Halina Grzymała-Moszczyńska
Joanna Grzymała-Moszczyńska
Agnieszka Golińska

Uniwersytet Jagielloński
Kraków

MIGRACJE POLSKICH PROFESJONALISTÓW I PROFESJONALISTEK: WYJAZDY I POWROTY

WPROWADZENIE

Kim są profesjonaliści? Na potrzeby niniejszej analizy przyjęto, że są to osoby o wysokich kwalifikacjach, posiadające doświadczenie zawodowe umożliwiające wykonywanie specjalistycznej pracy (OECD, 2002). Pracują one zgodnie ze swoimi kwalifikacjami zawodowymi w sektorze usług, a ich praca cieszy się wysokim prestiżem społecznym. Idąc za propozycją Salta (1997) przyjęto również, że niekoniecznie muszą być to osoby, które ukończyły uczelnię wyższą, ponieważ nie zawsze dyplom uczelni wyższej jest od nich wymagany (np. w wypadku zawodów artystycznych). Najczęściej reprezentują one zawody należące w międzynarodowej klasyfikacji zawodów ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) do 2 i 3 poziomu, a więc „specjalistów" oraz „techników i inny średni personel". Omawiając migracje profesjonalistów koncentrujemy się na grupie polskich migrantek i migrantów, którzy w trakcie pobytu za granicą wykonywali pracę wymagającą wysokich kwalifikacji. Przy wyborze osób badanych uwzględniono nie tylko ich status zawodowy w momencie opuszczenia Polski, ale również utrzymanie lub podwyższenie kompetencji zawodowych w trakcie pobytu za granicą.

Eksperci OECD (2002) wyróżniają następujące czynniki skłaniające osoby wysoko wykwalifikowane do migracji:

1) wyższe płace i więcej możliwości realizowania kariery zawodowej;
2) specyficznie ukierunkowana polityka migracyjna krajów docelowych;
3) chęć podniesienia poziomu wykształcenia, realizacji badań naukowych lub dobrego opanowania języka obcego;

4) dobry klimat dla innowacji panujący w kraju docelowym;

5) rozwój i wzrost zasięgu terytorialnego korporacji transnarodowych.

Na podobne motywy stojące za decyzją migracyjną, zwracają uwagę we wnioskach z badań polskich profesjonalistów w Londynie Łużniak-Piecha, Lenton, Krukurka i Litwin (2009).

Warunkiem sukcesu migracyjnego jest dysponowanie różnego rodzaju zasobami określonymi odpowiednio mianem kapitału ekonomicznego, kulturowego i społecznego. Pod pojęciami tymi rozumiemy odpowiednio kapitał ekonomiczny, czyli zasoby finansowe zgromadzone przez migranta, kapitał kulturowy to jego kompetencje intelektualne i fizyczne, wyrażone przykładowo poprzez posiadanie dyplomów i certyfikatów, kapitał społeczny zaś to sieć relacji i znajomości czyli członkostwo w pewnej grupie. (Bourdieu, 1986). Każdy z tych rodzajów kapitału może wywierać wpływ zarówno na sukces emigracyjny, jak i na sukces reemigracyjny.

Jak stwierdza Csedő (2008) sukces emigrantów zależy nie tylko od posiadanego kapitału społecznego i ekonomicznego, lecz także od umiejętności przedstawienia go pracodawcy w sposób, który jest przyjęty w danym środowisku Konieczne jest rozumienie kodów danej kultury w zakresie kompetencji społecznych, świadomości tradycji i rozumienia obyczajów. Inaczej mówiąc, konieczny jest wspomniany wcześniej kapitał kulturowy (Bourdieu, 1986). Aby poszczególne kapitały (ekonomiczny, społeczny i kulturowy) stały się elementami strategii budowania sukcesu migracyjnego, muszą zostać rozpoznane w nowym środowisku jako podzielane przez daną społeczność (Bourdieu, 1986). Łużniak-Piecha i Golińska (2011) wskazują, że kształtowanie własnej kariery zawodowej poza granicami ojczystego kraju to proces, w którym ważna okazuje się umiejętność poruszania się w sieci wzajemnych powiązań i relacji oraz znajomość zwyczajów i tradycji społeczności, w której planuje funkcjonować jednostka.

Mimo posiadanej wiedzy oraz potencjału intelektualnego duża część polskich migrantów legitymujących się wyższym wykształceniem, podejmuje za granicą prace nie wymagające szczególnych kwalifikacji (Iglicka, 2010). Są to prace łatwiej dostępne i nierzadko dobrze płatne (na przykład w sektorze budowlanym). Przyczyn takiego zjawiska upatrywać można między innymi w nieznajomości języka kraju goszczącego w stopniu umożliwiającym podjęcie pracy wymagających wyższych kwalifikacji. W dużej mierze jest to też związane ze sposobem nauki języków w Polsce, który nie koncentruje się dostatecznie na nauce kontekstu kulturowego, w jakim używa się języka (Aleksandrowicz-Pędich, Rozumko, 2008). Tak wiec samo nabywanie kompetencji językowych nie powoduje jednocześnie wzrostu kapitału kulturowego, który pozwoliłby je w pełni wykorzystać. Łużniak-Piecha, Lenton, Krukurka, Litwin (2009) podkreślają, że brak znajomości języka angielskiego oraz brak wcześniejszego doświadczenia zawodowego stanowią główne bariery rozwoju zawodowego na brytyjskim rynku pracy. Z kolei Currie

(2007) wskazuje na fakt, że dyplomy wielu uczelni polskich nie są ratyfikowane, a zatem nie są uznawane za wiarygodne przez brytyjskich pracodawców. W konsekwencji osoby, które ukończyły w Polsce studia wyższe wedle prawa brytyjskiego mają wykształcenie średnie lub wykształcenie niepełne wyższe (BA).

Badania dotyczące powrotów Polaków z emigracji w bardzo ograniczonym zakresie przynoszą informacje o powrocie profesjonalistów, którzy z uwagi na sposób funkcjonowania w trakcie pobytu za granicą spełniają warunki grupy objętej naszymi badaniami. Porównanie struktury wykształcenia emigrantów i reemigrantów wskazuje na selektywność migracji powrotnych. Emigranci dużo częściej niż migranci powrotni posiadają wykształcenie wyższe oraz średnie, rzadziej zaś wykształcenie zawodowe i podstawowe (Anacka, 2010).

Badania nad reemigracją profesjonalistów najczęściej koncentrują się na wskazaniu, ile osób należących do tej grupy pracowało w trakcie emigracji niezgodnie ze swoim wykształceniem. Wyniki badań *(*Bieńkowska, Ulasiński i Szymańska, 2010a) z wykorzystaniem techniki CATI (*Computer Assisted Telephone Interviews)* wskazują, że około 1/3 badanych[1] emigrantów przed wyjazdem z Polski pracowała w pełnym wymiarze godzin i wykonywała zawód należący do pierwszej lub drugiej grupy Wielkiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności[2]. Spośród nich dwie trzecie w trakcie pobytu na emigracji wykonywało zawód, który nie był zgodny z posiadanymi kwalifikacjami (Bieńkowska, Ulasiński i Szymańska, 2010a). Na zjawisko to zwraca uwagę również Trevena (2010) na podstawie wyników badań przeprowadzonych z udziałem polskich emigrantów i emigrantek posiadających wyższe wykształcenie, a pracujących znacząco poniżej swoich kwalifikacji. W tym świetle staje się również zrozumiałe, że aż 70% pracujących po powrocie do Polski reemigrantów deklaruje, że w aktualnej pracy nie wykorzystuje doświadczenia zawodowego zdobytego za granicą (Bieńkowska, Ulasiński i Szymańska, 2010b).

