

# **EUROPEJCZYCY, EUROEMIGRANCI – CZYLI O ASPIRACJACH I SKUTECZNEJ AKULTURACJI. PRZEGLĄD BADAŃ I PRÓBA WERYFIKACJI KONCEPCJI STRATEGII RELACJI MIĘDZYKULTUROWYCH J. BERRY’EGO**

MAGDALENA ŁUŻNIAK-PIECHA

Zakład Psychologii Stosowanej  
Polski Uniwersytet Na Obczyźnie

Mechanizmy akulturacji zyskują rosnącą uwagę badaczy i praktyków. Jednakże etnocentryczne spojrzenie na relacje pomiędzy grupą większościową i mniejszościową może zarówno zakłócić wnioskowanie naukowe, jak i prowadzić do narastania uprzedzeń. Dlatego istotnym aspektem badań nad akulturacją jest poszukiwanie czynników i zmiennych decydujących o skuteczności przystosowania. Analiza programów badawczych pokazuje, że bardziej trafne mogą okazać się badania skupione na porównaniach międzykulturowych, dotyczących definicji „sukcesu akulturacyjnego”, niż próby narzucenia przedstawicielom różnych kultur jednej efektownej typologii strategii i postaw w relacjach międzykulturowych.

**Słowa kluczowe:** akulturacja, satysfakcja zawodowa, model czteropólowy

EUROPEANS, EURO-IMMIGRANTS – ASPIRATIONS AND EFFECTIVE  
ACCULTURATION. A REVIEW OF EXISTING RESEARCH AND  
VERIFICATION OF BERRY’S INTERCULTURAL RELATIONS FRAMEWORK

Acculturation mechanisms are gaining increasing attention of researchers and practitioners. However, an ethnocentric view of the relationship between majority and minority groups can disrupt scientific reasoning and lead to the accumulation of prejudices. Therefore, an important aspect of research on acculturation is the search for the factors and variables

which determine the effectiveness of adaptation. An analysis of research agendas shows that exploring the cross-cultural differences of the definition of "acculturative success" seems to be more effective and accurate than considering/using an impressive typology of strategies of intercultural relations imposed on the representatives of different cultures.

**Keywords:** acculturation, job satisfaction, the fourfold model

## WSTĘP

Jedną z cech definiujących człowieka jako istotę społeczną i inteligentną jest zdolność do rozpoznawania cudzych wzorców kulturowych, reagowania na nie i podejmowania decyzji o próbie ich zmiany tudzież przystosowywania się do nich. „Akulturacja obejmuje szereg zjawisk, zachodzących w okolicznościach, w których grupy lub jednostki będące przedstawicielami różnych kultur wchodzi w ustawiczny, bezpośredni kontakt, co prowadzi do zmian w oryginalnych wzorcach kulturowych, charakteryzujących jedną bądź obie strony relacji” (Redfield, Linton, Herskovits 1936: 149). Mechanizmy akulturacji, o których tu mowa, zyskują rosnącą uwagę analityków, badaczy i praktyków zainteresowanych relacjami międzykulturowymi. Dzieje się tak z kilku ważnych powodów. Ciągłe wzrastający zasięg i tempo rozwoju nowych technologii umożliwiających błyskawiczny przepływ informacji, dóbr i ludzi czynią kontakty międzykulturowe niezwykle częstymi, a nawet niezbędnymi dla funkcjonowania wielu gałęzi przemysłu, nauki, sztuki. W tym samym czasie konflikty polityczne, nierówności ekonomiczne, zagrożenia środowiskowe wpływają na przyspieszony wzrost liczby emigrantów. Jednocześnie tworzą się zglobalizowane rynki i możliwości realizowania planów zawodowych i życiowych ponad granicami administracyjnymi państw i regionów. Trzeba też wspomnieć o rozwoju świadomości życia w otoczeniu zglobalizowanym, co łączy się z rozwojem naukowych i politycznych idei, wspierających tworzenie systemów legislacji, uwzględniających relacje pomiędzy mniejszościami i większościami kulturowymi, międzykulturową weryfikację paradygmatów naukowych, badania nad relatywnością kulturową określonych mechanizmów społecznych (Rickard 1994).

Artykuł niniejszy ma być w intencji autorki głosem w dyskusji nad wybranymi trendami w badaniu zjawiska akulturacji. Rozważania tu prezentowane wychodzą od analizy użyteczności czteropolowego podziału, zaproponowanego już przez Platona (por.: Platon, *Dialogi*), ale rozpropagowanego i rozwiniętego w bardziej współczesnych badaniach, prowadzonych przez zespół J. Berry’ego

(1970). Czteropolowy schemat Berry'ego był długo uważany za jeden z dominujących sposobów opisywania strategii akulturacji, jednak spotkał się on także z analizami bardziej krytycznymi. Sam Berry w swoich nowszych artykułach (Berry 2001: 616) stwierdza, iż rozwój nauki i ewolucja świata społecznego powodują konieczność weryfikacji założeń naukowych owego świata społecznego dotyczących. Zatem artykuł niniejszy, po krótkim przeglądzie koncepcji i badań dotyczących weryfikacji „paradygmatu czteropolowego”, poświęcony będzie trendom i modelom badawczym realizowanym w myśl założeń związanych z weryfikacją i uściśleniem tez prezentowanych we wcześniejszych badaniach nad zjawiskiem akulturacji.

