

**SZENT ISTVÁN EGYETEM
GÖDÖLLŐ**



Doktori (PhD) értekezés tézisei

**A MAGYAROK MUNKAVÁLLALÁSI CÉLÚ VÁNDORLÁSÁNAK
JELLEMZŐI AZ EURÓPAI UNIÓN BELÜL**

Józsa Imola

Gödöllő

2018

A doktori iskola

megnevezése: Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola

tudományága: Gazdálkodás- és szervezéstudományok

vezetője: **Dr. Lehota József**
egyetemi tanár, MTA doktora
Szent István Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar,
Üzleti Tudományok Intézete

Témavezető: **Dr. Poór József**
egyetemi tanár, MTA doktora
Szent István Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar,
Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet

.....
Az iskolavezető jóváhagyása

.....
A témavezető jóváhagyása

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	3
1.1. A téma jelentősége és aktualitása	3
1.2. A kitűzött célok és megoldandó feladatok	3
1.2.1. Kutatási témakörök	4
1.2.2. Kutatási témakörökhöz kapcsolódó hipotézisek	5
1.2.3. A kutatás főbb elemeinek összefoglalása	6
2. ANYAG ÉS MÓDSZER	7
2.1. A kutatási szakaszok és a minták bemutatása	7
3. EREDMÉNYEK.....	10
3.1. A külföldi munkavállalás okai.....	10
3.2. A terrorfenyegetettség és nemzetbiztonsági kérdések a visszatérés okai között.....	14
3.3. A kivándorlási mechanizmusok új modellje	15
3.4. A külföldi munkavállalói profilok	16
3.5. Az életkor és a végzettség hatása a külföldi munkavállalás motivációs tényezőire..	18
3.6. A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek „értékpiramisa”	20
3.7. A kulturális sokk megjelenési formái és a beilleszkedési kompetenciaelemek	21
3.8. Hipotézisek ellenőrzése	23
4. ÚJ ÉS ÚJSZERŰ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK	24
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	25
6. AZ ÉRTEKEZÉS TÉMÁJÁHOZ KAPCSOLÓDÓ PUBLIKÁCIÓK	27

1. BEVEZETÉS

1.1. A téma jelentősége és aktualitása

A munkaerő szabad áramlása, vándorlása a globalizálódott világ természetes jelensége és szorosan összefügg a globalizálódás folyamatával. Az Európai Unió tagországi bővülésével a szabad munkaerő migrációja fokozatosan megélénkült és az európai országok befogadóképessége felértékelődött. Magyarországról történő elvándorlás az Európai Unió (2004) teljes jogú tagországgá válását követően nem volt jelentős, azonban a schengeni csatlakozás (2007) után, valamint a gazdasági válság (2008) okán ez a folyamat felgyorsult. Az embereknek általában a migráció szó hallatán, korábban az országba, más országokból történő bevándorlási folyamat jutott eszükbe és a kivándorlásra, az elvándorlásra nem igazán fordítottak figyelmet. Napjainkban a munkaerő migráció témája időszerű, hiszen azt kell tapasztalnunk, egyre többen hagyják el az országot, főként a fiatalabb, képzettebb korosztály tagjai, hogy külföldön próbáljanak szerencsét. Elhatározásukat megelőzően ők hazánkban szereztek megfelelő képzettséget, végzettséget és vállaltak először munkát. A humán erőforrás nemzetgazdasági szempontból is felbecsülhetetlen érték és a tanult, képzett potenciális munkavállalók kivándorlása veszteség. A magyar munkavállalók egy része inkább külföldön vállal munkát, akik pedig már külföldön dolgoznak, bizonyos hányaduk sohasem akar hazajönni, mert elhatározásuk végleges vagy annak tűnik. A külföldi munkavállalási hullám (flow) miatt, jelentős munkaerőhiány lépett fel a hazai ipar és a mezőgazdaság területén is. A gyakorlott szakmunkások hiánya kezd érzékelhetővé válni és egyre több lesz a hiányszakma. Azon iparágak tekintetében, ahol gépesítést hajtottak végre, azokat a területeket egyelőre nem annyira érinti érzékenyen a szakemberhiány. A kialakult helyzetet megpróbálják betanított munkások, tanulók, valamint közmunkások segítségével megoldani és ez a képzetlenebb munkaerő kénytelen megoldani a feladatokat. A munkavégzés megbízhatósága, az ügyfelek és vevők kiszolgálásának minősége, esetenként kérdéses lehet. A médiában mindig azt halljuk, illetve magunk is megtapasztaljuk, hogy az egészségügy is komoly gondokkal küzd és ez nem csak a pénzügyi problémákat jelenti, hanem a szakképzett létszámra is vonatkozik. Az orvosok és az egészségügyi személyzet egy részének külföldre történő kivándorlása volt talán az első igazán riasztó jel.

1.2. A kitűzött célok és megoldandó feladatok

A magyarok külföldi munkavállalási szokásainak, motivációinak, beilleszkedési kompetenciáinak vizsgálata már régóta foglalkoztat azért is, mert a környezetemben lévő ismerőseim, barátaim nagy része az utóbbi években külföldre költözött. Számos esetben voltam én is külföldön és lehetőségem adódott „lakva megismerni” a kint élők szokásait és beilleszkedési nehézségeiket látva elgondolkodtam, ezt a témát érdemes lenne kutatni. A TDK témám is: *A motiváció és a beilleszkedési kompetenciák kapcsolatának vizsgálata a londoni magyarok munkavállalásában* címet kapta.

Régen még egy bizonyos munkahely élethosszig, legalábbis a nyugdíjba vonulásig szólt. Manapság ez már egyáltalán nincs így, nemcsak azért, mert a munkavállalók megnövekedett igényeik, illetve újdonságok iránti vágyuk miatt, változtatnák a munkahelyeiket, hanem azért

is, mert nem mindig találnak megfelelő munkahelyet, ahol tapasztalataikat, szakképzettségüket úgy tudnák kamatoztatni, hogy megfelelő javadalmazásban is részesüljenek. Vannak emberek, akik a létfenntartáshoz szükséges megnövekedett kiadásokat nem vagy alig valahogyan tudják fedezni a hazai bérekkel, bevételekkel. Emiatt is sokan elgondolkodnak azon, milyen lehetőségeik lennének külföldön, hogyan tudnának elindulni, feladva eddigi életüket, hátra, illetve magára hagyva családjukat egy jobban fizető állás reményében. Ezen túlmenően nem csak anyagi okok hathatnak motiváló erőként, hanem egyéb tényezők is, mint például a jövőkép hiánya, a kilátástalanság, nyelvtanulási szándék, illetve a kalandvágy, valamint a „szabadabb” élet reménye.

1.2.1. Kutatási témakörök

A modern ember életének részévé vált a helyváltoztatás és napjainkban a globális közlekedési feltételek javulásával, a térbeli elérhetőség már egyáltalán nem jelent gondot. A diszkont légitársaságok által nyújtott olcsóbb, megfizethető szolgáltatások révén, néhány óra alatt el lehet jutni Európa bármely nagyvárosába. A feltételek javulása miatt is, egyre gyakoribb jelenség lett a haza elhagyása. A vándorlás miatti érzés kettős, hiszen meg kell birkóznival a gondolattal, hogy az egyén élete már sohasem lesz a régi és reménytelen várakozással tekinteni a jövőbe, az álmok megvalósítása és a tudás pénzre váltása érdekében külföldön lehet szerencsét próbálni. Az egyének számára a gazdasági megfontolásokon kívül, ösztönző lehet az újdonság megismerése, a természetes kíváncsiság, valamint a kihívások keresése is.

Disszertációmban nem tárgyalom a jelenkori „Exodust”, a vallási, illetve háborús menekültek vándorlását, az ilyen típusú Keletről, illetve Afrikából Európába történő népességáramlást, és az ehhez kapcsolódó okokat, tendenciákat. Kutatásomban az elmúlt öt évre (2013–2017) visszatekintve a magyarok munkavállalási célú el-, illetve kivándorlására tettem a hangsúlyt. Vizsgálataim tárgyköre: a **munka-migráció**, a **munkavállalói mobilitás**, a magyarok **külföldi munkavállalási** tendenciái, életútjai, **motivációi**, az **elvándorlási okok**, az idegen kultúrába és a munkahelyi környezetbe való **beilleszkedést segítő kompetenciák**, nemzetközi karrier vonatkozásában. A dolgozat nem érint politikai aspektust még abban az esetben sem, amikor a politika felé terelte volna néhány válaszadó a kérdőív „egyéb válasz rovatában” a témát, illetve az interjú során e felé próbálta volna vinni a strukturált beszélgetést.

A **kutatási célok** a következők:

- C1.** A munkavállalási célú elvándorlás okainak feltárása.
- C2.** A migrációs trendek feltérképezése és a kivándorlási mechanizmusok elemzése.
- C3.** A külföldi munkavállalás motivációs elemeinek rendszerezése.
- C4.** A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek vizsgálata.

1.2.2. Kutatási témakörökhöz kapcsolódó hipotézisek

H1. A külföldi munkavállalás főbb okai és az **okok fontossági sorrendje** az elmúlt öt évben nem változott.

H2. A magyarok külföldi munkavállalásából való **visszatérési hajlandóságát** jelentősen befolyásolják a célországokban az utóbbi években megjelent új tényezők, mint a **terrorfenyegetettség** és nemzetbiztonsági kérdések.

H3. A magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen **migrációs modell** kereteibe.

H4. A külföldi munkavállalók motivációit és a munkavállalási célú elvándorlás okait vizsgálva megalkothatók olyan munkavállalói (fő)csoportok, amelyek jellemzőinek ismerete elősegítheti a külföldi munkavállalói **profilalkotást**.

H5. Az **életkor** és a **végzettség** jelentős hatással van a külföldi munkavállalás **motivációs tényezőinek súlyrendszerére**.

H6. A külföldi munkavállalást **motiváló tényezők egy „értékpiramisba”** rendezhetők, amely alapján leírhatóak a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciái.

H7. A **kulturális sokk** megjelenési formáinak, intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek készletében is jelentős változás történt ez idő alatt (2013 és 2017 között).



1. ábra: Hipotézisek „szófelhője”

Forrás: saját szerkesztés

A kutatási kérdésekhez kapcsolódó hipotézisek főbb kulcsszavainak „szófelhője” az 1. ábrán látható.