Wyniki badań dotyczących psychologicznych aspektów migracji powrotnych wskazują zarówno na pozytywne jak i negatywne skutki dla uczestniczących w nich osób. Menadżerowie pracujący w instytucjach międzynarodowych ocenili po powrocie do kraju pochodzenia, że praca ta podniosła ich kompetencje społeczne takie jak poczucie pewności siebie, lepsze rozumienie ludzi i umiejętność słuchania, podniesienie poziomu tolerancji, elastyczności poznawczej i wrażliwości na inne kultury, a także zwiększenie asertywności i niezależności (Marx 1996). Wyniki badań wskazują również na pozytywny związek pomiędzy szerokością kontaktów społecznych tej grupy a kreatywnością i otwartością na inne kultury

[1] Badaniami objęto grupę 1185 osób, które powróciły do Polski oraz 520 osób przebywających w trakcie badań na emigracji.

[2] W skład grupy pierwszej Wielkiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności wchodzą „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy ikierownicy", do drugiej „specjaliści" (www.psz.praca.gov.pl*, dostęp 8.12.2011)*.

(Roccas i Brewer, 2002; Maddux i Galinsky, 2009; Tadmor i Tetlock, 2006; Leung, Maddux, Galinsky i Chiu, 2008). Praca za granicą wydaje się również prowadzić do wzbogacenia posiadanego potencjału tak długo, jak osoby o wysokiej samoocenie chcą uczyć się nowych i bardziej efektywnych postaw, nie bojąc się włączać ich do dotychczasowych sposobów postępowania (Marx, 2000).

Łużniak (2006) badając strategie akulturacji stosowane wśród menedżerów zatrudnionych przez globalne organizacje, uzyskała wyniki wskazujące na istnienie różnic w poziomie satysfakcji zawodowej związanych z różnymi strategiami akulturacji. Cechy takie jak dojrzała i rozwinięta tożsamość, identyfikacja kulturowa oraz otwartość na doświadczenia okazały się być istotnymi zmiennymi psychologicznymi wpływającymi na satysfakcję zawodową.

W psychologii kulturowej wiele uwagi poświęca się też trudnościom przeżywanym przez osoby powracające do kraju pochodzenia. Reakcje na te trudności określa się mianem powrotnego szoku kulturowego (Szkudlarek, 2009). Wiele z nich wynika z rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami związanymi z powrotem, a sposobem jego rzeczywistego doświadczania. Adler (2002) rozważa rolę, jaką odgrywa tu idealizacja kraju pochodzenia oraz zachowywanie w pamięci dobrych stron *domu*. Dzięki temu możliwe jest stworzenie w trakcie pobytu za granicą bezpiecznego punktu odniesienia odgrywającego ważna rolę w trakcie przeżywania traumy szoku kulturowego wynikającego z kontaktu z nową kulturą. Zaskoczenie i rozczarowanie mające miejsce po powrocie ma dwojakie przyczyny. Po pierwsze – rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami związanymi z powrotem i tym, jak rzeczywistość sprzed wyjazdu została zapamiętana, a tym jaka okazała się po przyjeździe. Po drugie – wynika z różnicy pomiędzy oczekiwanymi, a faktycznie doświadczanymi przeżyciami związanymi z powrotem. Innym, często opisywanym obszarem trudności, jest zmiana statusu – zarówno społecznego, jak i ekonomicznego. W kraju emigracji profesjonaliści i profesjonalistki obejmują często kierownicze lub dobrze wynagradzane stanowiska i w związku z tym otaczani są szacunkiem i dobrobytem. Po powrocie ich sytuacja zbliża się do stanu sprzed wyjazdu, co odbierają jako drastyczne pogorszenie statusu społeczno-ekonomicznego.

Osoby powracające zza granicy często gloryfikują swoje emigracyjne życie, a rzeczywistość zastaną po powrocie spostrzegają jako nudną i nieciekawą (Dowling i Welch, 2005). W tym kontekście nie dziwi więc fakt, że wiele osób po powrocie do kraju pochodzenia zapada na depresję, doświadcza silnego lęku, wyraża żal, że zdecydowało się powrócić do domu, lub wręcz żałuje, że w ogóle zdecydowało się na emigrację (Sahin, 1990). Badania Adler (1991) sugerują, iż osiągnięcie względnej stabilności i adaptacji do staro-nowego otoczenia zajmuje zwykle 6 do 12 miesięcy od momentu powrotu, może jednak trwać dłużej.

Wziąwszy pod uwagę koszt psychologiczny, powrót do ojczyzny bywa równie trudny co wyjazd do innego państwa. Powrót do Polski i kłopoty z reintegracją

odbierane są przez migrantów w kategoriach porażki (Csiszar, 2001). Co więcej, sami emigranci, nawet ci podejmujący się w trakcie pobytu za granicą pracy nie wymagającej wysokich kwalifikacji zawodowych, decyzję o reemigracji uważają za „krok wstecz" zarówno z ekonomicznego jak też kulturowego punktu widzenia (Botterill, 2011).

BADANIA

Niniejsze badania objęły obydwa procesy migracyjne, w których uczestniczą polscy profesjonaliści i profesjonalistki, zarówno ich wyjazdy jak i powroty. Celem badań była próba odpowiedzi na poniższe pytania:

1) Jakie są motywy wyjazdu osób wysoko wykwalifikowanych z Polski?
2) Jak osoby wysoko wykwalifikowane postrzegają swoją decyzję o emigracji?
3) Jakie są dalsze zamiary migracyjne osób wysoko wykwalifikowanych?
4) Jakie są uwarunkowania powrotu i procesu readaptacji osób wysoko wykwalifikowanych w Polsce?

W latach 2009-2011 przeprowadzono wywiady z 22 polskimi profesjonalistami i profesjonalistkami odpowiadającymi charakterystyce tej grupy, przedstawionej we wstępnej części artykułu. Osoby te miały za sobą doświadczenie migracji długoterminowej (minimum 2 lata pobytu za granicą). Z grupy tej 13 osób (6 kobiet i 7 mężczyzn) w chwili badania mieszkało i pracowało Londynie i nie zamierzało w najbliższym czasie powrócić do Polski. Kolejne 9 osób badanych (3 kobiety, 6 mężczyzn), które powróciły po okresie średnio 6-letniej emigracji (zarówno w ramach Europy jak i do krajów pozaeuropejskich), w momencie badania przebywało w Polsce. Tak więc uzyskano 22 wywiady dotyczące doświadczenia pobytu za granicą (osoby, które powróciły do Polski również objęto wywiadem dotyczącym ich motywacji i doświadczeń emigracyjnych) oraz 9 wywiadów dotyczących doświadczeń związanych z powrotem do Polski.

Wywiady przeprowadzane były w formie częściowo ustrukturalizowanej. Bateria pytań została wygenerowana na podstawie przeglądu literatury, oraz badań pilotażowych przeprowadzonych zarówno w grupie emigrantów, jak i re-emigrantów. Wybór tego rodzaju wywiadu został podyktowany jego stosunkowo dobrą jakością psychometryczną, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności i możliwości nawiązania pogłębionego kontaktu z osobą badaną (Stemplewska-Żakowicz, 2005). Zebrane wywiady poddano analizie jakościowej treści. Zastosowano dwie metody mające na celu zapewnienie rzetelności otrzymanych wyników – wskaźnik stabilności, a więc jedna osoba kodowała te same wywiady dwukrotnie (uzyskany wskaźnik wynosił 0,93, przy maksymalnie możliwym 1) oraz wskaźnik

rzetelności kodowania między sędziami, a więc w tym wypadku współczynnik zgodności Holstiego[3], który wyniósł w niniejszych analizach 0,87 (przy maksymalnie możliwym 1), co uznać można za satysfakcjonujący wskaźnik. W wyniku przeprowadzonej analizy jakościowej treści wywiadów wyłonionych zostało 13 kategorii analitycznych opisanych łącznie przez 183 wskaźniki.