## MODEL CZTEROPOLOWY I JEGO KONSEKWENCJE

Próby naukowej analizy zjawisk powstających „na styku kultur” zaowocowały popularnym konceptem, który w uogólnieniu zakłada, iż osoba może uczestniczyć w dwu różnych kulturach, a także dostrzegać je i doceniać, traktując je niezależnie – tak jakby stanowiły one dwa krzyżujące się ze sobą wymiary. A zatem każda z dwu kultur może być osobno interpretowana, podlegać mechanizmom identyfikacji i innym stanom psychologicznym i poznawczym, nosząc znak pozytywny lub negatywny. Zależność tę może zobrazować swoiste metaforyczne „tak” lub „nie” wypowiedziane pod adresem każdej z kultur. Zatem interakcja kultury własnej, rdzennej i kultury obcej, nowej może dać czteropolową macierz, zawierającą pole oznaczające preferowanie kultury własnej i odrzucanie obcej (W+, O-), preferowanie obcej i odrzucanie własnej (W-, O+), obie kultury mogą koegzystować w postaci swoistego biculturalizmu (W+, O+), tudzież obie zostaną odrzucone (W-, O-). Opisane tu cztery podstawowe typy akulturacji wydają się z logicznego punktu widzenia opisywać wszystkie możliwości, jakie daje macierz czterech pól, stąd prawdopodobnie powstałe w nauce przekonanie, iż są one uniwersalnie aplikowalne (zob.: Berry 1988, 1992, 1994, 1997; Berry, Kim, Power, Young, Bujaki 1989; Berry, Poortinga, Segall, Dasen 1992; Hutnik 1991; Williams, Berry 1998).

Popularność „ujęcia czteropolowego” zaowocowała również popularnością terminów używanych do opisanie czterech podstawowych typów akulturacji: separacja (W+, O-), asymilacja (W-, O+), integracja (W+, O+), marginalizacja (W-, O-). Terminologię tę także wprowadził i rozpropagował w swoich badaniach Berry i współpracownicy (zob.: Berry 1970; Berry, Evans, Rawlinson 1972; Berry i inni 1989). Te same badania spopularyzowały też założenie dotyczące skuteczności porównywanych typów akulturacji. „Strategie akulturacji okazały

się mieć istotny związek z efektywnością funkcjonowania w kontakcie z nową kulturą. Integracja okazuje się strategią najsilniej powiązaną z sukcesem, marginalizacja – najmniej przystosowawczą. Asymilacja i separacja są strategiami pośrednimi. Ten wzorzec odnaleźliśmy w każdym naszym badaniu i dotyczy on wszystkich grup poddanych akulturacji. Jednakże dlaczego tak się dzieje – nie jest dotąd jasne” (Berry 1997: 24).

Poczynając zatem od wątpliwości, wynikających z przytoczonych słów samego twórcy i popularyzatora koncepcji, kolejne pytania o słuszność opisywanych wyżej założeń zaczęły narastać (zob.: Horenczyk 1997; Kagitcibasi 1997; Lazarus 1997; Peck 1997; Schönplflug 1997; Triandis 1997; Ward 1997). Krytycy komplementują koncepcję za jej przejrzystość i tzw. elegancję, a także za wkład, jaki wniosła ona w badania nad zjawiskiem akulturacji i przystosowania do życia w zmienionym otoczeniu kulturowym. Jednakże w wątpliwość podano jej wartość eksplanacyjną, brak uwzględnienia subkultur i niewielką uwagę poświęconą zmianom zachowania grup większościowych – tak jakby z założenia akulturacja dotyczyła tylko jednej strony relacji – grupy mniejszościowej, co niezgodne jest już z samą definicją akulturacji, przytaczaną na początku niniejszego artykułu. Wedle krytyków, niewiele uwagi poświęca się w owej koncepcji umiejętności nabywania poszczególnych, nowych kompetencji kulturowych, zarówno przez mniejszość, jak i przez większość. Innymi słowy jedna z głównych koncepcji dotyczących uczenia się międzykulturowego została skrytykowana za posługiwanie się założeniami i stereotypami na temat relacji kultury mniejszościowej i dominującej (Escobar, Vega 2000).

## PRÓBY WALIDACJI MODELU CZTEROPOŁOWEGO

Interesującą próbę walidacji koncepcji Berry’ego podjął U. Kim (zob.: Rudmin 2003) w swoim badaniu nad strategiami akulturacji Koreańczyków w Kanadzie. Warto dodać, że jest to jedno z niewielu badań nad strategiami akulturacji, w którym wprowadzono kilka grup kontrolnych. Badania wykazały, iż skale mające mierzyć cztery strategie akulturacji, mierzą tak naprawdę nieco inne zjawisko. Kim przedstawił do wypełnienia kwestionariusz strategii akulturacyjnej grupie Koreańczyków, będących rezydentami Kanady, następnie identyczny kwestionariusz wypełniali Koreańczycy rezydujący w Korei, którzy nie aplikowali o wizę i możliwość wyjazdu do Kanady, a także odpowiednia grupa Koreańczyków, którzy będąc rezydentami Korei, zgłosili chęć wyemigrowania do Kanady i starali się o kanadyjską wizę. Interującym

rozszerzeniem tego schematu badawczego są badania Rudmina (1996), który angielską wersję kwestionariusza przedstawił studentom norweskim i poprosił ich, by odpowiedzieli na pytania kwestionariuszowe tak, jak gdyby byli Koreańczykami w Kanadzie.

