OLASZ NIKOLETT

EGYÉN VÁLASZTÁSI STRATÉGIÁJA A SZOCIÁLIS KÖRNYEZET ALAPJÁN

Életünk során a társadalom többi tagja címkéket ragaszt ránk, melyek tükrözik és befolyásolják, hogy mások hogyan vélekednek rólunk, identitásunkról és hogy mi hogyan látjuk önmagunkat. A címkék lehetnek pozitívak, hasznos elvárásokat tükrözhetnek, iránytűként is szolgálhatnak életünkben, de a legtöbb esetben mások leírására használt, megalapozatlan feltevések és sztereotípiák következményei. A környezetünk által ránk ragasztott címkék és azokból származó benyomások jelentős mértékben befolyásolják a társadalom különböző szegmenseiben, így a munka világában betöltött szerepünket, hatást gyakorolnak munkahelyi megítélésünkre, mely influálja motiváltságunkat, teljesítményünket és választásainkat. Jelen tanulmány a makro- és mikrokörnyezet egyén választására gyakorolt hatásait egy egyszerű keretrendszerbe foglalja össze, mely bemutatja az egyéni és társadalmi motívumok kölcsönhatását, az egyén választásának következményeit, valamint az identitásválasztást meghatározó tényezőket.

Jelen tanulmány az egyén választási stratégiáját vizsgálja abból a szempontból, hogy a társadalmi környezet és annak egyik legkiemelkedőbb intézménye, a munkahely hogyan és miként befolyásolja az egyén integrációjának szándékát és annak megvalósulását, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra. Kutatásom során a makro- és mikrokörnyezet azon hatásait és mechanizmusait elemzem, melyek az egyén szocializációs választási stratégiáját befolyásolják, ezért vizsgálataim során különös figyelmet szentelek a társadalmi és munkáltatói környezetre, a munkáltatói percepcióra, valamint a dezintegrációs folyamatokra és azok hatásaira.

A jelenség mélyebb és strukturáltabb megértéséhez fontos körbejárnunk olyan kapcsolódó társadalomtudomány-területeket, melyek összegzéseként jelen tanulmány kísérletet tesz - teoretikus és megkülönböztető elméletek elemeit felhasználva - két alaptézis ötvözésére. A létrehozott modell egyéni szintet vizsgál a környezeti hatások függvényében. Feltételezem egyrészt, hogy valamely kisebbségi csoport tagja, tehát bármely kisebbségi közösséghez tartozó egyén kettős identitással rendelkezik, másrészt, hogy adott életkörülmény, szituáció formálja az identitást, ehhez kapcsolódóan az egyén önazonosítását, magatartását és fókuszát, mely a másik társadalmi csoport, azaz közvetett környezet megkülönböztető vagy azzal való azonosuláson alapuló választásában nyilvánul meg.

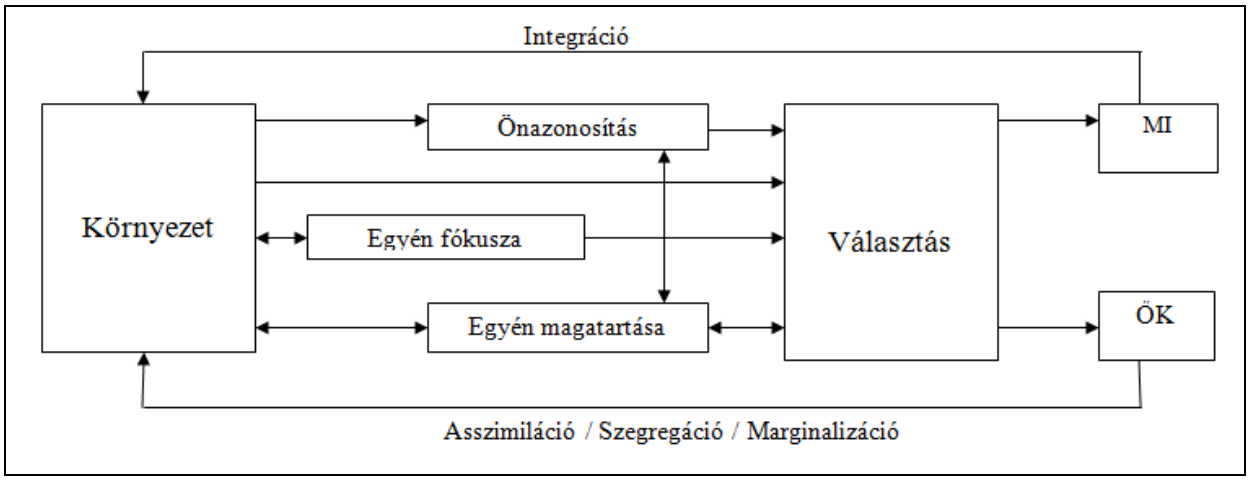
Az első feltétezés alapja, hogy az egyénre mind a közvetlen, mind a szélesebb környezet által ért hatások befolyással vannak. Gyermekkorban a közvetlen környezet sokkal nagyobb hangsúlyt kap, ugyanis a közvetett környezettel való kapcsolat, tehát az onnan érkező hatások aránya minimális, majd az óvoda időszakától kezdődően aktívabbá válik a többségi társadalom tagjaival, azaz közvetett környezete közvetlené válik, illetve válhat. A személyes identitás tehát már az életút korai szakaszától formálódik, mely az egyéb szociális csoportokkal, közösséggel való érintkezés során alakul. A másik nézet arra az egyénben kimondatlanul felmerült dichotómiára épül, hogy a többség által képviselt nézet adaptációjával egy időben megtartsa, vagy sem közvetlen környezetének, szubkultúrájának örökségét. A saját közeg melletti kizárólagos választás, vagy a másik társadalmi csoport nézeteinek implementálása és ahhoz való alkalmazkodás egy folyamatos körmozgást jelöl, mely az élet különböző területein, egyéni választások mentén így a

