

Univerza v Ljubljani
Filozofska fakulteta
Oddelek za psihologijo

PSIHOLOGIJA GLOBALNE MOBILNOSTI

Seminarska naloga pri predmetu Diagnostika in ukrepi v delovnem okolju

Avtorica: Nina Vaupotič
Mentorica: doc. dr. Eva Boštjančič
Študijsko leto: 2015/2016

UVOD

Ljudje so v preteklosti, predvsem zaradi omejenih možnosti izobrazbe in dela, velikokrat zapolnili domove svojih staršev in nadaljevali s poklici, ki so jih ti opravljali. Tudi ljudje v bogatejših družbah, so se večinoma rodili, živeli in umrli na določeni lokaciji (Inkson in Thorn, 2009). Pojav industrializacije je pripeljal do množičnih selitev iz vasi v mesta, nato pa so se migracije, zaradi razvoja v prometu, tehnologiji še povečale. Ljudje danes enostavno potujejo iz užitka, zaradi poklicnih priložnosti, kariernega razvoja in podjetniških možnosti. Tako lahko v dobi globalizacije govorimo o mobilnosti kot rutinski, dosegljivi in vsakdanji. V očeh ljudi se je svet navidezno skrčil.

Po podatkih mednarodnega združenja za migracije (ang. *International Association for Migration*) je na svetu trenutno 214 milijonov ljudi, ki ne živijo v državi, v kateri so bili rojeni. Tudi v preteklosti so bila obdobja, ko je bilo podobnih migracij veliko, vendar je za današnji čas značilna tudi izjemno visoka rast v kratkem času in raznolikost ljudi, ki se selijo. Če bi vsi migranti živeli v eni državi, bi to bila peta največja država na svetu. Zaradi intenzivnosti in pogostosti pojava je raziskovanje psiholoških vidikov smotno in potrebno. Glede na pretekle raziskave je namreč postalo jasno, da se ljudje pri selitvah, ki so bodisi namerne bodisi nenamerne, srečujejo s številnimi težavami (Carr, 2010). Interakcija in odvisnost od ljudi, ki govorijo tuj jezik in imajo drugačne vrednote, je namreč lahko problematična tako za življenje kot za delo.

Osrednja tema psihologije globalne mobilnosti so psihološke posledice množičnih selitev, tako na ravni družbe kot tudi na ravni posameznika. Težko rečemo, da je mobilnost povsem nov pojav, gre pa vseeno za področje, ki je za enkrat še manj podprto z raziskavami, vendar zelo aktualno (Carr, 2010). K psihologiji globalne mobilnosti štejemo naslednje tematike:

- Mobilnost in osebnost
- Identiteta v okviru globalizacije
- Globalna mobilnost in lokalna ekonomija
- Psihologija prisilne mobilnosti
- Globalna mobilnost in medkulturne veščine
- Mobilnost in akulturacija
- Mobilnost in inkluzija
- Mobilnost in delo
- Tehnologija
- Zmanjševanje revščine
- Turizem

Področje psihologije globalne mobilnosti je torej zelo široko in zajema mnoge vidiki življenja v tujini. Sama sem se v seminarski nalogi posvetila predvsem globalni psihologiji z vidika dela in organizacij, ta pa je neizogibno povezana tudi z drugimi psihološkimi vidiki ljudi, ki tako ali drugače potujejo - osebnostjo, motivi, prilagoditvenimi mehanizmi in družbenim kontekstom.

PSIHOLOGIJA MIGRANTOV

Skozi celotno zgodovino so bile migracije povezane predvsem z ekonomskim in socialnim razvojem družbe. Na njih lahko gledamo kot na rezultat neravnovesja v razvoju pa tudi kot spodbuda k razvoju. Številne migracije današnjega časa so predvsem posledica globalizacije. Zelo so se namreč razširile interakcije med državami, zmanjšalo se je število konfliktov, z razvojem tehnologije in transporta so se povečale možnosti za premike. Izmenjava kapitala, dobrin in informacij je v mnogih pogledih lažja in bolj svobodna kot pretok ljudi (Nyber Sørsen, Van Hear in Engberg-Pedersen, 2003).