1.2.3. A kutatás főbb elemeinek összefoglalása

A kutatás főbb elemeit az 2. ábra foglalja össze. A célok és a kutatási kérdések lehatárolása után az elméleti háttér, a szakirodalom áttekintése, tanulmányozása következett. A kutatás elméleti megalapozása során áttekintettem a migráció fogalmi rendszerét és jellemzőit, a migrációs elméleteket és modelleket, a motivációkat, valamint a kultúrához kapcsolódó tárgyköröket. Ezt követte a kutatási célok kitűzése, valamint a hipotézisek megfogalmazása. A hipotézisekhez hozzárendelésre kerültek a módszerek. A szakirodalom tanulmányozása és az empirikus kutatás eredményei alapján a hipotéziseket megvizsgáltam, értékeltem. Az értékelő-elemző feldolgozás után az eredményeket összegeztem és megfogalmaztam az elért *új és újszerű tudományos eredményeimet*. Disszertációmát következtetésekkel, javaslatokkal és összefoglalással zártam.

Kutatási témakör	Célok	Hipotézisek
Elvándorlási okok	C1: Elvándorlás okainak feltárása	H1 H2
Külföldi munkavállalás tendenciái	C2: Migrációs mechanizmusok feltérképezése, elemzése	H3
Motiváció	C3: Motivációs elemek rendszerezése	H4 H5 H6
Beilleszkedés	C4: Beilleszkedési kompetenciaelemek vizsgálata	H7

2. ábra: A kutatás hipotézisrendszere

Forrás: saját szerkesztés

2. ANYAG ÉS MÓDSZER

Empirikus kutatásomat megelőzően megfogalmaztam a kutatási tárgyköröket és a hipotéziseket. A módszert illetően az interjú és az online kérdőív készítése mellett döntöttem. A kérdőívszerkesztés során a konkrét kérdések megszövegezése előtt végiggondoltam a kérdőív teljes szerkezetét és felépítését. A kutatási kérdéseket a kutatás céljainak megfelelően csoportosítottam. A kérdőív általános kérdésekkel kezdődik, azokat követik a téma-specifikusak. A vizsgálatom kiindulópontjaként szolgáló kérdőíves felmérések kiértékeléséhez, elemzéseim lefuttatásához az SPSS statisztikai programcsomagot használtam. A válaszok értékelő-elemző feldolgozását ismertetem és az értékelési eredményeket összevetem az elméleti megállapításokkal. Az empirikus kutatás eredményei alapján – a hipotéziseimre alapozva – javaslatokat fogalmazok meg a további kutatási kérdéseket illetően, a téma továbbvitelének érdekében.

2.1. A kutatási szakaszok és a minták bemutatása

A kutatásom során 2013-tól 2017-ig terjedő időszakot vettem vizsgálat alá. A 2013-as év azért volt számomra meghatározó, mivel abban az évben készültem a TDK-ra és témaválasztásom a londoni magyarok munkavállalási szokásainak, motivációinak, valamint a kulturális kompetenciaelemek vizsgálatára összpontosult. Ez volt a kutatás I. szakasza, amely a TDK-t követően, 2014-ben készült interjúsorozattal tovább bővült. Ezt követően a II. szakaszban 2015 és 2016 között vizsgáltam a vándorlási okokat, az életkor, valamint a végzettség hatásait a kivándorlásra nézve, illetve a kulturális sokk megjelenését, és az arra való felkészülést. A III. szakaszban pedig kiterjedtebb vizsgálatot folytattam a külföldi munkavállalás okaira, körülményeire, valamint a visszatérési hajlandóságra vonatkozólag.

I. Kutatási szakasz:

- Adatgyűjtési módszer: interjúkészítés, személyes megkeresés
- Megkérdezés ideje: **2013.** szeptember - **2014.** április
- Alapsokaság: munkavállalás címén, külföldön tartózkodó magyarok
- Megkérdezés helye: London
- Minta nagysága: 23 fő
- Mintavételi eljárás: véletlen mintavétel

II. Kutatási szakasz:

- Adatgyűjtési módszer: kérdőíves online felmérés, interjúkészítés
- Megkérdezés ideje: **2015-2016**
- Alapsokaság: munkavállalás címén, külföldön tartózkodó magyarok
- Megkérdezés helye: Egyesült Királyság
- Minta nagysága: 106 fő kérdőíves válaszadó és 10 fő interjúalany
- Mintavételi eljárás: nem véletlenszerű mintavétel (hólabda módszer)

III. Kutatási szakasz:

- Adatgyűjtési módszer: kérdőíves online felmérés, interjúkészítés
- Megkérdezés ideje: **2017. július 13. – augusztus 10.**
- Alapsokaság: munkavállalás címén, külföldön tartózkodó magyarok
- Megkérdezés helye: Európa
- Minta nagysága: 110 fő + 7 fő interjúalany
- Mintavételi eljárás: Nem véletlenszerű mintavétel (hólabda módszer)

Az öt évet átfogó kutatási munkám során a célsokaság a külföldön munkát vállaló, tartósan ott dolgozó és életvitelszerűen külföldön élő alanyokból állt. *Jelen kutatásom nem terjedt ki az időnyomásokra és az anyavállalatokhoz külföldre „kivezényelt” magyar munkavállalókra,* hiszen az ő esetükben nem biztos, hogy releváns válaszokat kaptam volna a külföldi munkavállalás motivációit és a migrációs okokat illetően, illetve a kulturális különbségek tekintetében is „más szemüvegen” keresztül láthatják ezek az emberek a világot. Illetőleg az olyan tényezők, mint például az adott célsországban előforduló terrorfenyegetettség és azok gyakorisága, illetve a közbiztonság, valamint a nemzetbiztonsággal kapcsolatos tényezők esetében előfordulhat, hogy nem olyan mértékben befolyásolják a hazaköltözési hajlandóságukat, mint azokét, akik egyébként is bizonytalanok abban, mennyi ideig maradjanak és a „menni, vagy maradni” dilemma hatja át mindennapjaikat. *Nem vizsgáltam az „ingázó munkások” motivációit sem,* ugyanis akik a küldő- és a célsország közelsége miatt ingáznak, bizonyára anyagi megfontolásból teszik és nem azért, mert idehaza nem tudnak kiteljesedni. Egy következő kutatásban a fent említett kategóriák munkavállalóit is meg lehet kérdezni, ez lehet a vizsgálódások újabb iránya.

Alkalmazott módszerek

A kutatómódszertan általános irányelveit alapul véve, kutatásomat kérdőíves felmérések, mélyinterjúk és esettanulmányok elemzésével végeztem. A felmérések öt évet fognak át, nem reprezentatívak, azonban megfigyelhetők az összefüggések, főbb tendenciák és trendek. A kutatásom feltáró jellegű, melynek kvalitatív részét az esettanulmányok és a mélyinterjúk, míg kvantitatív részét a kérdőíves megkérdezések alkotják.

Az adatok statisztikai feldolgozásához az IBM SPSS Statistics programcsomagot használtam.

A munkavállalás célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsorát a hatfokú *Likert-skála* átlaga alapján állítottam fel, az egyetértésvizsgálatot a *Kendall-féle konkordancia együttható (W)* alapján készítettem el.

A főbb motivációs profilok beazonosítását a *K-közép klaszteranalízis* eredményei alapján végeztem el.

A *khi-négyzet próba* alapján esetleges különbségeket vizsgáltam az eltérő életkorcsoportok, valamint a végzettségek között a migrációs profilok szerinti megoszlásban.

A 3. ábrán láthatóak a kutatási hipotézisekhez rendelt adatgyűjtési és elemzési módszerek.

Kutatási témakör	Célok	Hipotézisek	Adatgyűjtés módszere	Elemzési módszer
Elvándorlási okok	C1: Elvándorlás okainak feltárása	H1	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	tartalomelemzés, összehasonlító elemzés, fontossági sorrend, egyetértés-vizsgálat a <i>Kendall-féle</i> konkordancia együttható (W) alapján
		H2	online felmérés	leíró statisztika
Külföldi munkavállalás tendenciái	C2: Migrációs mechanizmusok feltérképezése, elemzése	H3	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	szakirodalom-kutatás, tartalomelemzés
Motiváció	C3: Motivációs elemek rendszerezése	H4	online felmérés	K-közép klaszteranalízis
		H5	online felmérés	khi-négyzet próba
		H6	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	szakirodalom-kutatás, tartalomelemzés
Beilleszkedés	C4: Beilleszkedési kompetencia-elemek vizsgálata	H7	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	leíró statisztika

3. ábra: Kutatási hipotézisekhez rendelt módszerek összefoglalása

Forrás: saját szerkesztés

3. EREDMÉNYEK

A kutatási szakaszokban a kutatási témakörökön belül más-más kérdésekre helyeztem a hangsúlyt, ugyanakkor átfedések voltak a hipotézisek tartalmát illetően. Ezért a vizsgálati szakaszokat hozzá kellett rendelni a kutatási hipotézisekhez, ennek összefoglalását mutatom be a 4. ábrán.

Hipotézisek	I. szakasz	II. szakasz	III. szakasz
H1	✓	✓	✓
H2			✓
H3	✓	✓	✓
H4	✓		✓
H5			✓
H6			✓
H7	✓	✓	✓

4. ábra: A vizsgálati szakaszok hozzárendelése a kutatási hipotézisekhez

Forrás: saját szerkesztés

3.1. A külföldi munkavállalás okai

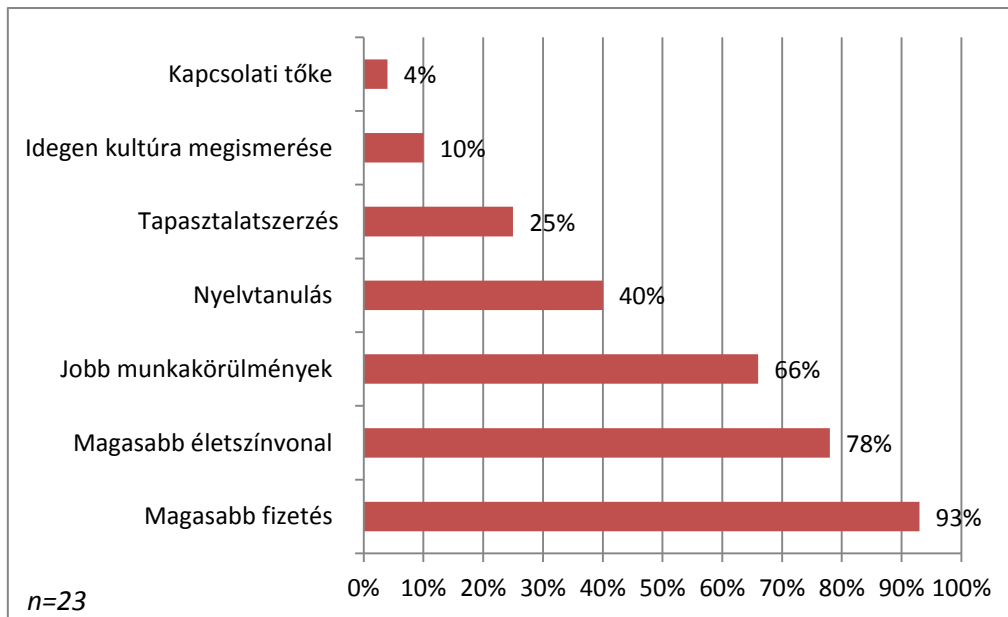
H1. A külföldi munkavállalás főbb okai és az **okok fontossági sorrendje** az elmúlt öt évben nem változott.

