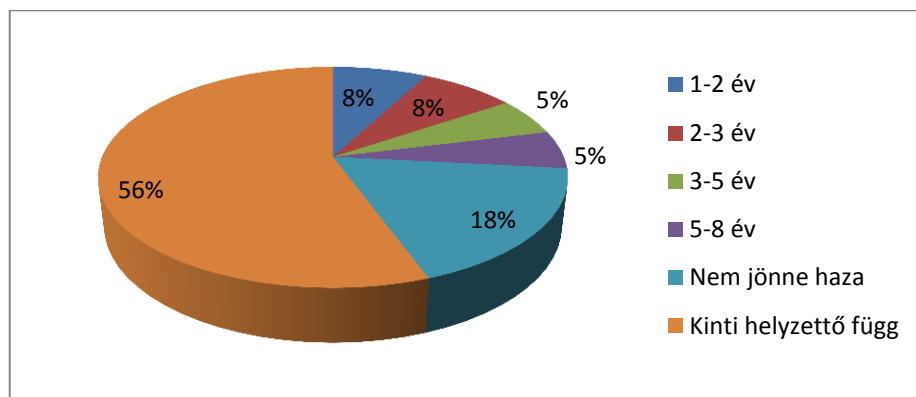


20. ábra: Dolgozna más munkakörben, mint a végzettsége? Mennyire ért egyet?

Forrás: Saját készítés

A válaszadók 31%-a válaszolta azt, hogy csak a saját munkakörének megfelelő állásra jelentkezne, nem dolgozna mérnökként például a szállodaiparban, nem menne el mosogatni Londonba, csak azért, mert a magyar fizetésénél többet lenne képes megkeresni még mosogatóként is.

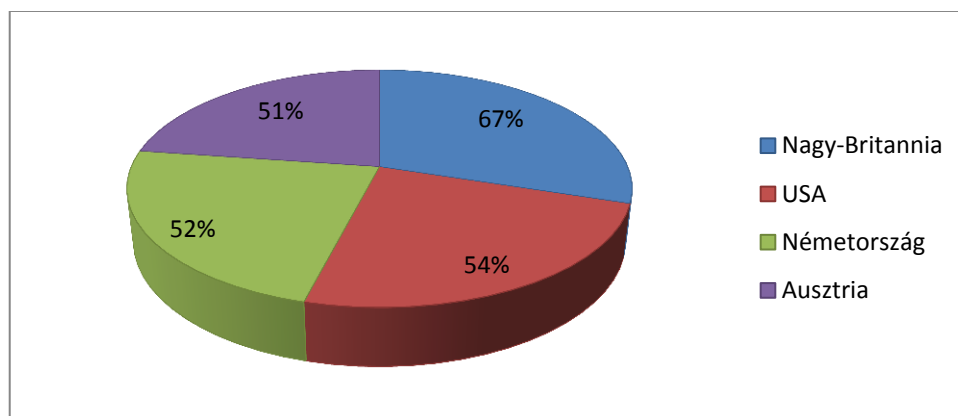
Ahogy azt a 21. ábra mutatja megkérdezettek döntő többsége, 56%-a azt nyilatkozta, hogy jelenleg nem tudja megítélni, hogy mennyi időt töltene külföldön, az elsősorban a kinti helyzettől függ. Azonban érdekesség, hogy a második leggyakoribb válasz az volt, hogy haza sem kívánnak jönni. A válaszadók 18%-a gondolkodik így, ez majdnem minden ötödik megkérdezettet jelent.



21. ábra: Az elvándorlók külföldön tartózkodásának %-os megoszlása

Forrás: Saját szerkesztés

22. ábrán láthatjuk, hogy legnépszerűbb országok közé tartozik Nagy-Britannia (67%) és az Egyesült Államok (54%). Ugyancsak népszerű ország Németország (52%) és Ausztria (51%) is.