Olasz Nikolett PhD hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem.

másik csoport, saját csoport és az én közti kapcsolat-nézeten és azonosításon is érvényre jut. Az egyéni választáson túl befolyásoló tényező a teljes környezet választási iránya is, tehát a társadalom azon nézete, hogy a kisebbségi csoportot sajátjaként vagy idegenként kezeli. Ebből ered a MI és az ŐK csoportok éles megkülönböztetése. Az egyén szintjén minél korábban érvényesül a választás, annál könnyebb befolyásolni a későbbi választásokat és annak megfelelően alakul az egyén társadalomba való létezésének iránya.

Az egyén választásának stratégiai lépéseit és folyamatát a szerző kutatásaiból származó modell tartalmazza:

1. ÁBRA: EGYÉN VÁLASZTÁSI STRATÉGIÁJA A SZOCIÁLIS KÖRNYEZET ALAPJÁN



Forrás: saját szerkesztés

Az önazonosítás az egyén megfigyelési sorozatán alapul, mely magába foglalja a saját, a közvetett és a közvetlen környezet elemzésének működését és befolyásolja az egyén választását. Minden önazonosítás identitást képez, tehát az életesemények folyamatosan gazdagítják azt a körkörösség által, egyre komplexebbé és differenciáltabbá téve a viselkedésformákat, így az egyén magatartását. Ugyanakkor ezek a hatások értékrendszerek mentén befolyásolják az egyén fókuszát. Az egyén saját észlelései, egyéni tapasztalatai alapján választja ki a természetes, vagy a közvetett közeg értékeit, melynek visszaható hatása tükröződik a környezetben is.

Kezdeti kutatások azt feltételezték, hogy az idegen társadalmi csoporttal való azonosulás, abba való beilleszkedés kizárólag az egyén befogadási képességén múlik, tehát személyes tulajdonságnak tekintették. Későbbi kutatások azonban bebizonyították, hogy a befogadás mértéke annak tágan értelmezett környezeti elemeitől is függ (Tadmor/Tetlock, 2006 a,b). Ezen kutatási eredményekre támaszkodva könnyen belátható, hogy az egyén döntése nem kizárólagosan az egyén magatartásától, hanem az őt körülvevő környezettől is függ.

