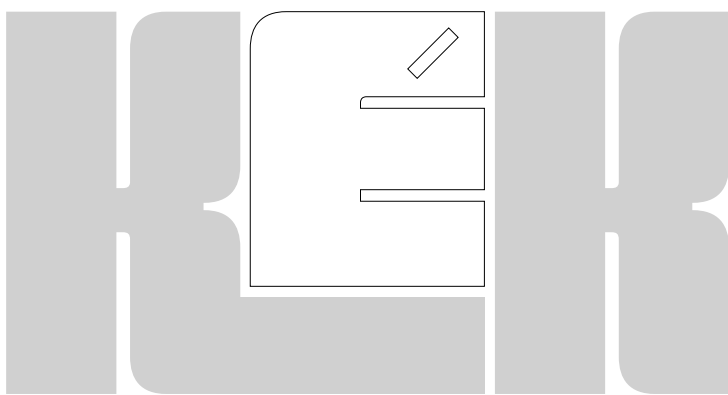


Kultúra és Közösség
művelődéstudományi folyóirat

A tudás értéke



Kultúra és Közösség

művelődéstudományi folyóirat

Lapunk szerkesztősége az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézetében működik.



Nemzeti Kulturális Alap

Támogató: Nemzeti Kulturális Alap Folyóirat Kiadási Kollégium

Eszmei támogató: Magyar Szociológiai Társaság, Magyar Kulturális Antropológiai Társaság

Számunk összeállítása Tibori Tímea és A.Gergely András munkája. A tematikus Tudományos karrier és a PhD értéke blokk kialakításában szerkesztői főszerepet vállalt Tardos Katalin és Paksi Veronika; az angol nyelvi lektorálás Christiaan Swart munkája.

Számunk illusztrációihoz a Fortepan.hu szíves segítségére hagyatkoztunk, melyet köszönünk is!

Főszerkesztő: Tibori Tímea

Főszerkesztő-helyettes: A.Gergely András

A szerkesztőbizottság tagjai:

A.Gergely András, Paksi Veronika, Pataki Gyöngyvér, Szász Antónia, T. Kiss Tamás

Tanácsadó Testület: Boga Bálint Dr., Falus András akadémikus, Fülöp Márta DSc, Jászberényi József PhD, Karbach Erika könyvtáros, Koncz Gábor PhD, Kraiciné Szokoly Mária PhD, Melegh Attila PhD, Murányi István PhD, Neményi Mária DSc, Papp Richárd PhD, Szabó Ildikó DSc, Szilágyi Erzsébet CSc, Tarnóczy Mariann /MTA/

Szerkesztőség címe:

MTA TK SZI

1096 Budapest, Haller u. 88.

+3630 99 00 988

www.kulturaeskozosseg.hu

Kiadja: Belvedere Meridionale

www.belvedere.meridionale.hu

Nyomdai kivitelezés: s-Paw Bt., 6794 Üllés, Bem József u. 7.

www.s-paw.hu

Felelős vezető: Szabó Erik

ISSN 0133-2597

A lap előfizethető és megrendelhető a következő e-mail címen: terjesztes@belvedere.meridionale.hu

A lap ökotudatos szellemben készül.

TARTALOMJEGYZÉK

TUDOMÁNYOS KARRIEREK ÉS A PHD ÉRTÉKE

(ACADEMIC CAREERS AND THE VALUE OF THE PHD DEGREE)

Katalin Tardos – Veronika Paksi: <i>Academic careers and the value of the PhD degree: An introduction to the Special Issue</i>	5
Anna Kiss: <i>Methods of scientometrics to model academic careers: A literature review</i>	13
Engler Ágnes – Takács-Miklósi Márta – Tornyai Zsuzsa Zsófia: <i>Munka-magánélet egyensúlya a női kutatói karrierútban</i>	29
Veronika Paksi – Katalin Tardos: <i>Networks in science: Women's research collaborations and the old boys' club</i>	39
Fábri György: <i>A doktori fokozat értéke a munkaerőpiacon – a doktoráltak véleménye alapján</i>	49
Fruzsina Szigeti – Hajnalka Fényes: <i>PhD graduates in Europe. Gender differences in the PhD degree's labour market benefits</i>	59

TUDÁS ÉS TANULÁS

Czibere Ibolya – Schranz Edit: <i>Pályakezdő diplomás nők külföldi munkavállalása</i>	71
Szentesi Balázs: <i>A belső pozíció haszna – A saját közösség kutatásának tapasztalatai</i>	89
Komáromi Tünde: <i>Bőjt, fogyasztói kultúra és kommunikáció a kortárs orosz ortodoxiában</i>	103
Banai Tibor Péter: <i>Aszimmetrikus ellenfogalmak az iszlám tükrében</i>	109

SZEMLE

A.Gergely András: <i>Ifjúság, életesemény több dimenzióban – Margón kívül – magyar ifjúságkutatás 2016</i>	115
Kósa Maja: <i>Tanárképzésben részt vevő hallgatók értékvilágának feltárása</i>	129
Szerzőink	131
TIT Stúdió Egyesület „Harmonizációs programok”	135
Vedd meg, véd meg! Filmvilág	136



ACADEMIC CAREERS AND THE VALUE OF THE PHD DEGREE: AN INTRODUCTION TO THE SPECIAL ISSUE

Keywords: career model, research and development, social inequality, personal network, work-life balance.

Introduction on Academic Careers³

Career paths of PhD graduates have become an emphatic issue since the middle of the first decade of the 21st century both in terms of scientific research and policy-relevance (Goldman 2000). On the one hand, professionals in Research and Development (R&D) are claimed to enhance economic and societal development. On the other hand, there is a growing competition among PhD holders stemming from the significant increase in the number of PhD holders in developed and in developing countries alike (Cyranoski et al. 2011) creating a negative feedback on scientific career selection. Based on the above trends, a fast growing literature discusses the factors behind successful scientific careers and focuses on institutional and managerial issues, as well as gender inequalities and collaboration networks (Leslie et al. 2015; Penner 2015).

Hungarian legislation gave the universities the right to issue PhD degrees only after the demise of state socialism and abolished the soviet type system of scientific qualifications as the issue of the PhD equivalent Candidate of Sciences (CSc) degree was discontinued (Bazsa – Szántó 2008). However, the economic downturn and structural changes of the 1990s resulted in a declining demand for R&D professionals and the number of available academic or private sector jobs in the field has not increased significantly since then. Nevertheless, considerably more students take part in doctoral courses without having adequate job opportunities, which triggers

further tensions (Fábri 2008). This problem is not solved by the recent post-doctoral programmes of the Hungarian Academy of Sciences and contrary to EU tendencies, a PhD degree is often a disadvantage in the Hungarian private sector. Thus, Hungarian PhD holders face similar but even fiercer difficulties than their counterparts in Western Europe. As a result, emigration became a dominant way among those young professionals who aim to start a scientific career (Pálinkó – Mosoniné – Soós 2010) and this brain drain is a major problem that science policy should tackle.

Since scientific competition is predominantly international, we have to understand how successful Hungarian scholars have achieved their international reputations in order to tackle the major problem of the brain drain towards more developed countries. It has been demonstrated in previous research that mobility of scientists is a crucial element in forming and embracing social and collaborative networks and thus it is vital to further scientific quality, research development and knowledge diffusion. Lawson and Soós (2014) found that mobility of researchers to other countries enhance their individual scientific performance, research quality and public funding procurement when it is organized by thematic considerations. However, it is less understood how collaboration networks and especially international collaboration networks emerge.

Though mobility is a key element of research success, not every scientific actor enjoys equal access to this tool. Whereas the international mobility of researchers does not differ significantly in terms of genders during PhD education, the gender gap becomes visible during later career stages (CDH 2012). Women's career advancements usually become slower than their male counterparts, and they often experience potential incidents of discrimination and unfair treatment: the "glass ceiling" or the "maternal wall" effect are existing processes within the field of research and innovation (Kim et al. 2010; Williams 2005; Wilson et al. 2010). As a result of labour market inequalities impacting women, on average not more than one third of researchers were women in the European Union in 2012, and women are especially underrepresented

1 Katalin Tardos is Professor at the International Business School and Senior Research Fellow at the Institute for Sociology of the Centre for Social Sciences of the Hungarian Academy of Sciences.

2 Veronika Paksi is Junior Research Fellow at the Institute for Sociology of the Centre for Social Sciences of the Hungarian Academy of Sciences.

3 The research was supported by the National Research, Development and Innovation Agency (NKFI K 116102, NKFI K 116099, and NKFI K 116163).

in the field of engineering. Moreover, women are under-represented in higher-level research positions (only one fifth of professors are women), as well as in decision-making positions and boards. The gender gap, measured by various indicators, in the Hungarian R&D field was consistently wider than the European average, especially for the proportion of female-led higher education institutions and women's representation in scientific decision-making positions (EC 2016).

Furthermore, research has already called attention to the gender inequality in R&D (Etkowitz – Kempelgor – Uzzi 2000; Paksi 2014), most significantly in the field of science, technology, engineering and mathematics (STEM). Though a high level of gender inequality in these fields is already present during early education, women's horizontal segregation is the most salient in the case of higher education and the labour market (Engler 2013; Fényes 2010). Male and female career paths – as human life courses – differ, partly because women's employment is "linked with (usually unpaid) family work in the household and care over the life course" (Kohli 2007). Increasing the number and the proportion of women in science has become a significant economic issue. However, a headcount increase on its own does not represent a solution for those already present in education or on the labour market against the problems that make most women change their careers (Xie – Shauman 2003; Barnard et al. 2010). There is a need for revealing the reasons why STEM careers and training resist trends that point towards the equalisation of genders. The problem must be examined through a complex social-cultural approach on structural and individual levels as well (Gill et al. 2008).

At present there is no up-to-date knowledge on the different PhD career models, career paths and labour market opportunities in Hungary. Moreover, research usually does not differentiate between fields of science and sectors. Furthermore, the macro-level characteristics of the scientific career path of Hungarian PhD holders have not been examined yet by means of scientometric tools. Concerning organisational enabling and hindering factors, relatively few research studies have addressed family-friendly and diversity management practices in the field of R&D with their inter-linkages with other aspects of human resource policies and organisational culture. In addition, the patterns of interaction between innovation, corporate social responsibility (CSR), and gender equality have not

been examined yet in the field of R&D. From an individual point of view, relatively little research exists on work-life balance studied across different fields of science, and focusing on both junior and senior researchers, as well as personal networks.

The research project

The "*Career models and career advancement in research and development. Different patterns and inequalities in labour market opportunities, personal network building and work-life balance*" research project supported by the National Research, Development and Innovation Fund (NKFI K 116102, NKFI K 116099, and NKFI K 116163) aims to provide innovative research in the above mentioned areas. For this purpose, we identified four main streams of research with different research focuses and methods.