Rezultaty badania pokazały, iż na pięciostopniowej skali Likerta we wszystkich grupach badanych przez Kima, a także w grupie badanej przez Rudmina, osoby badane odpowiadały zgodnie z bardzo podobnym wzorem. Wszystkie grupy badane najwyżej oceniły integrację (średnie wyniki we wszystkich grupach oscylowały wokół 4,0). Asymilacja natomiast oceniana była najniżej (około 2,0) przez wszystkie grupy badawcze. Marginalizacja i separacja otrzymały wyniki pośrednie. A zatem Koreańczycy doświadczający akulturacji w Kanadzie odpowiadali na pytania kwestionariusza podobnie jak Koreańczycy nieplanujący wyprowadzki z Korei i podobnie jak Koreańczycy chcący opuścić Koreę, a nawet podobnie jak Norwegowie niemający żadnych doświadczeń i wiedzy o byciu Koreańczykiem w Kanadzie. Wnioski z tego badania każą podważać merytoryczny sens skal używanych w badaniu strategii akulturacyjnych. Jak wspomniano wcześniej, najwyraźniej skale owe mierzą coś innego niż rzeczywistą strategię akulturacji. Co więcej, ocena przydatności poszczególnych strategii także różni się od tej propagowanej przez Berry'ego. Badani zgodnie uważają integrację za przydatną i skuteczną, ale niechętnie odnoszą się już do akulturacji – uważając ją za mało przydatną i dość trudną do zrealizowania (Rudmin 2003). Tak jakby badani stwierdzali: „Korzystna jest idea czerpania z obu kultur, ale jakże niekorzystna i trudna jest próba pozbycia się kultury własnej, zrezygnowanie z niej na rzecz całkowicie nowej, obcej identyfikacji”.

W swoich kolejnych badaniach Rudmin (2003) bliżej przyjrzał się strategii separacji, uważanej w oryginalnych pracach Berry'ego (1976: 178) za drugą od końca, jeżeli chodzi o jej wartość przystosowawczą (gorsza, wedle Berry'ego, jest tylko marginalizacja). Otóż okazało się, iż separacja jest faktycznie strategią mało przystosowawczą w przypadku mniejszości o niskiej sile socjoekonomicznej i pozbawionych politycznych wpływów – jak w przypadku społeczności składających się z emigrantów z krajów słabo rozwiniętych do dominującej ekonomicznie i socjopolitycznie kultury świata zachodniego. Jednakże separacja okazała się strategią bardzo korzystną dla mniejszości kulturowych o dużej sile politycznej i socjoekonomicznej – jak w przypadku Francuzów zamieszkujących Kanadę, podtrzymujących swoją identyfikację z Francją, posiadających własne przedstawicielstwo we władzy ustawodawczej Kanady i cieszących się wysokim prestiżem i statusem społecznym, wynikającymi właśnie z owej silnej identyfikacji z Francją.

## AKULTURACJA – PROCES DOTYCZĄCY OBU STRON RELACJI

Kolejny obszar rozważań, dotyczących opisywanego tu paradygmatu myślowego, został już wspomniany wcześniej i dotyczy braku równowagi w rozważaniach na temat strategii akulturacyjnych wybieranych przez większościowe i mniejszościowe grupy kulturowe. Analizując badania nad akulturacją, można by dojść do wniosku, że jest to proces zmiany dotyczący głównie społeczności mniejszościowych. Grupa większościowa musi jedynie stworzyć politykę traktowania mniejszości z większą lub mniejszą otwartością (podejście akulturacyjne lub multikulturowe), a mniejszość następnie będzie się dostosowywać, zmieniać, uczyć, nabywać nowe kompetencje, tworzyć strategię adaptacji. Podejście takie wydaje się wstępem do myślenia w kategoriach uprzedzeń i stereotypów, a nawet rasizmu (Johansen 2002). Tymczasem kultury większościowe nie są przecież monolitem, nie są odporne na wpływy kulturowe swoich nowych członków. W okolicznościach przyspieszonego przepływu ludności i informacji, globalnego rynku i marketingu, międzynarodowych korporacji i powszechnie rozpoznawanych produktów i marek – wszyscy ludzie na świecie są poddani procesowi akulturacji, niezależnie od ich wiedzy i woli (Rudmin 2003). Jednakże niewiele dotąd zaproponowano badań sprawdzających, jak zmieniają się wzorce kulturowe grup większościowych pod wpływem kontaktu z przedstawicielami innych kultur.

Możliwe, iż przyczyna takiego stanu rzeczy leży w zjawiskach, o których już w latach dwudziestych ubiegłego wieku pisał H. Miller (1924). Twierdził on, iż nauki społeczne wchodzą na grząski grunt, gdy opisują relacje międzykulturowe, a dzieje się tak, ponieważ naukowcy, jako istoty ludzkie, żyją w swoim środowisku klasowym i kulturowym. A zatem tak jak nienaukowcy podlegają mechanizmom i błędom charakterystycznym dla postrzegania społecznego i w swoim własnym sposobie patrzenia na świat mogą przyjmować perspektywę etnocentryczną oraz pewne cechy szczególne lub sytuacyjne brać za charakterystyki ogólne – czyli popełniać błąd, zwany przez psychologię społeczną podstawowym błędem atrybucji. Aczkolwiek naukowiec, jako że posiada przygotowanie teoretyczne, jest w stanie swoje obserwacje i założenia zdefiniować przy użyciu narzędzi i terminologii naukowej. Nikt z nas niestety nie może założyć, że jest całkowicie wolny od uprzedzeń, że nie dotyczy go niebezpieczeństwo przejścia od nauki do pseudonauki. Miller przywołuje w swoich rozważaniach koncept „umysłu klasy średniej” (Miller 1924: 14), pisząc, iż używanie owego „sposobu myślenia klasy średniej” może spowodować, że naukowiec uzna jedne mechanizmy za przystosowawcze, inne za gorsze. A jeśli prowadzi swoje badania wśród przedstawicieli klasy średniej i w kontekście owego „umysłu klasy

średniej” przygotowuje kwestionariusze badawcze, gotów otrzymać potwierdzenie dla swych założeń „umysłu klasy średniej”. Sam Berry, pisząc o swoich badaniach nad przystosowawczymi walorami poszczególnych strategii akulturacji, przyznaje, że wybór integracji, kojarzącej się z liberalnymi ideami równości szans i wolnego wyboru, wysoko koreluje z poziomem edukacji, dochodem i statusem społecznym osób badanych (Berry, Kalin, Taylor 1977: 343). Czy zatem system wartości „klasy średniej” wpłynął na koncepcję, która znalazła potwierdzenie wśród przedstawicieli klasy średniej?