A külföldi munkavállalás főbb okait a kutatásom mindhárom szakaszában vizsgáltam. Az interjúk tartalomelemzése nyomán megállapítottam, hogy a külföldi munkavállalással kapcsolatos döntéseket, általában hosszas gondolkodások, tervezések előzik meg, eltekintve néhány esettől, amikor az egyének hirtelen elhatározásból indulnak el az ismeretlenbe.

Az **I. szakaszban (2013-2014)** a megkérdezett interjúalanyaim, létszámukat tekintve: 23 fő, kivétel nélkül azt nyilatkozta, hogy az elindulásakor már bíztak abban, hogy külföldön többet remélhetnek. Számukra motiválóként hatott a biztos munkalehetőség, a magasabb jövedelem, a kihívások, az új atmoszféra, valamint az újdonság varázsa.

A külföldi munkavállalás okait illetően a megkérdezettek több okot is megadhattak.

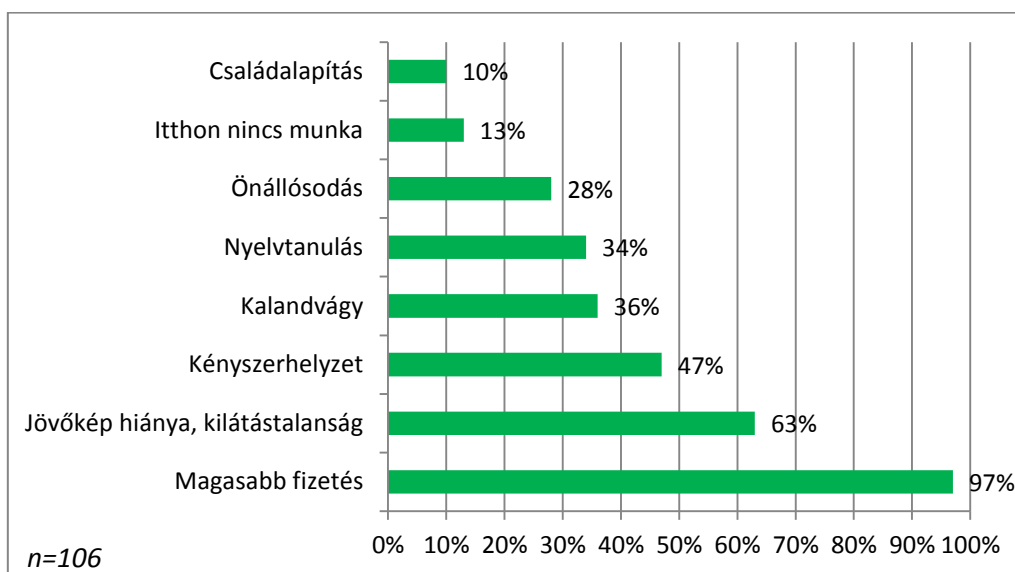
Az 5. ábrán látható, hogy a válaszadók 93%-ban a magasabb fizetést, 78%-ban a magasabb életszínvonalat, 66%-ban a jobb munkakörülményeket, 40%-ban a nyelvtanulást, 25%-ban a tapasztalatszerzést, 10%-ban az idegen kultúra megismerését és 4%-ban a kapcsolati tőkét (baráti- és munkakapcsolatok építését) jelölték meg.



5. ábra: A külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése (2013-2014)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2013-2014) adatai alapján

A II. szakaszban (2015-2016) a minta 106 fő online válaszadóból és 10 fő interjúalanyból állt. A külföldi munkavállalás okait illetően a megkérdezettek, több okot is megjelölhettek. A 6. ábrán látható a külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése.



6. ábra: A külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése (2015-2016)

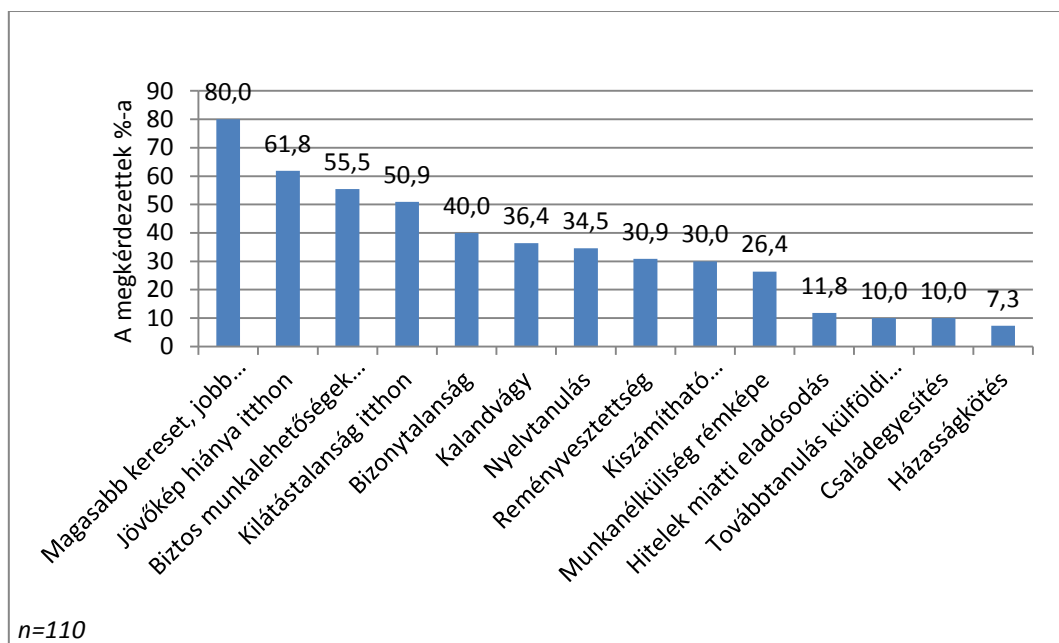
Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2015-2016) adatai alapján

A 2015-2016-os időszakban megkérdezett válaszadók 97%-a a magasabb fizetést, 63%-a a jövőkép hiányát és a kilátástalanságot, 47%-a a kényszerhelyzetet, 36%-a a kalandvágyat, 34%-a a nyelvtanulást, 28%-a az önállósodást, 13%-a szerint itthon nincs munka, és 10%-a a családalapítást jelölte meg. A válaszadóim kivándorlásuk indokaiként a főbb okok mellett megemlítették, hogy lényegesen jobban érzik magukat a célsországban, jobbak a munkakörülmények és összességében jobbnak ítélik a helyzetüket. Érdekes megállapítás,

hogy a kérdőíves válaszadók 30%-a akkor is kipróbálta volna a külföldi munkavállalás kínált lehetőségeit, ha a hazai fizetés megfelelő szintű lenne és kedvező lenne az itthoni jövőkép

A III. szakaszban (2017) az online felmérés minta-elemszáma 110 fő volt és a kutatás kiegészült 7 fő interjúalannyal (ebből 109 megkérdezett adott értékelhető választ a vizsgált kérdésre). A külföldi munkavállalás okait illetően a válaszadók több okot is megjelölhettek.

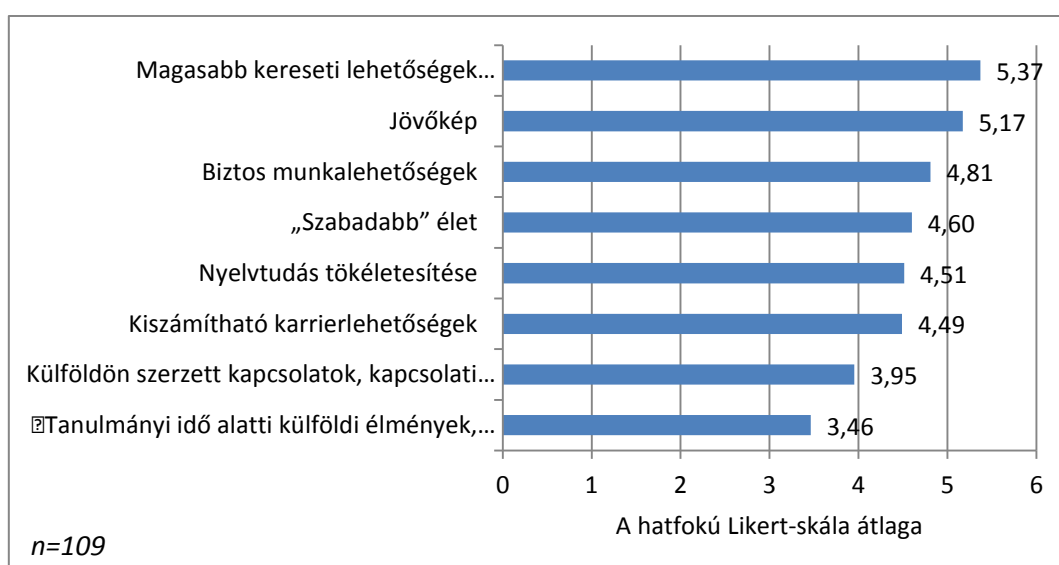
A kérdőíves felmérés során a külföldi munkavállalás feltárt okait a 7. ábra mutatja be.



7. ábra: A magyarok külföldi munkavállalásának főbb okai

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A 2017-es kérdőív munkavállalási célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsora a hatfokú Likert-skálán adott értékelések alapján a 8. ábra szemlélteti.



8. ábra: A munkavállalási célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsora

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A Kendall-féle konkordancia együttható értéke ($W=0,242$, $p<0,01$) alapján statisztikailag igazolható az egyetértés a válaszadók körében a külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélését tekintve, de annak mértéke meglehetősen kicsi. A vizsgálat eredménye azt mutatja, hogy az egyéni rangsorok kis mértékben fedik egymást, de ennek ellenére statisztikailag kimutatható az egyetértés. Amennyiben $W=1$, akkor minden egyes válaszadó ugyanolyan fontosnak értékelte volna az adott motivációs tényezőt.

A kutatási szakaszokban feltárt motivációs tényezők fontossági sorrendjei a 9. ábrán látható.