Véleményem szerint a választási stratégia megválasztása akár társadalmi akár egyéni szinten történik, élményeken alapul, ugyanis különböző hatások által az egyénben folyamatos konfliktus alakul ki a saját, illetve a másik társadalmi csoport közt. Számos kutatás bizonyítja a fenti feltételezést. Például a World Bank kutatása, arra mutat rá, hogy azok a roma gyerekek teljesítettek jobban az általános-, és középiskolai tanulmányaik során, illetve nagyobb számban végezték el a középiskolát, akik a többségi társadalom gyermekeivel aktív kapcsolatban álltak. A többségi társadalom gyermekeinél ebből a szempontból nem volt szignifikáns különbség megfigyelhető (World Bank: 2013). Louis és társai kutatásának fókuszában a vállalati környezet állt, egyetemista, frissen diplomázott gyakornokok elégedettségi és teljesítmény szintjét vizsgálták. Eredményeik azt mutatták, hogy az általában három hónapig tartó gyakornoki program végén azoknak

az egyéneknek volt hasznosság érzete és ez által elkötelezettség tudata, akik a szervezeten belül aktív és jó kapcsolatot tudtak kialakítani a szervezeti hierarchiában hasonló szinten lévő egyénekkel. Louis és szerzőtársai munkájuk eredménye alapján a siker elsődleges faktorteny ezőjeként az aktív interakciókat jelölték meg (Louis et al., 1983). Nelson és Quick kutatása szintén a közvetlen munkatársakkal betöltött kapcsolatot jelöli meg a sikereshez, érvényesüléshez szükséges feltételként. Elméleti következtetésük alapján erre a formális orientáció és az adminisztratív részleggel való aktív kapcsolat erősítő vagy gyengítő hatást gyakorolhat. Kutatásuk arra is rámutat, hogy egyrészt a rossz közvetlen munkakapcsolatok negatív hatással vannak a vállalat iránti elkötelezettségre, másrészt a szervezeten belül kapott segítség hiánya negatív irányba befolyásolta a teljesítményt (Nelson/Quick: 1991).

Széles körben elfogadott az a nézet, hogy ortogonalitás figyelhető meg az egyén eredeti, azaz természetes csoportja és a befogadó szociális csoport közt, valamint az a tézis, hogy mindegyik rendelkezik egy internalizációs fokkal, mely a szabadság és függetlenség variánsát jelenti. Ez alapján a kettős hatásnak kitett egyén szintjén négy választási stratégiát különböztethetünk meg: az asszimiláció, a szeparáció, a marginalizáció, és az integráció. Az asszimiláció során az egyén lemond eredeti szociális csoportjának örökségéről és elfogadja az új nézeteit, magatartásformáit. Szeparáció esetén csakis az új szociális csoport nézeteit fogadja el, a másik csoporttal való kapcsolattartás nélkül. Marginalizáció esetén az új és a régi szociális csoporttól való elzárkózás jellemző. Integráció, vagy kettős integritás esetén az örökség fenntartása mellett egyidejűleg megtörténik az új csoporttal való identitás adoptálása, melynek intenzitása kontextus függő. (Hong et al., 2000) (Bárdi/Tóth, 2011)

Berry és Sabatier szervezeti szinten vizsgálta a jelenséget, ugyanennek a négy módnak a meghatározásával. A szerzőpáros rámutatott arra, hogy azok a szervezetek teljesítettek a legjobban, ahol a kisebbségi csoportok inputját a többség csoport ellenvetése nélkül elfogadta. Ehhez az attitűdhöz megfelelő és produktív munkakörnyezet is társult (Miller/Gordon, 2014). A jelenség azzal magyarázható, hogy az ilyen kettős identitással rendelkező egyének viselkedésében és gondolkodásában a kettős szociális csoport által ért hatások alapján kettős probléma-megoldás tömbök alakulnak ki és adott pillanatban az éppen aktuális szociális közeg szerint kerül adott választás kifejezésre. Kezdetben ezek a megoldások tudatosak, idővel automatikussá vállnak, majd beépülnek a tudat legmélyebb rétegeibe, automatikus reakció formájában megnyilvánulva a külvilág felé. Ennek oka, hogy minden csoport rendelkezik rá jellemző megoldási sémákkal, és ezen keresztül alakul ki a tagok világképe. Maguk a sémák minden egyén esetén gyakorlatilag a szociális interakciók deriváltjait jelölik. Egy-egy új élethelyzetben, jelen esetben munkahelykeresés során ezek a tudatalattiba már beépült probléma-megoldási módok középszerűnek tűnhetnek. Az adott helyzet kétértelműséget kap és az egyénben egy tudatos ellenőrzés veszi kezdetét, keresve a jeleket a környezet reagálásáról. Ennek megfelelően az egyén egy folyamatos megfigyelőmódba lép. Párhuzamot von az eddigi megoldási sémáival, és választ kap a következő kérdésekre:

- Melyek azok a körülmények, melyekre eddig nem fordított kellő figyelmet?
- Mik azok a tényezők, melyeken tud javítani?
- Mik a gátlótényezők és ezek közül melyek adottak és melyeken tud lazítani?