Czy więc podejście do badań nad akulturacją skupione na pytaniu o to, „jak oni mogą się do nas najkorzystniej i najszybciej przystosować”, nie jest wynikiem podobnego sposobu myślenia?

### CZYNNIKI SYTUACYJNE ZAMIAST TYPOLOGII AKULTURACJI

Kolejnym obszarem, na którym rozwijają się koncepcje, weryfikujące badania nad akulturacją, jest obszar badań promujących raczej analizę poszczególnych zmiennych sytuacyjnych niż budowanie chwytliwych i eleganckich typologii. Seelye i Brewer (1970) w swoich badaniach wskazują, że czynniki sytuacyjne, takie jak możliwości zarobkowania, pewność sytuacji społecznej, mają większe znaczenie dla płynności przystosowania niż postawy, osobowość i określone strategie. Wnioski te prowadzą do konkluzji, że jest raczej zwyczajem, swoistą „modą” niż świadomą decyzją budowanie typologii grupujących ludzi wedle ich postaw i wybieranych strategii. Postawy owe mogą się przecież zmieniać pod wpływem sytuacji. A zatem to czynniki sytuacyjne będą tu odgrywały rolę zmiennych niezależnych. Znowż zatem możemy mówić o podstawowym błędzie atrybucji i braniu cech sytuacji za immanentne, wewnętrzne cechy osób badanych (Boski, Rudmin 1989). Skupianie się na budowaniu typologii zamiast na studiowaniu czynników sytuacyjnych, dotyczących osób poddanych akulturacji, prowadzi do takiego sposobu ujmowania zjawiska styku kultur, w którym skupiamy się na problemach i patologiach mu towarzyszących, ale niewiele dowiadujemy się o sposobach zapobiegania owym problemom. Typologie badające postawy ukazują bowiem zjawiska i problemy jako wbudowane w system wartości danej grupy, a zatem trudno modyfikowalne, niemożliwe do poradzenia sobie z nimi. Analiza sytuacji poszczególnych osób dałaby natomiast odpowiedź na pytanie o to, jakie są potrzeby obu stron w procesie nawiązywania relacji, jakie elementy systemu prawnego, społecznego, ekonomicznego mają wpływ na przyspieszenie lub wygaszenie pewnych procesów (Rudmin 2003).

## PRÓBY POSZUKIWANIA SYTUACYJNYCH MIAR SUKCESU AKULTURACYJNEGO

Jednym z wniosków i rekomendacji płynących z powyższego przeglądu koncepcji weryfikujących „czteropolową” typologię strategii akulturacyjnych jest wzięcie pod uwagę czynników związanych z warunkami pracy i sytuacją zawodową osób w procesie akulturacji. Jednakże w procesie badania sytuacji zawodowej przedstawicieli różnych kultur bardzo istotne jest unikanie uprzedzeń i błędów poznawczych podobnych do tych, które Miller nazywał błędami „umysłowości klasy średniej”. Innymi słowy przykładanie miar, związanych z sukcesem zawodowym definiowanym w sposób określony przez naukowców, będących przedstawicielami jednej kultury, niekoniecznie oznacza identyczną definicję i miarę sukcesu w wypadku przedstawicieli innej kultury. Stąd warto poszukać sposobu operacjonalizacji owej „sytuacji zawodowej”, który odnosił się będzie do sukcesu zawodowego, definiowanego subiektywnie, przez osobę badaną, a nie zostanie jej narzucony, jako miara tego, na ile dobrze „się ona dostosowała do tutejszych wzorców”.

W tym momencie poszukiwań pomocne okazują się te obszary badawcze, które skupiają się wokół badania mechanizmów dotyczących rozwoju zawodowego: psychologia zarządzania i nauki o zarządzaniu. We współczesnych badaniach z obszaru zarządzania obserwujemy intensywny wzrost zainteresowania zjawiskiem satysfakcji z pracy (zob.: Rowden 2002; Clark 2005; Strużyna 2008; Juchnowicz 2010). Teoretycy przytaczają istotne przyczyny tego zainteresowania. Jedną z najważniejszych jest fakt, iż satysfakcja z pracy może decydować o zachowaniach członków organizacji, a te z kolei wpływają na funkcjonowanie całych organizacji, a zatem na wydajność przedsiębiorstw, a jednocześnie na kształt danej branży, funkcjonowanie danej dziedziny przemysłu, rynku (Rowden 2002). W kontekście zglobalizowanych rynków i międzynarodowego przepływu kapitału – w tym kapitału ludzkiego – badania te mogą mieć spore znaczenie dla tworzenia wiedzy o zjawiskach zachodzących na styku kultur.

Studiując czynniki satysfakcji w badaniach powiązanych z akulturacją, a jednocześnie pamiętając o rekomendacjach wynikających z rozważań zaprezentowanych wcześniej, należy skupić uwagę na subiektywnych oczekiwaniach osób badanych, dotyczących możliwości ich rozwoju zawodowego. Satysfakcja bowiem rozumiana jest jako różnica pomiędzy stanem oczekiwań i sytuacją obecną, przy czym różnica ta jest odwrotnie proporcjonalna do poziomu satysfakcji (Kaczkowska-Serafińska 2011: 162). Proponowana tu definicja bierze pod uwagę czynniki sytuacyjne, przy czym nie przykłada do sytuacji i oczekiwań osób badanych żadnej normy ani typologii. Jest to miara subiektywna, zależna jedynie od aspiracji



oraz oceny sytuacji. Oczekiwania osób badanych to przekonania, że konkretne działania doprowadzą do konkretnego wyniku. To przekonanie, że nabyte kompetencje i osobisty potencjał jednostki umożliwią zaspokojenie potrzeb zawodowych, zrealizowanie cenionych przez siebie wartości oraz zamierzonych celów (Kaczowska-Serafińska 2011). Istotną częścią studiów porównawczych nad satysfakcją związaną z czynnikami akulturacji na rynku pracy jest zatem uwzględnienie różnic kulturowych w zakresie oczekiwań, potrzeb, celów i wartości.