Stream 1: PhD career models and the utilisation of the degree in the Hungarian and European labour markets

The main research objective of stream 1 is to explore the different career paths that are available for PhD holders in R&D, and understand the gender-related mechanisms of researchers' recruitment. Former initiatives by our research group, somewhat foregoing international trends, have been revealing the topics of the utilisation of the degree on the labour market, satisfaction with the content of PhD training and the attitudes of graduates, with the help of longitudinal and follow-up analyses since the year 2000. The main research question investigates the present available career paths for Hungarian PhD holders, and the gender differences between STEM and SSH (social sciences and humanities) recruitment and selection in Hungary. Furthermore, the status of PhD graduates on the transforming labour market is examined, in particular in view of the new opportunities in academic jobs and those outside of academia, in EU contexts. Our surveys process the labour market data of EU countries (relevant databases of OECD, ILO, ESS), and during the focus group interviews we assess the respondents' knowledge and perceptions in the above field. Their theme concentrates on recruitment and social integration peculiarities of STEM subjects, expressly the specialities of scientific female career paths. Therefore, we examine the relations of family

life and professional career, and we also reveal institutional, stereotypical and relevant motifs during previous educational and personal life paths and potential professional careers that determine the actual gender rates and life strategy choices in these fields.

Stream 2: Scientometric–quantitative analysis and models of academic careers

The main goal for this stream of research is to uncover macro-level characteristics of the scientific career path of Hungarian PhD holders, in interplay with various social and career factors (speciality, gender, age, institutional and personal environments etc.), based on the mining and analysis of large-scale scientific metadata.

The post-socialist transition has had a significant impact on scientific careers in Hungary (Grabher – Stark 1997; Petryna 2005) because new opportunities opened up for international research collaboration. For example, we have shown previously that patenting has become increasingly controlled by foreign assignees (Lengyel – Sebestyén – Leydesdorff 2013). Internationally recognised research is the primary aim of Hungarian science policy. Therefore, research questions pay special attention to the above problems: Which types of scientific careers are distinguishable in Hungary by means of scientometric tools? What was the typical Hungarian way of increasing the volume of international co-publications during the post-socialist period?

Individual factors (gender, age) as well as institutional features (location, speciality, and environment) have been crucial in shaping career paths and probably had a decisive effect on the scale of international co-publications as well. The study focuses on the following research lines in an exploratory manner: the characteristics of academic careers of Hungarian PhD holders in terms of scientometric dimensions; the potential scientometric taxonomy of the target population in a Hungarian context; uncovering career models; statistical modelling and mapping of the relationship of different career dimensions and dynamics of scientific productivity, success, professional networks, research profiles, mobility, international co-publications in the Hungarian sample and comparison with established results for other populations; the relation of industry-oriented career paths and scientometric career characteristics of the Hungarian sample.

Stream 3: Institutional Innovations Effecting Scientific Careers

This stream of research is focusing on the organisational factors affecting scientific careers, and is composed of two sub-streams.

Stream 3.1: Gender equality, family-friendly and diversity workplace policies in the field of research and innovation

Workplaces have an important impact on the extent of labour market inequalities, vertical segregation, and degrees of social exclusion and inclusion. Workplaces in the field of research and innovation are no exceptions to the general rule. Recent research on family-friendly and diversity policies revealed that high quality workplace family-friendly policies correlate with lower levels of discrimination of women in organisations, especially those with children, and thus contribute to a higher female employment rate (Tardos 2014). However, correlation between higher standards of family-friendly and diversity policies and better gender balance at the top ranks of the organisation could not be demonstrated. Another study comparing US and Finnish jobs in academia came to the conclusion that similar family-friendly policies were not coupled with similar gender balance in the two countries, thus there must be other factors explaining gender imbalance (Mayer – Tikka 2008). Therefore, we aim to investigate employers in the R&D field and study how their workplace equality, diversity and human resource policies and practices affect gender equality with a special attention on the STEM areas where gender balance is traditionally poor. Our research aims to answer the questions: How do workplaces in R&D support gender equality and diversity among researchers? What kind of diversity and human resource management policies do those organisations have that perform well on gender balance within the STEM field? What is the innovation potential for new, more inclusive human resource management practices in the field of R&D?

Stream 3.2: Innovation and cooperation between academic and business enterprise sector

The current EU and Hungarian research, development & innovation (RDI) strategic and policy documents emphasise the importance of cooperation between the academic and business enterprise sectors in various ways (Partnership Agreement, Investment in the Future, S3). Therefore, we ex-

amine the present conditions and frames of the collaborations both in the academic and corporate sectors, and managerial institutions, too. Our aim is to identify the elements necessary to deepen these collaborations and to make them more effective. Our work involves the interpretation of the term "innovation" as used by the academic and corporate management and personnel (RDI products/processes, methods) and their attitudes towards cooperation in RDI projects. In connection with the organisational innovative processes we raise the question of the interaction between innovation and corporate social responsibility (CSR), especially gender equality. Our aim is to figure out the patterns of the interaction between innovation and CSR, especially gender equality. According to the international findings on the positive connection between innovation and gender equality (Ubius – Alas 2012; Dezső – Ross 2012), we gather preliminary information to define hypotheses for this relationship in Hungary.

Stream 4: Networking and work-family life balance in the field of engineering

Recent research has called attention to the importance of applying a life-course approach in order to understand individuals' career related decisions more thoroughly (Xie – Shauman 2003). It was shown that during the early tenure track employment family and especially childbearing related difficulties and *work-family life imbalance* have the most significant negative impact on career advancement (Nagy – Paksi 2014). The thesis of the motherhood penalty (Ridgeway – Correll 2004) explains well how women with children find themselves in a disadvantaged labour market position, often being pushed towards the so called 'mommy track' (Wolfinger – Mason – Goulden 2013). Achieving research success from this mommy track is quite difficult for researchers with children. Women often experience disadvantage in mobility and network building (Gersick – Bartunek – Dutton 2000), especially in relation to their work-family life issues (Song 2012). Women – especially young mothers – often have less chance of conference and project participation, therefore of less professional collaborations and publications (Hewlett 2007). Moreover, women are often excluded from informal – mainly male dominated – networks, thus women are prevented from receiving fundamental professional information (Benckert – Staberg 2000). This "men's or boys' club" phenomenon (Phipps 2008)

contributes to the so called chilly climate in academia that can also alienate women from doing science (Maranto – Griffin 2011). In sum, the issue of *work-life balance* and *networking* have recently formed the core topics of "women of science" research (Barnard et al. 2010), but research has also started to focus on the issue of men's work-life balance (Geszler 2014). Nevertheless, little research focuses on how professional women build their personal networks and on how childbearing affects this process. There is little knowledge on individual (age, preferences) and institutional (region, sector of employment, field of science) factors, nor on their deeper mechanisms and interrelations.

In Stream 4, we explore the special features and micro-level mechanisms of male and female researchers' network building and work-family life balance in the field of engineering, as well as the obstacles women encounter during their career breaks in relation to them. With regard to the above, we raise the following questions: What are researchers' preferences for work-family life balance and what are their attitudes towards the necessity of network building? How do researchers build their networks and balance their work and family life, and what are the relations between them? What are the differences according to gender, age, sector of employment and regions? How do childbearing or other career breaks affect researchers' personal network building? What are women's needs, opportunities, tools and strategies for networking during and after their inactive periods?

The Special Issue

This Special Issue on "Academic careers and the value of the PhD degree" is a collection of five articles related to the *Career models and career advancement in research and development* research project. The first three articles are literature reviews of a special topic area of the research project, whereas the two other articles consist of a secondary analysis of previously existing databases.

The *first article* of the Special Issue, written by Anna Kiss, reviews the various methods of scientometrics to model academic careers. Scientometrics has a growing importance in academic career analysis and evaluation. Anna Kiss thoroughly analyses this process, which is "pushed" by rapid development of electronic databases as well as mathematics and network science, and "pulled" by policy ma-

king analysis and career planners. In her literature review, the author contrasts the *traditional* research method of personal-life academic productivity (CV and mobility analysis) with the *new* methods of assessing academic careers, among others, electronic databases that offer a rapidly increasing set of personal data for analysis. Anna Kiss demonstrates that statistical analysis of bibliometric data offers new possibilities to evaluate not just the personal, individual trajectories, but the importance of topics or institutional changes, too. The author concludes that in the future *agent based modelling*, founded on databases or expert opinions, could be an important tool for the estimation and forecasting of different events on academic productivity.

The Special Issue's *second article* studies the female academics' (teacher-researcher) career path from the point of view of work-life balance. The authors, Ágnes Engler, Márta Takács-Miklósi, and Zsuzsa Zsófia Toronyi focus on work-life balance in the public sector that has obtained relatively little attention until now compared to the business sector. As the authors point out, the interest in the higher education field started approximately one and a half decades ago, mainly in the international (overseas) literature. Ágnes Engler, Márta Takács-Miklósi, and Zsuzsa Zsófia Toronyi in the first part of their literature review assess the historical and social background of the work-life balance agenda, then study the Hungarian context of work-life balance in academia, finally illustrate innovative practices and solutions for work-life balance within academic institutions based on international examples.

The *third* literature review of our Special Issue evaluates theoretical and empirical studies on women's networks in academia. In their paper, Veronika Paksi and Katalin Tardos highlight why the role of networks has been gaining utmost importance in research excellence in the past decades. However, the authors demonstrate that access to both formal and informal networks is often unequal for researchers which difference could be caused by discrimination and minority group memberships, such as being a woman or a person of colour. This paper on women's networks in academia firstly provides a short overview on the significance of formal and informal networks in science and how they are gendered, secondly, introduces the different segments of networks in scientific research and activity, namely, the gender differences in the usage and access of these networks. Though adequate net-

working is one of the main elements of a successful academic career, organisational contexts produce constraints on women, causing different networks to be established. Thus the article of Veronika Paksi and Katalin Tardos will highlight the process how research examining networks in organisations shifted from being gender-blind to being gender-aware, particularly in academia.

The *fourth* article in the Special Issue addresses the value of the PhD degree in the Hungarian labour market based on a longitudinal study conducted in three waves (in 2002, 2006–2007, and 2014) among PhD holders. The principal investigator of the empirical research, György Fábri considers the PhD training system in Hungary a real success story on the basis of the doctoral degree holders' opinions. The research shows that they are satisfied with their professional careers and their doctoral degrees both professionally and financially. According to the study, the PhD holders perceive their studies to be useful, however, they enter the labour market with deficient self-management skills. The statistical analysis reveals that it is primarily in the academic and higher education sphere that we can observe a readiness to hire doctorates. In the business sector, according to the article, there is still insufficient knowledge about the usefulness of the knowledge and skills developed during the PhD degree.