MOTYWY WYJAZDU PROFESJONALISTÓW Z POLSKI

Wszystkie osoby badane deklarowały, że głównym motywem wyjazdu było pragnienie rozwoju kompetencji zawodowych. Osoby badane bądź wyjeżdżały na własną rękę, bądź też były wysyłane przez swoje firmy macierzyste do oddziałów zagranicznych danej firmy. Pragnienie pogłębienia i nabycia specjalistycznych kompetencji zidentyfikowane zostało przez wszystkie osoby badane jako główny cel emigracji. Praca, jaką podjęły osoby badane dała im możliwość nawiązania wartościowych kontaktów zawodowych oraz okazję do zdobycia często unikalnej wiedzy i umiejętności.

[Praca] jest bardzo wymagająca, dlatego, że wiadomo, gra jest o duże pieniądze. (…) Trzeba pokazać dużo elastyczności przy tym, w jaki sposób się z innymi komunikuje. (…) To jest chyba najciekawsze w tej pracy. To jest ta elastyczność, ta ciągła zmiana i możliwość uczenia się i poznawania ciągle nowych ludzi. (M/35/10GB/E)[4]

Sao Paulo daje największe możliwości rozwoju, a dla mnie jako dla osoby, która wyjechała w świat, aby tańczyć to było najważniejsze. (M/25/7BR/P)

Co więcej, sama praca w znaczącej większości była oceniana przez osoby badane pozytywnie. Zwracano uwagę na takie czynniki jak stabilność finansowa, komfort pracy, brak „wyścigu szczurów" i uznanie zawodowe. Jednocześnie wiele osób mówiło, że brakowało im tego zanim wyjechały z Polski, bądź że nie spotkały się z tym w Polsce po powrocie. Istotne dla kilku osób były również możliwości, jakie daje praca w środowisku wielokulturowym (13 osób). Profesjonaliści cieszyli się także zaufaniem swoich pracodawców.

[3] Proporcja zgodnych kategoryzacji Holstiego to jedna z dostępnych statystyk służących obliczaniu zgodności między sędziami w analizie treści. Oblicza się ją za pomocą wzoru 2M/N1+N2, gdzie M – liczba spójnych decyzji; N1- liczba kategoryzacji dokonanych przez pierwszego sędziego; N2 – liczba kategoryzacji dokonanych przez drugiego sędziego (Krejz, Krejz, 2006).

[4] W celu zachowania anonimowości osób badanych wywiady zostały opisane następującym wzorem: płeć, wiek, czas pobytu w kraju emigracji oraz aktualna sytuacja: Emigracja/Powrót. I tak: (M/35/10GB/E) opisuje 35-letniego mężczyznę, który od 10 lat mieszka w Wielkiej Brytanii i wciąż pozostaje na emigracji.

Warto tu może podkreślić, że Polacy zdobywają zaufanie swoich przełożonych Brytyjczyków i są na pewno bardzo wartościowym materiałem na rynku pracy, ponieważ no, tak jak widać na moim przykładzie, szef totalnie mi ufa i powierza mi firmę na parę tygodni. (M/30/3GB/E)

Na podstawie wymienianych przez profesjonalistów zysków, wnioskować można, że szeroko rozumiana kariera jest dla profesjonalistów bardzo ważnym – o ile nie najważniejszym – aspektem życia na emigracji. Jednocześnie wydaje się, że wyjazd wpływał na powiększenie każdego z trzech rodzajów kapitału wyróżnionych przez Bourdieu (1986).

Wśród motywacji do wyjazdu pojawiały się również takie czynniki jak chęć doświadczenia zmiany (17 osób), przeżycia przygody (11 osób) oraz sprostanie wyzwaniu (6 osób). Postawy te ilustrują następujące wypowiedzi:

Po prostu, możliwości kariery tutaj są nieporównywalne. Szczególnie jeśli cofniemy się 10 lat. To wtedy były absolutnie nieporównywalne z tym, co można było robić tu, a tym co w Polsce. Nadal ta przepaść jest ogromna, ona się trochę zamyka, ale wtedy to były dwa różne światy. (M/35/10GB/E)

Było mi za dobrze, za łatwo. Stwierdziłam, że trzeba to jakoś zmienić i coś ze sobą zrobić. Także się spakowałam i w ciągu kliku miesięcy przyjechałam do Londynu. Chociażby po to, żeby coś utrudnić sobie, żeby mieć new challenge. (K/30/5GB/E)

Można zatem przypuszczać, że w grupie osób wysoko wykwalifikowanych czynniki ekonomiczne nie były głównym bodźcem skłaniającym do migracji, lecz stanowiły jednak istotną konsekwencję takiej decyzji. Jedynie 6 osób badanych zadeklarowało jako główny cel wyjazdu pragnienie poprawy swojej sytuacji majątkowej lub realizację jasno określonego celu finansowego, jakim jest zakup domu lub mieszkania.

W wypowiedziach profesjonalistów dotyczących przyczyn wyjazdu za granicę zauważyć można rozbieżność w zależności od tego, kto jest przedmiotem rozważań. Opisy motywów własnych różnią się znacznie od motywów przypisywanych innym Polakom, którzy podjęli pracę niewymagającą wysokich kwalifikacji. Warto podkreślić, że profesjonaliści mają poczucie odrębności w stosunku do pozostałych rodaków i wypowiedzi konstruują odnosząc się do podziałów „my" i „oni". W kontekście tych porównań pojawiają się też wątki odnoszące się do bezradności, gorszej sytuacji i braku umiejętności adaptacji innych Polaków w nowym środowisku pracy. Przyczyny wyjazdu „innych Polaków" spostrzegane są w kategorii motywacji zewnętrznej (głównie finansowej), podczas gdy motywacja własna plasuje się w obszarze samorozwoju i samodoskonalenia. Wątek ten można rozpatrywać w kontekście podziałów widocznych wśród nowej fali emigracji.

„Większość z nich mówi: «No po prostu w Polsce się rachunki nie zamykały. Tu była jakaś perspektywa»". (M/30/2GB/E)

„Wydaje mi się, że w głównej mierze motywacja zarobkowa. (…) Tutaj nawet mając taką pracę i pracując fizycznie jest się w stanie godnie żyć". (K/30/4GB/E)

Warto zaznaczyć, ze badani mówiąc o sobie wspominają o możliwości powiększenia posiadanego kapitału, nie zaś o jego braku, jako decydującym czynniku podczas podejmowania decyzji o wyjeździe.

Ciekawe również, jak wiele osób badanych wspominało z niechęcią rodaków spotykanych podczas emigracji. Jeden z badanych powiedział:

„Trzymałem się z daleka niestety od Polaków przyjeżdżających do Niemiec na zarobek, szczególnie tych, którzy pracowali sezonowo. Duża część z nich to ludzie z bardzo ograniczoną kulturą osobistą, awanturnicy i cwaniaki. W dodatku nigdy nie wiadomo jak zareagują, kiedy dowiedzą się, że ty też jesteś Polakiem, tylko jakby po drugiej stronie". (M/38/14DE/P)

Garapich (2010) zwraca uwagę na dużą częstotliwość tego rodzaju wypowiedzi wśród polskich emigrantów. W przeprowadzonych przez niego 50 wywiadach pogłębionych z Polakami w Londynie, aż 80% mężczyzn i 50% kobiet wypowiadało się negatywnie na temat innych Polaków na emigracji. Aż 80% z nich wyrażało zdanie, że „inni Polacy szkodą ich opinii i stanowią dla nich przedmiot wstydu" (Drinkwater i in. 2007, za: Garapich, 2010, s. 46). Wydaje się, że w wypadku profesjonalistów można jeszcze dodatkowo zauważyć wątek klasowości, wyraźnej dychotomizacji „my specjaliści – oni robotnicy". Dodatkowo, osoby badane zwracały uwagę na różne traktowanie Polaków w kraju emigracji w zależności od wykonywanej pracy i wykształcenia.