Kontrowersje naukowe dotyczą jednak siły wpływu kultury na budowanie satysfakcji zawodowej. Badania prowadzone przez Nevis w społeczeństwie chińskim wykazały istnienie specyficznej hierarchii potrzeb wpływającej na poziom satysfakcji zawodowej. Hierarchia ta jest o tyle interesująca, że stanowi ona niemal dokładne przeciwieństwo hierachii potrzeb Maslowa, która zbudowana była na podstawie badań prowadzonych w kulturze świata zachodniego (Sikorski 2004). Z kolei w międzykulturowych badaniach porównawczych Kaczowska-Serafińska (2011) wykazała, że najsilniejszy wpływ na zwiększenie satysfakcji z pracy mają zmienne związane z kulturą pracy, w szczególności te, które są zależne od sposobu zarządzania oraz komunikowania się z zespołem przez przełożonego – a zatem znowu badaczka wskazuje na czynniki sytuacyjne, tym razem związane z sytuacją społeczną. Co interesujące, zmienne zależne od przełożonego wpływają zarówno na prawdopodobieństwo bycia usatysfakcjonowanym z pracy w Polsce, jak i we Włoszech, a zatem w krajach o różnych – wydawałoby się – kulturach pracy. Powyższy skrótowy przegląd koncepcji wskazuje zatem na dwa istotne aspekty planowanych badań nad zjawiskiem akulturacji w kontekście satysfakcji zawodowej. Po pierwsze podkreśla się kulturowe zróżnicowanie systemów wartości i oczekiwań wpływających na satysfakcję z pracy, wskazuje się na konieczność uwzględnienia oceny sytuacji formułowanej przez same osoby badane, a nie przez badaczy, narzucających im swój sposób oceniania świata społecznego. Z drugiej strony jednak literatura nie daje jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o to, w jaki sposób i jak bardzo różne muszą być owe systemy kulturowe, aby pojawiły się różnice w definiowaniu zarówno sukcesu akulturacyjnego na rynku pracy, jak i satysfakcji zawodowej.

## AKULTURACJA TO ZJAWISKO RZECZYWISTE

### – BADANIA APLIKACYJNE I PROGRAMY WDROŻENIOWE

Dbając o realizację postulatów wynikających z powyższych rozważań, Łużniak-Piecha i zespół (2010) zaproponowali badania nad strategiami akulturacyjnymi w kontekście rynku pracy, skupione na eksplorowaniu strategii akulturacyj-

nych polskich emigrantów w Wielkiej Brytanii. Badanie czynników satysfakcji zawodowej Polaków w Wielkiej Brytanii ujawniło, że jednym z najistotniejszych aspektów wpływających na poprawę możliwości realizowania własnych oczekiwań na obcym kulturowo rynku pracy jest umiejętność sprawnego poruszania się w gąszczu różnego rodzaju mechanizmów społecznych na nim obowiązujących. Badani wskazywali na swoistą barierę językową, związaną nie tyle z niezajomością języka jako takiego, ile z brakiem umiejętności odpowiedniego, zgodnego z konwencją kulturową przejścia przez proces rekrutacji, negocjacji biznesowych, konkurowania z przedstawicielami większości lub innych grup kulturowych na rynku pracy. Bariera opisywana przez respondentów miała swoje odzwierciedlenie w swoistym poczuciu braku kompetencji społecznych, szczególnie tych związanych z odpowiednim zaprezentowaniem siebie i własnego poziomu wiedzy eksperckiej, jaką badani często faktycznie dysponowali. Innymi słowy wyniki badań wskazywały na istniejące wysokie ambicje i aspiracje osób badanych, ale jednocześnie silne poczucie braku umiejętności zrealizowania owych ambicji. Poczynając od stworzenia zgodnych z wymogami pracodawcy brytyjskiego dokumentów aplikacyjnych, poprzez płynne zaangażowanie się w konwersację podczas interview, aż do swobodnego poruszania się w nowym środowisku pracy. Zgodnie z przyjętą w prezentowanym artykule definicją satysfakcji z pracy – wysokie oczekiwania i poczucie niemożności ich zrealizowania wpływały na obniżenie satysfakcji z pracy.

Zjawiska opisane powyżej stały się z kolei podstawą do rozpoczęcia kolejnego, szeroko zakrojonego programu badawczo-wdrożeniowego (Luźniak-Piecha, Golińska 2011). Projekt skupiał się na poszukiwaniu czynników wpływających na skuteczność akulturacji, a następnie na wdrażaniu programów szkoleniowych i konsultacyjnych, mających optymalizować tempo i skuteczność owego procesu. Biorąc pod uwagę przesłanki opisane wcześniej, autorzy projektu skupili się na subiektywnych miarach sukcesu akulturacyjnego, na indywidualnej pracy z poszczególnymi uczestnikami projektu, mającej na celu osiągnięcie zdefiniowanych przez nich celów rozwojowych i wspieranie ich w osiągnięciu sukcesu akulturacyjnego definiowanego przez nich samych. W ten sposób powstał program mentoringowy, w którym uczestnicy (*mentees*) – przedstawiciele brytyjskiej Polonii – współpracują z mentorami – również przedstawicielami brytyjskiej Polonii, osobami zajmującymi wysokie stanowiska w hierarchii zawodowej i służbowej brytyjskich organizacji (najczęściej w londyńskiej dzielnicy finansowej – City), którzy dysponując większym doświadczeniem w brytyjskim środowisku zawodowym i społecznym, mogą dzielić się swoją wiedzą i kompetencjami. Mentorzy zostali przeszkoleni w działaniach konsultacyjnych i wspierających przez psychologów zrzeszonych w Polish Psychologists' Association, a następ-