Rangszám	I. szakasz	II. szakasz	III. szakasz
1.	Magasabb fizetés	Magasabb fizetés	Magasabb fizetés
2.	Magasabb életszínvonal	Jövőkép hiánya, kilátástalanság	Jövőkép hiánya, kilátástalanság
3.	Jobb munkakörülmények	Kényszerhelyzet	Biztos munkalehetőségek
4.	Nyelvtanulás	Kalandvágy	„Szabadabb” élet
5.	Tapasztalatszerzés	Nyelvtanulás	Nyelvtanulás
6.	Idegen kultúra megismerése	Önállósodás	Karrierlehetőségek
7.	Kapcsolati tőke	Itthon nincs munka	Kapcsolati tőke
8.	-	Családalapítás	Külföldi tapasztalatok

9. ábra: A motivációs tényezők fontossági sorrendje kutatási szakaszonként

Forrás: saját szerkesztés

A három szakasz külföldi munkavállalói motivációs okainak rendszerezése és fontossági sorrendjének megállapítása után látható, hogy újabb okok kerültek be a főbb motivációs tényezők körébe, jóllehet igazolást nyert az, hogy néhány helyen egyezés van.

Tehát a külföldi munkavállalás főbb okai az elmúlt öt évben nem változtak, azonban a gazdasági motivációk, mint vonzó tényezők mellett megjelentek a taszító tényezők is, mint a jövőkép hiánya, kilátástalanság itthon, valamint a kényszerhelyzet.

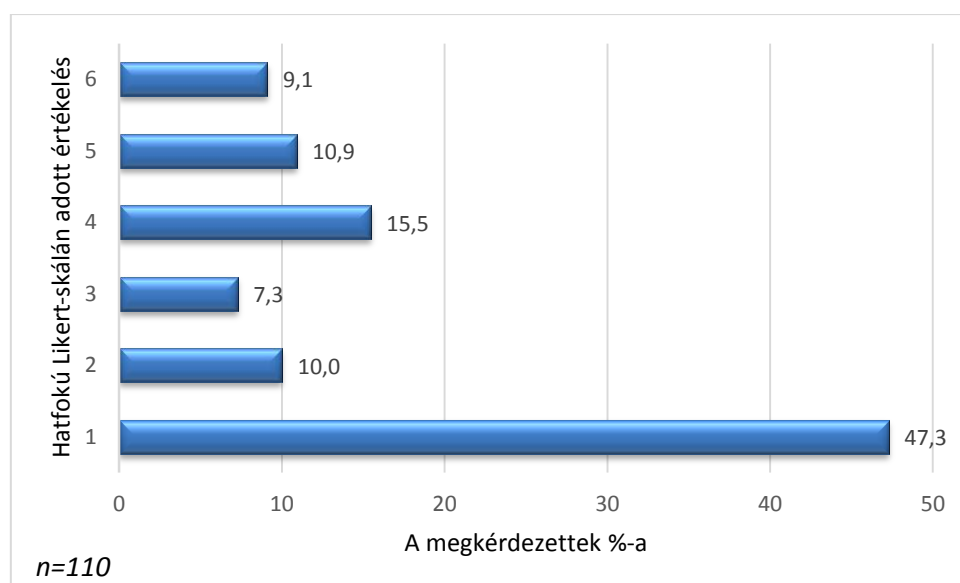
Az eredmények alapján a H1 *hipotézist részben elfogadom.*

3.2. A terrorfenyegetettség és nemzetbiztonsági kérdések a visszatérés okai között

H2. A magyarok külföldi munkavállalásból való visszatérési hajlandóságát jelentősen befolyásolják a célországokban az utóbbi években megjelent új tényezők, mint a **terrorfenyegetettség** és nemzetbiztonsági kérdések.

A vándorlás folyamata, alakulása mellett fontos vizsgálandó terület a visszatérő migráció, azaz a hazatérés, a visszavándorlás kérdésköre. Az optimista szemlélet szerint a kivándorlók egy idő után hazatérnek, gyakorlattal, tudással, szakmai, tapasztalatokkal gazdagodva, azaz a tudástranszfert valósítják meg. A tükörstatisztikák tanulmányozása során némi visszaáramlás is tapasztalható, tehát még ha kis mértékben is, de zajlik a visszavándorlás, a hazatérés. Azonban számos esetben a kijelentkezések elmaradása okán is a visszaáramlás mértékére, csupán a népszámlálások során lehet biztos választ kapni. A célországokból elvándorló, hazájába visszavándorló vagy csak egyszerűen a hiányzó magyar állampolgárok esetében nem lehet tudni, milyen arányú hazatérésről, illetve más országba való továbbvándorlásról van szó.

A **III. szakaszban (2017)** a visszatérési hajlandóságot befolyásoló tényezőket vizsgáltam. A vizsgálat során arra kerestem a választ, hogy a manapság gyakran előforduló terrortámadások, az adott célország terrorfenyegetettsége, milyen mértékben befolyásolják a külföldön élő magyar munkavállalók visszatérési hajlandóságát. A hatfokú Likert-skálán (10. ábra) a megkérdezettek 47,3%-a az 1-es értéket, 10%-uk 2-es értéket jelölte meg válaszában, tehát a válaszadók 57,3%-a nem tartotta fontosnak a terrorfenyegetettséget mint a visszatérést befolyásoló tényezőt. A válaszadók 7,3%-a 3-as értéket, 15,5%-a 4-es értéket, 10,9%-a az 5-ös, valamint 9,1%-a a 6-os értéket jelölte be. Amennyiben az 5-ös, illetve a 6-os értékeket jelölők százalékos arányát összeadjuk, az pontosan 20%-ot jelent. A 6-os értéket bejelölők, akik úgy ítélték meg, hogy a terrorfenyegetettség teljes mértékben befolyásolja őket visszatérési szándékukat érintő döntéshozatalban, a minta 9,1%-át teszik ki.



10. ábra: A terrorfenyegetettség és a visszatérési hajlandóság (2017)

Forrás: saját szerkesztés a 2017-es kutatás eredményei alapján

A III. szakasz kérdőíves felmérése eredményei, valamint az interjúalanyok idevonatkozó válaszainak tartalomelemzése alapján arra a megállapításra jutottam, hogy a terrorfenyegetettség és nemzetbiztonsági kérdések a 2017-es felmérés válaszadóinak hazatérési hajlandóságát számottevően jelenleg nem befolyásolják.

Az eredmények alapján a H2 *hipotézist teljes egészében elvetem.*

3.3. A kivándorlási mechanizmusok új modellje

H3. A magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen **migrációs modell** kereteibe.

A szakirodalomban fellelhető eddig felállított migrációs modellek, illetve elméleti alapok, még mindig nem kellőképpen rendszerezettek ahhoz, hogy segítsenek a migrációt mozgató erők és az okok megértésében. A nemzetközi migrációnak még ma sincs egységes, átfogó elmélete, csupán elmélettöredékek keletkeztek és olyan modellezések jöttek létre, amelyek főként egymástól elkülönülten léteznek. A neoklasszikus közgazdaságtan elmélete a munkabérek és a foglalkoztatás országok közötti eltéréseire, valamint a migráció költségeire helyezi a hangsúlyt és általában a munkavállalói mozgást a jövedelem maximalizálására irányuló egyéni döntésekre vezeti vissza. Az elméletek az ok és okozati folyamatok elemzésére különböző egyéni, háztartási, országos és nemzetközi szinteket választanak, ami nem azt jelenti, hogy ezek az elméletek ne lennének összeegyeztethetők egymással. Azon a véleményen vagyok, hogy teljes mértékben lehetséges például az, hogy az *egyéni* a jövedelem maximalizálására törekszenek, a háztartások, a családok pedig a kockázat minimalizálására, ugyanakkor mindkét *változtatásra irányuló döntés*re befolyást gyakorolnak az országos és a nemzetközi szinten jelentkező strukturális erők.

A migrációs elméletek rendszerét a 11. ábrán szemléltetem. A mikroszintű elméletek mindig az egyén szempontjából vizsgálják a dolgokat, az egyéni elvárások, preferenciák, értékek mentén. Csepeli (2001) megállapításában láthattuk, hogy az *egyéni változtatásra* akkor van esély, ha az egyénben elégedetlenség van valamivel kapcsolatban. A migráció elméletek vizsgálati szintjén a mikro szinten a migrációs okok személyes jellegűek és az elégedetlenséget megszüntető világos cél, a cél elérését garantáló cselekvési terv, a cselekvéssorozat, és a változáshoz szükséges költség ismerete elindítja a változási folyamatot.

A mezo szinten a szociális háló, a kapcsolatok, a különböző alapokon (etnikai, nemzeti) szerveződő összeköttetések rendszere. Az új elmélet a kutatók, döntéshozók számára pontosabb képet adhat a migrációs folyamatokról.

A szakirodalom feldolgozás eredménye alapján megállapítottam, hogy a migrációs mechanizmusok mögött összetett folyamatok, motivációk, vándorlási irányok, valamint költség-haszon és kockázatminimalizálási megfontolások húzódnak meg. Ezért a magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen migrációs modell kereteibe, sőt akár több modell kereteibe sem, ennek okán szükségessé vált egy új modell létrehozása, mellyel leírhatóak a vándorlás mögött meghúzódó okok, folyamatok.

Ezért a H3 *hipotézist teljes egészében elfogadom.*

A migrációs elméletek érvényessége	A migrációs elméletek kialakulása (időrendben)	Mikro szint	Mezo szint	Makro szint
	1. Neoklasszikus közgazdaságtan makroelmélet			✓
	2. Neoklasszikus közgazdaságtan mikroelmélet	✓		
	3. A duális munkaerőpiac elmélete			✓
	4. Szegmentált munkaerőpiac			✓
✓	5. Világrendszer-elmélet			✓
	6. Vonzás-taszítás elmélet			✓
	7. Mikro behaviorista modell	✓		
	8. Szociális hálók rendszere			✓
	9. A migráció új gazdaságtana (NELM)		✓	
✓	10. Intézményelmélet		✓	
✓	11. Hálózatelmélet		✓	
✓	12. Szociális tőke elmélet		✓	
✓	13. Kumulált okság		✓	
	14. A migrációs rendszer (csatornák) elmélete			✓

11. ábra: A migrációs elméletek rendszere

Forrás: saját szerkesztés

3.4. A külföldi munkavállalói profilok

H4. A külföldi munkavállalók motivációit és a munkavállalás célú elvándorlás okait vizsgálva megalkothatóak olyan munkavállalói (fő)csoportok, amelyek jellemzőinek ismerete elősegítheti a külföldi munkavállalói **profilalkotást**.