„Mimo wszystko w moim otoczeniu inżynierów nie można było odczuć dyskomfortu tego typu, że oni to pokazywali, natomiast jak obserwowałem innych Polaków, którzy tam pracowali w innych zawodach (…) to wciąż jest taka druga kategoria. Na chwilę można pojechać, ale nie na całe życie" (M/40/4FR,DE/P).

W wypowiedziach 6 uczestników badań pojawiła się wzmianka o przekonaniu dotyczącym potrzeby, czy nawet konieczności emigracji, jako sposobu na życie, które towarzyszyło im od najmłodszych lat.

Ja zawsze wiedziałam, że ja wyjadę za granicę. Wiedziałam to, ponieważ będąc w liceum próbowałam pojechać do Stanów na rok, na szkołę średnią. Z różnych czynników (…) nie udało mi się tego osiągnąć. Dlatego jak dostałam się na studia to już kombinowałam, żeby na pewno udało mi się wyjechać. (K/30/5GB/E)

Motywacja migracyjna w takim kontekście maluje się w kategoriach spełnienia ważnego zadania życiowego i konsekwentnego podążania wybraną drogą rozwoju osobistego.

JAK PROFESJONALIŚCI POSTRZEGAJĄ SWOJĄ DECYZJĘ O EMIGRACJI?

Interesującym wątkiem pojawiającym się w wypowiedziach osób badanych są zyski i straty związane z decyzją o emigracji. W przeprowadzonych rozmowach szala jednoznacznie przechyla się na stronę korzyści. Osoby postrzegały możliwości swojego rozwoju zawodowego jako prezent od losu.

> *Jedna z lepszych decyzji chyba, które podjęłam. No nie. Bardzo dobrze, że przyjechałam. (…) Myślę, że byłabym… Nie spełniłabym się tak bardzo, jak się mogę spełnić tutaj. I zawodowo i personalnie*. (K/30/5GB/E)

Szczególnie dużo satysfakcji przynosiła profesjonalistom i profesjonalistkom okazja do zrealizowania konkretnych celów – rozwoju osobistego, rozwoju hobby i zainteresowań. Jako niewątpliwą korzyść spostrzegano stabilność finansową i – w wypadku osób, które zdecydowały się na powrót do Polski – możliwość wykorzystania zgromadzonego kapitału (nie tylko finansowego) w Polsce. Również możliwość nawiązania nowych znajomości, poznania życia w obcej kulturze „od podszewki", odnalezienie ludzi kierujących się podobnymi wartościami lub zmiana perspektywy patrzenia na różne sprawy, dla większości badanych była bardzo wartościowym doświadczeniem.

> *W takim podejściu do rzeczy materialnych mocno się zmieniłem po pobycie we Francji, (…) bo oni nie do końca dbają o samochody, bo on tylko powinien jechać z jednego punktu do drugiego, tylko bardziej [dbają] o to chodzi, żeby przyjąć znajomych, zrobić coś dobrego do jedzenia, wypić dobre wino a samochodem pojechać do pracy i na wakacje*. (M/40/4F,4DE/P)

> *Każdy powinien pomieszkać kilka lat za granicą. Chociażby z tego względu, żeby nabrać dystansu do swojego kraju i zobaczyć trochę, zobaczyć siebie w trochę innym zwierciadle*. (K/30/5GB/E)

Praktycznie wszystkie osoby badane część czasu wolny podczas emigracji poświęcały na podróżowanie po kraju aktualnego pobytu. Nowe znajomości, samodzielność i niezależność finansowa, uzyskana dzięki rozwijającej i ciekawej pracy, a co za tym idzie wyższy standard życia, to najczęściej wymieniane korzyści płynące z emigracji. Kilka osób badanych wspominało również, że wyjazd

pozwolił im zyskać większą pewność siebie i dał przekonanie, że poradzą sobie praktycznie w każdej sytuacji.

Dokształtowałam się jeśli chodzi o moje opinie, pewność siebie. (…)Bardzo mocno sobie zdałam sprawę co mi się podoba, jeśli chodzi o pracę zawodową. (…) I nie wybieram sytuacji, w których nie chcę być. Czyli jeżeli jest coś, co mi nie odpowiada, to dążę do tego, żeby to zmienić, bo wiem, że mogę to zrobić. (…) Mam takie poczucie wewnątrzsterowności. Chociaż zawsze tak miałam, ale chyba bardziej dążę do takiej wewnątrzsterowności. (K/30/6GB/E)

Nie spełniłabym się tak bardzo, jak się mogę spełnić tutaj. I zawodowo i personalnie. Bardzo dojrzałam. Jestem pewna siebie. (K/30/5GB/E)

Jako czynnik sprzyjający adaptacji 11 osób badanych podało otwartość na doświadczenia, która rozumiana jest jako ciekawość świata, innych kultur, tego co nowe, wcześniej nieznane.

Trzeba być otwartym. Wiesz, jak ktoś cię zaprasza na imprezę, to żeby nie odmawiać. Żeby szybko nie biec do domu. W Polsce kończysz czwarta godzina, szybko do domu lecisz. Tutaj ważne, żeby jeszcze porozmawiać z tymi ludźmi, z którymi się wokół pracuje. Trochę się pośmiać. (…) Wtedy jest o wiele łatwiej. (K/30/3GB/E)

Warto podkreślić, że mimo tego, że w przeważającej liczbie przypadków profesjonaliści postrzegają swoją decyzję o emigracji jako pozytywną, część z nich ma do skutków wyjazdu stosunek ambiwalentny.

Mam 32 lata i jestem sama, nie wiem, czy to [wyjazd] nie wpłynęło jakoś na to, że może w Polsce bym miała rodzinę, bo w Polsce jest tak bardziej wszystko… no nie wiem… mniej szalone, bardziej ustatkowane… może jakby ktoś mi pokazał mój obrazek teraz z Polski, gdzie mam dzieci, to może, może to by było lepsze. Tak nie mogę powiedzieć, że na pewno dobrze zrobiłam… Jedna decyzja o wyjeździe, zmieniła prawdopodobnie całe moje życie. I nigdy się nie dowiem, czy na dobre. Ja się na pewno cieszę z tego, bo wszystko, co się zdarzyło od tego jednego dnia. Wszystko mi się praktycznie podobało. I jest to ciekawe. Ale nie wiem, czy jakbym nie została w Polsce, czy też bym nie była tak samo zadowolona. (K/32/7GB/E)

Troszeczkę poświęciliśmy nasze życie wyjeżdżając na osiem lat za granicę, czyli poświęcając pewne kontakty. (M/40/4FR,4DE/P)

Jak widać z powyższych wypowiedzi, ambiwalencja dotyczy głównie sfery życia prywatnego, posiadania rodziny lub kontaktów z przyjaciółmi. Warto jednocześnie zwrócić uwagę na niechęć badanych, którzy w trakcie prowadzenia z nimi wywiadów przebywali za granicą, do mówienia o sprawach prywatnych. Profe-

sjonaliści dużo częściej opowiadają o korzyściach, jakie uzyskują na emigrancji niż o stratach, które zmuszeni są ponieść. W kontekście negatywów często odnoszą się raczej do doświadczeń cudzych (wcześniej wspomniani „inni Polacy"). Z drugiej strony powściągliwość w mówieniu o negatywnych aspektach migracji rozpatrywać można w kategoriach autoprezentacyjnych. Co więcej, same osoby badane wspominają o panującym w anglosaskiej kulturze sposobie komunikacji, który określić można jako: „*I'm fine. Thanks!*". Jest to pewien rodzaj kurtuazyjnej powierzchowności i „automatyzacji odpowiedzi", którego celem wydaje się być oddzielenie sfery publicznej od sfery prywatnej, na przykład w kontekście zawodowym. Innym przejawem tego typu komunikacji jest omijanie w rozmowach z osobami, których dobrze nie znamy, obszarów dotyczących życia prywatnego – to co osobiste zostaje „w domu". Poruszanie w towarzystwie kwestii trudnych, dwuznacznych, przykrych bywa traktowane jako nietakt.