nie rozpoczęli pracę z Mentees pod superwizją owych psychologów. Mentorzy oraz *mentees* – uczestniczący w kolejnych, półrocznych edycjach „Programu Mentoringowego”, brali też udział w szeregu projektów badawczych, mających na celu obserwowanie zmian w poziomie przystosowania i skuteczności akulturacji. Jeden z projektów badawczych, prowadzonych w ramach „Programu”, poświęcony był diagnozie subiektywnie mierzonego poczucia kompetencji zawodowej i kompetencji osobistej mentorów i *mentees*. W badaniu porównano wyniki Testu Poczucia Kompetencji, stanowiącego fragment większego narzędzia badawczego, zastosowanego w badaniach nad „Programem Mentorskim PPA” (Łuźniak-Piecha 2010). Test opracowano na potrzeby badania programów mentorskich na podstawie International Personality Item Pool: A Scientific Collaboratory for the Development of Advanced Measures of Personality and Other Individual Differences (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, Goldberg 2007). Test poczucia kompetencji składa się z dwóch skal badających odpowiednio poczucie kompetencji osobistej oraz poczucie kompetencji zadaniowej (Łuźniak-Piecha, Golińska 2011). W badaniu wzięli udział mentorzy oraz *mentees* w momencie zarekrutowania do programu, a także w momencie ukończenia programu.

Najwyższe wyniki w obu skalach uzyskali mentorzy. Interesująco natomiast przedstawiały się wyniki *mentees*. Oto osoby dopiero wchodzące do „Programu” uzyskiwały profil wyników o kształcie podobnym do profilu mentorów, jednakże „obniżonym” średnio o półtora punktu. Innymi słowy *mentees* prezentowali podobne wyznaczniki kompetencji („Lubię wyzwania”, „Szybko znajduję dobre rozwiązania”, „Mam świetne pomysły” oceniane były jako bardziej trafnie opisujące osoby badane niż na przykład: „Interesują mnie filozoficzne dyskusje”), jednakże czuli się mniej pewni pod tymi względami niż mentorzy. Nie był to wynik zaskakujący – osoby zgłaszające chęć udziału w „Programie Mentoringowym” i przechodzące proces rekrutacji do niego, cechowały się najprawdopodobniej określonym profilem kompetencji, zainteresowań i aspiracji. Co bardziej interesujące – osoby kończące program w kilku aspektach uzyskiwały wyniki wyższe niż mentorzy. Tendencja ta ujawniła się w odniesieniu do itemów takich, jak: „Dążę do perfekcji”, „Lubię rozwiązywać problemy intelektualne” (kompetencja zadaniowa), „Jestem dobry w różnych rzeczach”, „Szybko znajduję nowe rozwiązania” (kompetencja osobista). Należy dodać, że różnice między mentorami i *mentees* nie są znaczne, jednak wskazują na istotny trend rozwoju osobistego i zadaniowego *mentees*: oto wydają się oni nabierać tendencji do dążenia do perfekcjonizmu i połączonej z nim wiary we własne możliwości (zob.: Łuźniak-Piecha, Golińska 2011).

Jednocześnie interesujące wydaje się to, iż kończący program *mentees* uzyskali najwyższy wynik w odniesieniu do itemu: „Nowe rozwiązania przycho-

dzą mi z trudem” (przypomnijmy, iż oznacza to, że właśnie przedstawiciele tej grupy najsilniej zgadzają się z owym twierdzeniem). Z definicji „Program Mentoringowy” zaprojektowany został tak, by powodować wzrost kompetencji *mentees*. Z drugiej strony jednak spotkanie z mentorem to często praca nad zupełnie nowym kształtem własnego życia, nad „przeprogramowaniem” i przewartościowaniem dotychczas stosowanego scenariusza działania. Zatem wyniki skrótowo prezentowane powyżej wydają się wskazywać na to, iż absolwenci „Programu” z jednej strony zbudowali strategię osiągania satysfakcji zawodowej w procesie akulturacji na brytyjskim rynku pracy, z drugiej strony jednak mierzą się z koniecznością wprowadzenia szeregu nowych rozwiązań i zmian życiowych. Stąd być może ta tendencja do „dostrzegania trudności związanych z wprowadzaniem nowych rozwiązań”.

W kontekście powyższej prawidłowości warto przebadąć inne czynniki, czy też cechy powszechnie uważane za sprzyjające sukcesowi zawodowemu w rozumieniu kultury anglosaskiej. Mogą to być zarówno kompetencje związane z zachowaniami pożądanymi społecznie, jak i cechy indywidualne jednostki. Ciekawe też byłoby systematyczne opisanie i naukowo zoperacjonalizowane badanie zmian w wymaganiach i preferencjach dotyczących zatrudniania nowych pracowników, pojawiających się w angielskim, zróżnicowanym kulturowo rynku pracy, szczególnie w londyńskim City.