K migrantom štejemo 3 skupine ljudi:

- tiste, ki se preselijo za vedno, torej migranti in tisti begunci, ki se ne vrnejo v svojo državo
- tiste, ki se preselijo začasno, npr. študenti, vojaki, diplomanti
- turisti

Z vidika psihologije lahko na njih pogledamo iz več perspektiv – osebne perspektive, konteksta selitev in okolja v katerega se selijo in iz katerega prihajajo. Glavni motivi ljudi za selitve izhajajo iz težnje po dosežku, višje odprtosti za nove izkušnje in nižje identifikacije z državo iz katere prihajajo. Frieze in Yu Li (2010) sta preplet teh lastnosti poimenovala mobilna osebnost (ang. *mobile personality*). Motivi se v povprečju razlikujejo tudi glede na spol. Moški naj bi se v večji meri selili zaradi višje plače, ženske pa zaradi spoznavanja drugih kultur, življenjskega stila in priložnosti a potovanje (Frieze idr., 2006 v Frieze and Yu Li, 2010).

Lastni motivi za selitev so lahko tudi obrambni dejavniki prilagoditve. Tisti, ki se selijo zaradi lastnih želja in potreb, se namreč prej in lažje prilagodijo. Prav tako pa bi pri prisilnih selitvah ne moremo govoriti o tako imenovani mobilni osebnosti, ki napoveduje uspešno prilagoditev novi kulturi (Frieze and Yu Li, 2010).

Obstaja tudi vrsta lastnosti, ki napovedujejo uspeh pri ljudeh v tujini: ekstravertnost, ČS, sprejemljivost, vestnost, znanje jezika, kulturna občutljivost, kulturna prilagodljivost, socialna fleksibilnost, zanimanje za ljudi, etnocentrizem, tolerantnost (Carr, 2010a). Eden od glavnih elementov vključitve je sprejetost s strani sodelavcev. Joardar, Kostova in Ravlin (2007, v Carr 2010a) so naredili raziskavo, v kateri so ugotovili, da so glavni vidiki zaradi katerih uslužbenci lažje sprejmejo tujega uslužbenca naslednji: socialno zaželeno vedenje, iskanje informacij o socialnih pravilih in kulturna inteligentnost.

PSIHOLOŠKI MEHANIZMI PRILAGODITVE

Migracije so neposredno povezane s prilagajanjem novi kulturi. O popolni prilagoditvi lahko govorimo, ko se oseba lahko identificira z več kot eno kulturo, spoštuje različne kulturne vrednote in se je sposobna vedenjsko odzivati v skladu s kulturo v kateri se nahaja (Krumov in Laresem, 2013). V okviru organizacijske psihologije lako govorimo o vrednotah v organizaciji in se naslomino na pet dimenzij organizacijske kulture, ki jih je razvil G. Hofstede (1991): maskulinitet–femininitet, razdalja moči, individualizem–kolektivizem, izogibanje neodločnosti, dolgoročnost ciljev–kratkoročnost ciljev. Poleg teh dimenzij spada v organizacijski kontekst tudi motivacija uslužbencev in način zaznavanja smiselnosti dela. V bolj medodvisnih kulturah, vidijo ljudje smisel

dela v sodelovanju s sodelavci in kot dolžnost družbi, medtem pa v bolj individualističnih kulturah dajejo večji pomen uspešnosti in plači – delo dojemajo kot nujo za preživetje (Krumov in Larsen, 2013)

Zaradi srečanja dveh različnih kultur pride do t.i. kulturnega šoka (Irwin, 2007 v Carr, 2010). Gre za afektivno motnjo, ki jo ljudje občutijo ob srečanju dveh različnih realnosti. Zgodi se, ko ljudje ne razumejo več simbolov in socialnega znanja, ki so si ga bili navajeni deliti z ljudmi. Po Obergu (1960) vsebuje kulturni šok občutke obremenitve, občutek izgube in deprivacije, zmedenosti, presenečenja, nesposobnosti. Razvil je 4- stopenjsko teorijo v obliki črke U, ki opisuje potek prilagoditve. Na začetku so ljudje v *fazi medenih tednov* - počutijo dobro, odkrivajo kulturo, nato pride obdobje *krize*, ko spoznajo, da jim je kultura tuja, nato sledi stopnja *upravljanja s težavami*, ko se učijo novih pravil in vrednot, zadnja pa je *faza prilagoditve*.