Az I. szakaszban (2013-2014) a **motivációkat** illetően, a megkérdezettek által adott válaszok alapján, az alábbi fő csoportokat és jellemzőiket mutatom be:

- **Elvágódók:** Jellemzőjük a külföld imádata. Minden, ami nem magyar, az vonzó.
- **Kihívást keresők:** Rövidebb (átmeneti), vagy hosszabb időre tervezik a külföldön tartózkodást, ott akarnak kiteljesedni.
- **Ragaszkodók:** A későbbiekben Magyarországon szeretnének élni, csak rövidebb időre tervezik a külföldi munkát és a kint tartózkodást. Alapvetően a közeli országokat részesítenék előnyben.

A külföldi munkavállalás tevékenységeinek motivációi szerinti alkotott fő csoportok:

- Karrierorientáltak
- Hagyományos értékrendűek
- Családcentrikusak
- Aggódók

1. táblázat: A csoportátlagok (klaszterközépek) alakulása a válaszadók K-közép klaszterező eljárással kapott csoportjai esetében, a kivándorlás motivációs tényezői fontossága megítélése alapján

Kivándorlás motivációs tényezői	Klaszter		
	Kihívást keresők (n=29)	Jövőképet hiányoló, gazdaságilag motivált kivándorlók (n=49)	Reményvesztett, gazdaságilag erősen motivált kivándorlók (n=32)
Továbbtanulás	0.1	0.1	0.2
Nyelvtanulás	0.6	0.2	0.4
Családegyesítés	0.0	0.2	0.1
Házasságkötés	0.0	0.1	0.1
Magasabb kereset, jobb megélhetés	0.7	0.7	1.0
Biztos munkalehetőségek	0.5	0.4	0.8
Kiszámítható karrierlehetőségek, szakmai előmenetel	0.5	0.1	0.5
Kalandvágy	0.8	0.0	0.5
Kilátástalanság itthon	0.1	0.4	1.0
Bizonytalanság	0.1	0.2	1.0
Reményvesztettség	0.0	0.1	0.9
Jövőkép hiánya itthon	0.2	0.6	1.0
Munkanélküliség rémképe	0.1	0.1	0.6
Hitelek miatti eladósodás	0.0	0.1	0.2

Forrás: a szerző számításai a saját felmérés (2017) adatai alapján

Megjegyzés: mivel a klaszteranalízishez felhasznált változók bináris (dummy) tulajdonságok voltak, a táblázatban szereplő értékek azt mutatják klaszterenként, hogy a válaszadók mekkora része tartotta fontosnak az adott tényezőt (0 = senki, 1 = mindenki)

A K-közép klaszteranalízis eredménye alapján három, migrációs profilt sikerült beazonosítani (1. táblázat). A mélyebb tónusú szín azt jelzi, hogy a válaszadók nagyobb arányban tartották fontosnak az adott tényezőt.

1. Kihívást keresők (n=29)
2. Jövőképét hiányoló, gazdaságilag motivált kivándorlók (n=49)
3. Reményvesztett gazdaságilag erősen motivált kivándorlók (n=32). A legnagyobb migrációs potenciállal rendelkező.

A magasabb keresetet, jobb megélhetést külföldön fontos tényezőnek tartják mind a három klaszterben, de a gazdaságilag erősebben motivált kivándorlók közül mindenki fontosnak tartotta ezt a tényezőt, a másik két klaszter esetében pedig a válaszadók 70-70%-a szerint fontos tényező a magasabb kereset és a jobb megélhetés.

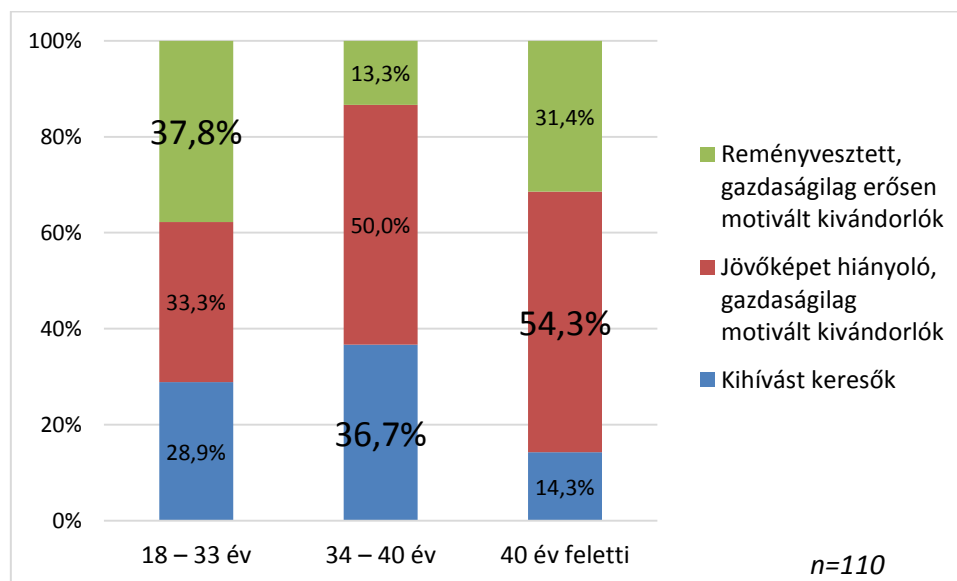
A munkavállalók motivációit és a munkavállalás-célú elvándorlás okait megvizsgálva, a kutatás eredményeként megalkottam a magyar kivándorlók profiljait.

Tehát a H4-es *hipotézist teljes egészében elfogadom.*

3.5. Az életkor és a végzettség hatása a külföldi munkavállalás motivációs tényezőire

H5. Az életkor és a végzettség jelentős hatással van a külföldi munkavállalás **motivációs tényezőinek súlyrendszerére.**

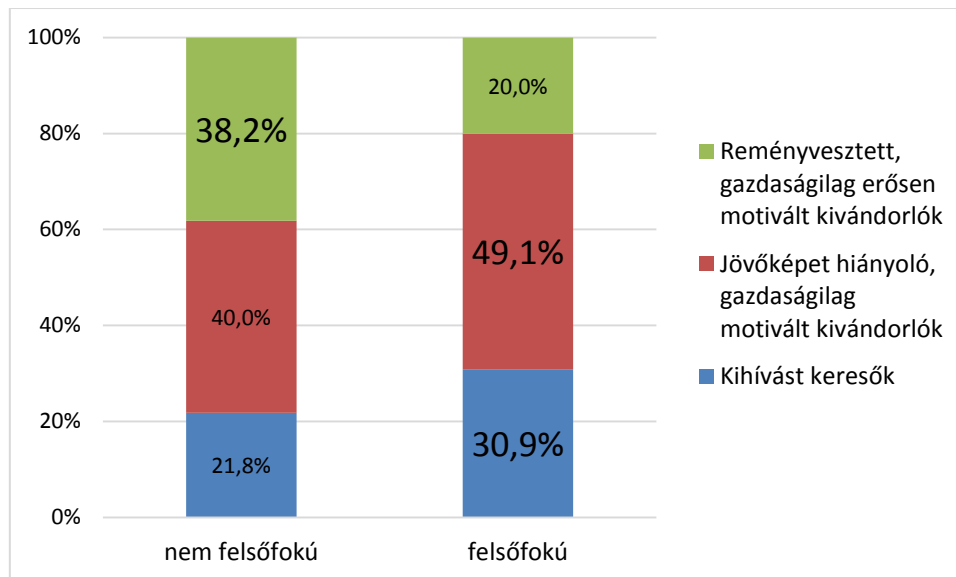
Az I. kutatási szakasz során az interjúalanyaim válaszainak tartalomelemzése azt mutatta, hogy a Londonban dolgozó válaszadók közel 25%-a többdiplomás. A mintából egy fő rendelkezett jogi, öt fő gazdasági, illetve négy fő természettudományi területen szerzett végzettséggel. Bölcsészek és művészek egyáltalán nem voltak közöttük.



12. ábra: A válaszadók megoszlása a három migrációs profil szerint, életkor-csoportonként

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A khi-négyzet próba eredménye ($p=0,055$) alapján a minta kis elemszáma miatt 5%-os szignifikancia szinten nem állapítható meg jelentős eltérés az életkorcsoportok között a három migrációs profil szerinti megoszlásban. Az 12. ábrán azonban látható, hogy a kihívást keresőkhöz a 40 év feletti magyar kivándorlók csak kisebb hányada, 14,3%-uk sorolható, szemben a 28,9%-kal a 18-33 évesek és a 36,7%-kal a 34-40 évesek esetében. Érdekes, hogy a 34-40 évesek korosztályához tartozó személyek esetében nagyobb a kihívást keresők aránya, valamint kisebb a gazdaságilag erősebben motiváltak aránya (13,3%). Az önmegvalósulás igényével összefüggésbe hozható *kihívást keresők* profil igaz ugyan, hogy eltérő arányban, de mind a négy korosztályban megjelenik.



13. ábra: A válaszadók megoszlása a három migrációs profil szerint, a végzettség alapján képzett két csoport (felsőfokú, nem felsőfokú) esetében

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A khi-négyzet próba eredménye ($p=0,106$) alapján nem igazolható statisztikailag különbség a felsőfokú végzettséggel rendelkező és a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező magyar kivándorlók között a migrációs döntéseik általános motivációiban (13. ábra).

A vizsgált életkorcsoportok, illetve a felsőfokú végzettséggel rendelkezők és azzal nem rendelkezők között nincsenek jelentős különbségek a migrációs profilokban. Nemcsak a fiatal, illetve felsőfokú végzettséggel nem rendelkező kivándorlók esetében, hanem más életkorcsoportokban és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében is a gazdasági motivációs szempontok mellett megjelennek az önérvényesüléssel összefüggő tényezők.

A H5 hipotézist teljes egészében elvetem.

3.6. A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek „értékpiramisa”

H6. A külföldi munkavállalást **motiváló tényezők egy „értékpiramisba”** rendezhetőek, mely alapján leírhatóak a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciái.

Mindhárom kutatási szakaszban vizsgáltam a magyarok külföldi munkavállalási motivációit, részletesen tanulmányoztam a konkrét okokat, amelyek oda vezettek, hogy külföldön próbáljanak elhelyezkedni és új életet kezdeni. A tartalomelemzések során megállapítottam, hogy az egyéni döntések mögött számos összetett elem húzódik, és az addig alapszükségleteknek tartott tényezők, illetve a magasabb rendű motivációs elemek és azok rendszere megváltozott. Ennek okán bizonyítást nyert, hogy a klasszikus Maslow-elmélet, amely a motivációkat egy hierarchikusan felépülő szükséglet piramis mentén írja le, mára már nem tudja pontosan leírni a kialakult és megváltozott preferencia sorrendet, ugyanis a megkérdezettek nagy része, arról számolt be, hogy már nem elegendő számára az alapvető szükségletek kielégítése. Ezért a Maslow piramist egy „szekventált értékpiramissá” alakítottam át, mely jobban tükrözi az egyéni preferencia szinteket, ugyanis a szintek között átfedések lehetnek és a magasabb szinten elhelyezkedő szükséglet egy szinttel, vagy akár több szinttel is előbb jelentkezhet. Például az önmegvalósítás már az alapvető fiziológiai szükségletek kielégítése után is az egyén preferenciái közé sorolható, mely ösztönzőként hat rá a munkavállalása során.