22. ábra: Legnépszerűbb célországok a fiatalok körében

Forrás: Saját készítés

8. ÖSSZEGZÉS

A lehetőségek tárháza határtalan. Szomszédos és távol eső országokba a magyarok már nem csupán turistaként mennek el, hanem munkavállalóként is keresik az adott ország előnyeit, szépségeit és lehetőségeit. Világosan látszik, hogy az internet terjedésével, valamint a technológia fejlődésével az országok közötti határok eltűntek, így számos új lehetőség tárul a szemünk elé, olyanok, amelyek 10-20 évvel ezelőtt még nem voltak lehetségesek. Gondolkodjunk csak bele, hogy 10 évvel ezelőtt lett volna-e lehetőség internetes interjúra, különböző programok segítségével. Valószínűleg nem. Manapság már ez az egyik legfelkapottabb lehetősége annak, hogy a munkáltató interjúztasson egy munkavállalót 10.000 km távolságból is, minden extra költség és időráfordítás nélkül.

Azonban nem árt, ha megállunk egy pillanatra és elgondolkozunk azon, hogy valóban bele szeretnénk-e vágni, valóban ér az adott munkakör annyi nélkülözést és fáradságot. Saját tapasztalatból tudom, hogy tisztában kell lennünk az adott ország kultúrájával, abban a pillanatban, hogy megérkezünk az országba, nem leszünk többek, mint- egy a több ezer szerencsét próbáló idegen közül. Rajtunk múlik, hogy élünk-e a lehetőséggel vagy belebukunk és kénytelenek leszünk átélni életünk egyik legrosszabb élményét.

Magyarországon már-már divatjelenséggé vált az, hogy mindenki, elsősorban a fiatal generáció külföldön képzelet el a jövőjét, amint elvégezte az egyetemet máris összepakol és elhagyja az országot. De vajon mi jár a fiatalok fejében, kit és mi motivál arra, hogy ne Magyarországon éljék le az életüket? Nem szeretik a hazájukat? Vagy nem elégedettek itthoni helyzetükkel? Vagy talán senki sem akar kilógni a sorból és inkább azt hangoztatja, hogy elköltözik, amikor a lelke mélyén tisztában van vele, hogy esze ágában sincs elmenni, csupán nem akar „más” lenni, mint a többség? TDK dolgozatomban az ilyen és ehhez hasonló kérdésekre kerestem a választ, amelyeket az alábbiakban foglalok össze.

A bevezetést követően a dolgozat második fejezetében az ösztönzésmenedzsment témakörével foglalkoztam. Rávilágítottam az ösztönzést segítő módszerekre, amelyek segítségével a dolgozókat tudjuk motiválni a jobb, gyorsabb és hatékonyabb munkavégzésre. Meghatározásra kerültek a motivációk típusai, fajtái, valamint röviden, de lényegre törően bemutattam a motivációs elméleteket. Felvázoltam, hogy mi a különbség az egyes nemzetek motiválhatósága között. Ez egy rövid kitekintés volt, melynek az alapja

a saját külföldi tanulmányút és munkáim során szerzett tapasztalatok, megfigyelések voltak. Következtetésként azt vontam le, hogy ha egy nemzetközi csapatban dolgozunk, nem kell úgy viselkednünk, mint például egy amerikai dolgozó, hiszen nem vagyunk tisztában a legapróbb részletekkel a kultúrájukat illetően. Viselkedjünk úgy, mint egy magyar állampolgár, de legyünk tisztában az alapvető kulturális különbségekkel, így elkerülhetjük a kellemetlen szituációkat, amelyek a mindennapi munkavégzés során felmerülhetnek.

A harmadik fejezetben azon gazdasági hatásokkal foglalkoztam, amelyek abból adódnak, hogy egyre több és több magyar fiatal hagyja el az országot és távozik, avagy költözik külföldre a jobb élet, lehetőségek reményében. Nyilvánvalóan az elvándorlás negatív hatással van a magyar gazdaságra, erre világítottam rá ebben a részben. Elsősorban a magyar fiatal orvosok helyzetét vázoltam fel. Világosan látszik az a tendencia, hogy egyre több magyar orvos marad itthon, nem mennek el külföldre, hiszen Magyarországon is egyre kedvezőbb helyzetben vannak. A csökkenés leginkább a Markusovszky Lajos-ösztöndíj programnak köszönhető, amelyre tavalyi évben már túljelentkezés volt. Ennek a programnak a keretein belül a hallgatók 100ezer Ft-os ösztöndíjat kapnak havonta, amennyiben vállalják, hogy az egyetem elvégzését követően Magyarországon vállalnak munkát, valamint nem fogadnak el hálapénzt, ezzel segítve egy, mindenki számára elérhető, magas színvonalú egészségügy kialakítását.