Model je lahko precej rigiden, saj se ljudje razlikujejo glede na lokus kontrole, pričakovanja, socialno podporo, ki so je deležni ter kulturo iz katere prihajajo. V primeru, da so njihova pričakovanja realna, bodo doživel manjši šok. Prav tako bodo bolje upravljali s problemi, če imajo občutek, da je kontrola v njihovih rokah. Ljudem lahko zelo pomaga socialna opora in socialne veščine. Poleg tega pa se lažje privadijo na novo kulturo, če so njena pravila in vrednote blizu njihovi stari kulturi (Carr, 2010).

Prav tako se kažejo razlike med ljudmi, ki so se preseli za vedno in ljudmi, ki so v novi državi začasno. Ljudje, ki potujejo zaradi poslovnih razlogov imajo običajno manj problemov. Odidejo namreč za krajše časovno obdobje, s specifičnim namenom, imajo močno finančno podporo, možnost izobraževanja (Carr, 2010).

KULTURNO USTROJEVANJE

Glavni izziv kulturne prilagoditve je uspešna vključitev novih vedenj v osebno kulturno zbirko vedenjskih vzorcev. A. Molinsky (2013) predstavlja pojem kulturnega ustrojevanja (ang. *cultural retooling*), kot načina preoblikovanja psihološke dinamike in prevzemanja vrednot in pravil nove kulture. Avtor se osredotoči predvsem na stopnjo konflikta in na stopnjo upravljanja s kulturno raznolikostjo po teoriji U krivulje (Oberg, 1960). Molinsky (2013) pravi, da ne gre samo za spoznavanje kulture, norm in vrednot, ampak gre za postopek ponovnega ustrojevanja za učinkovito funkcioniranje v družbi. Ni dovolj, da bi pravila in norme le poznali, ampak je pomembno, da jih ponotranjimo. Kadar se morajo posamezniki obnašati tako, da njihovo vedenje ni v skladu z njihovimi verjetji in normami, lahko doživljajo močne občutke disonance in distresa. To pa lahko vpliva na njihovo sposobnost uspešnega prevajanja novih spoznanj v njihovo vedenje. Na primer oseba, ki prihaja iz Japonske ima lahko težave pri dajanju povratne informacije po metodi 360 stopinj, saj je navajen velike razdalje moči v odnosu do svojega vodje.

Molinsky (2013) je izvedel longitudinalno študij na 150 tujih študentih podjetništva v Ameriki. Izvesti so morali tri dejanja, ki niso bila skladna z njihovo kulturo, so pa jih študentje dojemali kot pomembna. Npr. študent iz Indije, se je moral sam promovirati na kariernem sejmu, saj sta asertivnost in samozavest značilni za Ameriko. Udeleženci študije so po vsakem dogodku napisali dnevniški zapis v obliki samorefleksije. Opisovali so kako so se med dejanjem počutili in kakšne metode spoprijemanja so ubrali.

Avtor je izvedel kvalitativno analizo pridobljenih podatkov in glede na rezultate je sklepal o 3-stopenjskem procesu prilagajanja:

- Faza konflikta
- Faza ambivalentnosti
- Avtentična faza

Na začetku so bili vsi udeleženci v prvi fazi, torej v globokem konfliktu. Opisovali so občutke nerodnosti, odtujenosti in nelegitimnosti. V drugi fazi se pojavijo spremembe v doživljanjih in izkušnjah. Ljudje se počutijo bolj naravno, kljub temu pa je še vedno prisoten občutek, da vedenje ni v skladu z njihovo domačo kulturo. O zadnji, avtentični fazi lahko govorimo, ko imajo migranti občutek legitimnosti in naravnosti ob izvajanju določenega vedenja. Imajo občutek, da so avtentični, spremljajo pa jih pozitivna čustva. Do te stopnje je v študiji prišlo 14% udeležencev. Vsi udeleženci namreč niso prišli skozi vse stopnje, nekateri so ostali na istem mestu, drugi so napredovali, nato pa je v določenih primerih prišlo do regresije na prejšnjo stopnjo.