A 14. ábrán látható egyéni motivációkat tükröző szekventált értékpiramis egy alaptípus, mely az egyéni igények szerint alakítható.



14. ábra: Az egyéni motivációkat tükröző „értékpiramis”

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A kutatás eredményeként megállapítottam a hipotézisem helyénvalóságát. Ennek alapján a H6 *hipotézist teljes egészében elfogadom.*

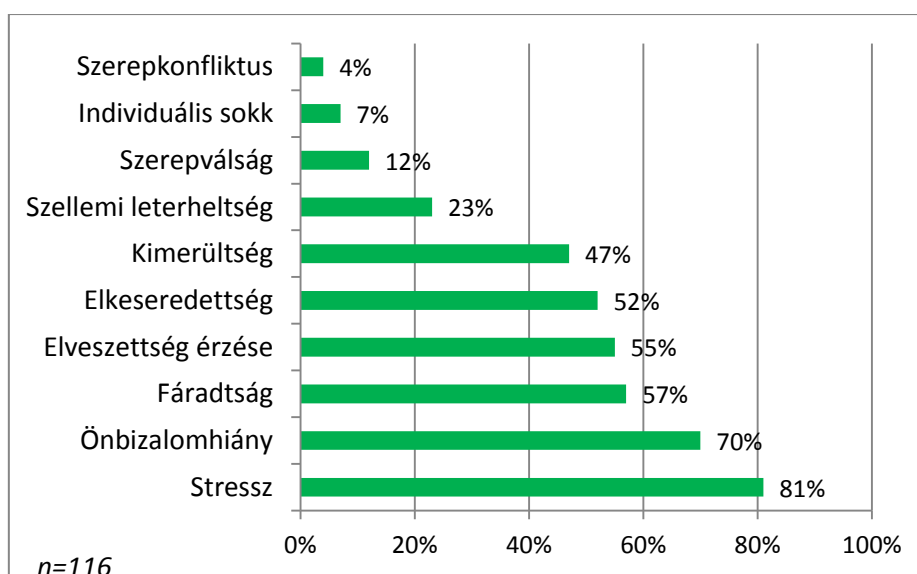
3.7. A kulturális sokk megjelenési formái és a beilleszkedési kompetenciaelemek

H7. A kulturális sokk megjelenési formáinak, intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A beilleszkedést segítő kompetencia elemek készletében is jelentős változás történt ez idő alatt (2013 és 2017 között).

Az **I. szakasz** kutatási eredményei alapján megállapítottam, hogy a 23 fős mintám mindegyik alanya (100%) átélte a kulturális sokkot. A kulturális sokk minden külföldön dolgozót utolér. Attól függően, ki, és mióta tartózkodik a szigetországban, illetve azt megelőzően töltött-e már hosszabb időt külhonban, valamint az egyéni alkalmazkodó képesség is hatással van arra, hogy az egyén a kulturális sokk melyik fázisában van épp. Akik a külföldre költözésüket megelőzően tanulmányozták a kulturális sokk jelenségét, jobban fel tudtak rá készülni, és könnyebben sikerült a beilleszkedés. A beilleszkedési kompetenciaelemek közül elsősorban az interperszonális, azaz a *személyközi kapcsolat*, a *nyelvismeret*, és a *kulturális kíváncsiság* a meghatározó számukra. A kulturális sokk egyes szakaszait a kint töltött időtartammal összevetve megállapítottam, amit a szakirodalom is hangsúlyoz, miszerint a kulturális sokk szakaszai váltakozhatnak, és vissza is lehet kerülni egy korábban már átélt, megélt szakaszba.

A **II. szakasz** kutatási eredményei alapján bizonyítást nyert, hogy a magyar munkavállalók külföldön nehézségekbe ütköznek az idegen kultúrába történő beilleszkedés során, nincsenek felkészülve a nem várt kihívásokra, nem igazán ismerik a kulturális sokk fogalmát, nem végeztek kulturális kutatásokat sem, mielőtt elhagyták Magyarországot. Akik előzetesen tanulmányozták a kulturális különbségeket, az eltérő kultúrákat és a szokásokat, ők felkészültebben, jobban kezelik a helyzetet és hamarabb sikerült is a beilleszkedés, mint akik kulturális tájékozatlanságban vannak.

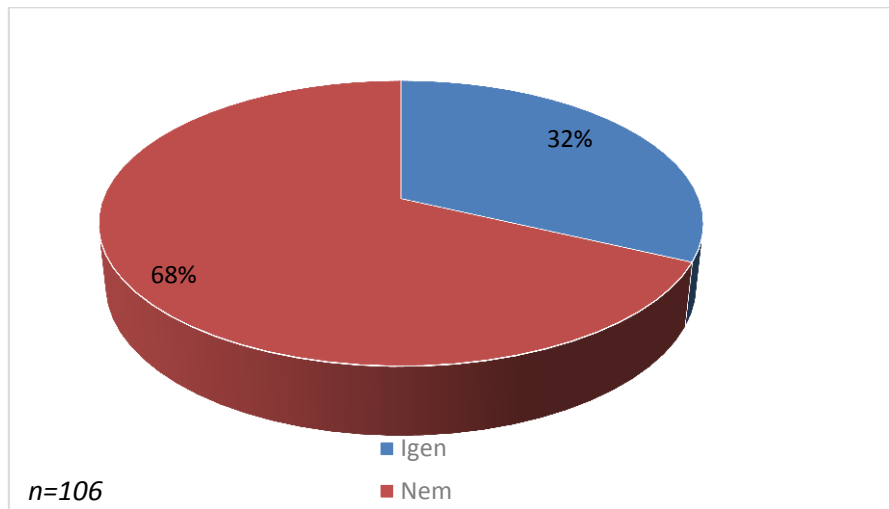
A válaszadók és az interjúalanyok a kulturális sokk 15. ábrán látható tíz főbb tünetét sorolták fel. A megkérdezettek 81%-a említette a stresszt, mint főbb tünet-együttest, második helyen 70%-ban került említésre az önbizalomhiány.



15. ábra: A kulturális sokk jellemző tünetei

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2015-2016) adatai alapján

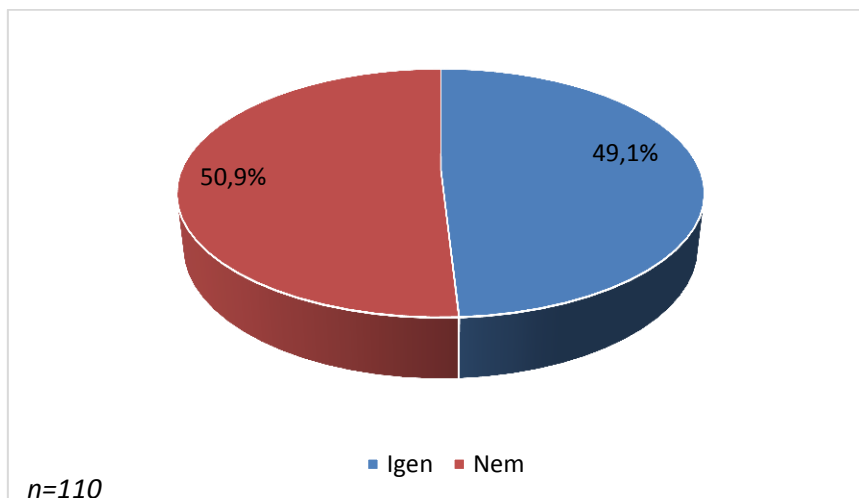
A 16. ábrán láthatjuk, hogy a (2015-2016) válaszadók 68%-a nem is hallott a kulturális sokk fogalmáról, jelenségéről.



16. ábra: A válaszadók hallottak-e a kulturális sokkról (2015-2016)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2015-2016) adatai alapján

A **III. szakasz** kutatási eredményei alapján megállapítottam, hogy a (2017) válaszadók 50,9%-a nem hallott a kulturális sokk fogalmáról, jelenségéről. (17. ábra)



17. ábra: A válaszadók hallottak-e a kulturális sokkról (2017)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A magyarok az adott célországban beilleszkedési nehézségekkel küzdenek, nincsenek kellően felkészülve a kulturális különbségekre, az eltérő szokásokra, más jellegű kihívásokra.

A kutatási szakaszok során a válaszadók és az interjúalanyok nyilatkozatai alapján megállapítottam, hogy a kulturális sokk megjelenési formáinak, valamint intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében az elmúlt öt évben szignifikánsan megváltozott. A beilleszkedést segítő kompetencia elemek rendszerében, készletében jelentős változás nem történt. Ennek alapján a H7 *hipotézist részben elfogadom.*

3.8. Hipotézisek ellenőrzése

H1. A külföldi munkavállalás főbb okai és az **okok fontossági sorrendje** az elmúlt öt évben nem változott.

✓ *A hipotézist részben elfogadom.*

H2. A magyarok külföldi munkavállalásból való visszatérési hajlandóságát jelentősen befolyásolják a célországokban az utóbbi években megjelent új tényezők, mint a **terrorfenyegetettség** és nemzetbiztonsági kérdések.

A hipotézist teljes egészében elvetem.

H3. A magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen **migrációs modell** kereteibe.

✓ *A hipotézist teljes egészében elfogadom.*

H4. A külföldi munkavállalók motivációit és a munkavállalás célú elvándorlás okait vizsgálva megalkothatók olyan munkavállalói (fő)csoportok, amelyek jellemzőinek ismerete elősegítheti a külföldi munkavállalói **profilalkotást**.

✓ *A hipotézist teljes egészében elfogadom.*

H5. Az **életkor** és a **végzettség** jelentős hatással van a külföldi munkavállalás **motivációs tényezőinek súlyrendszerére**.

A hipotézist teljes egészében elvetem.

H6. A külföldi munkavállalást **motiváló tényezők egy „értékpiramisba”** rendezhetőek, amely alapján leírhatóak a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciái.

✓ *A hipotézist teljes egészében elfogadom.*

H7. A **kulturális sokk** megjelenési formáinak, intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek készletében is jelentős változás történt ez idő alatt (2013 és 2017 között).