Finally, in the *fifth* and last article of our Special Issue, Fruzsina Szigeti and Hajnalka Fényes analyse the European trends for PhD holders in the labour market based on the European Social Survey (ESS). According to the ESS data, women are underrepresented among PhD graduates. Interestingly, the authors found no significant difference with regards to the family status of the two genders, which is not necessarily the case in all other European countries, where, like in Hungary women with PhD degrees have fewer children and are less likely to be married. Furthermore, the study found that women with a PhD degree were more likely to come from families with mothers with high educational level. Concerning career paths, the ratio of paid employment was similar for both genders, while no significant difference existed in the type of labour contract (fixed or undetermined) and in the type of position (employee or entrepreneur) on the European level, although men were significantly more frequently present in managerial positions in accordance with the glass ceiling phenomenon. Consistently, the paper demonstrates that men

with a PhD degree can reach higher income levels compared to women.

To conclude, our Special Issue and the research project itself promote new academic knowledge and policy-relevant lessons in both the Hungarian and in the international contexts. We propose that widening the labour market opportunities for young PhD holders, eliminating gender-related and work-life balance barriers in academia, and further enhancing international collaborations will not only improve scientific performance, but will increase the subjective well-being of researchers, and thus will also have a positive indirect influence on economic and societal development.

References

- Barnard, Sarah – Powell, Abigail – Bagilhole, Barbara – Dainty, Andrew R. J. 2010 Researching UK women professionals in SET. A critical review of current approaches. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2 (3):362-381.
- Bazsa György – Szántó Tibor 2008 Felsőoktatási akkreditáció Magyarországon – Tegnap, ma, holnap. *Educatio*, 17 (3):36-49.
- Benckert, Sylvia – Staberg, Else-Marie 2000 Women in chemistry and physics. Questions of similarity and difference. *Women's Studies Quarterly*, 28 (1-2):86-102.
- CDH 2012 Careers of doctorate holders. Key findings of the OECD-KNOWINNO project on the careers of doctorate holders. On-line: <http://www.oecd.org/sti/inno/CDH%20FINAL%20REPORT-.pdf>
- Cyranoski, David – Gilbert, Natasha – Ledford, Heidi – Nayar, Anjali – Yahia, Mohammed 2011 The PhD factory. The world is producing more PhDs than ever before. Is it time to stop? *Nature*, 472:276-279.
- Dezső, Cristian L. – Ross, David Gaddis 2012 Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33 (9):1072-1089.
- Engler, Ágnes 2013 Career path and private life in the context of lifelong learning. In Angyalosi, Gergely – Münnich, Ákos – Pusztai, Gabriella eds. *Interdisciplinary research in humanities*. Nitra, Constantine the Philosopher University in Nitra, Faculty of Central European Studies, 119-133.
- Etkowitz, Henry – Kempelgor, Carol – Uzzi, Brian 2000 *Athena unbound. The advancement of women in science and technology*. Cambridge, Cambridge University Press.
- EC (2016): She Figures 2015 *Gender in research innovation. Statistics and indicator*. Brussel, European Commission.
- Fábrí György 2008 A felsőfokú reálképzés tényei és tétjei. *Felsőoktatási Műhely*, 2 (4):15-24.
- Fényes Hajnalka 2010 *Nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Gersick, Connie J. G. – Bartunek, Jean M. – Dutton, Jane E. 2000 Learning from academia: The importance of relationships in professional life. *Academy of Management Journal*, 43 (6):1026-1044.
- Geszler Nikolett 2014 A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*, 24 (2):65-89.
- Gill, Judith – Sharp, Rhonda – Mills, Julie – Franzway, Suzanne 2008: I still wanna be an engineer! Women, education and the engineering profession. *European Journal of Engineering Education*, 33 (4):391-402.
- Goldman, Charles A. 2000. *The PhD factory: Training and employment of science and engineering doctorates in the United States*. London, Anker Pub Co.
- Grabher, Gernot – Stark, David 1997 Organizing diversity: Evolutionary theory, network analysis and postsocialism. *Regional Studies*, 31 (5):533-544.
- Hewlett, Sylvia Ann 2007 *Off-ramps and on-ramps: Keeping talented women on the road to success*. Boston, Harvard Business Review Press.
- Kim, Christina L. – Anderson, Tamara L. – Lewis Hall, M. Elizabeth – Willingham, Michele M. 2010 Asian and female in the white God's world: A qualitative exploration of discrimination in Christian academia. *Mental Health, Religion & Culture*, 13 (5):453-465.

- Kohli, Martin 2007 The institutionalization of the life course: Looking back to look ahead. *Research in Human Development*, 4 (3-4):253-271.
- Lawson, Cornelia – Soós, Sándor 2014 *A Thematic mobility measure for econometric analysis*. Torino, University of Turin (University of Turin Working Papers series; No. 201402.)
- Lengyel, Balázs – Sebestyén, Tamás – Leydesdorff, Loet 2013 Challenges for regional innovation policies in CEE countries: Spatial concentration and foreign control of US patenting. *Science and Public Policy*. On-line: <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1301/1301.1757.pdf>
- Leslie, Sarah-Jane – Cimpian, Andrei – Meyer, Meredith – Freeland, Edward 2015 Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347 (6219):262-265.
- Maranto, Cheryl – Griffin, Andrea 2011 The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64 (2):139-159.
- Mayer, Audrey L. – Tikka, Päivi M. 2008 Family-friendly policies and gender bias in academia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30 (4):363-374.
- Nagy Beáta – Paksi Veronika 2014 A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasán képzett nők körében. In Spéder Zsolt ed. *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest, KSH NKI, 159-175.
- Paksi Veronika 2014 Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgó vezeték” metaforára. *Replika*, 85 (4)-86 (1):109-130.
- Pálinkó Éva – Mosoniné Fried Judit – Soós, Sándor 2010 Tudományos fokozattal rendelkező fiatal biológusok munkahelyi orientációja. *Közgazdasági Szemle*, 57 (1):71-90.
- Penner, Andrew M. 2015 Gender inequality in science. *Science*, 347 (6219):234-235.
- Petryna, Adriana 2005 Science and citizenship under postsocialism. In Inda, Jonathan Xavier ed. *Anthropologies of modernity: Foucault, governmentality, and life politics*. Oxford, UK, Blackwell, 158-177.
- Phipps, Alison 2008 *Women in science, engineering and technology. Three decades of UK initiatives*. Stoke-on-Trent, Trentham Books.
- Ridgeway, Cecilia L. – Correll, Shelley J. 2004 Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, 60 (4):683-700.
- Song, Lijun 2012 Raising network resources while raising children? Access to social capital by parenthood status, gender, and marital status. *Social Networks*, 34 (2):241-252.
- Tardos Katalin 2014 *Esélyegyenlőség és vállalati csatládkarát gyakorlatok*. Budapest, MTD Tanácsadó Közösség – MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet.
- Ubius, Ulle – Alas, Ruth 2012 The impact of corporate social responsibility on the innovation climate. *Inzinerine Ekonomika – Engineering Economics*, 23 (3):310-318.
- Williams, Joan C. 2005 The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, 130:91-105.
- Wilson, Jacqueline Z. – Marks, Genee – Noone, Lynne – Hamilton-Mackenzie, Jennifer 2010 Retaining a foothold on the slippery paths of academia: University women, indirect discrimination, and the academic marketplace. *Gender & Education*, 22 (5):535-545.
- Wolfinger, Nicholas H. – Mason, Mary Ann – Goulden, Marc 2013 *Do babies matter? Gender and family in the ivory tower*. New Jersey, Rutgers University Press.
- Xie, Yu – Shauman, Kimberlee A. 2003 *Women in science. Career processes and outcomes*. Cambridge, Mass. – London, Harvard University Press.



METHODS OF SCIENTOMETRICS TO MODEL ACADEMIC CAREERS: A LITERATURE

REVIEW

Abstract¹

Scientometrics plays an increasing role in academic career analysis and evaluation. This process is "pushed" by rapid development of electronic databases as well as mathematics and network science and "pulled" by policy making analysis and career planners. In the last decades there has been a rapid proliferation of different indicators of researcher's productivity and influence. The traditional research method of personal-life academic productivity interaction is the CV and mobility analysis. Among the new methods of assessing academic careers, electronic databases offer a rapidly increasing set of personal data for analysis, and the opportunity to analyse the influences of different factors on academic performance. Moreover, statistical analysis of bibliometric data offers new possibilities to evaluate not just the personal, individual trajectories, but the importance of topics or institutional changes, too. In the future the agent based modelling, founded on databases or expert opinions, could be an important tool for estimation and forecast of different events on academic productivity. For this literature review a wide-range of relevant literature, 83 publications, has been used.

Key words: academic career, career research, academic performance.

1. Introduction

The classic, prevailing question of Hirsch (2005): "For the few scientists who earn a Nobel prize, the impact and relevance of their research is unquestionable. Among the rest of us, how does one quantify the cumulative impact and relevance of an individual's scientific research output?" (Hirsch 2005:16569). The academic career is the product

of the socio-economic-cultural background of a given society (or a set of societies, participating in the development of the personality and the career) and, on the other hand, an important vehicle of science. That is why this study is at the intersection of scientometrics, sociology and policy analysis. Analysis of careers in the field of science is gaining in importance and popularity, because the in-depth knowledge of mechanisms governing scientific career paths are important for planning and the realization of science policy, thereby increasing knowledge, economic and social output (Dietz 2000; Antonelli et al. 2011) and the science and technology (S&T) capacity as well as human capital (Bozeman – Rogers 2002). As Hirsch formulates it: "In a world of limited resources such quantification (even if potentially distasteful) is often needed for evaluation and comparison purposes (e.g., for university faculty recruitment and advancement, award of grants, etc.)" (Hirsch 2005:16569). Nevertheless, it is hard to answer the question of how to measure academic performance.

2. Research questions

Academic careers can be characterised on the basis of different sciences and approaches. One of the research questions is what the methods and tools for measuring academic performance are. Traditionally, academic performance can be measured by the number of (quality) publications and their impact on science, which is manifested in the number of citations (Van Balen – Leydesdorff 2009). This view of academic careers can be contested, because in the more "application-oriented" fields of science the number of publications is just one measure of academic performance. In high-tech industries the number of patents is a competing measurement dimension of academic performance. According to the traditional approach there is a strong correlation between the number of publications and the number of patents, but cointegration analysis, focusing on some rapidly advancing field of technology (e.g. the pharmaceutical industry) is not able to prove a statistically significant relation

¹ This paper based on a project that is receiving funding from the National Research, Development and Innovation Office (NKFI – K116163 – Career models and career advancement in research and development. Different patterns and inequalities in labour market opportunities, personal network building and work-life balance).

between the yearly number of publications and the number of patent applications in a given nation or research group. A further, more complex question is the efficiency of using the number of patent applications as a measurement. It is well-documented that just a very low share of patents will be applied in practice. In some fields, e.g. in plant production or animal husbandry, the number of new varieties of breeds could be applied as a measure of academic productivity.