A negyedik fejezetben nagyrészt a SEEMIG kutatás eredményeit mutattam be, - mely egy Európai Unió program keretein belül megvalósuló kutatás volt a KSH közreműködésével - amelyben megbecsülték, hogy hány magyar állampolgár hagyhatta el az országot és melyek voltak a célországok. Grafikonok segítségével szemléltettem a kivándorlók életkoruk szerinti eloszlását, valamint legmagasabb iskolai végzettségüket is. A statisztikából azt olvashatjuk ki, hogy megközelítőleg 350ezer magyar állampolgár hagyta el az országot 1989 után, illetve a felméréskor már legalább egy éve külföldön dolgozott. Nagy eltérés mutatkozik az átlagéletkor tekintetében. Azt mondhatjuk, hogy míg a migránsok átlagéletkora 38 év, addig az itthon maradottaké 45 év. Ebből is világosan látszik, hogy sajnos elsősorban a fiatal generáció hagyja el Magyarországot és vándorol el a jobb életkörülmények reményében.

Az ötödik fejezetben egy kitekintést végeztem, megvizsgáltam és feltártam, hogy Magyarországgal határos országokban milyen tendenciák figyelhetők meg a migrációval kapcsolatban. Összehasonlításra kerültek a környező országok, melyből az is kiderült, hogy Magyarországon nem is olyan nagymértékű az elvándorlás, mint azt sokan gondolták volna. A statisztikák azt mutatják, hogy a svédek 54%-a dolgozna szívesen egy másik EU-s tagállamban, ez az arány Szlovénia esetében 39%, Spanyolországnál 35%, míg a magyarok 32%-a próbálna külföldön szerencsét. Véleményem szerint a svédek kimagasló száma annak köszönhető, hogy ugyan magasabbak a fizetések, mint például Magyarországon, de a megélhetés költségei is jóval magasabbak. Alacsony mobilitási hajlandóság mutatkozik többek között Csehország (14%), valamint Ausztria (12%) tekintetében. A számok ismeretében bátran kijelenthetjük, hogy átlag alatti a magyarok elvándorlása. Amíg a statisztikák magas migrációs arányt mutatnak többek között Románia (12%), Lengyelország (12%), Szlovákia (13%), Ausztria (13%) esetében, addig Magyarország a maga 3%+3%-ával (dolgozott már külföldön és jelenleg is dolgozik külföldön) az alacsony migrációs aránnyal rendelkező országok közé tartozik. Továbbá alacsony százalékokat mértek Csehországban (4%), Szlovéniában (7%) is.

Az itt tapasztalható eltérésekből – Magyarország esetében 32% menne el, de valójában csak 3% dolgozott már, valamint további 3% jelenleg is dolgozik külföldön – azt a következtetést vonhatjuk le, hogy valóban nagy különbség van az elgondolás és a megvalósítás között. Bizonyára sokkal könnyebb azt mondani, hogy én szívesen elmennék, mint valójában megtenni és belevágni. Véleményem szerint az emberek nagy többsége hirtelen felindulásából mondja azt, hogy elhagyná az országot, ezzel magyarázható a kimagasló 32% és csak kis hányaduk teszi meg valójában. Ugyancsak magyarázat lehet a nagy különbségre az, hogy megfontolják, utána járnak a dolgoknak és rájönnek arra, hogy nincsenek is annyira rossz helyzetben, mint azt először gondolták, hiszen máshol sem könnyebb az élet.

A következő fejezetben arról írtam, hogy én miként éltem meg a kint eltöltött hónapokat, amikor a nyár folyamán az Egyesült Államokban dolgoztam. Bemutattam, hogy engem mely motivációs tényezők inspiráltak arra, hogy kipróbáljam magam egy ilyen programban. Három eltöltött nyár után visszatekintek, hogy megérte-e részt venni a programban. Személyes tapasztalataimat alapul véve mutattam be a külföldi munka

előnyeit és hátrányait, szépségeit és kevésbé ismert, árny oldalait. Fő motivációkat tekintve, engem vonzott az idegen kultúra, az ismeretlen környezet. Elsődleges motivációként a nyelvtanulás lehetőségét emelném ki, most visszatekintve azt mondhatom, hogy beváltottam ehhez fűződő reményeimet. Ugyancsak motiváló tényező volt, hogy bebizonyítsam önmagamnak, hogy képes vagyok rá, illetve függetlenedni szerettem volna a családtól. A programnak köszönhetően nagyon sok barátot szereztem a világ minden pontjáról, így bátran kijelenthetem, hogy megérte részt venni a programban.