Wnioski z prezentowanych powyżej programów badawczych, połączone z analizami, których dostarczają nauki o zarządzaniu, stały się z kolei podstawą do stworzenia nowego programu badawczego – tym razem skupiającego się na funkcjonowaniu mniejszości narodowych w Polsce. Chodziło tu jednak o szczególną grupę mniejszościową – zagranicznych studentów i absolwentów polskich uczelni, którzy zdobywają wykształcenie, a następnie podejmują próbę wejścia i zaadoptowania się na polskim rynku pracy. Z badań Łuźniak-Piechy i zespołu (2008) wynika, iż istotnym składnikiem sukcesu zawodowego w rozumieniu polskich studentów kończących zagraniczne studia i absolwentów wkraczających na zagraniczne rynki pracy jest pięcie się po szczeblach kariery w międzynarodowej korporacji. Miarą sukcesu akulturacyjnego wydaje się tutaj pozycja w hierarchii organizacyjnej firmy, ścisła współpraca, a nawet zarządzanie zespołem, w którego skład wchodzi również przedstawiciele większości w danym kraju. Z kolei z danych otrzymanych przez Akademię Finansów i Biznesu Vistula (2013) z realizacji badania pilotażowego poprzedzającego niniejszy wniosek wynika, iż studenci pochodzenia tureckiego swój sukces akulturacyjny definiują raczej jako założenie własnego przedsiębiorstwa, pracę na stanowisku niezależnym od struktur korporacyjnych dużych przedsiębiorstw kraju-gospodarza.

Dane przedstawione powyżej wpisują się w nurt rozważań o różnicach kulturowych w definiowaniu sukcesu akulturacyjnego na rynku pracy, a także o budowaniu zupełnie odmiennych strategii relacji kulturowych na płaszczyźnie zawodowej w przypadku różnych grup etnicznych. Po raz kolejny przypomnijmy, że istotna jest tu nie tylko baza kulturowa reprezentowana przez samych przedstawicieli mniejszości, aspirujących do „podboju” rynku pracy, ale także uwarunkowania kulturowe i socjoekonomiczne w kraju przyjmującym.

W momencie powstawania niniejszego opracowania projekt opisywany powyżej był jeszcze ciągle w fazie realizacji, jednakże celem powstania niniejszego artykułu jest nie tyle relacja z jego wyników, ile dyskusja nad możliwymi podejściami do badania samego zjawiska akulturacji.

## KONKLUZJE I REKOMENDACJE

Konkluzją niniejszego przeglądu sposobów gromadzenia wiedzy na temat czynników i strategii zwiększających skuteczność akulturacji niech będzie kilka rekomendacji, wynikających z przedstawionych rozważań:

1. Badacze z dziedziny nauk społecznych stanowią grupę szczególnie narażoną na wprowadzanie do rozważań naukowych usterek wynikających z ich własnego systemu wartości i sposobu patrzenia na świat oraz definiowania tego, co „przystosowawcze” i „właściwe”. Stąd konieczność szukania miar sukcesu akulturacyjnego, uwzględniających kulturowo zróżnicowane definicje „sukcesu” i „przystosowania”.
2. Budowanie każdej typologii, dotyczącej mechanizmów przystosowania i określającej, na ile jedne z nich są bardziej, a inne mniej skuteczne, powinno zostać poprzedzone próbą wyjaśnienia, w jaki sposób autorzy koncepcji starają się uniknąć podstawowego błędu atrybucji.
3. Bardzo istotne dla badań na temat relacji pomiędzy grupami mniejszościowymi i większościowymi jest pokazywanie, w jaki sposób proces akulturacji dotyczy każdej z tych grup – na ile pod wpływem kontaktu zmieniają się wzorce zachowań po obu stronach. W ten sposób unikniemy takiej metody ukazywania relacji międzykulturowych, która zakłada, że grupa większościowa nie jest obciążona „przymusem dostosowania się”, a jedynie w mniejszym lub większym stopniu może „zaprosić” mniejszość, pod określonymi warunkami.
4. Ciekawa i niosąca wiele możliwości wydaje się interdyscyplinarna współpraca pomiędzy badaczami reprezentującymi różne dziedziny wiedzy: psychologami, specjalistami w dziedzinie zarządzania, a także prawa, ekonomii, antro-

- pologii, historii, politologii, jak również z obszarów związanych z medycyną i zdrowiem.
5. Istotne wydaje się także konstruowanie praktycznych programów konsultacyjnych i szkoleniowych, powstałych na bazie odkryć naukowych, a równocześnie stwarzanie możliwości powstania swoistego sprzężenia zwrotnego w rozwoju nauki – oto bowiem programy aplikacyjne niosą ze sobą możliwość realizowania kolejnych programów badawczych i weryfikowania dotychczasowego stanu wiedzy.
  6. Interesujące wydaje się również kombinowanie ilościowych metod analizy danych z metodami jakościowymi – zwłaszcza w przypadku badania osób mogących kształtować opinię publiczną po stronie zarówno mniejszości, jak i większości.

## BIBLIOGRAFIA

- Berry J. W. (1970), Marginality, stress, and ethnic identification in an acculturated Aboriginal community, „Journal of Cross-Cultural Psychology”, vol. 1, s. 17–22.
- Berry J. W. (1976), Human ecology and cognitive style, New York: Wiley.
- Berry J. W. (1988), Psychology of acculturation: Understanding individuals moving between cultures, w: J. W. Berry, R. C. Annis (red.), *Ethnic psychology: Research and practice with immigrants, refugees, Native Peoples, ethnic groups and sojourners*, Lisse, the Netherlands: Swets & Zeitlinger, s. 1–40.
- Berry J. W. (1992), Acculturation and adaptation in a new society, „International Migration Review”, vol. 30, s. 69–85.
- Berry J. W. (1994), Acculturation and psychological adaptation: An overview, w: A. M. Bouvy, F. J. R. van de Vijver, P. Boski, P. Schmitz (red.), *Journeys into cross-cultural psychology*, Lisse, the Netherlands: Swets & Zeitlinger, s. 129–141.
- Berry J. W. (1997), Immigration, acculturation, and adaptation, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, s. 5–34.
- Berry J. W. (2001), A psychology of immigration, „Journal of Social Issues”, vol. 57, s. 615–631.
- Berry J. W., Evans C., Rawlinson H. (1972), *Post-secondary educational opportunity for the Ontario Indian population*, Toronto: Ontario Government Bookstore.
- Berry J. W., Kalin R., Taylor D. (1977), *Multiculturalism and ethnic attitudes in Canada*, Ottawa: Ministry of Supply and Services.
- Berry J. W., Kim U., Power S., Young M., Bujaki M. (1989), Acculturation attitudes in plural societies, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 38, s. 185–206.
- Berry J. W., Poortinga Y. H., Segall M. H., Dasen P. R. (1992), *Cross-cultural psychology: Research and applications*, Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Boski P., Rudmin F. W. (1989), Ichheiser's theories of personality and person perception: A classic that still inspires, „Journal for the Theory of Social Behavior”, vol. 19, s. 263–296.