Tajfel szerint az emberek önbecsülése saját csoportjuknak adott értékelési szint mentén változik, minél nagyobb értéket tulajdonítanak annak, annál nagyobb az önbecsülés és a kategorizálás mértéke. Ez egyrészt segít a környezet csoportosításába, másrészt a strukturálásban (Tajfel, 1981). Tehát a saját választás útján kialakított csoport tagjait közelebbinek érezzük magunkhoz, ebből kifolyólag előnyben is részesítjük. Mindez erősíti a hovatartozás érzetét, ugyanakkor erősítheti a másik csoport tagjaival szembeni sztereotípiát, mely megjelenhet burkolt vagy tényle-

ges diszkriminatív magatartás formájában. Ugyanakkor a gazdasági mechanizmusok figyelembevételével könnyen belátható az elvesztegetett haszon értékének számbavételi hiánya. Ilyen például a nőkbe való invesztálás gazdaságtudományi nézetének előretörése. Számos kutatási eredmény és érv szól amellett, hogy hosszú távú szempontokat figyelembe véve az e fajta befektetés inkább a generációk közötti hatás, azaz a közösségre, nemzetre gyakorolt pozitív impulzus miatt jelentős, tehát túlmutat az egyéni előnyökön (Summers, 1994). A Nemzetközi Valutaalap megállapítása szerint a nemek közötti egyenlőtlenség vonzata a jövedelmi egyenlőtlenség (Gonzales et al., 2015), valamint az országok által termelt és exportált áruk számának csökkenése (Kazandjian et al.,2016). Ezzel szemben az egyenlőség előmozdítása számos pozitív makrogazdasági hatással jár, beleértve a magasabb bruttó hazai terméket is (Elborgh-Woytek et al, 2013).

A gazdasági kérdések és identitás kapcsolatát kutató Akerlof és Kranton rámutatott arra, hogy az egyén identitása, viselkedése és a társadalom szerinti kategorizálása megjelenik a cselekedetekben, a külső hatások általi megnyilvánulásokban, válaszokban, lehetséges preferenciaváltozásokban. Például a nőkkel hasonló munkakört betöltő férfiak magatartása és cselekedete irányulhat saját identitásuk megőrzésére. Bármely ilyen önazonosság megőrző vagy erősítő folyamat eredménye magába hordja a másik csoport tagjaitól való szeparációt, távolságtartást (Akerlof/Kranton, 2000). A megkülönböztetés közgazdaságtanának kutatásai rámutattak arra, hogy a megkülönböztetés az élet minden területén, így a gazdaság tekintetében is elnyomja a kisebbségi csoport teljesítményét, anélkül, hogy azt egyensúlyozná a többségi társadalom eredményeiben (Becker, 1971), (Cain, 1984). Ennek megfelelően könnyen belátható a veszteség. Következésképpen a diszkrimináció a hasznossági függvényből származik. Fentiek analógiájára a hazai munkáltatók ennek megakadályozása érdekében kizárhatják valamely kisebbségi csoport tagjait a közvetlen munkavállalói körből, vagy alacsonyabb hatékonyságot feltételezve, alacsonyabb munkabért ajánlanak nekik. A szkeptikus megközelítés elkerülése miatt itt fontos kiemelni, hogy a kutatás fókusza feltételezi a végzettségek és szükséges kompetenciák meglétét, melyet sok esetben magyarázó tényezőként használnak fel a munkaerőpiac diszkriminatív viselkedésének interpretációjára.

A cikkben felvázolt keretrendszer több kisebbségi csoport tagjának véleménye alapján került finomításra, az adott csoport egyéneinek életét, elsősorban munkahelyi létét érintő változásokat elemezve, mely magába foglalt 20 LMBTQ tagot, 15 informatikai szektorban dolgozó nőt, 10 roma, 3 arab és 3 sváb származású személyt.