✓ *A hipotézist részben elfogadom.*

4. ÚJ ÉS ÚJSZERŰ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK

- E1.** Az empirikus kutatásaim (strukturált személyes interjúk, online felmérések) eredményei alapján megállapítottam, hogy az elmúlt öt évben nem történt változás a magyarok külföldi munkavállalásának főbb okaiban, azonban az okok között megjelentek a vonzók mellett a taszító tényezők is, mint például a jövőkép hiánya, kilátástalanság itthon, valamint a kényszerhelyzet.
- E2.** Megállapítottam, hogy a kivándorlás célországaiiban az utóbbi években tapasztalható terrorfenyegetettség nem befolyásolja jelentősen a magyarok külföldi munkavállalásából való visszatérési hajlandóságát. A célországokban tapasztalható terrorfenyegetettség percről, percre változhat, az államok hivatalosan megállapított terrorfenyegetettség-besorolási szintje is. Az egyének biztonsági érzete ennek okán jelentősen megváltozhat, hiszen minden ember kockázatvállalási képessége más, és a kockázattűrő, illetve kockázatkerülő magatartás nemcsak belső tényezőktől, hanem a környezeti hatásoktól is függ. A migráció nem egy pillanatot, hanem egy időszakot jelent, amelynek folyamán mind az emberi tőke, mind a rájuk vonatkozó információ változik. A kutatássorozat III. szakasza 2017. július. 13-án indult és 2017. augusztus 10-ig tartott, tehát ez az eredmény egy „pillanatkép” a célországokban életvitelszerűen tartózkodó magyarok visszatérési hajlandóságát befolyásoló ezen tényezők megítéléséről.
- E3.** Megállapítottam, hogy a magyarok nemzetközi migrációjának aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be a szakirodalomból ismert egyetlen migrációs modell kereteibe sem.
- E4.** A *motiváció*, a *célország*, a *nyelvismeret*, valamint a *munkavállalási tevékenység* dimenziók mentén a magyar kivándorlók közös motivációs jellemzőit tártam fel. A külföldi munkavállalók motivációi és a munkavállalás célú elvándorlás okai alapján létrehoztam a *külföldi munkavállalói profilokat*, azaz beazonosítottam a *kihívást kereső*, a *jövőképet hiányoló*, *gazdaságilag motivált*, illetve a *reményvesztett*, *gazdaságilag erősen motivált* magyar kivándorlókat.
- E5.** Az empirikus kutatás eredményei alapján megállapítottam, hogy az életkor és a végzettség nincsenek jelentős hatással a külföldi munkavállalás melletti döntéshozatal mögött álló motivációs tényezők súlyrendszerére.
- E6.** A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek fontossági sorrendje alapján megalkottam a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciáit tükröző szekventált „értékpiramist”.
- E7.** A saját kutatási eredményeim a szakirodalmi megállapításokkal való összevetése során kimutattam, hogy a kulturális sokk megjelenési formáinak, intenzitásának, valamint hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. Továbbá megállapítottam, hogy a beilleszkedést segítő kompetenciaelemek rendszerében jelentős változás nem történt ez idő alatt.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A munkaerő migráció egyik fő oka, a gazdasági fejlődés folyamatában van. A földrajzi elhelyezkedések, az eltérő munkaerő kereslet-kínálat, valamint a bérek közti különbség, motiváló erővel bír. Ez a migrációs folyamat (hullám), a legtöbb ország népességének számát, összetételét is befolyásolja, valamint kihat a küldő és a fogadó ország gazdasági és társadalmi helyzetére is. Míg a befogadó országban munkaerőpótlást jelent és a népességsökkenés okozta problémák egyik lehetséges megoldását, addig a küldő országban a népesség csökkenését, ezáltal munkaerőhiányt okoz.

Kutatási szakaszaim során az elmúlt öt évre (2013–2017) tekintettem vissza és megvizsgáltam a magyarok munkavállalási célú vándorlási folyamatait. A kutatásom vizsgálati tárgyköre nemzetközi karrier vonatkozásában a munka-migráció, a munkavállalói mobilitás, a magyarok külföldi munkavállalási tendenciái, életútjai, motivációi, az elvándorlási okok, az idegen kultúrába és a munkahelyi környezetbe való beilleszkedést segítő kompetenciák.

A kutatásom során új és újszerű eredmények megfogalmazása mentén az alábbi következtetésekre jutottam:

1. Az elmúlt öt évben jelentős változás történt a magyarok külföldi munkavállalási elvándorlásának főbb okait és azok fontossági sorrendjét illetően. A gazdasági motívumok továbbra is a főbb okok közt találhatóak, azonban megjelentek újabb tényezők is, így a gazdasági okok keveredhetnek, kiegészülhetnek például az önmegvalósításhoz kapcsolódó célokkal. A változatos, érdekes munkakörök nemcsak a megélhetést biztosíthatják, hanem az egyén adott esetben kiteljesedhet, megvalósíthatja önmagát, és kreatív munkavégzés esetén az a veszély is kevésbé fenyegeti a munkavállalót, hogy az unalmassá, monotonná váló munkáját megunva, felmond.
2. A kivándorlás célországaiiban az utóbbi években tapasztalható terrorfenyegetettség nem befolyásolja jelentősen a magyarok külföldi munkavállalásából való visszatérési hajlandóságát. Azonban előre nem ismeretes, hogy az elkövetkezendő években, milyen mértékű lesz az adott célországokban a terrorveszély, így azt sem lehet megbecsülni, milyen mértékben fog ennek okán változni a magyar munkavállalók külföldről történő hazatérése. Ugyanakkor szükséges volna olyan adatbázis, amely reális képet tudna adni a tényleges elvándorlók, illetve visszavándorlók számát illetően. Mivel jelenleg az erre vonatkozó adatok nem pontosak, a hazai statisztikák nem egyeznek az adott célországok tükörstatisztikáival, így joggal merül fel az az igény, hogy egy átláthatóbb, valamint a rendszerek átjárhatóságát, az adatok pontosítását lehetővé tévő komplex rendszerre volna szükség.
3. A magyarok nemzetközi migrációjának utóbbi években tapasztalt mechanizmusai nem illeszthetők be a szakirodalomból ismert egyetlen migrációs modell kereteibe sem. Az eddigi modellek a vándorlás egy-egy tényezőjére, kiváltó okaira, a döntéshozók körére és egyéb toló-húzó erőkire vezetik vissza az elvándorlást elindító mechanizmusokat. A döntési folyamatok összetettsége, a motivációk, az egyéni sorsok, valamint a családi kötelek egyaránt befolyásolják a döntéshozatalt. Amennyiben az eddigi modelleket,

elméleteket összevetjük, megállapítható, hogy vannak mikro, azaz az egyén döntésétől függő, az egyén szűkebb környezetében felmerülő, a külföldi munkavállalásra ösztönző tényezők. Ilyen motivátorok léteznek a mezo szinten, illetve makro szinten is. A meglévő elméletek átgondolásával, újratervezéssel, megalkothatóak új elméletek, melyek már pontosabban leírhatják a munka-migrációs folyamatokat.

4. A motiváció, a célország, a nyelvismeret, valamint a munkavállalási tevékenység dimenziók mentén a magyar kivándorlók általános vonásait tártam fel. A külföldi munkavállalók motivációi és a munkavállalás célú elvándorlás okai alapján létrehoztam a külföldi munkavállalói profilokat, azaz beazonosítottam a kihívást kereső, a gazdaságilag közepesen, illetve az erősen motivált magyar kivándorlókat. A munkavállalói profilok megalkotása segít kategorizálni
5. Az életkor és a végzettség nincs jelentős hatással a külföldi munkavállalás melletti döntéshozatal mögött álló motivációs tényezők súlyrendszerére. Az a vélemény volt még pár évvel ezelőtt is, hogy egy bizonyos kor után már minek változtatni, minek költözni, még országon belül is, nem hogy külföldre. Azonban az utóbbi években azt kell tapasztalni, hogy nem ritka az idősebb, még aktív munkavállaló, aki külföldön próbál szerencsét. A végzettséget illetően kutatásonként eltérő lehet a végeredmény, vannak olyan minták, ahol a fiatalabb korosztály képviselteti magát, és a végzettséget illetően számottevően maga a diplomások aránya.
6. A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek fontossági sorrendje alapján megalkottam a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciáit tükröző „értékpiramist”. Ez egy szekventált értékpiramis, mely az egyéni preferenciákat szemlélteti. A klasszikus szükségleti szintek mátrixszerűen átrétegződhetnek a következő szintbe, azaz, egy magasabb szinten lévő szükséglet a piramis lejjebb lévő szintjére is kerülhet. Számos tényező befolyásolhatja azt, hogy egy adott egyén preferenciáit milyen szekventált értékpiramissal tudjuk leírni.
7. A kulturális sokk megjelenési formáinak, intenzitásának, valamint hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A kulturális sokk létezéséről még mindig vannak, akik nem tudnak, nem tájékozottak a külföldön munkát vállaló magyarok, hogy mi is vár rájuk egy más kultúrában, nem számítanak a kulturális sokk okozta tünet-együttesekre. Hatékonyabb tájékoztatásra volna szükség, hogy az egyének fel tudjanak készülni, előzetesen tudjanak tájékozódni, és az ismeretek birtokában meghozni a megalapozott döntést, a menni, vagy maradni kérdésben.

További kutatási irányok és kérdések

Egy következő kutatásban a *külföldre „kivezényelt” magyar munkavállalókat* és az *„ingázó” munkásokat* is érdemes lenne megkérdezni, ez is lehet a vizsgálatok egyik újabb iránya.

A jövőben a külföldi munkavégzést fontolgatók, azaz a migrációs potenciált vizsgálata is felvethet néhány kérdést, valamint a Brexit hatásait is érdemes lenne vizsgálni. Amennyiben a jövőben rendelkezésre állnak majd olyan összehangoltan működő rendszerek, illetve adatbázisok, akkor érdemes akár a jelen dolgozat kutatási kérdéseit is újra megvizsgálni.