Po stronie minusów emigracji osoby badane wymieniały takie czynniki jak tęsknota, trudności z adaptacją do nowego miejsca a także gorsze lub rzadsze kontakty z bliskimi w Polsce.

> *To było na pewno takie, wiesz, ciężkie były początki. Na skypie siedziałam prawie codziennie. Jednak tęsknisz, wiesz, przede wszystkim za przyjaciółmi.* (K/30/3GB/E)

Badani wskazują również na zagrożenia wywołane podziałem rodziny w związku z migracją.

> *[Rozwody] bardzo często się zdarzają, bo ktoś tam został a ktoś wyjechał.* (M/28/6GB/E)

Wypowiedzi te wskazują na fakt, ze badani dostrzegają, że kapitał społeczny, szczególnie ten ulokowany w Polsce, może pod wpływem migracji ulec uszczupleniu.

DALSZE ZAMIARY MIGRACYJNE PROFESJONALISTÓW

Mówiąc o planach na przyszłość, znacząca większość osób badanych w trakcie pobytu za granicą, rozważa możliwość wyjazdu do innego państwa, które dawałoby możliwości dalszego rozwoju kariery. Wiele z wypowiedzi osób badanych odnosiło się do chęci powrotu do Polski w pewnym momencie życia. Spośród wszystkich badanych tylko 3 osoby nie rozważały powrotu do Polski.

Według profesjonalistów trudność, w związku z którą nie są skłonni szybko wracać do Polski, stanowią niewielkie szanse znalezienia tu satysfakcjonującego

zatrudnienia. Trudności te nie dotyczą wyłącznie kwestii finansowych (choć wiele osób wspominało, że ma to niebagatelne znaczenie), lecz przede wszystkim wynikają z niewielkiej popularności specjalizacji zawodowych tych osób na polskim rynku pracy.

Po prostu tutaj mam tak specyficzną pracę, że w Polsce znalazłbym tylko klika ośrodków i niekoniecznie tam, gdzie bym chciał się przeprowadzić, które mogłyby docenić to co umiem, to co wiem. (M/30/3GB/E)

Wśród osób badanych mimo sukcesu zawodowego pojawia się niekiedy tęsknota za powrotem do Polski i/lub do „domu", jednak jako warunek powrotu widzą znalezienie satysfakcjonującej – zarówno pod względem rozwojowym jak i finansowym – pracy. Dla niektórych osób ważne było również to, żeby potencjalna praca była blisko miejsca pochodzenia, a więc najczęściej miejsca, w którym mieszkają znajomi i rodzina. Część osób, która nie widzi możliwości rozwoju zawodowego w Polsce, planuje powrót dopiero w trakcie emerytury.

Bardzo interesująca jest też podejście do powrotu do Polski jako do jednej z równoprawnych możliwości wyjazdu do innego kraju.

O powrocie do Polski [myślę] na tej samej zasadzie, co myślę o zostaniu w Anglii, na tej samej zasadzie co myślę o wyjeździe do Australii, czy do RPA. (M/26/2GB/E)

Ja jestem w tej dobrej sytuacji, że nie mam dzieci. To jest dla mnie, można powiedzieć: 'Okej, pakuję się w ciągu tygodnia i wyjeżdżam.' i nie muszę się martwić o szkoły, gdzie dzieci pójdą. Mogę zacząć gdziekolwiek. Wszędzie… (M/43/2GB/E)

W przytoczonych fragmentach wywiadów Polska dla tej grupy jawi się jako jedna z możliwych – nieuprzywilejowanych jednak w żaden sposób – opcji. Wielu profesjonalistów postrzega swoje życie zawodowe jako kontynuację podejmowania aktywności zawodowej w różnych krajach.

A długoterminowo, chciałabym mieć taką pracę bardzo elastyczną, która pozwala mi na poruszanie się między różnymi krajami i mieszkanie w jednym kraju, pracę w drugim. Być może związaną z lataniem, ale niekoniecznie. Może być to praca z domu. Kontakt wirtualny. Taka właśnie praca globalna. (K/30/6GB/E)

UWARUNKOWANIA POWROTU I PROCESU ADAPTACJI PROFESJONALISTÓW W POLSCE

Wśród profesjonalistów, którzy postanowili powrócić do Polski można wyróżnić cztery główne kategorie przyczyn.

Pierwszą z nich, łączącą wszystkie osoby powracające była tęsknota za Polską i bliskimi, którzy tutaj mieszkają. Mimo tego, że w większości sytuacji osoby te mogły zostać za granicą i kontynuować tam spokojne życie, postanowiły wrócić. Podkreślano wagę utrzymywania relacji z rodziną i przyjaciółmi oraz to, że na odległość nie było to możliwe w satysfakcjonującym stopniu. Ciekawe było również wymieniane przez niektóre osoby poczucie, że omija je coś ważnego w związku z tym, że nie ma ich w Polsce.

> *Trochę szkoda czasami, jak człowiek jest gdzieś daleko, tu rozwija się Polska, można by było coś gdzieś pomóc, coś zrobić. (…) wraca Pani do Warszawy po czterech latach i oo, jak się dużo zmieniło, ale nie byłem częścią tej zmiany tak naprawdę".* (M/40/4FR,DE/P)

Drugi z powodów powrotów związany jest z pojawieniem się w rodzinie dziecka i chęcią, aby wychowywało się w Polsce, mówiło dobrze po polsku i miało kontakt z rodziną tu mieszkającą. Chęć wychowywania dzieci w Polsce wynikała także z przekonania, że

> *„[w Niemczech] ci wszyscy Polacy mają problemy w szkole, później mają słabe prace – oni są ciągle traktowani jak druga kategoria. Jest bardzo mało Polaków, którym się tam udało i są traktowani prawie na tym samym poziomie, co Niemcy. Nawet dobre stanowiska, ale to ciągle jest druga kategoria".* (M/40/4FR,DE/P).

Impulsem do powrotu w jednej z sytuacji był wiek córki badanego i wiążąca się z tym konieczność podjęcia decyzji odnośnie języka, w którym ma się wychowywać, a także przekonanie, że dwujęzyczność córki byłaby dla niej obciążeniem.

> *„w tym momencie trzeba zdecydować, czy ona mówi po polsku, czy mówi po niemiecku. (…) Jeżeli byśmy zostali w Niemczech i nadal byśmy rozmawiali z córką po polsku, to ona by była ułomna z językiem niemieckim".* (M/40/4FR,DE/P)

Trzecim powodem była chęć dalszego rozwoju w Polsce, możliwego dzięki nabytym unikalnym – a jednocześnie poszukiwanym w Polsce kompetencjom, które stawiały osoby powracające w korzystnej sytuacji na rynku pracy. Pojawiały się także pomysły dotyczące częściowego przekwalifikowania się i rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej na podstawie kapitału i doświadczeń zdobytych za granicą. W tych przypadkach dodatkową motywacją była chęć zapewnienia dobrej pozycji dzieciom i rodzinie.