If we accept measuring an academic career on the basis of the number of publications, it is a further problem how to measure academic performance: on the basis of the total number of papers during the lifetime, or on the basis of productivity per given time interval. Both measures offer some advantages and disadvantages; the time-based measures of academic productivity are capable of quantifying the regularity of authors. The time of determination of the end-point of an academic career leaves open one important question: whether the end of career is the publication of the last paper in the lifetime of the researcher should be at the time of retirement, and that all additional papers should be considered as a product of some hobby activity.

We will focus on the number of academic papers produced during the lifetime of the researchers, because these data lend themselves for a comparative approach, and if necessary a quantitative analysis can be performed. However, we have to take into consideration that this approach is a relatively narrow one: in future research a more holistic approach should be applied, taking into consideration other outputs, e.g. teaching activity, preparation of textbooks, as well as such activities as consulting, running spin-off companies or the popularisation of the sciences (Enders 2005; Glänzel – Debackere – Meyer 2007).

A considerable part of the publications on academic career apply an ontological approach, emphasizing the importance of the roots of academic careers. There is a wide consensus that the academic career is a product of a complex set of socio-economic factors. Some studies apply a more qualitative approach to this problem and try to grasp the motivational base and early results of academic careers by measuring the cultural capital of the family as well as the effect of narrower and wider socio-economic environment, emphasizing the influence of culture to publication behaviour and life strategy (van Balen et al. 2012; Leahey 2006).

Another important research question is the role different "vehicles" play in academic career. According to van Balen et al. (2012) and Wells et al. (2011) such individual factors, like cultural and social capital, results of effect of parents (Amarnani et al. 2016) and mentoring (Ehrich – Hansford – Tennent 2004) as well as networking will exercise a considerable impact on the development of academic careers. Another important factor of career development is the organisational environment, which could be measured by performance, prestige, or network position of the university (van Balen et al. 2012). In addition contextual factors, like labour market fluctuations should be taken into account, too. The overwhelming majority of the relevant publications have been written in the US, where a relatively high level of financial stability and individual mobility are a general condition. According to the experiences of some other countries (e.g. in crisis-hidden European research centres or universities) these general conditions do not exist anymore, that is why the fluctuations in financial resources or the drying up of some sources for a given research activity could lead to the termination of an academic career (Figure 1).

3. Methods

The current investigation generally followed the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines (Moher et al. 2009).

3.1. Information Sources and Search

Literature searches were conducted in PubMed, Scopus, Web of Science, Scencedirect and Google Scholar. No limitations were placed on the dates of the searches, and the final search was completed in December 2016. After reviewing Scopus social subject headings for 'academic career' and 'scientific career', keywords selected for the search included research productivity, performance, success, patents, curriculum vitae, mobility, citation and collaboration. These keywords were combined with bibliometric, mathematics, scientometrics, research value mapping and social network analysis.

To find additional studies, the reference lists of the articles obtained were searched, as was the literature database of an investigator with extensive experience of academic career research.

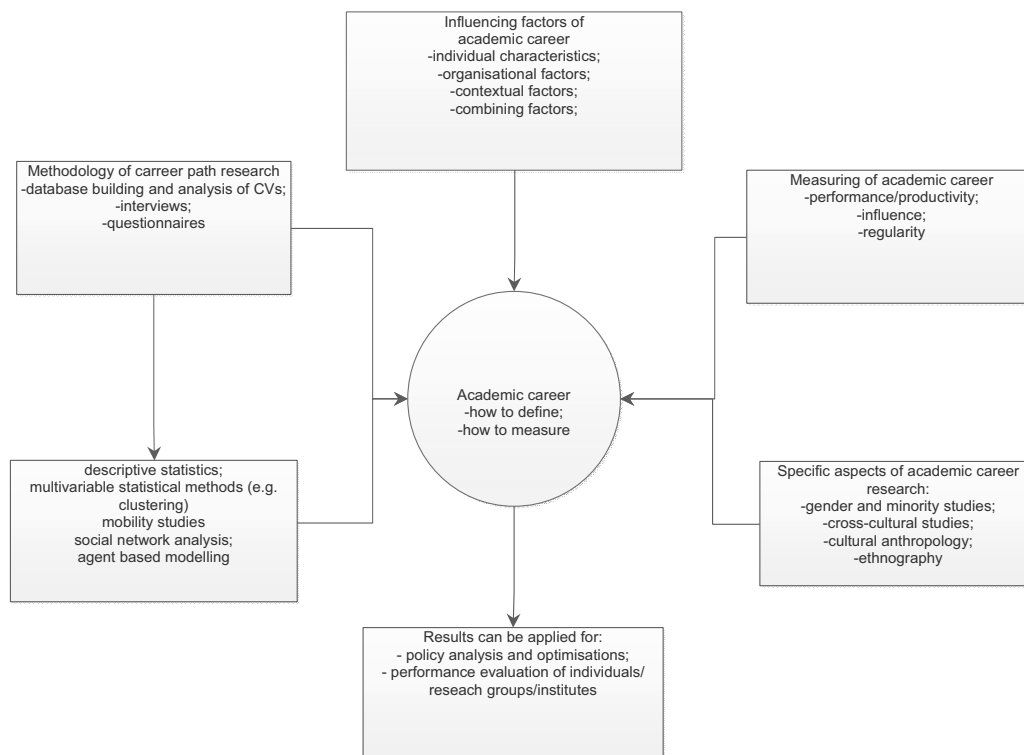


Figure 1 The "academic career puzzle"

3.2. Eligibility Criteria

Articles were selected for the review if they were (1) written in English, (2) involved bibliometric, mathematics or expositive methods to describe academic careers, and (3) provided a quantitative assessment. Titles were first examined and abstracts were reviewed if the article appeared to involve academic careers and either scientometrics or bibliometrics. The full text of the article was retrieved if there was a possibility that scientometrics analysis had been included within the investigation. Quantitative data could be contained within the text of the article, in tabular form, or presented in graphs. Data presented in graphic form were estimated. If the authors did not specifically aim to measure academic career, but data were available in the article to calculate it, then the article and the data were included in the review. Abstracts, case studies, and case series were not included. Stand-alone abstracts (without full-text articles) were excluded because they were difficult to locate, were generally not included in reference databases, and in many cases were not peer-reviewed. Case studies and case series involved few individuals and were often published because they were atypical.

4. Results

Figure 2 shows the number of publications included and excluded at each stage of the literature search. The initial search identified 21,694 citations, 5339 of which were duplicate publications (from different databases) that were removed. Based on a review of titles and abstracts, 345 full articles were obtained for review, and subsequently 135 were removed for not having relevance for research purposes or meeting the exclusion criteria. A total of 210 studies were further reviewed, but 127 of these did not contain either relevant or useful data. In total, 83 unique studies finally met the inclusion criteria.

4.1. The analysis of academic careers

It is widely recognized, that academic performance can be measured by two dimensions: overall productivity and the impact of works. According to Dietz and Boseman (2005) studies on academic careers often begin with the question as to why there seems to be a skewed distribution of research productivity across the population of academic sci-

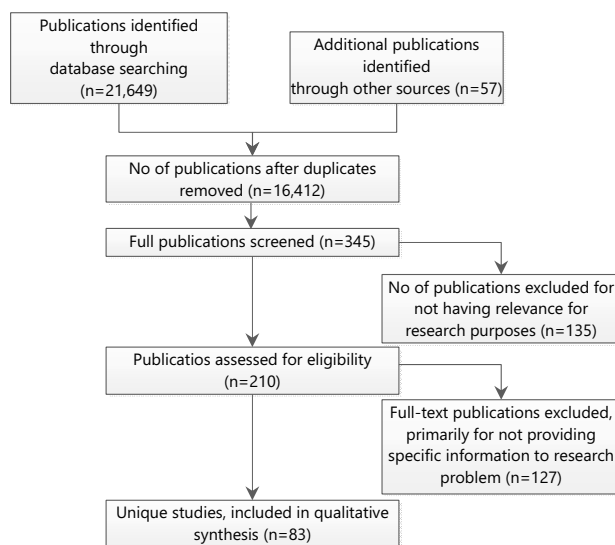


Figure 2 Publications included and excluded at each stage of literature review

entists. In his seminal paper Lotka (1928), cited by Seglen (1992) highlighted that the vast majority of papers are published by a small minority of researchers. The vast majority of papers on this topic up to 1990s had been focusing on different sociological aspects of this question (Keith – Babchuk 1998). A considerable part of papers had been focusing on the sociological structures of science (Merton 1961), analysing science as a sociological entity. This approach considered science as an academic enterprise (Merton 1957, 1961), not taking into consideration the social embeddedness of science. In our opinion, this can be measured on the basis of publications, as opposed to some attempts (e.g. Dietz – Bozeman 2005) to try to involve the issue of patents into this topic. According to Baruch and Hall (2004) the academic career system has unique features, but empirical studies about academic careers are hardly available. Earlier studies have been conducted to model academic careers, but those were personal and introspective. Publications on academic career development are less focused on the development of the entire career. Balen et al. (2012) described which factors influence a successful academic career, the main question their paper aimed to answer was: Why do some talented researchers have a continued academic career, whereas others do not? The study was based on 42 semi-structured interviews; their results suggest that academic careers of talented researchers are stimulated or inhibited by an accumulation of advantages or disadvantages.

In the last decades, as a result of collaboration of bibliometricians, information scientists, sociologists, physicists and computer scientists, comprehensive science maps have been developed (Boyack – Klavans – Börner 2005). Guevara et al. (2016) developed the concept of *research space* as a more suitable approach for the evaluation of performance of individual researchers, teams or nations, because this is based on publication patterns of individuals. Table 1 shows studies on academic career separated by study design.