A kisebbségi csoportok tagjai megerősítették, hogy egyéni választási stratégiájuk megválasztása élményeken alapuló elszámoltathatóság alatti nyomástól függ. A megkérdezettek válaszai alapján igazolást nyert az is, hogy az egyénben minimális szintű konfliktus is megjelenik a saját és a másik, közvetett közeget alkotó csoport értékkészleteiből való választás során. Tehát az egyénben lejátszódó folyamatot kettősség jellemzi. Egyrészt folyamatosan formálódik az egyénben a másik csoportba vetett hite és bizalma, ezzel párhuzamosan alakul biztonságérzete is. Másrészt ennek folyományaként alakul önértékelése, hasznosság tudata. Az exponenciálisan növekvő bizalom, kollektív tudat és pozitív önértékelés fokozatosan bontja le a kirekesztettség érzetét, míg a bizalmatlanság és az önértékelési problémák erősítik azt és ennek következtében nő az előítéletesség mértéke is. Egy befogadó közegben a kisebbségi csoporthoz tartozó egyén motivált a hosszabb idejű maradásra, ugyanis egy ilyen közegben nem kell rejtőzködnie, bátran tudja vállalni származását, életkorát, családi állapotát, szexuális orientációját. Ez növeli teljesítményét, elkötelezettségét és motiváltságát. A folyamat körkörös, a hatásmechanizmusból adódó folyamatos választás zajlik le az egyénben.

Munkahelyi közegbe implementálva a kérdést könnyen belátható, hogy egy adott hátrányos csoportbéli egyén foglalkoztatása csökkentő hatást gyakorol a fluktuációra. Az elkötelezettség mellett nő az egyén hasznosság érzete is, motiváltsága fokozódik, az eddig rejtőzködésre fordított felszabadult energiákat a teljesítmény felé irányítva növeli a produktivitást. Ezen egyének gyakran szembesültek nehézségekkel, ami kitartóbbá, elszántabbá, ugyanakkor rugalmasabbá, alkalmazkodóbbá és jobb konfliktuskezelővé tette őket az átlaghoz képest. Ezen erősségek pozitív hatást gyakorolnak a szervezet hatékonyságára és az innovációra. A szervezeteknek tehát azon felül, hogy fontos szerepe van az egyén választási folyamataiban, a hatásmechanizmusokat figyelembe véve nemzeti érdeket is szolgának.

Irodalomjegyzék:

Akerlof, G. A., – Kranton, R.E. (2000): Economics and Identity. Quarterly Journal of Economics 115(3) pp. 715–753.

Bárdi Nándor – Tóth Ágnes szerk. (2011): Asszimiláció, integráció, szegregáció - Párhuzamos értelmezések és modellek a kisebbségkutatásban. Tér és terep, az MTA Etnikai-Nemzeti Kisebbségkutató Intézetének évkönyve 8. Argumentum Kiadó, Budapest.

Becker, G. S. (1971): The Economics of Discrimination. Second Edi. Chicago: University of Chicago Press.

Cain, G. G. (1984): The economics of discrimination: Part 1, Focus, Vol 7/2, University of Wisconsin-Madison Institute for Research on Poverty

Elborgh-Woytek, K., M. Newiak, K. Kochhar, S. Fabrizio, K. Kpodar, P. Wingender, B. Clements & Schwartz G. (2013): "IMF Staff Discussion Note: Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity."

Gonzales, C. et al. (2015): Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality.

Kazandjian, R. et al. (2016): IMF Working Paper: Gender Equality and Economic Diversification.

Louis et al. (1983): The availability and helpfulness of socialization practices, Personnel Psychology, Vol. 36, Issue 4, pp. 857-866.

Miller, V. D – Gordon, M. E. (2014): Meeting the Challenge of Human Resource Management: A Communication Perspective, Routledge, NY and London.

Nelson, D. L. – Quick, J.C. (1991): Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? University of Texas at Arlington, Journal of Organizational Behavior, Vol.12; Issue: 6, pp. 543-554.

Summers, L.H. (1994): Investing in all the People: Educating Women in DevelopingCountries. .The World Bank, Washington, D.C.

Tadmor C.T./Tetlock P.E.: Biculturalism (2006 a): A Model of the Effects of Second-Culture Exposure on Acculturation and Integrative Complexity. Journal of Cross-Cultural Psychology March 2006 37: 173-190

Tadmor, C. T. – Tetlock, P. E. (2006 b): Biculturalism: A Model of the Effects of Second-Culture Exposure on Acculturation and Integrative Complexity, Journal of Cross-Cultural Psychology 37. pp. 173.

Tajfel, H. (1981): Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology. Cambridge University Press, Cambridge.

World Bank (2013): Mitigating the Economic Impact of an Aging Population, Options for Bulgaria.