> *„Wróciłem, ponieważ kilka lat wcześniej zainwestowałem w zakup terenów znajdujących się na północy Polski. Chciałbym teraz zacząć realizację swoich projek-*

tów, założyłem już oficjalnie firmę. Próbuję w nią wciągnąć mojego syna, żeby za kilka lat miał już swój własny biznes, to znacznie ułatwia start". (M/38/14DE/P)

„Mam brata z którym wspólnie próbujemy coś otworzyć razem, wspólny interes. (…) I chodzi mi też o to, żeby te najbliższe osoby – tak jakby pomóc i im i sobie, stworzyć może coś, zrobić wspólny interes" (M/40/4FR,DE/P).

W kilku wypadkach o powrocie zadecydowały czynniki poniekąd niezależne od osób badanych – koniec kontraktu lub innego rodzaju zobowiązania (np. specjalistycznej szkoły), w jednej sytuacji zaś główną motywacją był nadciągający kryzys ekonomiczny i chęć osadzenia się w Polsce zanim kryzys do niej dotrze.

„Wracamy do czegoś, co rozwijamy od zera (…). [Pieniądze] co się twierdzi, że one jednak szczęścia nie dają, na pewno pomagają, na pewno dużo pomagają w tym wszystkim, to chyba biedni wymyślili to powiedzenie (…) ale z drugiej strony nie można tkwić w jakimś miejscu ze względu na pieniądze". (M/40/4FR,DE/P)

Pod względem stopnia zadowolenia z powrotu do Polski osoby badane były podzielone na dwie, równoważne części. Połowa osób powracających była zadowolona z powrotu do Polski. Widziały w powrocie decyzję, która przyniosła pozytywne skutki. Osoby te na pytanie o samopoczucie po powrocie odpowiadały, że czują się lepiej niż przed wyjazdem. Niektóre wypowiedzi osób badanych były wręcz bardzo entuzjastyczne (np. „*wreszcie czuję, że żyję"* (M/40/4FR,DE/P)). Większości osób badanych unikalne kompetencje otwierały wiele drzwi. Dotyczyło to szczególnie osób, których umiejętności są poszukiwane na rynku pracy – osób związanych z branżą budowlaną, osób pracujących w branży IT, wyspecjalizowanych nauczycieli tańca.

Myślę, że wyjazd otworzył mi drzwi do kariery w Polsce i że gdybym nie wyjechała nie udałoby mi się w tak szybkim czasie zdobyć pozycji, jaką mam obecnie. (K/23/4PR/P)

*Jestem super zadowolony, bo moje dzieci nareszcie wiedzą, gdzie mają dom. (*40/4FR,DE/P)

Wypowiedź tę można odczytywać na dwóch poziomach – zarówno dosłownym, jako radość wynikającą ze stabilności i braku konieczności ciągłych przeprowadzek, które są dużym wyzwaniem logistycznym, ale także na poziomie symbolicznym, jako osadzenie się i uzyskanie stabilności w miejscu, do którego się przynależy.

Wśród trudności doświadczanych przez osoby powracające na pierwszy plan wysuwają się kwestie związane z readaptacją do kultury polskiej. Szczególnie za-

uważalne jest to u tych osób, które w skutek bardzo dobrej adaptacji do kultury kraju emigracji muszą poniekąd od podstaw akulturować się w Polsce. W sytuacji, gdy jeden z badanych mówi *„jestem jeszcze myślami trochę tam, ciągle łapię się na starych przyzwyczajeniach, nawykach. Czasem mówię do ludzi w języku niemieckim, kiedy coś muszę szybko załatwić"* (M/38/14DE/P), można przypuszczać, że jego poziom asymilacji do kultury niemieckiej jest bardzo wysoki. W pewnym sensie kultura niemiecka stała się w jego przypadku kulturą dominującą, co z kolei powoduje większe trudności z odnalezieniem się w tym „nowym/starym" środowisku. Sytuacja osób zasymilowanych jest szczególnie trudna – pozornie wracają „do domu", który z definicji jest środowiskiem znanym i bezpiecznym, natomiast okazuje się, że bardzo dużo się zmieniło, zarówno w życiu publicznym, jak i relacjach z ludźmi.

> *Przyzwyczaiłem się do bycia tam i jakoś nie umiem się przestawić. Po pierwsze* zadomowiłem *się, poznałem już otoczenie, wszystko było przewidywalne. A tutaj muszę zaczynać od nowa.* (M/38/14DE/P)

Ogromnie istotnym czynnikiem wspierającym w procesie readaptacji jest sieć wsparcia społecznego – rodzina, przyjaciele, znajomi. Odświeżanie relacji, możliwość regularnego spotykania się i udzielania sobie wsparcia, nawet na bardzo konkretnym poziomie, jak np. holowanie zepsutego samochodu wydawało się być jednym z najistotniejszych czynników warunkujących satysfakcjonujący powrót. Jednak wydaje się, że wsparcie od strony najbliższych nie zawsze wystarcza osobom powracającym, szczególnie gdy pojawiają się znaczące problemy w pracy.

Spośród dziewięciu osób badanych, które wróciły do Polski, w chwili przeprowadzania wywiadów tylko dwie poważnie rozważały kolejny długoterminowy wyjazd zagraniczny. W jednym wypadku główną przyczyną była obawa dotycząca utraty dotychczasowej pracy, a równocześnie tęsknota za spokojem i komfortem życia na emigracji. Warto tu wspomnieć o tym, że tęsknota za krajem emigracji i jego idealizowanie są często występującymi elementami stresu związanego z powrotem z emigracji. W drugim przypadku badany przeżywał trudności w readaptacji do polskiej rzeczywistości. Na pytanie o to, czy myśli o powrocie do Niemiec, odpowiada:

> *„Tak, zastanawiam się nad tym każdego dnia, ale nie podjąłem jeszcze decyzji. Daję sobie czas na przemyślenie. Dręczy mnie ta myśl, ale z drugiej strony powoli się przyzwyczajam"*. (M/38/14DE/P).

Czynnikiem, który może odgrywać tu niebagatelną rolę jest długi, czternastoletni okres czasu spędzony za granicą.

Powyższe sytuacje można interpretować za pomocą modelu tożsamości kulturowej (*Cultural Identity Model;* Sussmann, 2000*)*. U jego podstaw leży założenie,

że wyjazd zagraniczny jest przyczyną (często głębokich) zmian związanych z tożsamością kulturową i pojawieniem się pytań dotyczących własnej przynależności kulturowej (Szkudlarek, 2009). Sussman (2000) proponuje w swoim modelu cztery typy możliwych zmian tożsamości „odejmującą" (*subtractive*), „dodającą" (*additive*), „afirmatywną" (*affirmative*) oraz „międzykulturową" lub „globalną"[5] (*intercultural/global*). Zostaną one opisane w dalszej części artykułu. Osoby doświadczające zmiany *subtractive* osiągają wysoki poziom adaptacji do kraju, do którego wyjechały i dużych problemów związanych z powrotem do kraju pochodzenia. Problemy te wiążą się z utratą identyczności kulturowej i uczuciem wyobcowania z kultury pochodzenia (Sussman, 2000). Podobne doświadczania wiążą się z stylem zmiany tożsamości *additive*, czyli satysfakcjonującą adaptacją w nowym kraju i problemami z powrotem *do domu*. W tym wypadku duży stres spowodowany readaptacją, związany jest z włączeniem do własnej tożsamości zbyt wielu elementów obcej kultury, takich jak wartości, zwyczaje, przekonania, rytuały społeczne. Tego rodzaju zmianę można postrzegać jako korzystną i adaptacyjną w trakcie pobytu zagranicznego, jednak w sytuacji powrotu do kraju pochodzenia jest źródłem dużych trudności. Wydaje się, że tego rodzaju zmiany tożsamości kulturowej doświadczył badany zasymilowany do kultury niemieckiej i równocześnie można przypuszczać, że ona była źródłem doświadczanych przez niego trudności związanych z readaptacją.