CV analysis

According to Dietz et al. (2000) CVs are particularly useful for the analysis of academic careers since they provide a complex picture of the life trajectory of researchers. Combined application of data collected from CVs and bibliographic measures improve data accuracy, help to avoid mismatches and offer valuable information to explain the changes in publication patterns and co-authors space. At the same time, Dietz et al. (2000) state that the analysis of curriculum vita to study career paths is an extremely difficult task, due to the hard quantification of different stages of individual lives. Their article offers a detailed description of ways and means to eliminate intercoder errors, and presents a model describing the effect of different factors on publication rate. Results prove a significant, positive regression coefficient (determined by

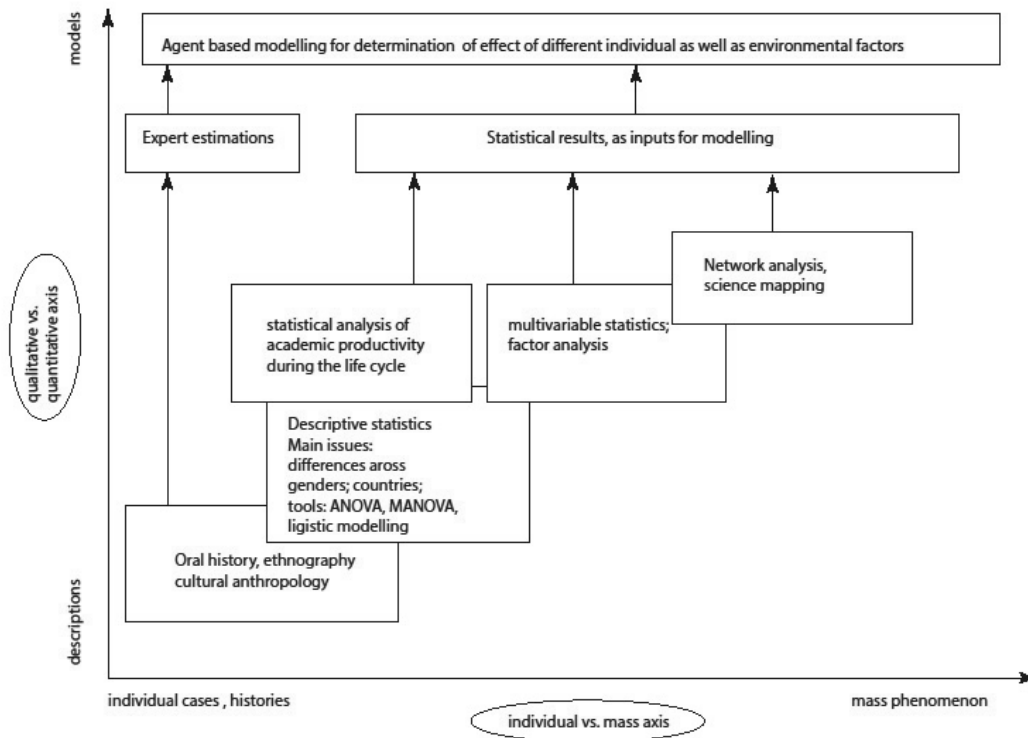


Figure 3 The field of application of different methods in career research

OLS) between the pre-PhD publications as well as the number of patents, and a negative coefficient in time of duration in the rank of assistant professor. The number of jobs has not been an important factor for productivity. In our opinion, the years spent as an assistant professor cannot be considered as an explanatory variable, because it could be rather a consequence of relatively low academic performance.

Statistical methods to measure academic career

Analysing the relevant literature, it is beyond doubt that there is a wide and ever increasing field of career research. This can be explained by the steadily increasing level of interest towards the problems of academic careers and the complexity of this question: this field of science lends itself to apply the tools and paradigms offered by different sciences. In figure 3 we have summarised the field of application of different methods in career research.

Development of databases

Recently there has been an important emergence of complex, unified, large-scale databases, offering the possibility of inter-individual as well as inter-institutional comparison in the analysis of academic careers on the basis of bibliometric data. As a result, we witness the birth of the science of science measurement (Lane 2010). Nowadays the two leading academic publication databases are the Web of Science and Scopus, but there is an increasing number of databases for geographic locations (e.g. Brazil: <http://lattes.cnpq.br/>; Hungary: <https://www.mtmt.hu/>).

Analysis of data on academic performance

The modern methods of scientometrical analysis apply statistical methods at an increasing rate. The rapid accumulation of information on citation patterns offers a favourable possibility to apply different statistical methods to citation patterns. Wallace – Larivière – Gingras (2009) have proven that the citations can be characterised

by a stretched-exponential function and a form of the Tsallis function to fit complete distributions over the 20th century. The Hirsch-core has been well known for more than a decade (Glänzel 2006) and Liang (2006) have introduced the h-index sequence for measuring the dynamics in a scientific career. According to their theory, the h index sequence h_k is the h-index of the papers published by the author in question in $n-k+1$, n time interval, where n is the most recent year. This is a logical continuation of Burrell's (2007) approach. According to their results (the h-index and its derivatives can be of great importance to track the life cycle of research teams. However there are considerable differences between averages of citations for one paper in different fields (e.g. according to Iglesias and Pecharrómán (2007) on the basis of ISI the expected number of citations for a paper in economics was 4.17 on average in the period between 1995–2005, the value of this indicator for molecular biology and genetics was 24.57). At the same time, while the wide-range of utilization of citation indices is fuelled by the fact that – as Radicchi – Fortunato – Castellano (2008) have proven – there is a universality of citation distributions across disciplines and years.

Modelling the patterns of individual academic trajectories

Petersen – Wang – Stanley (2010) offer normalised publication metrics to achieve a universal framework of analysing and comparing scientific achievement across both time and discipline. They have determined that the scaling exponent for individual papers ($\gamma \approx 3$) is larger than the scaling exponent for total citation shares ($\alpha \approx 2.5$) and that for total paper shares ($\alpha \approx 2.6$), which indicates that there is a higher frequency of stellar careers than stellar papers (Petersen et al., 2011). You – Han – Hadzibeganovic (2015) claim that in the field of science, from the point of view of quantitative analysis, there are two basic fields: (1) network-theoretic analysis and (2) soft-modelling of large datasets. They have applied an agent-based model to capture the most important aspects of publication and citation networks. In the model the agents were authors or research teams, and the nodes were the publications of citation networks. The inheritance process had been manifested

through the spread of citation relationships. In a subsequent publication Petersen et al. (2011) offer strong empirical evidence for universal statistical laws that describe career progress in competitive professions. The career paths can often be characterised by bimodal distributions: one class of careers is stunted by the difficulty in making progress at the beginning of a career. Based on the dynamics of publications they separate convex as well as concave progresses.

Petersen et al. (2011) have introduced the $N_i(t) \approx A_i [t(\exp \alpha_i)]$ temporal scaling relation, where α_i is a scaling exponent that quantifies the career trajectory dynamics. The estimation of α shows a relatively large similarity across disciplines; its value is between 1.3 and 1.44. According to Petersen et al. (2011) there is a possibility that short-term contracts may reduce the motivation for a young scientist to invest in human and social capital accumulation. As a summary, it can be stated, that there is an urgent need to group productivity measures, too.

The analysis of researchers' mobility and academic career

As is demonstrated in Figure 4, there are different approaches of career development analysis. A specific one is the analysis of *thematic mobility patterns*, based on *scientific mapping*. In the last decade, there was an effort to introduce some more quality-oriented methods into the evaluation of bibliometric data. That is why the g-index has been introduced by Egghe (2006). This index is the highest number of g of articles (a set of articles ordered by decreasing citation counts) that together received 2 or more citations. However, bibliometrics has more than half a century of tradition; its application shows considerable differences between disciplines and countries (Abbott et al. 2010). Notwithstanding, bibliometrics, as a science has Anglo-Saxon roots: many British, Commonwealth and US institutes use this for the evaluation of the performance of universities as well as research organisations, but in personal-related decisions the "soft" factors of personality evaluation (e.g. recommendation letters) are considered as more important factors. Sahel (2011) claims that the professional analysis of bibliometric data is important, but – in line with the recommendations of the French National Academy (FAS) – he discourages the application of

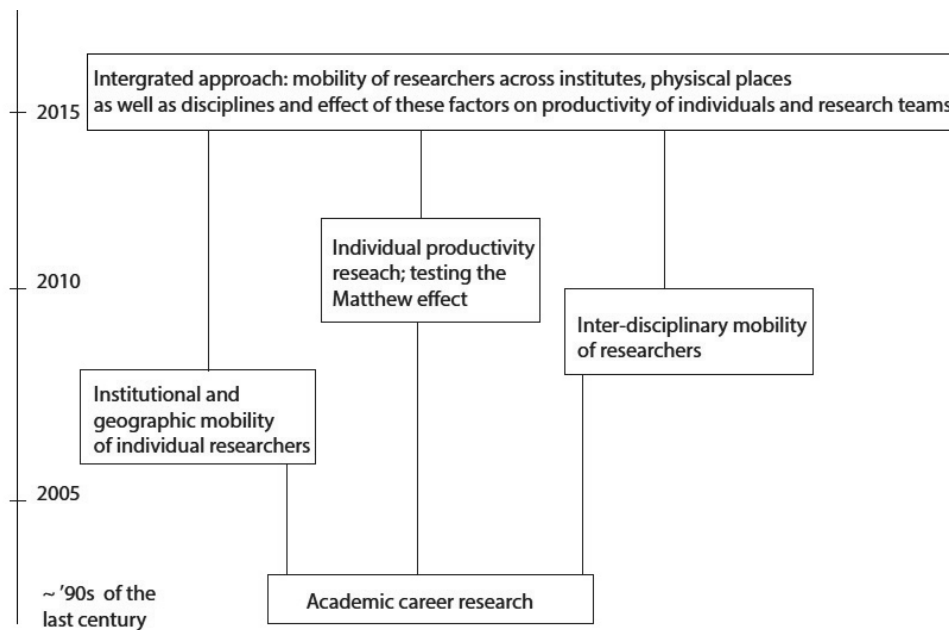


Figure 4: The different approaches of career development analysis

these data concerning personal decisions of young scientists.²

Workforce mobility has become a mainstream economic, political and media issue in the world during the last decade (Almeida – Kogut 1999; Nunn 2012). It is widely acknowledged that there is a strong relationship between competitiveness and the flexibility of the workforce, because workforce mobility between different sectors is a key factor of institutional mobility. Toffler – Nathan (1970) prediction that the pace of change in the world is increasing at a faster rate, and that this creates a more complex environment, leading to a more complex atmosphere for individuals as well as organisations (Toffer – Nathan 1970) is a reality today. It is well proven that social and geographical mobility as well as mobility within firms are necessary prerequisites for socio-economic analysis. Culié – Khapova – Arthur (2014) have determined a conceptual model for consequences of inter-firm collaborations on employment mobility. They em-

phasise the role of inter-firm collaborations in career capital-building, psychological mobility as well as analysing support. The mobility of academic staff was – and continues to be – of vital importance for the building of networks. According to Hauknes and Ekeland (2002) we can apply different methods in the area of mobility research. The differences reflect whether the population is static or dynamic; the time scale used and the basis of units used. The basic units of business demography are different. The most important categories are geographic location, ownership, employees, internal structure, and what is produced and how. The author remarks that "mainstream economic theory does not offer much help here". Most schools of economic thought generally take the firm as a given, unproblematic entity. Ladinsky (1967) have analysed the geographic migration patterns of professional workers. According to his results, professions that require heavy investments in capital equipment and close cultivation of clients can be described by low migration rates, salaried professions with short analysing hierarchies, and analysing work units have high migration rates, unstandardised work conditions, and strong occupational communication networks led to salaried workers in highly professional occupations moving on the national and regional level rather than in local labour markets. Sullivan and Arthur (2006)

2 FAS: L'Académie des sciences de l'Institut de France, Évaluation des chercheurs et des enseignants-chercheurs en sciences exactes et expérimentales: Les propositions de l'Académie des sciences. Available at: http://www.academie-sciences.fr/archivage_site/activite/rapport/rapport080709.pdf

have introduced the concept of *psychological mobility*, as "the perception of the capacity to make transitions". According to the findings of Geuna et al. (2015) there is a positive, significant effect of researchers' mobility on academic performance in the case of voluntarily mobile researchers both in the US and in GB. Mobility is a key factor in knowledge creation in different regions. Beside the favourable aspects of professional mobility the "inevitable disclosure" (2001) of trade secrets is a negative aspect of this phenomenon (Lincicum 2001).