Avtor je razlikoval med dvema različnima pristopoma, ki so jih udeleženci pri upravljanju s tujo kulturo ubrali: integrativni in instrumentalni pristop. Pri integrativnem pristopu so si udeleženci pomagali z metodo samolicensiranja, kar pomeni, da so sami sebi dali dovoljenje za izvajanje določenega vedenja, določeno obnašanje so torej začeli dojemati kot legitimno. Ali pa metodo personalizacije – uporaba sprememb vedenja, postopnih korakov, ki so njihovemu privajanju na nove norme dali osebno noto (npr. svoj humor). Drugi pristop je bil instrumentalen, usmerjen na nalogo in potlačitev čustev, metodi, ki spadata k temu pristopu sta potlačevanje in metoda nujnega zla. Pri prvem gre za odmik od situacije, prevzemanje občutka, da posameznika ni v situaciji, dojevanje samega sebe kot nekoga tujega. Pri drugi metodi pa gre za dojevanje dogajanja kot nekaj kar je neprijetno, ampak nujno. Vedenja se torej lotijo prisilno. Medtem ko so pri integrativnem pristopu posamezniki opisovali predvsem pozitivna čustva, so tisti, ki so ubrali instrumentalni pristop v večji meri poročali o negativnih občutkih.

Uporabna vrednost za organizacije

Študija ima aplikativno vrednost tudi za delo v organizacijah, predvsem na področju kadrovanja in upravljanja s človeškimi viri. Psihologi v organizaciji, ki se ukvarjajo z ljudmi, ki bodisi grejo v tujino bodisi so prišli iz tujine, lahko pomagajo tako, da so na voljo pri opredelitvi vira problema, ki ga prilagajanje na kulturo predstavlja. Nudijo lahko podporo pri razvijanju osebnega stila spoprijemanja, spodbujajo jih pri ohranjanju naravnega osebnostnega stila. Psiholog lahko spodbuja razumevanje norm kot arbitrarno določenih in spremenljivih, kliente pa lahko poskusijo odvrniti od instrumentalnega pristopa pri spoprijemanju. Poleg tega lahko usmerjajo ljudi k izvajanju vaj v čim bolj realnih situacijah in podajanju refleksije o svojih občutkih (Molinsky, 2013)

ORGANIZACIJSKA PSIHOLOGIJA V MEDKULTURNEM OKOLJU

Na organizacijskem nivoju vidimo trend, ki so ga Walsh, Meyer in Schoonven (2006, v: Hinds, Liu, Lyon, 2011) poimenovali transnacionalni pojav (ang. *transnational emergence*) in pomeni hitro rast multinacionalnih korporacij. Po podatkih konference Združenih narodov, je bilo leta 1993 takih družb 39,000, leta 2003 jih je bilo 61,000, leta 2008 pa se je število dvignilo na 82,000. Materialni rasti razvitih držav sledi potreba po demografski rasti. Ljudje se selijo iz gosto

poseljenih in revnih držav, v razvite. Zaradi tega postajajo mnogi delovni konteksti izrazito medkulturni.