Z kolei osoby zmieniające swoją identyczność w sposób globalny cechują się wysokim poziomem adaptacji do kultury przyjmującej, natomiast średnim bądź niskim stresem związanym z powrotem. Styl ten przeważnie prezentują osoby wielokrotnie wyjeżdżające za granicę na długie okresy czasu. Wyjazdy i powroty potwierdzają poczucie ich przynależności do społeczności globalnej, nie będąc jednocześnie źródłem stresu. Wydaje się, że migracja jest dla nich pozytywnym i wartościowym doświadczeniem. Przeprowadzone analizy sugerują, że strategia ta jest stosunkowo częsta wśród profesjonalistów.

> *Nie widziałbym żadnego, no, problemu z przeprowadzką do innego kraju. Nawet zastanawialiśmy się nad tym, czy nie pojechać do Australii albo do Stanów. Nowej Zelandii. Ostatnio się pojawił pomysł na Dubaj albo Hong-Kong*. (M/30/2GB/E)

Ostatni z wyróżnionych przez Sussman stylów zmian tożsamości, czyli zmiany afirmatywne dotyczą osób, które cechują pozytywne emocje w stosunku do własnej pierwotnej tożsamości kulturowej i oceniają siebie jako posiadające silną więź z osobami pochodzącymi z tej samej, co one kultury. Według założeń modelu tożsamości kulturowej osoby takie będą słabo adaptowały się do obcych kultur,

[5] W przypadku zmian *additive* oraz *subtractive* będziemy się posługiwać się oryginalnymi, angielskimi określeniami ze względu na możliwość wieloznacznego tłumaczenia każdego z tych określeń.

natomiast powrót nie będzie dla nich stanowił praktycznie żadnego problemu. Strategia ta nie występowała u żadnej z badanych osób. Wytłumaczeniem może być to, że w sytuacji zlej adaptacji za granicą, osoby wracały szybko do Polski, a więc przestawały być obiektem zainteresowań badawczych.

Pozostałe 7 osób badanych bądź rozważało krótkoterminowe wyjazdy o konkretnym celu bądź też wcale nie myślało o kolejnych długotrwałych wyjazdach.

> *Oczywiście, marzy mi się zakup domku letniskowego na Odessie, żeby mieć tam swoją bazę wypadową na wczasy. Ale powrót za granicę, żeby być tam na stałe nie wchodzi w grę. Ten wyjazd uświadomił mi, jak ważna jest dla mnie ojczyzna. Oceniam go, jako bardzo pozytywne doświadczenie, jednak moje miejsce jest w Polsce*. (M/30/5U/P).

Wydaje się to być szczególnie charakterystyczne dla osób, które postanowiły osiąść w Polsce wraz ze swoimi rodzinami po zrealizowaniu swoich planów migracyjnych.

Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że zarówno treść jak i zabarwienie emocjonalne poszczególnych wypowiedzi, może mieć ścisły związek z fazą procesu adaptacji i związanym z nią poziomem stresu. Osoba, która udzielała wywiadu tuz po powrocie, w okresie nazywanym fazą „miesiąca miodowego" i przeżywała wiele pozytywnych emocji w związku z powrotem, zgodnie z zasadą związku poznania z emocjami, zauważała znacząco więcej pozytywnych aspektów powrotu, niż osoba, która była już w kolejnej fazie wiążącej się z doświadczaniem emocji negatywnych.

UWAGI KOŃCOWE

Niniejsze analizy względu na niewielką grupę badaną odzwierciedlają jedynie fragment doświadczeń migrujących profesjonalistów. Wydaje się jednak, że gdy porównamy wyniki powyższych analiz i wyniki badań przeprowadzone w ramach projektu *Kierunek Małopolska* (Bieńkowska, Ulasiński i Szymańska, 2010) na dużej grupie specjalistów, podobieństwa są znaczące. Wyniki obu badań wskazują, że zbiorowość ta jest szczególne zadowolona z pobytu za granicą i nie żałuje decyzji o emigracji. W obu badaniach zwraca uwagę stosunkowo długi okres pobytu za granicą. Wśród osób powracających duża część pozostaje w związkach małżeńskich, a jedną z najczęściej wymienianych motywacji do powrotu jest chęć wychowywania dzieci w kulturze polskiej.

Materiały stanowiące podstawę niniejszych analiz zostały zebrane przy pomocy wywiadu częściowo ustrukturalizowanego, czyli metody jakościowej. Jednym z najczęściej pojawiających się zarzutów wobec metod jakościowych jest brak

możliwości dokonywania znaczących uogólnień. Metody jakościowe pozwalają jednak na znaczące pogłębienie rozumienia analizowanego zjawiska. Sposobem na uzyskanie wyników, które umożliwiłyby generalizację wniosków, a jednocześnie dawały możliwość głębszej interpretacji uzyskanych rezultatów jest posługiwanie się metodami mieszanymi. Wydaje się ono szczególnie przydatne w badaniach interdyscyplinarnych, a do takich niewątpliwie należą badania nad migracjami. Tego rodzaju postępowanie badawcze, *Mixed Methods Research* (Teddlie i Tashakkori, 2010) umożliwia łączenie metod ilościowych i jakościowych w celu uzyskania pełnego obrazu badanej sytuacji. Odpowiedź na postawione tu pytania (strona 5-6 niniejszego artykułu) badawcze wymaga metodologicznego eklektyzmu. Z jednej strony przy pomocy metod ilościowych weryfikacji liczebności tej grupy oraz kierunków, z których migranci powracają, jak również ich funkcjonowania na polskim rynku pracy. Z drugiej strony, przy pomocy metod jakościowych konieczne jest zbadanie indywidualnej dynamiki procesów migracyjnych, poznanie zarówno barier jak i czynników sprzyjających sukcesowi migracji powrotnych osób wysoko wykwalifikowanych. W przypadku metod mieszanych mamy możliwość integrowania metod ilościowych i jakościowych w taki sposób, aby osiągnąć możliwie najbardziej kompleksowe ujęcie problemu badawczego (Teddlie i Tashakkori, 2010). Badania prowadzone za pomocą metod mieszanych równocześnie mogą odpowiadać na pytania ogólne jak i szczegółowe, mogą oferować zupełnie nowe, oddolnie wydobywane dane. Mogą one też dostarczać możliwości weryfikacji hipotez odnoszących się do danych ilościowych. Pozwala to na stawianie dalszych hipotez i formułowanie trafnych generalizacji.

Warto wspomnieć jeszcze o jednym aspekcie badań prowadzonych wśród migrantów. Często pojawiają się w ich wypowiedziach przekonania, ze tylko osoba, która ma za sobą doświadczenie migracji jest w stanie w pełni zrozumieć ich przeżycia i wybory. Podążając tym tropem warto rozważyć zastosowanie w tych badaniach paradygmatu tzw. *Participatory Action Research* (PAR), czyli Partycypacyjnych Badań w Działaniu. Są one określane jako *„angażujące badaczy i osoby uczestniczące w badaniu we wspólną pracę nad badaniem sytuacji problemowej lub w działanie, które ma na celu zmianę tej sytuacji na lepsze”* (Kindon, Pain and Kesby, 2007:1). Osoby, które w tradycyjnych badaniach mają status osób badanych, w PAR decydują o tym, jakie problemy zostaną zbadane i jakie metody zostaną wykorzystane (Brydon-Miller, 1997). Osoby należące do społeczności badanej współtworzą narzędzia badawcze, uczą się przeprowadzać badania, a także analizować wyniki. Powoduje to, że są one na równi z badaczem współwłaścicielami wyników i mogą decydować, w jaki sposób chcą je wykorzystać, aby doprowadzić do pożądanych zmian. Takie podejście badawcze pomogłoby odpowiedzieć na potrzebę wypracowania najskuteczniejszej metody wspierania migrantów, tak aby wypracowany przez nich kapitał mógł zostać spożytkowany w sposób najbardziej efektywny zarówno z jednostkowego, jak i społecznego punktu widzenia.