European intellectual workforce mobility is promoted by the development of accreditation systems, the increasing role of multinational companies (Crescenzi – Pietrobelli – Rabellotti 2014), emergence of new human resource management practices and the decreasing importance of language barriers (Tenzer – Pudelko – Harzing 2014). Spilerman (1972) states that beside its computational simplicity the Markovian model is attractive because it is suitable for the description of different interrelationships as a system. Markovian chain models have been widely applied for the study of migration (Rogers, 1966) and projecting growth in social mobility (Erola – Moisiso 2007) and manpower supply planning (Zanakis – Maret 1980). The sequence of events can be considered as a Markov chain if the outcome of each event is one of a set of discrete states and the outcome of an event depends only on the present state and not on any past states. The matrix, describing the probabilities of transition from one state to another, is called a transition matrix (Craig – Sendi 2002).

Research productivity

A considerable number of publications aim to analyse the differences between individual career paths. The most important of these are the analyses related to gender differences as well as to cross-cultural differences. The effect of children on academic productivity has been analysed by a linear growth model in an article by Hunter and Leahey (2010). They have determined that children have a negative effect on productivity over time. At the same time the authors acknowledge that their results are not generalisable.

Another measurement of academic productivity has been the application of the concept of *prestige*, applying different methods of *social network analysis* (Cole – Cole 1967; Reskin 1977; Long –

Allison – McGinnis 1979). A considerable number of papers have analysed academic careers as a series of state (position) changes, applying the approach of economic sociology and statistics (Markov models). Stephan and Levin (1992) applied an integrated model to research careers. On the basis of their work there are three drivers of academic careers: (1) intrinsic pleasure; (2) recognition and (3) reward. Put in another way: the triangle of the puzzle, the ribbon and the gold will determine an academic path. Lee et al. (2012) determine two components of career success: extrinsic and intrinsic success. In their seminal paper Dietz and Bozeman (2005) analysed the effects of job transformations and career patterns on productivity. The conceptual base of their research was built on Scientific & Technical human capital theory (Bozeman – Dietz – Gaughan 2001; Bozeman – Corley 2004). Based on the analysis of 1200 scientists' and engineers' CVs and publications, they set up a Tobit model in which the dependent variable was the number of publications per career year starting the year after the doctorate. Independent variables were the job homogeneity, precocity (measured by cumulative number of publications at the doctorate year, as well as numerous other characteristic features of academic career paths. According to their results there is a slightly positive association between career pattern homogeneity and publication productivity. Precocity and homogeneity both had a weak, positive relationship with publication rates.

5. Conclusions and recommendations for future research

There is considerable knowledge on the effect of different factors (prestige of the university, pre-Ph.D. publications, work abroad, birth of a child) on academic productivity. As a consequence, if we would like to evaluate the factors of academic careers, we have to analyse not just these factors, on a one-by-one basis, but also to take into account the combination of all of these influencing conditions. On the basis of this some typical career paths could be constructed. An agent-based simulation would be a suitable tool to model the effect of different "events" on academic productivity. It is rather hard to obtain quantifiable pieces of information on this topic because there is a great variability in individual "fate" and career, and it should be taken into consideration that there are considerable differenc-

es between different fields of science. That is why we suggest a series of expert interviews with the purpose to estimate the effect of different "events" on academic activity, based on the experiences of researchers. A convenient way of analysis of estimation results is the R-package "Expert" by Goulet – Jaques – Pigeon (2009). On the basis of these estimations a set of state charts could be constructed, serving as an input for agent based modelling. Such a high level software package (e.g. Anylogic) offers a favourable solution to the development of such a project aiming at forecasting the effects of different events on academic productivity.

Scientometrics and career research is a rapidly evolving field of science. Rapidly developing information systems, as well as archives, system dynamics, computer sciences and network analysis offer new possibilities for researchers from different scientific backgrounds to form inter- and multidisciplinary research teams. Based on our literature review, the most important problems of scientometrics and academic career research are as follows:

1. Influence of different events and shocks on academic productivity. How do changes in intellectual and material institutional

background influence the productivity in science?

2. Participation of scholars in science, as a self-organising network. It is widely acknowledged that there are some institutional and topical "hot spots" in science. Some people, depending on their level of ambitions, versatility of their qualification and personal background are more willing and able to "jump onto these band wagons", while some remain attached to their original field. Who are these people? Is a change of field a promising possibility to enhance one's scientific production?
3. The role of research-group attachment in academic career: it is well known, that the dynamically changing world makes it necessary to become attached to some research groups, which do some research together, then, in the framework of another project, a "recombination" takes place in the academic community and new teams are formed. Are there any patterns in these research team formations across countries and cultures?

Appendix

Table 1: Studies on academic career separated by study design

CV analyses and mobility	Dietz et al. 2000; Canibano – Bozeman 2009; Gaughan – Bozeman 2002; Wooley – Turpin 2009; Bonzi 1992; Dietz – Bozeman 2005; Fernandez-Zubieta et al. 2013; Corley et al. 2003; Gaughan – Ponomariov 2008; Mangematin 2001; Enders – Weert 2004; Enders 2005; Ackers 2005; Ackers – Oliver 2007; Gaughan – Robin 2004; Fernandez-Zubieta et al. 2015; Sandström 2009; Moranoa-Foadi 2005; Ackers 2005; Canibano et al. 2008
Bibliometrics and mathematics	Hack et al. 2010; Chakraborty et al. 2014; Petersen 2015; Efron – Brennan 2011; You et al. 2015; Zhang – Glänzel 2012; Franceschini an Maisano 2011; Burrell 2007; Matia et al. 2005; Liang 2006; Petersen et al. 2011; Petersen et al. 2010; Ding et al. 2011; Egghe 2010; Petersen et al. 2012
Gender studies	de Pater 2005; Leahey 2006; Cole – Zuckerman 1984; Xie – Shauman 2003 1998; Fox 1983, 1985, 2001, 2005; Bentley 2011; McBrier 2003; Long – Fox 1995; Prpic 2012; Long 1992; Symonds et al. 2006; Teodorescu 2000; Kyvik – Teigen 1996; Probert 2005; Sonnert 1995; Symonds 2006; Duch et al. 2012; Sax et al. 2002; Ackers 2007
Cultural analyses	Leong – Leung 2004
Geography	Carvalho – Batty 2006

Table 2 Estimation of the importance of academic productivity in the reviewed literature

Author	Year of publication	Target group	Method	Results
Dietz – Bozeman	2005	1200 US scientists and engineers	Tobit regression	Significant influence of Career Homogeneity index, Precocity; year of graduation important; held position, triple helix, first industry or governmental jobs; doctorates in biology or in computer science were not significant
Leahey	2006	Sociology (n=196) and linguistics (n=222) faculty members at US research universities	Structural equation modelling	Married family status (ever married) and affiliation to a public institution, as well as number of former institutions and receipt of research funding have significant, positive effect on performance. Gender, and PhD-granting institution ranking according to NRC is not significant
Chakraborty et al.	2014	DBLP dataset of the computer science domain (702,973 valid papers and 495,311 authors)	Stochastic model	The expertise of an author in a particular field is usually defined by the average number of citations received by the author by publishing papers in this field.
Fernández-Zubieta et al.	2013	171 UK academic researchers	Negative binomial regressions	There are positive albeit insignificant overall effects of mobility, and a negative weakly significant short-term effect. The mobility to a higher ranked university has only a weakly positive impact on publications output, but not on citations. The authors find no evidence that mobility per se increases academic performance.
Lindahl – Danell	2016	451 authors publishing on mathematical sub-field number theory	Univariate ROC analysis with multiple logistic regression analysis	The authors conclude that early career performance productivity has an information value in all tested decision scenarios, but future performance is more predictable in some cases.

Bentley	2011	Academic staff in Australian public universities, during the periods 1991–3 and 2005–7. Two surveys: a sample of 1420 and 1252 respondents.	Linear multiple regression	The proportion of variation in publication productivity accounted for by the 12-variable model (adjusted R-square) was 32% and 42% among men and women in the 1993 data, and 44% and 47% respectively in the 2007 data. Academic rank, doctorate qualifications, research time and international research collaboration were the strongest factors positively associated with publication productivity, but women typically reported significantly lower levels on each of these factors.
Petersen	2015	More than 166,000 collaboration records	Combination of descriptive and panel regression methods	Super ties contribute to above-average productivity and a 17% citation increase per publication, thus identifying these partnerships as a major factor in science career development. Strong collaborations have a significant positive impact on productivity and citations representing the advantage of “super” social ties characterized by trust, conviction, and commitment.
You et al.	2015	Two real-world citation datasets: The citation network of the American Physical Society (APS) journals and the condensed matter (Cond-mat) citation network of the arxiv.org online preprint repository	A multi-agent modeling framework	The work efficiency strongly affects agents’ academic outputs and impacts under a wide variety of conditions. Research direction selectivity plays a less important role, since the results indicate that a selection of hot research topics alone cannot provide sustainable academic careers under intensely competitive conditions.