Danes je delo v multinacionalnih družbah precej običajno, še vedno pa ni bilo narejenih veliko študij, ki bi pripomogle k razumevanju delovanja človeških virov v takih organizacijah. Raziskava Cummingsa in Crossa (2003) na 182 delovnih skupinah v globalnih organizacijah je na primer pokazala, da je bila učinkovitost glede na kvaliteto in skupinsko delo ocenjena negativno v primeru, da so informacije v skupini potekale skozi enega posameznika v nasprotju s pretokom informacij skozi celotno skupino. Medtem pa je raziskava, ki sta jo izvedli Hinds in McGrath (2006, v Hinds, Liu, Lyon 2011) na ameriško-evropskih timih pokazala, da so timi bolj učinkoviti, ko so koordinirani od manjše skupine ljudi. Rezultati si torej nasprotujejo. Nobena od teh študij ni vzela v zakup medkulturnega konteksta. Izhajali so iz predpostavke, da ljudje na enakih lokacijah vzpostavljajo delovne socialne povezave z enako logiko ne glede na lokacijo in ljudi. Še vedno ni namreč jasno v kolikšni meri kultura vpliva na to, kako ljudje vzpostavljajo in ohranjajo socialna omrežja (Hinds, Liu, Lyon 2011).

POSLEDICE GLOBALIZACIJE

Med migranti oz. osebami, ki se prostovoljno preselijo v drugo državo ločimo med tistimi, ki opravljajo dela višjih sposobnosti (ang. *high-skill migration*) in tistimi, ki opravljajo dela, ki so manj zahtevna (ang. *low-skill migration*). Zaradi tendence preseljevanja višje sposobnih ljudi se odpirajo nova delovna mesta, ki jih lahko nadomeščajo tujci in zapolnijo praznino, ki so jo ti pustili. Migranti nižje sposobnosti se selijo zaradi ekonomskih razmer in lahko generirajo dobiček za njihovo domačo državo. Posledica tega je medkulturna odvisnost, ki postavlja globalno mobilnost v okvir lokalne problematike (Carr, 2010b).

DVOJNI PLAČILNI SISTEM

Dvojni plačilni sistem pomeni, da ljudje, ki so si enakovredni glede na delo, ki ga opravljajo in kvalifikacije, ki jih imajo, prejemajo različne plače. Še posebej se takim razmeram lahko izpostavljeni začetniki, začasni delavci in delavci iz tujine. Tak sistem je lahko problematično z vidika socialnih primerjav (Festinger 1954, v Carr, 2010b) – ljudje, ki opravljajo isto delo in imajo podobne kvalifikacije in izkušnje, se bodo primerjali med seboj in v primeru, da so plačani različno, zaznavali neenakost. Glede na teorijo enakosti (Adams, 1965, v Carr, 2010b) delavci gledajo na svoje delo v obliki enačbe: vložek = rezultat. Nato ga primerjajo z vložkom in rezultatom ostalih sodelavcev. Posledica tega bi bila lahko, da začnejo tisti, ki so plačani manj zmanjševati svoj trud. Tisti, ki dobijo več, bi lahko začeli povečevati svoj trud ali pa bi lahko začeli zaznavati sebe kot več vredne. Te primerjave se dogajajo tudi med multinacionalnimi podjetji, saj so delavci plačani različno glede na to, kje v kateri državi se podjetje nahaja. Tak sistem je značilen tudi za primere, ko primerih, ko delavci iz tujine delajo v podjetjih manj razvitih držav in imajo višji zaslužek kot preostali delavci. S. C, Carr (1998) je izvedel študijo v kateri je ocenjeval pogled na delo in pravičnost med domačimi delavci in delavci iz tujine v organizacijah na Kitajskem, Indiji in Oceaniji. Rezultati so pokazali, da so delavci iz tujine ocenjevali svoje delo kot nadpovprečno, domačini pa so menili, da je porazdelitev zaslužka nepravilna.

Kakšne so razmere v EU?

Po pravilih Evropske Unije bi naj bili ljudje obdavčeni tako, kot ostali prebivalci države v kateri so zabeležen kot dajalec davkov. Nevarnost za dvojno obdavčevanje se pojavi, oseba živi v eni državi in dela v drugi, če je poslana v tujino na začasno delo, če išče delo v drugi državi in dobiva dodatek za brezposelnost iz svoje države ter če se je upokojila v eni državi in dobiva pokojnino od druge države. Za večino držav so značilni dogovori o dvojnem obdavčevanju (sneto iz spleta: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/index_en.htm, 20.1.2016).