A TDK dolgozatom utolsó fejezetében többek között egy kérdőíves kutatást végeztem az itthoni magyar fiatalok körében, annak érdekében, hogy megvizsgáljam a motivációjukat, milyen elhatározásból választják az idegen országokat Magyarország helyett. A kérdőív összeállítása és megalkotása előtt mélyinterjúkat végeztem két magyar egyetemistával. A választásom egyrészt egy olyan fiatalra esett, aki életét nem Magyarországon képzei el, arra voltam többek között kíváncsi, hogy őt mi motiválja abban, hogy elhagyja a hazáját. Másrészt megkérdeztem egy olyan magyar fiataalt is, aki itthon szeretne élni és nem foglalkoztatja az elvándorlása kérdése. Az ő válaszaik segítségével alkottam meg a végleges kérdőívet, melyet végül elterjesztettem és 177 magyar fiatal egyetemista töltötte ki.

A másik kérdőíves kutatásom alkalmával megkérdeztem már kint élő magyarokat, hogy hogyan értékelik a helyzetüket, motiváltak-e még a kint maradásra, esetleg már inkább hazajönnének. A kérdőív elkészítése előtt mélyinterjút készítettem egy, már Németországban élő, magyar állampolgárságú hölgyel, annak érdekében, hogy olyan motivációs tényezőkre is fény derüljön, amelyekre én nem gondoltam. Az interjú válaszait alapul véve készítettem el a kérdőívet, amelyet végül 598-an töltöttek ki.

Motiváció tekintetében számos különbséget tártam fel a dolgozat során a magyar fiatalokat illetően. Azok a fiatalok, akik külföldre mennének, egyrészt azért távoznának, mert nem érzik magukat anyagi biztonságban, egyszerűen nincs jövőképük, nem látják értelmét a magyarországi életnek. Sokuk számára motiváció, hogy külföldön ugyanazért a munkáért többet fizetnek, ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy külföldön az élet is drágább, természetesen akadnak kivételek. Sokuknál fontos motiváció volt, hogy használhatják az idegen nyelvtudásukat is. Mivel a megkérdezettek között elsősorban az angol a

legnépszerűbb idegen nyelv, a megkérdezettek 37%-a beszéli felsőfokon, illetve 45%-a középfokon, így érthető, hogy a legtöbb fiatal Nagy-Britanniába (67%) és az Egyesült Államokba (54%) menne munkát vállalni, ott telepedne le. Második legtöbbet beszélt nyelvnek a német bizonyult – a válaszadók 7%-a beszéli felsőfokon és további 23%-a középfokon – ennek megfelelően népszerű célszágnak számít Németország (52%) valamint Ausztria a maga 51%-val.

A második kérdőív kiértékelése során arra jutottam, hogy a már kint élő magyarok végső elkeseredettségükben hagyták el az országot, nagy adóssággal a hátuk mögött. Számukra nem volt fontos, hogy milyen munkakörben fognak dolgozni, egyszerűen annyira kilátástalan volt a helyzetük Magyarországon, hogy költözniük kellett. Nagyon sokan elmondták, hogy jóval többet dolgoznak és sokkal keményebben, mint itthon, de ennek ellenére sem költöznének haza, mert nem lenne megfelelő az anyagi biztonságuk. Ugyancsak nagy számban jelezték, hogy amennyiben javulni fog a gazdasági helyzet Magyarországon, minden gondolkodás nélkül hazajönnek, mert mégiscsak ez a hazájuk, itt születtek.

A továbbiakban részletesebben is kifejtem, hogy melyek voltak a főbb motivációk a magyar fiatalok tekintetében, akik külföldre mennének a jobb élet reményében, valamint mi jellemző a már kint élő magyarokra.

Természetesen az elsődleges motivációs tényező a pénz. A legtöbben ezt fogalmazták meg az első helyen. Az internet terjedésével, sokkal egyszerűbben kereshetünk és találhatunk is külföldi álláshirdetéseket. Bizony mindenki számára nagyon kecsegtető lehet egy jól hangzó külföldi ajánlat, sokszor az itthoni bérek többszörösét kereshetjük meg. Azonban nem árt, ha vigyázunk és nem dőlünk be minden jól hangzó, kiemelkedően magas bért ajánló munkalehetőségnek.