Carvalho – Batty	2006	A total of 116,771 distinct authors with a U.S. address.	The productivity of U.S. research centres in computer science was highly skewed and the physical location of research centres in the U.S. formed a fractal set.
------------------	------	--	---

- Ackers, L. 2005a Moving people and knowledge: Scientific mobility in the European Union I. *International Migration*, 43 (5):99-131.
- Ackers, L. 2005b Promoting scientific mobility and balanced growth in the European research area. *Innovation*, 18 (3):301-317.
- Ackers, L. 2007 Legislating for equality? Working hours and progression in science careers. *European Law Journal*, 13 (2):169-185.
- Ackers, L. – Oliver, L. 2007 From flexicurity to flexequality?: The impact of the fixed-term contract provisions on employment in science research. *International Studies of Management & Organization*, 37 (1):53-79.
- Bentley, P. 2011 Gender differences and factors affecting publication productivity among Australian university academics. *Journal of Sociology*, 48 (1):85-103.
- Bonzi, S. 1992 Trends in research productivity among senior faculty. *Information Processing & Management*, 28 (1):111-120.
- Burrell, Q. 2007 Hirsch index or Hirsch rate? Some thoughts arising from Liang's data. *Scientometrics*, 73 (1):19-28.
- Canibano, C. – Bozeman, B. 2009 Curriculum vitae method in science policy and research evaluation: the state-of-the-art. *Research Evaluation*, 18 (2):86-94.
- Canibano, C. – Otamendi, J. – Andujar, I. 2008 Measuring and assessing researcher mobility from CV analysis: the case of the Ramón y Cajal programme in Spain. *Research Evaluation*, 17 (1):17-31.
- Carvalho, R. – Batty, M. 2006 The geography of scientific productivity: Scaling in US computer science. *Journal of Statistical Mechanics: Theory and Experiment*, 2006 (10):P10012.
- Chakraborty, T. – Tammana, V. – Ganguly, N. – Mukherjee, A. 2014 Understanding and modeling diverse scientific careers of researchers. *Journal of Informetrics*, 9 (1):69-78.
- Cole, J. R. – Zuckerman, H. 1984 The productivity puzzle. *Advances in motivation and achievement. Women in science*, 2:218-258.
- Corley, E. – Bozeman, B. – Gaughan, M. 2003 Evaluating the impacts of grants on women scientist careers: the curriculum vitae as a tool for research assessment. In Shapira, P – Kuhlmann, S. eds. *Learning from Science and Technology Policy Evaluation: Experiences from the US and Europe*. Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, 293-315.
- de Pater, I. E. 2005 *Doing things right or doing the right thing: a new perspective on the gender gap in career success*. PhD Thesis. Amsterdam, University of Amsterdam.
- Dietz, J. S. – Bozeman, B. 2005 Academic careers, patents, and productivity: industry experience as scientific and technical human capital. *Research Policy*, 34 (3):349-367.
- Dietz, J. S. – Chompalov, I. – Bozeman, B. – Lane, E. O. N. – Park, J. 2000 Using the curriculum vita to study the career paths of scientists and engineers: An exploratory assessment. *Scientometrics*, 49 (3):419-442.
- Ding, J. – Yang, L. – Liu, Q. 2011 Measuring the academic impact of researchers by combined citation and collaboration impact. *Proceedings of the 14th International Conference on Scientometrics and Informetrics*, 1177-1187.
- Duch, J. – Zeng, X. H. T. – Sales-Pardo, M. – Radicchi, F. – Otis, S. – Woodruff, T. K. et al 2012 The possible role of resource requirements and academic career-choice risk on gender differences in publication rate and impact. *PloS one*, 7 (12):e51332.
- Efron, N. – Brennan, N. A. 2011 Citation analysis of Australia-trained optometrists. *Clinical and Experimental Optometry*, 94 (6):600-605.
- Egghe, L. 2010 Conjugate partitions in informetrics: Lorenz curves, h-type indices, Ferrers graphs and Durfee squares in a discrete and continuous setting. *Journal of Informetrics*, 4 (3):320-330.
- Enders, J. 2005 Border crossings: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. *Higher Education*, 49 (1-2):119-133.

- Enders, J. – De Weert, E. 2004 Science, training and career: Changing modes of knowledge production and labour markets. *Higher Education Policy*, 17 (2):135-152.
- Fernandez-Zubieta, A. – Geuna, A. – Lawson, C. 2015 Mobility and productivity of research scientists. In Geuna, A. ed. *Global Mobility of Research Scientists: The Economics of Who Goes Where and Why*. Elsevier, 105-131.
- Fernandez-Zubieta, A. – Geuna, A. – Lawson, C. 2013 *Researchers mobility and its impact on scientific productivity*. Turin, University of Turin, Working paper No. 13/2013.
- Fox, M. F. 1983 Publication productivity among scientists: A critical review. *Social Studies of Science*, 13 (2):285-305.
- Fox, M. F. 1985 Location, sex-typing, and salary among academics. *Work and Occupations*, 12 (2):186-205.
- Fox, M. F. 2001 Women, science, and academia Graduate Education and Careers. *Gender & Society*, 15 (5):654-666.
- Fox, M. F. 2005 Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science*, 35 (1):131-150.
- Franceschini, F. – Maisano, D. 2011 Proposals for evaluating the regularity of a scientist's research output. *Scientometrics*, 88 (1):279-295.
- Gaughan, M. – Bozeman, B. 2002 Using curriculum vitae to compare some impacts of NSF research grants with research center funding. *Research Evaluation*, 11 (1):17-26.
- Gaughan, M. – Ponomarev, B. 2008 Faculty publication productivity, collaboration, and grants velocity: using curricula vitae to compare center-affiliated and unaffiliated scientists. *Research Evaluation*, 17 (2):103-110.
- Gaughan, M. – Robin, S. 2004 National science training policy and early scientific careers in France and the United States. *Research Policy*, 33 (4):569-58
- Hack, T. F. – Crooks, D. – Plohman, J. – Kepron, E. 2010 Research citation analysis of nursing academics in Canada: identifying success indicators. *Journal of Advanced Nursing*, 66 (11):2542-2549.
- Kyvik, S. – Teigen, M. 1996 Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology & Human Values*, 21 (1):54-71.
- Leahey, E. 2006 Gender differences in productivity: Research specialization as a missing link. *Gender & Society*, 20 (6):754-780.
- Leong, F. T. L. – Leung, K. 2004 Academic careers in Asia: A cross-cultural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (2):346-357.
- Liang, L. 2006 h-index sequence and h-index matrix: Constructions and applications. *Scientometrics*, 69 (1):153-159.
- Lindahl, J. – Danell, R. 2016 The information value of early career productivity in mathematics: a ROC analysis of prediction errors in bibliometrically informed decision making. *Scientometrics*, 109 (3): 2241-2262.
- Long, J. S. 1992 Measures of sex differences in scientific productivity. *Social Forces*, 71 (1):159-178.
- Long, J. S. – Fox, M. F. 1995 Scientific careers: Universalism and particularism. *Annual Review of Sociology*, 21 (1):45-71.
- Mangematin, V. 2001 Individual careers and collective research: is there a paradox? *International Journal of Technology Management*, 22 (7-8):670-675.
- Matia, K. – Nunes Amaral, L. A. – Luwel, M. – Moed, H. F. – Stanley, H. E. 2005 Scaling phenomena in the growth dynamics of scientific output. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 56 (9):893-902.
- McBrier, D. B. 2003 Gender and career dynamics within a segmented professional labor market: The case of law academia. *Social Forces*, 81 (4):1201-1266.
- Morano-Foadi, S. 2005 Scientific mobility, career progression, and excellence in the European research area. *International Migration*, 43 (5):133-162.
- Petersen, A. M. 2015 Quantifying the impact of weak, strong, and super ties in scientific careers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112 (34):E4671-E4680.
- Petersen, A. M. – Jung, W.-S. – Yang, J.-S. – Stanley, H. E. 2011 Quantitative and empirical demonstration of the Matthew effect in a study of career longevity. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108 (1):18-23.
- Petersen, A. M. – Riccaboni, M. – Stanley, H. E. – Pammolli, F. 2012 Persistence and uncertainty in the academic career. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (14):5213-5218.

- Petersen, A. M. – Wang, F. – Stanley, H. E. 2010 Methods for measuring the citations and productivity of scientists across time and discipline. *Physical Review E*, 81 (3):036114.
- Probert, B. 2005 I just couldn't fit it in: Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work & Organization*, 12 (1):50-72.
- Prpi, K. 2002 Gender and productivity differentials in science. *Scientometrics*, 55 (1):27-58.
- Sandström, U. 2009 Combining curriculum vitae and bibliometric analysis: mobility, gender and research performance. *Research Evaluation*, 18 (2):135-142.
- Sax, L. J. – Hagedorn, L. S. – Arredondo, M. – DiCrisi, F. A. 2002 Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors. *Research in Higher Education*, 43 (4):423-446.
- Sonnert, G. – Holton, G. J. 1995 *Who succeeds in science? The gender dimension*. Rutgers University Press.
- Symonds, M. R. E. – Gemmell, N. J. – Braisher, T. L. – Gorringer, K. L. – Elgar, M. A. 2006 Gender differences in publication output: towards an unbiased metric of research performance. *PloS one*, 1 (1):e127.
- Teodorescu, D. 2000 Correlates of faculty publication productivity: A cross-national analysis. *Higher Education*, 39 (2):201-222.
- Woolley, R. – Turpin, T. 2009 CV analysis as a complementary methodological approach: investigating the mobility of Australian scientists. *Research Evaluation*, 18 (2):143.
- Xie, Y. – Shauman, K. A. 1998 Sex differences in research productivity: New evidence about an old puzzle. *American Sociological Review*, 63 (67):847-870.
- Xie, Y. – Shauman, K. A. 2003 *Women in science: Career processes and outcomes*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- You, Z.-Q. – Han, X.-P. – Hadzibeganovic, T. 2016 The role of research efficiency in the evolution of scientific productivity and impact: An agent-based model. *Physics Letters A*, 380 (7):828-836.
- Zhang, L. – Glänzel, W. 2012 Where demographics meets scientometrics: Towards a dynamic career analysis. *Scientometrics*, 91 (2):617-630.
- ## References
- Abbott, A. – Cyranoski, D. – Jones, N. – Maher, B. – Schiermeier, Q. – Van Noorden, R. 2010 Do metrics matter? Many researchers believe that quantitative metrics determine who gets hired and who gets promoted at their institutions. With an exclusive poll and interviews, Nature probes to what extent metrics are really used that way. *Nature*, 465 (7300):860-863.
- Almeida, P. – Kogut, B. 1999 Localization of knowledge and the mobility of engineers in regional networks. *Management science*, 45 (7):905-917.
- Amarnani, R. K. – Garcia, P. R. J. M. – Restubog, S. L. D. – Bordia, P. – Bordia, S. 2016 Do you think I'm worth it? The self-verifying role of parental engagement in career adaptability and career persistence among STEM students. *Journal of Career Assessment*, 1069072716679925.
- Antonelli, C. – Franzoni, C. – Geuna, A. 2011 The organization, economics, and policy of scientific research: what we do know and what we don't know an agenda for research. *Industrial and Corporate Change*, 20 (1):201-213.
- Baruch, Y. – Hall, D. T. 2004 The academic career: a model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64 (2):241-262.
- Boyack, K. W. – Klavans, R. – Börner, K. 2005 Mapping the backbone of science. *Scientometrics*, 64 (3):351-374.
- Bozeman, B. – Corley, E. 2004 Scientists' collaboration strategies: implications for scientific and technical human capital. *Research Policy*, 33 (4):599-616.
- Bozeman, B. – Dietz, J. S. – Gaughan, M. 2001 Scientific and technical human capital: an alternative model for research evaluation. *International Journal of Technology Management*, 22 (7-8):716-740.
- Bozeman, B. – Rogers, J. D. 2002 A churn model of scientific knowledge value: Internet researchers as a knowledge value collective. *Research Policy*, 31 (5):769-794.
- Burrell, Q. 2007 Hirsch index or Hirsch rate? Some thoughts arising from Liang's data. *Scientometrics*, 73 (1):19-28.