Z dvojnimi plačilnimi sistemom se lahko spoprimemo na dva načina. Lahko ga sprejmemo ali pa zavrnamo. V primeru, da dvojni plačilni sistem ostane, gradimo na sprejemanje raznolikosti. Razložimo razloge za raznolikost, pozorni smo bi izbiri delavcev in morda raje zaposlimo tiste, ki so manj občutljivi za neenakost. Lahko pa neenakost zavrnamo in se odločimo za management, ki temelji le na učinkovitosti dela, raje izbiramo lokalne delavce, ko je to možno, pri tistih iz tujine pa razložimo ozadje naših odločitev. V obeh primerih je izjemno pomembna transparentnost (Carr, 2010).

DISKRIMINACIJA TUJCEV

Posledica globalizacije je tudi iskanje talentov iz revnejših držav v namene ekonomske rasti bolj razvitih držav. Kljub temu študije kažejo na to, da prav ti tuji talenti težje dobijo delovna mesta, kot posamezniki, ki imajo enake kompetence in izkušnje vendar prihajajo iz države v kateri se organizacija nahaja (Podsiadlowski in Ward, 2010, v Carr 2010). Zgodi se lahko, da njihove kvalifikacije niso priznane, diskriminativno vedenje pa se kaže tudi pri kadrovskih psihologih, ki sodelujejo v selekcijskih procesih (MacLachlan, Carr in McAuliffe, 2010).

Izvor problema lahko pojasnimo s teorijo podobnosti in privlačnosti (Byrne, 1997, Carr, 2010b). Znotraj skupine podobnost vpliva na privlačnost in občutek povezanosti med ljudmi, med skupinami to povzroča rivalstvo. Vpliva lahko na diskriminacijo glede na podobnost, identiteto in dominantnost ter privede do diskriminacije do tistih, ki so drugačni in prihajajo iz revnejših predelov sveta. Posledično morajo enako sposobni delavci delati bolj trdo, da dokažejo, da so vredni (Al Ariss in Ozbilgin, 2010, v Carr, 2010).

Ukrepamo lahko tako, da upoštevamo temeljne sestavine kulturne inteligentnosti, torej zavedanje, znanje in socialne veščine (Ang idr., 2007). Zavedanje lahko povečujemo z raziskovanjem, poznavanjem predsodkov in stališč, ki jih ljudje imajo. Z znanjem, ki ga pridobimo lahko strukturiramo selekcijske procese, za cilj si lahko postavimo, da bo medkulturnost postala ena izmed vrednot organizacije. Poleg tega pa pridobivamo izkušnje, pomagamo uslužbencem s treningi o medkulturnih razlikah, ki čim bolj približajo dejanskim službenim situacijam.

BEG MOŽGANOV

Zaradi selitve talentov iz držav v razvoju v razvite države, lahko že tako revne države ostanejo brez kompetentnih ljudi, ki bi poganjale njihov gospodarski razvoj. Rešitev bi se lahko skrivala v ponovnih vrnitvah migrantov, ki bi bili opolnomočeni z dodatnimi kompetencami in bi naj posedovali več ekonomskega kapitala, kar lahko koristi državi. Vendar pa vrnitev ni nujno dobro promovirana pri domači državi, tisti, ki so se odselili pa se v večini primerov ne vračajo domov,

rozen, ko je bila njihova vrnitev vnaprej določena. Poleg tega študije kažejo, da tisti, ki se vrnejo, v tujini niso pridobili kompetenc, ki bi bile uporabne v državi, v katero se vračajo (Van Hear in Nyberg Sørnsen, 2003).