Nagyon sok fiatal számára fontos motiváció a nyelvtanulás lehetősége. Véleményem szerint akkor lehet egy idegen nyelvet a legjobban elsajátítani, ha egyrészt rá vagyunk kényszerítve a használatára, másrészt pedig anyanyelvi környezetben vagyunk, ahol játékosan sajátíthatjuk el az adott nyelv rejtelmeit. Egyre inkább elterjedt az a gondolat,

hogy minél több idegen nyelvet ismer és beszél egy ember, annál könnyebben és gyorsabban tud érvényesülni a munkaerőpiacon.

Motiváció lehet a tapasztalatszerzés lehetősége is. Külföldi munka során számos olyan helyzet állhat elő, amikor magunkra vagyunk utalva és nem számíthatunk senki másra egy probléma megoldásában. Ahogy én azt tapasztaltam is, az ember nagyon sokat fejlődhet emberileg már egy-egy külföldön töltött nyár után is.

Számos fiatal fogalmazta meg a kalandvágy, kihívás opciót. Érthető, hiszen a fiatalok többsége még nem foglalkozik a családalapítás gondolatával, úgy érzi, ameddig nem kötelezte el magát, minél több dolgot ki kell próbálnia és egy külföldi munkalehetőség pont bele illik a képbe. Az sem elhanyagolható szempont, hogy külföldi tapasztalattal rendelkező munkavállaló sokkal könnyebben helyezkedhet el Magyarországon – hiszen számos multinacionális cég képviselteti magát – már amennyiben hazakíván térni.

A TDK dolgozat első hipotézise az volt, hogy a már kint élő magyarok nem a végzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak kint. Kérdőíves kutatásom elvégzése, majd kiértékelése után arra a következtetésre jutottam, hogy ez az állítás igaz. A kint élők többsége nem a tanulmányaiknak megfelelő munkakörben dolgozik. Ez valahol érthető, hiszen egy külföldi állampolgár kevés eséllyel lesz teljes jogú munkaerő egy számára idegen környezetben. Kivételek természetesen itt is vannak, gondoljunk csak bele, hogy azok, akik felsőfokon beszélnek az adott ország nyelvén, sokkal komolyabb pozíciókat is betölthetnek. Azonban az általam megkérdezettek nem jellemző a felsőfokú nyelvtudás, sőt akadnak olyanok is, akik nyelvtudás megléte nélkül vágnak neki az ismeretlennek.

A második kérdőíves kutatás során egyrészt összehasonlítottam, melyek a fő motivációbeli különbségek a magyar fiatalokat illetően, valamint felállítottam egy hipotézist, mely szerint a külföldre távozni szándékozó magyar fiatalok nem dolgoznának a végzettségüktől messze eltérő munkakörben. Számomra meglepő válasz született, hiszen a megkérdezettek nagy többsége bármilyen munkát elvállalna az ország határain túl, többek között a magasabb fizetés és a jobb élet- és munkakörülményeknek köszönhetően.

Motivációk tekintetében kijelenthetjük, hogy a leginkább jellemzők a magasabb pénzkereseti lehetőségek, nyelvtanulás lehetősége, tapasztalatszerzés, valamint az

önmegvalósítás. Arra a kérdésre, hogy a magyar fiatalok kisebb hányada miért helyezné Magyarországot előtérbe külfölddel szemben, az alábbiak mondhatóak el. Szerencsére sokan gondolkodnak úgy, hogy az államilag támogatott képzésért cserébe itthon kezdik el építeni karrierjüket, támogatják a hazájukat Magyarországon végzett munkájukkal.

Sokan válaszolták azt, hogy itthon magabiztosabbnak érzik magukat, azonban fontos megjegyezni, hogy nem azért érzik magukat magabiztosnak, mert nem beszélnek idegen nyelveket, hanem azért, mert ismerős számukra a környezet és a kultúra. Azok a fiatalok is rendelkeznek erős idegen nyelvtudással, akik itthon maradnának, nem csupán azok, akik külföldre mennének. Szintén fontos motiváció, hogy a család, barátok itthon maradnának, így nem lennének képesek elhagyni az országot és hátrahagyni szeretteiket. Fontos még megemlíteni a belső motivációikat, hiszen sokan válaszolták azt, hogy azért maradnának Magyarországon, mert maguknak és másoknak is bizonyítani szeretnék, hogy itthon is lehet sikereket elérni, itthon is lehet jó állást találni és nagyobb presztízsű állásban tudnak elhelyezkedni a hazájukban, illetve jobb és élhetőbb országgá szeretnék tenni hazánkat.