6. AZ ÉRTEKEZÉS TÉMÁJÁHOZ KAPCSOLÓDÓ PUBLIKÁCIÓK

1. Tudományos folyóiratok

Magyar nyelven

Józsa Imola (2015)

Életutak és beilleszkedési kompetenciák vizsgálata Londonban

HADTUDOMÁNY: A MAGYAR HADTUDOMÁNYI TÁRSASÁG FOLYÓIRATA 25: (különszám) pp. 76-78. HR Megoldások a XXI. században – nemzetközi kitekintéssel – fókuszban a közszféra és a magánszféra. Budapest, (ISBN [978-615-5491-81-8](#))

Józsa Imola (2015)

A migráció: A külföldi munkavállalás. FLUENTUM: NEMZETKÖZI GAZDASÁG- ÉS TÁRSADALOMTUDOMÁNYI FOLYÓIRAT 2: (3) pp.1-7. Budapest

Angol nyelven

Józsa Imola (2015)

Motivation and integration of Hungarians working in London VADYBA: JOURNAL OF MANAGEMENT 27: (2) pp.7-12. Klaipeda, Litvánia

József Poór, Imola Józsa (2015)

Evolution of External Consultant Involvement in Human Resource Management in Eastern Europe (1990-2007) JOURNAL OF EASTERN EUROPEAN AND CENTRAL ASIAN RESEARCH 2 (JEECAR): (1) pp.1-10. Minneapolis, USA. IEEACA Press

Imola Józsa, Sergey A Vinogradov, József Poór (2016)

Analysis of management consulting methods based on empirical research in Hungary VADYBA: JOURNAL OF MANAGEMENT 29: (2) pp.35-41. Klaipeda, Litvánia

Imola Józsa, Sergey A Vinogradov (2017)

Main Motivation Factors of Hungarian Labor-Migration in the European Union. VADYBA: JOURNAL OF MANAGEMENT 31: (2) pp.47-52. Klaipeda, Litvánia

2. Tudományos konferencia előadások

Magyar nyelven

Józsa Imola (2015)

Életutak és beilleszkedési kompetenciák vizsgálata Londonban

In: Magyar Hadtudományi Társaság (szerk.) *HR-megoldások XXI. században- fókuszban a közszféra és a magánszféra*: Szakmai-tudományos konferencia. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2014.12.02. Budapest: Magyar Hadtudományi Társaság. /Konferenciaközlemény/

Józsa Imola (2015)

Gazdaságelemzések módszertani lábnyma: A menedzsment tanácsadási módszerek elemzése. Konferencia helye, ideje: Gödöllő; Budapest, Magyarország, 2015.11.18. p.27.

Józsa Imola (2015)

Tanácsadás a biztosítási szolgáltatások területén

In: Csehné dr Papp Imola, Budavári-Takács Ildikó, Mészáros Aranka, Iliás Anikó, Poór József (szerk.) Egyéb szerzőség: Poór József, Drimál István (sajtó alá rend.);

Innováció – növekedés – fenntarthatóság: VII. Országos Tanácsadói Konferencia tanulmánykötete. 177 p. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2014.10.30. Budapest: Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, pp. 101-106. (ISBN:[978-963-89734-1-2](#))

Józsa Imola, Vinogradov Sergey (2016)

A tanácsadási modellek gyakorlati alkalmazásának főbb sajátosságai

In: BKIK GSZT (szerk.) Megújulás és fenntarthatóság – Versenyképes és tudásalapú Magyarorszáért: VIII. Nemzetközi Tanácsadói Konferencia, Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara. Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2016.10.26 Budapest: Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara, pp. 1-8. (ISBN:[978-963-89734-3-6](#))

Angol nyelven

Józsa Imola (2015)

Careers and skills for integration of Hungarians working in London

NOVI EKONOMIST: THE JOURNAL FOR THE ECONOMIC THEORY AND PRACTICE 18: pp. 14-17. Konferencia helye, ideje: Bjelina, Szerbia: 2015.06.18. - 2015.06.19. Нови Економист часопис за економску теорију и праксу Година IX, број 18, јул-децембар 2015. Бијељина Србија. /Tudományos Konferenciaközlemény/

Józsa Imola (2015)

Human Resource Management Issues and challenges in foreign owned companies: Central and Eastern Europe (2011-2013): Poland

In: József Poór, Allen D Engle, Ágnes Szlávicz, Kinga Kerekes, Katalin Szabó, Ildikó Éva Kovács, Imola Józsa (szerk.) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ISSUES AND CHALLENGES IN FOREIGN OWNED COMPANIES: CENTRAL AND EASTERN EUROPE (2011-2013). p.164 Konferencia helye, ideje: Szlovákia Komárno: Janos Selye University, pp. 57-83. (ISBN:[978-80-8122-151-4](#))

Józsa Imola (2015)

Human Resource Management Issues and challenges in foreign owned companies: Central and Eastern Europe (2011-2013): Slovakia

In: József Poór, Allen D Engle, Ágnes Szlávicz, Kinga Kerekes, Katalin Szabó, Ildikó Éva Kovács, Imola Józsa (szerk.) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ISSUES AND CHALLENGES IN FOREIGN OWNED COMPANIES: CENTRAL AND EASTERN EUROPE (2011-2013). p.164. Konferencia helye, ideje: Szlovákia Komárno: Janos Selye University, pp.125-152.

Józsa Imola (2015)

Motivation and integration of Hungarians working in London VADYBA: JOURNAL OF MANAGEMENT 27: (2) pp.7-12. Konferencia helye, ideje: 2015. Klaipeda, Litvánia

Józsa Imola (2016)

Hungarian Migration Trends and Career Analysis In: Saba Senses-Ozyurt, Sándor Klein, Zsolt Nemeskéri (szerk.) Educating for Democratic Governance and Global Citizenship. 523 p. San Diego, USA: World Council for Curriculum and Instruction, pp.405-411. Konferencia: WCCI 17th World Conference on Education. Education for Democratic Governance and Global Citizenship. Konferencia helye, ideje: Budapest, 2016.07.10. – 07.15. (ISBN:[978-0-692-69768-9](#))

Imola Józsa, Sergey A Vinogradov (2017)

Main Motivation Factors of Hungarian Labor-Migration in the European Union. VADYBA: JOURNAL OF MANAGEMENT 31: (2) pp.47-52. Konferencia helye, ideje: 2017. Klaipeda, Litvánia

3. Könyvrészlet

Magyar nyelven

Józsa Imola (szerk.) (2015)

Tanulmányok a gazdaság, a társadalom és a filozófia területéről
Budapest: PREMA Consulting, (ISBN:[978-963-7044-80-9](#)) /Szakkönyv/Tudományos

Józsa Imola (2015)

Az etika és az orvosi etika: A kegyes hazugság kérdésköre. In: Józsa Imola (szerk.)
Tanulmányok a gazdaság, a társadalom és a filozófia területéről. Budapest: PREMA
Consulting, pp.63-76. (ISBN:[978-963-7044-80-9](#)) Könyvrészlet/Könyvfejezet/Tudományos

Józsa Imola (2016)

Melléklet: Tanácsadóvá, vállalkozóvá válás. In: Poór József (szerk.) Menedzsment-
tanácsadási kézikönyv: Innováció - megújulás - fenntarthatóság. 843 p. Budapest: Akadémiai
Kiadó, pp.847-863. (Menedzsment szakkönyvtár) Negyedik bővített, átdolgozott kiadás.
(ISBN:[978 963 05 9812 5](#))

Józsa Imola, Csákvári Péter, Csanádi Péter, Karádi Viktor, László Tamás, Baukovác
Krisztina (2016)

2. rész: ISMERTEBB SZOLGÁLTATÁSOK: Pénzügyi Tanácsadás In: Poór József (szerk.)
Menedzsment-tanácsadási kézikönyv: Innováció - megújulás - fenntarthatóság. p.843
Budapest: Akadémiai Kiadó, pp. 407-429. (Menedzsment szakkönyvtár) Negyedik bővített,
átdolgozott kiadás. (ISBN:[978 963 05 9812 5](#))

Józsa Imola, Poór József, Kassim Iris (2017)

Esettanulmány: A BEI interjú alkalmazása az ABC vállalatnál In: Karoliny Mártonné , Poór
József (szerk.) Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: Rendszerek és alkalmazások. p.605

Budapest: Akadémiai Kiadó (Wolters Kluwer), pp.507-510. Hatodik átdolgozott kiadás. (ISBN:[978 963 295 648 0](#))

Angol nyelven

Józsa Imola (2015)

Human Resource Management Issues and challenges in foreign owned companies: Central and Eastern Europe (2011-2013): Poland

In: József Poór, Allen D Engle, Ágnes Szlávicz, Kinga Kerekes, Katalin Szabó, Ildikó Éva Kovács, Imola Józsa (szerk.) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ISSUES AND CHALLENGES IN FOREIGN OWNED COMPANIES: CENTRAL AND EASTERN EUROPE (2011-2013). pp.57-83. (ISBN:[978-80-8122-151-4](#)) /Szakkönyv/Tudományos

Józsa Imola (2015)

Human Resource Management Issues and challenges in foreign owned companies: Central and Eastern Europe (2011-2013): Slovakia

In: József Poór, Allen D Engle, Ágnes Szlávicz, Kinga Kerekes, Katalin Szabó, Ildikó Éva Kovács, Imola Józsa (szerk.) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ISSUES AND CHALLENGES IN FOREIGN OWNED COMPANIES: CENTRAL AND EASTERN EUROPE (2011-2013). pp.125-152. /Szakkönyv/Tudományos/

5. Egyéb publikációk

Józsa Imola (2015)

4. Eset: London sem leányálom. pp. 18-19. Magyarország, Szaktanácsadási feladat: A külföldi munkavállalás előnyeinek, hátrányainak elemzése mentén. In. Poór József (szerk.) *TANÁCSADÁSI ESET GYAKORLATOK, a Szent István Egyetem GTK, Vezetés- és szervezés MSc, Tanácsadási szakirány hallgatói számára.* /Oktatási Segédlet/

Farkas Attila, F Orosz Sára, Józsa Imola (szerk.) (2015)

A kommunikáció aspektusai. Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó, 81 p. (ISBN:[978-963-269-115-2](#)) /Tudományos tanulmánykötet/

Rudnák Ildikó, Komor Levente, Józsa Imola (2015)

„MULTIKULTURÁLIS TRÉNING” KÜLFÖLDI HALLGATÓKAT OKTATÓK SZÁMÁRA: SZIE GTK kezdeményezés a külföldi hallgatók elvárásainak és az egyetem oktatási sajátosságainak összehangolására STUDIA MUNDI - ECONOMICA 2: (3) pp. 138-148. Tudományos/Folyóiratcikk/Szaccikk/

Józsa Imola, (2017)

Y-generáció és a szervezetek együttműködése. Generali Biztosító Zrt.: Y-generációs nyitás a Generali Biztosítónál (pp. 12-17.), Toborzás, kiválasztás. Provident Pénzügyi Zrt.: Felelős kivitelezés csak felelős emberekkel lehetséges (pp. 25-29.), Szervezetfejlesztés. Köszegi Közös Önkormányzati Hivatal: A PaTeNt térbeli munkaköri leírás (pp. 64-68.), Dolgozói elégedettség, egészség, jólét. Lexmark Egészségnap (pp. 99-103.) In. Józsa Imola – Poór József – Kollár Csaba (szerk.) *Innovatív HR megoldások: A 2015. évi HSZOSZ HR Innovátor Díj pályázatainak alapján készült eseteleírások* pp. 1-109. /Katalógus/