Poleg tega se pri pojmu »beg možganov« ne smemo osredotočati le na splošne mentalne sposobnosti, saj te pojasnjujejo le 25–55% učinkovitosti pri delu (Hülshager idr., 2007 v Carr, 2010b). Selijo se namreč ljudje in ne možgani, ti pa posedujejo tudi vrsto drugih kompetenc: odprtost, težnjo po moči, težnjo po dosežku, čustveno stabilnost (Frieze in Li, 2010). Te lastnosti vodijo v mnoge kompetence, na primer analitične sposobnosti, inovativnost, vodenje, fleksibilnost in prilagajanje. Zato bi lahko govorili tudi o begu kompetenc oz. kompetentnih posameznikov (Carr, 2010b). Te kompetence so prisotne pred mobilnostjo, povečujejo pa se tudi tekom nje. Kompetentnost nemrač povečuje mobilnost in mobilnost povečuje kompetentnost (Lantham, 2007, v Carr, 2010b).

Tisto, kar bi naj ljudi popeljalo v tujino so karijerne možnosti, plača in kulturne izkušnje, nazaj pa jih pripelje življenjski stil in družina ter ostale socialne vezi (Carr, 2010b).

KAKO JE V SLOVENIJI?

V tujini je leta 2001 živelo 170.000 Slovencev, leta 2011 pa je bilo zabeleženih 229.000 Slovencev, ki imajo stalno ali začasno prebivališče v tujini.

V Sloveniji je po podatkih iz leta 2015 trenutno 22.666 prebivalcev, ki izvirajo iz Evropskega gospodarskega prostora in 94.840 prebivalcev, ki prihajajo iz ostalih predelov sveta. Največ priseljencev je prišlo iz Bosne, Kosovega, Makedonije, Bolgarije in Srbije.

Programi vključevanja državljanov, ki živijo in delajo v državah Evropske unije, naj bi pridobivali na pomenu. Ministrstvo za notranje zadeve, s pomočjo Evropskega sklada za vključevanje državljanov tretjih držav financira program učenja slovenskega jezika, v katerega so vključene tudi slovenske zgodovine, kulture in ustanovne ureditve. Program se imenuje Začetna integracija priseljencev in brezplačno prvo opravljanje izpita iz slovenskega jezika na osnovni ravni. Brezplačni program Začetna integracija priseljencev se izvaja v obliki 180, 120 in 60 urnega tečaja. Do katerega programa so državljani tretjih držav upravičeni, je odvisno od tega, koliko časa že prebivajo v Republiki Sloveniji in katere vrste dovoljenja za prebivanje imajo (sneto s spleta: http://www.mnz.gov.si/si/mnz_zasvas/tujci_v_sloveniji/integracija_tujcev/, 20.1.2016).

Programov, ki bi se izrecno osredotočali na psihološko pomoč tujcem, ki so se preselili v Slovenijo, nisem zasledila.

VLOGA PSIHOLOGA IN ZAKLJUČNI SKLEPI

Globalizacija je ena od glavnih sil, ki vpliva na psihološki razvoj ljudi v 21. stoletju. Kulturna raznolikost bo najverjetneje ostala prisotna tako na delovnem mestu kot v vsakdanjem življenju ljudi in zaradi tega je sposobnost spoprijemanja in prilagajanja ključna tako za tiste, ki se selijo kot za države, mesta in organizacije, ki te ljudi sprejemajo.

Ljudje potujejo in se selijo zaradi različnih razlogov, narava teh motivov pa vpliva na njihovo prilagoditev. Večina ljudi doživlja kulturni šok, nekateri imajo s spoprijemanjem manj težav, pri

drugih je lahko kroničen in destruktiven. Na prilagoditev vplivajo naslednji faktorji: individualne razlike (sposobnosti, temperament, vrednote), družbeni faktorji (trening, podpora) in kulturni dejavniki. Problemi se lahko pojavijo kadarkoli, v tem primeru je dobro odkriti njegov izvor. Psihološka prilagoditev ima takojšnji in merljiv vpliv na delavce, saj ima vpliv na produktivnost in prisotnost na delovnem mestu, še posebej v primeru, ko uspejo ljudje resnično ponotranjiti vrednote in pravila nove kulture.