- Clark A. (2005), What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries, w: S. Bazen, C. Lucifora, W. Salverda (red.), *Job quality and Employer Behaviour*, New York: Palgrave McMillan.
- Escobar J. I., Vega W. A. (2000), Mental health immigration's AAAs: Where are we and where do we go from here?, „Journal of Nervous and Mental Disease”, vol. 188, s. 736–740.
- Hutnik N. (1991), *Ethnic minority identity: A social psychological perspective*, Oxford, England: Clarendon Press.
- Horenczyk G. (1997), Immigrants' perception of host attitudes and their reconstruction of cultural groups, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, s. 34–38.
- Johansen B. E. (2002), The culture wars: Notes from the front, w: J. Conyers (red.), *Black cultures and racerelements*, Chicago: Burnham, s. 269–280.
- Juchnowicz M. (2010), *Zarządzanie przez zaangażowanie*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kaczkowska-Serafińska M. (2011), Job Satisfaction and Attitude of Remaining in Workplace – Most Strongly Correlated Factors in Poland and Italy, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, vol. 21, s. 161–178.
- Kagitcibasi C. (1997), Whither multiculturalism, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, s. 44–49.
- Lazarus R. S. (1997), Acculturation isn't everything, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, s. 39–43.
- Łuźniak-Piecha M. (2010), Mentoring w karierze międzynarodowej, w: T. Listwan, A. Witkowski (red.), *Menedżer w gospodarce opartej na wiedzy*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 449–459.
- Łuźniak-Piecha M. (2013), Koszty psychologiczne pracy oraz model rozpadu jako strategia niwelowania kosztów. Opis koncepcji badawczej, „Zeszyty Naukowe Polskiego Uniwersytetu na Obczyźnie. Rozprawy. Artykuły. Recenzje”, seria 3, nr 1, Londyn: Wyd. Jasne, s. 85–103.
- Łuźniak-Piecha M., Golińska A. (2011), Mentoring jako narzędzie budowania kapitału symbolicznego, czyli jak dyskusja o pogodzie może wpłynąć na rozwój kariery w Londynie, „Edukacja ekonomistów i menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, Szkoła Główna Handlowa, vol. 20 (2)/2011, s. 69–88.
- Łuźniak-Piecha M., Golińska A. (2012), Rozpad – opis modelu i koncepcji badawczej, czyli jak skutecznie mentoring podnosi satysfakcję zawodową mentorów, „Edukacja ekonomistów i menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty”, Szkoła Główna Handlowa, vol. 24 (2)/2012, s. 79–100.
- Łuźniak-Piecha M., Lenton A., Krukurka K., Litwin J. (2008), Factors of Professional Development of Polish Emigrants – Adaptation on Labour Market in Great Britain, „Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects”, vol. (3) 10, s. 117–132.
- Peck S. (1997), Berry in Legoland, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, s. 49–52.
- Miller H. A. (1924), *Races, nations and classes: The psychology of domination and freedom*, Chicago: Lippincott.
- Platon (2005), *Dialogi*, Warszawa: Wyd. Antyk.
- Redfield R., Linton R., Herskovits M. (1936), Memorandum on the study of acculturation, „American Anthropologist”, vol. 38, s. 149–152.
- Rickard M. (1994), Liberalism, multiculturalism, and minority protection, „Social Theory and Practice”, vol. 20, s. 143–170.

- Roberts B. W., Kuncel N. R., Shiner R., Caspi A., Goldberg L. R. (2007), The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes, „Perspectives on Psychological Science”, No 2, s. 313–345.
- Rowden R. W. (2002), The relationship between workplace learning and job satisfaction in US small midsize businesses, „Human Resource Development Quarterly”, vol. 13, nr 4, s. 407–425.
- Rudmin F. W. (2003), Critical history of the acculturation psychology of assimilation, separation, integration, and marginalization, „Review of General Psychology”, vol. 7(1), s. 3–37.
- Schönpflug U. (1997), Acculturation: Adaptation or development?, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, s. 52–55.
- Seelye H. N., Brewer M. B. (1970), Ethnocentrism and acculturation of North Americans in Guatemala, „Journal of Social Psychology”, vol. 80, s. 147–155.
- Sikorski C. (2004), *Motywacja jako wymiana*, Warszawa: Wyd. Difin.
- Triandis H. C. (1997), Where is culture in the acculturation model?, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, 55–58.
- Strużyna J. (2008), *Rozwój zarządzania zasobami ludzkimi*, Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
- Ward C. (1997), Cultural learning, acculturative stress, and psychopathology: Three perspectives on acculturation, „Applied Psychology: An International Review”, vol. 46, s. 58–62.
- Williams C. L., Berry J. W. (1998), Primary prevention of acculturative stress among refugees, „American Psychologist”, vol. 46, s. 632–641.