9. IRODALOMJEGYZÉK

- [1]: Borgulya Istvánné, Dobay Péter, Farkas Ferenc, Karoliny Mártonné, László Gyula, Mohácsi Gabriella, Poór József: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, CompLex Kiadó Jogi és Tartalomszolgáltató Kft, (2006)
- [2]: Gyökér Irén: Emberi erőforrás menedzsment, Műszaki Könyvkiadó, (2000)
- [3]: <http://www.hrportal.hu/hr/hogyan-menedzseljunk-egy-nemzetkozi-csapatot-20110118.html> (2014. szeptember 25)
- [4]: Takács Sándor – Csillag Sára – Kiss Csaba – Szilas Roland: Még egyszer a motivációról, avagy „Hogyan ösztönözzük alkalmazottainkat itt és most? (XLIII. ÉVF. 2012.2. szám)
- [5]: Szeghegyi Ágnes: Emberi erőforrás menedzsment, Jegyzet
- [6]: <http://www.hrportal.hu/c/kevesebb-orvos-es-tobb-apolo-megy-kulfoldre-20130128.html> (2014.szeptember 30)
- [7]: http://www.eekh.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=109&Itemid=1 (2014. október 5)
- [8]: http://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/sajtoszoba/seemig_sajto_reszletes.pdf (2014. október 16)
- [9]: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_398_en.pdf (2014. október 10)

MELLÉKLETEK

10.MELLÉKLETEK

10.1 MÉLYINTERJÚ SORÁN ALKALMAZOTT KÉRDÉSEK

Mélyinterjú Kinyik Évával:

1. Kérem, röviden mutassa be magát, mit kell Önről tudni!
2. Mennyire volt elégedett magyarországi helyzetével? (pl.: anyagi, társadalmi problémák, hétköznapiak)
3. Mi motiválta abban, hogy külföldön próbáljon szerencsét?
4. Melyek voltak azok a tényezők, amelyek megnehezítették a döntés meghozatalát, milyen félelmei voltak?
5. Melyek az előnyök és hátrányok egy külföldi munkavállalásnak?
6. Saját megítélése szerint, milyen kompetenciák, készségek szükségesek egy külföldi munkavállaláshoz?
7. Hogyan és miként változtatta meg személyiségét, Önt a külföldi munka? (pozitívumok, negatívumok)
8. Tartott a kulturális különbségektől? Miket emelte ki, hogyan tudott beilleszkedni a kinti társadalomba?
9. A szerzett tapasztalatok alapján, vállalna-e újra munkát külföldön?
10. Mit tanácsolna egy fiatal magyar pályakezdőnek?

Mélyinterjú Haag Dominikával:

1. Hogyan látod jelenlegi helyzetedet Magyarországon?
2. Mi motivál abban, hogy külföldön próbálj szerencsét?
3. Melyek azok a tényezők, amelyek megnehezítik a külföldi munkavállalást?
4. Szerinted melyek az előnyök illetve hátrányok a külföldi munkavállalásnak?
5. Saját megítélése szerint, milyen kompetenciák, képességek szükségesek a külföldi munkavállaláshoz?
6. Hol képezed el a jövődet, és miért éppen ott?
7. Miben és hogyan változtatna meg a külföldi munkavállalás?
8. Volt már külföldi munkatapasztalatod? Megerősíti azt az érzést, hogy elköltöznél, mi a véleményed?

Mélyinterjú Lanszki Donáttal:

1. Mennyire vagy elégedett magyarországi helyzeteddel?
2. Mi motivál abban, hogy Magyarországon maradjál?
3. Melyek azok a tényezők, amelyek miatt nem próbálnál külföldön szerencsét?
4. Mindig is Magyarországon képzelted el a jövődet? Mi a véleményed a menni-maradni kérdéssel kapcsolatban?
5. Miért nem vonz a külföldi munkalehetőség, a külföldi élet?