Mesto psihologa v kulturno raznolikem svetu vidim predvsem na področju upravljanja s predsodki. Na te bi se moralo opozarjati v kadrovskem kontekstu, pri selekcijskih postopkih, nagrajevanju in napredovanju. Pomembno je tudi zavedanje problemov diskriminacije in dvojnih meril, ki se pojavljajo na delovnem mestu. Dojemanje neenakosti skozi socialno primerjavo namreč vpliva na motivacijo, produktivnost in učinkovitost. Psihologi lahko svoje mesto znotraj psihologije globalne mobilnosti najdejo tudi na področju medkulturnih treningov in pridobivanja medkulturnih veščin, ki postajajo izjemno pomembne za poslovno delovanje v multikulturnih družbah. Ljudje so ob selitvah izpostavljeni kulturnemu šoku in imajo morda težave s prilagajanjem, zato bi bila vloga psihologa tudi v svetovanju in psihoterapiji ob selitvah. Z raziskovanjem dejavnikov, ki ljudi vodijo v tujino in dejavnikov, ki ljudi pripeljejo nazaj, pa bi lahko psihologi sodelovali tudi tem, kako pritegniti ljudi nazaj v Slovenijo.

Med pregledovanjem literature sem ugotovila, da je veliko več člankov, študij in raziskav, predvsem v kontekstu dela in organizacije, narejen na vzorcu posameznikov, ki izhajajo iz višjih delovnih mest (vodje, managerji, profesorji). Sklepam, da bi lahko imeli tisti posamezniki, ki se v tujino ne selijo zaradi kariernih priložnosti, ampak zaradi finančne stiske ali pa ker so primorani zapustiti lastno državo, nekoliko drugačno, morda bolj zahtevno dinamiko prilagajanja.

LITERATURA

Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Tenpler, K. J., Tay, C., idr. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3, 335–371.

Carr, S. C., MacLachlan, M., & McAuliffe, E. (1998). *Psychology of aid*. London: Routledge.

Carr, S.C. (2010a) Intruduction: The Psychology of Global Mobility. V S. C. Carr (ur.) *The psychology of Global Mobility* (str. 23–46). New York: Springer.

Carr, S.C. (2010b) Global Mobility, Local Economy: It's Work Psychology, Stupid! V S. C. Carr (ur.) *The psychology of Global Mobility* (str. 125–150). New York: Springer.

Cummings, J.N., & Cross, R. (2003). Structural properties of work groups and their consequences for performance. *Social Networks*, 25, 197–210.

Hanson Frieze, I. In Yu Li, M. (2010). Mobility and Personality. V S. C. Carr (ur.) *The psychology of Global Mobility* (str. 87–104). New York: Springer.

Hinds, P., Liu, L. In Lyon, J. (2012). Putting the Global in Global Work: An Intercultural Lens on the Practice of Cross-National Collaboration. *The Academy of Management Annals*, 5(1), 135–188.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organisations: Doftware of the Mind*. London: McGraw-Hill

Krumov, K. In Larsen, K. S. (2013). *Cross-Cultural Psychology: Why Culture Matters*. Charlotte: Information Age Publishing

Income taxes abroad. Brussles: Official website of the European Union. Pridobljeno 21.1.2016 s http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/index_en.htm

Inkson, K. In Thorn, K. (2010). Mobility and Careers. V S. C. Carr (ur.) *The psychology of Global Mobility* (str. 23–46).. New York: Springer.

Integracija tujcev. Ljubljana: Urad za migracije. Pridobljeno 21.1.2016 s http://www.mnz.gov.si/si/mnz_za_vas/tujci_v_sloveniji/integracija_tujcev/

MacLachlan, M., Carr, S. C., in McAuliffe, E. (2010). *The Aid Triangle*. London: Zed Books.

Molinsky, A. L. (2013). The Pscyhologycal Processes of Cultural Retooling. *Academy of Mangement Journal*, 56(3), 683–710.

Oberg, K. (1960). Culture shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7, 177–182.

Van Hear, N. in Nyberg Sørensen N. (2003). *The migration – development nexus*. Geneva: International Organization for Migration.