LITERATURA CYTOWANA

Adler N. J. (1991). *International Dimensions of Organizational Behavior*, Boston, MA: PWS-Kent.

Adler, N. J. (2002). *International Dimensions of Organizational Behavior* (wyd. 4.). Mason, OH: South-Western.

Anacka M. (2010). *Poakcesyjni migranci powrotni w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności* [w:] I. Grabowska-Lusińska (red.), *Poakcesyjne powroty Polaków*, CMR Working Papers 43/101, s. 13-26.

Aleksandrowicz-Pędich L., Rozumko A. (2008). *Adaptation problems of Polish users of English in English speaking countries*. Referat wygłoszony na konferencji „Migracje po wejściu Polski do UE", 29-30 maja.

Bieńkowska D., Ulasiński C., Szymańska J. (2010a). *Warto wracać? Strategie zachowań reemigrantów i rozwiązania służące wykorzystaniu ich potencjału* (opracowanie w ramach projektu „Kierunek Dolny Śląsk"). Kraków: CDS.

Bieńkowska D., Ulasiński C., Szymańska J. (2010b). *Kierunek Małopolska. Charakterystyka powracających i rekomendacje jak nie zmarnować ich kapitału* (opracowanie w ramach projektu „Kierunek Małopolska – wpływ potencjału społeczno-ekonomicznego migrantów powrotnych na rozwój Małopolski w kontekście przygotowania regionu na przyjęcie powracających"). Kraków: CDS.

Brydon-Miller M. (1997). Participatory Action Research: Psychology and Social Change, *Journal of Social Issues*, 53(4), s. 657-666.

Botterill K. (2011). Mobility and Immobility in the European Union: Experiences of Young Polish People Living in the UK, *Studia migracyjne – przegląd polonijny*, 139, 1.

Bourdieu P. (1986). *The Forms of Capital* [w:] J. G. Richardson (red.), *Handbook of Theory and Research for Sociology of Education*, London: Greenwood Press.

Csedő K. (2008). Negotiating Skills in the Global City: Hungarian and Romanian Professionals and Graduates in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34, 5.

Csiszar R. (2001). Between East and West. Reflection on a group of migrants [w:] E. Sik. (red.), *Diasporas and Politics*. Budapeszt: Center for Migration and Refugee Studies.

Currie S. (2007). De-Skilled and Devaluated: The Labour Market Experience of Polish Migrants in the UK Following EU Enlargement. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23, 1.

Dowling P. J., Welch D. E. (2005). *International human resource management* (4 ed.). Mason, OH: South-Western.

Drinkwater S., Eade J., Garapich M. (2007). *Class and ethnicity: Polish Migrants in London*, „Economic and Social Research Council End of Award Report" (www.surrey.ac.uk/Arts/Cronem).

Garapich M. P. (2010). *Chłopi i żołnierze, budowlańcy i pijacy. Dominujący dyskurs migracyjny, jego kontestacje oraz konsekwencje dla konstruowania polskiej grupy etnicznej w wielokulturowym Londynie* [w:] H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża*. Kraków: NOMOS.

Grzymała-Moszczyńska H., Kwiatkowska A., Roszak J. (red.). (2010). *Drogi i rozdroża,* Kraków: NOMOS.

Iglicka K. (2010). *Powroty Polaków po 2004 roku. W pętli pułapki migracji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Kaczmarczyk P., Okólski M. (2005). *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Departament Analiz i Strategii.

Kindler M. (2008). Transnarodowość. Nowe teorie migracji a wyzwania integracji imigrantów [w:] A. Grzymała-Kazłowska (red.), *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badania, polityki*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.

Kindon S., Pain R., Kesby M. (2007). Participatory Action Research Approaches and Methods: Connecting People, Participation and Place. Routlege.

Krejtz K., Krejtz I. (2006). Wybrane statystyki zgodności między sędziami w analizie treści [w:] K. Stemplewska-Żakowicz, K. Krejtz (red.) *Wywiad psychologiczny. Wywiad jako postępowanie badacze* (s.231-249). Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

Leung K. Y., Maddux W. W., Galinsky A. D. i Chiu C. Y. (2008). Multicultural experience enhances creativity: The when and how. *American Psychologist*, 63, 3.

Łużniak M. (2006). Szok kulturowy a ryzyko nieprawidłowej adaptacji. W: M. Goszczyńska, R. Studenski (red.) *Psychologia zachowań ryzykownych*, Warszawa: WA Żak.

Łużniak-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*, 20, 2.

Łużniak-Piecha M., Lenton A., Krukurka K., Litwin J. (2009). *Czynniki rozwoju zawodowego polskich emigrantów – adaptacja na rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Projekt badawczy Polish Psychologists' Club: Biura Karier i Sekcji Badań Psychologiczno-Socjologicznych PPC*. Strona internetowa: http://www.polishpsychologistsclub.org/badania.

Maddux W. W., Galinsky A. D. (2009). Cultural borders and mental barriers: The relationship between living abroad and creativity. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*, 5.

Marx E. (1996). *The international manager*, Londyn: NB Selection.

Marx E. (2000). *Przełamywanie szoku kulturowego. Czego potrzebujesz aby odnieść sukces w międzynarodowym biznesie. Emocje, myślenie, tożsamość i umiejętności socjalne*, Warszawa: Agencja Wydawnicza PLACET.

OECD (2002). *International Mobility of the Highly Skilled*, Paris: OECD.

Roccas S., Brewer M. B. (2002). Social identity complexity. *Personality and Social Psychology Review*, 6, 2.

Salt J. (1997). *International movements of the highly skilled. OECD International Migration Unit,* Occasional Papers, No. 3.

Sahin N. H. (1990). Re-entry and the academic and psychological problems of the second generation. *Psychology and Developing Societies*, 2, s. 165-182.

Sik E. (2001). (red.), *Diasporas and Politics*. Budapeszt: Center for Migration and Refugee Studies.

Stemplewska-Żakowicz K. (2006). *O różnorodności form wywiadu oraz prób jej uporządkowania* [w:] K. Stemplewska-Żakowicz, K. Krejtz (red.), *Wywiad psychologiczny. Wywiad jako postępowanie badacze*, Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

Sussman N. M. (2000). The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: Why home is not so sweet. *Personality and Social Psychology Review*, 4, s. 355-373.

Szkudlarek B. (2009). Reentry – A review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 1-21.

Tadmor C. T., Tetlock P. E. (2006). Biculturalism: A model of the effects of second-culture exposure on acculturation and integrative complexity. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 37.

Teddlie Ch., Tashakkori A. (2010). Overview of Contemporary Issues in Mixed Methods [w:] A. Tashakkori, Ch. Teddlie (red.), SAGE *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioural Research* (s.1-41). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Trevena P. (2010). *Degradacja? Koncepcje socjologiczne, percepcja społeczna, a postrzeganie własnego położenia przez wykształconych migrantów pracujących za granicą poniżej kwalifikacji* [w:] H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku. Analiza psychologiczno-pedagogiczna*. Kraków: Nomos.