- Cole, S. – Cole, J. R. 1967 Scientific output and recognition: A study in the operation of the reward system in science. *American Sociological Review*, 31 (6):377-390.
- Craig, B. A. – Sendi, P. P. 2002 Estimation of the transition matrix of a discrete-time Markov chain. *Health Economics*, 11 (1):33-42.
- Crescenzi, R. – Pietrobelli, C. – Rabelotti, R. 2014 Innovation drivers, value chains and the geography of multinational corporations in Europe. *Journal of Economic Geography*, 14 (6):1053-1086.
- Culié, J.-D. – Khapova, S. N. – Arthur, M. B. 2014 Careers, clusters and employment mobility: The influences of psychological mobility and organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (2):164-176.
- Dietz, J. S. – Bozeman, B. 2005 Academic careers, patents, and productivity: industry experience as scientific and technical human capital. *Research Policy*, 34 (3):349-367.
- Dietz, J. S. – Chompalov, I. – Bozeman, B. – Lane, E. O. N. – Park, J. 2000 Using the curriculum vita to study the career paths of scientists and engineers: An exploratory assessment. *Scientometrics*, 49 (3):419-442.
- Egghe, L. 2006. Theory and practise of the g-index. *Scientometrics*, 69 (1):131-152.
- Egghe, L. 2010 Conjugate partitions in informetrics: Lorenz curves, h-type indices, Ferrers graphs and Durfee squares in a discrete and continuous setting. *Journal of Informetrics*, 4 (3):320-330.
- Ehrich, L. C. – Hansford, B. – Tennent, L. 2004 Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 40 (4):518-540.
- Enders, J. 2005 Border crossings: Research training, knowledge dissemination and the transformation of academic work. *Higher Education*, 49 (1-2):119-133.
- Erola, J. – Moio, P. 2007 Social mobility over three generations in Finland, 1950–2000. *European Sociological Review*, 23 (2):169-183.
- Geuna, Ald – Kataishi, Rodrigo – Toselli, Manuel – Guzman, Eduardo – Lawson, Cornelia – Fernandez-Zubieta, Ana – Barros, Beatriz 2015 SiSOB data extraction and codification: A tool to analyze scientific careers. *Research Policy*, 44 (9):1645-1658.
- Glänzel, W. – Debackere, K. – Meyer, M. 2007 Triad or tetrad? On global changes in a dynamic world. *Scientometrics*, 74 (1):71-88.
- Glänzel, W. 2006 On the opportunities and limitations of the H-index. *Science Focus*, 1 (1):10-11.
- Goulet, V. – Jacques, M. – Pigeon, M. 2009 Expert: Modeling without data using expert opinion. *The R Journal*, 1 (1):31-36.
- Guevara, M. R. – Hartmann, D. – Aristaran, M. – Mendoza, M. – Hidalgo, C. s. A. 2016 The research space: using career paths to predict the evolution of the research output of individuals, institutions, and nations. *Scientometrics*, 109 (3):1695-1709.
- Hauknes, Johan – Ekeland, Anders 2002 Mobility of researchers policy, models and data. Norway, STEP report, 4. On-line: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/273341/STEPrapport2002-4.pdf?sequence=1>
- Hirsch, J. E. 2005 An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, 102 (46):16569-16572.
- Hunter, L. – Leahey, E. 2010 Parenting and research productivity: New evidence and methods. *Social Studies of Science*, 40 (3):433-451.
- Iglesias, J. E. – Pecharroman, C. 2007 Scaling the h-index for different scientific ISI fields. *Scientometrics*, 73 (3):303-320.
- Keith, B. – Babchuk, N. 1998 The quest for institutional recognition: A longitudinal analysis of scholarly productivity and academic prestige among sociology departments. *Social Forces*, 76 (4):1495-1533.
- Ladinsky, J. 1967 Occupational determinants of geographic mobility among professional workers. *American Sociological Review*, 253-264.
- Lane, J. 2010 Let's make science metrics more scientific. *Nature*, 464 (7288):488-489.
- Leahey, E. 2006. Gender differences in productivity: Research specialization as a missing link. *Gender & Society*, 20 (6):754-780.
- Lee, L. S. – Pusek, S. N. – McCormack, W. T. – Helitzer, D. L. – Martina, C. A. – Dozier, A. M. – Ahluwalia, J. S. – Schwartz L. S. – McManus L. M. – Reynolds, B. D. – Haynes, E. N. – Rubio, D. M. 2012 Clinical and translational scientist career success: metrics for evaluation. *Clinical and Translational Science*, 5 (5):400-407.

- Liang, L. 2006 h-index sequence and h-index matrix: Constructions and applications. *Scientometrics*, 69 (1):153-159.
- Lincicum, David. 2001 Inevitable conflict: California's policy of worker mobility and the doctrine of inevitable disclosure. *Southern California Law Review*, 75:1257-1280.
- Long, J. S. – Allison, P. D. – McGinnis, R. 1979 Entrance into the academic career. *American Sociological Review*, 43 (9):816-830.
- Merton, R. K. 1957 Priorities in scientific discovery: a chapter in the sociology of science. *American Sociological Review*, 22 (6):635-659.
- Merton, R. K. 1961 Singletons and multiples in scientific discovery: A chapter in the sociology of science. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 105 (5):470-486.
- Moher, D. – Liberati, A. – Tetzlaff, J. – Altman, D. G. – Prisma, G. 2009 Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS med*, 6(7):e1000097.
- Nunn, A. 2012 The political economy of competitiveness and social mobility. *British Politics*, 7 (2):86-110.
- Petersen, A. M. – Jung, W.-S. – Yang, J.-S. – Stanley, H. E. 2011 Quantitative and empirical demonstration of the Matthew effect in a study of career longevity. *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, 108 (1):18-23.
- Petersen, A. M. – Wang, F. – Stanley, H. E. 2010 Methods for measuring the citations and productivity of scientists across time and discipline. *Physical Review E*, 81 (3):036114.
- Radicchi, F. – Fortunato, S. – Castellano, C. 2008 Universality of citation distributions: Toward an objective measure of scientific impact. *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, 105 (45):17268-17272.
- Reskin, B. F. 1977 Scientific productivity and the reward structure of science. *American Sociological Review*, 41 (5):491-504.
- Rogers, A. A. 1966 Markovian policy model of interregional migration. *Papers of the Regional Science Association*, Springer, 17:205-224.
- Sahel, J.-A. 2011 Quality versus quantity: assessing individual research performance. *Science Translational Medicine*, 3 (84):84cm13-84cm13.
- Seglen, P. O. 1992 The skewness of science. *Journal of the American Society for Information Science*, 43 (9):628.
- Spilerman, S. 1972 The analysis of mobility processes by the introduction of independent variables into a Markov chain. *American Sociological Review*, 37 (3): 277-294.
- Stephan, P. E. – Levin, S. G. 1992 Striking the mother lode in science: The importance of age, place, and time. New York, Oxford University Press, USA.
- Sullivan, S. E. – Arthur, M. B. 2006 The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1):19-29.
- Tenzer, H. – Pudelko, M. – Harzing, A.-W. 2014 The impact of language barriers on trust formation in multinational teams. *Journal of International Business Studies*, 45 (5):508-535.
- Toffler, Alvin – Nathan, M. 1970 *Future shock*. Royal Victorian Institute for the Blind Tertiary Resource Service, 150.
- Van Balen, B. – van Arensbergen, P. – van der Weijden, I. – van den Besselaar, P. 2012 Determinants of success in academic careers. *Higher Education Policy*, 25 (3):313-334.
- Van den Besselaar, P. – Leydesdorff, L. 2009 Past performance, peer review and project selection: a case study in the social and behavioral sciences. *Research Evaluation*, 18 (4):273-288.
- Wallace, M. L. – Larivière, V. – Gingras, Y. 2009 Modeling a century of citation distributions. *Journal of Informetrics*, 3 (4):296-303.
- Wells, R. S. – Seifert, T. A. – Padgett, R. D. – Park, S. – Umbach, P. D. 2011 Why do more women than men want to earn a four-year degree? Exploring the effects of gender, social origin, and social capital on educational expectations. *The Journal of Higher Education*, 82 (1):1-32.
- You, Z.-Q. – Han, X.-P. – Hadzibeganovic, T. 2016 The role of research efficiency in the evolution of scientific productivity and impact: An agent-based model. *Physics Letters A*. 380 (7):828-836.
- Zanakis, S. H. – Maret, M. W. 1980 A Markov chain application to manpower supply planning. *Journal of the Operational Research Society*, 31 (12):1095-1102.

MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA A NŐI KUTATÓI KARRIERÚTBAN

Absztrakt¹

Tanulmányunkban a női oktatói-kutatói karrierutat közelítjük meg a munka-magánélet egyensúlyának kérdésköre felől. A munkahelyi és magánéleti teendők összehangolását tárgyaló irodalmak elsősorban a munkaerőpiac versenyszférájával foglalkoznak, az állami vagy civil szektor viszonylag kevés hangsúlyt kap a témában. A nemzetközi (elsősorban tengerentúli) szakirodalom az elmúlt egy-másfél évtizedben kezdett erőteljesebben foglalkozni a felsőoktatás világával, amely sajátos komplexum az ott folyó tevékenységek és az érintett szektorok sokfélesége miatt. Írásunkban a felsőoktatási rendszer szereplői közül az akadémiai társadalomra, az oktató-kutató állományra fókuszálunk. A társadalmi nemek felől történő megközelítést a női karrierút sajátossága indokolja, amelyet a szociológiai, oktatásszociológiai és jól-léttel összefüggő diskurzusok mentén tárgyalunk.

Kulcsszavak: női karrierutak, munka-magánélet egyensúly, női akadémikusok.

Abstract

Work-life balance on the career path of female researchers

In our study, we approach the women's teacher-researcher career path from the view of work-life balance. Literature dealing with the harmonisation of work and private life is primarily concerned with the competitive sphere of the labour market, while the public or civil sector has relatively little emphasis on this issue. International (mainly overseas) literature has started to focus more on the world of higher education in the past one and a half decade, which is a peculiar phenomenon due to its activities and the diversification of the sectors concerned. Among the actors of the higher education system we are dealing with the academic

1 A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH 116102) által támogatott kutatás keretében készült. Karriermodellek és karrierépítés a kutatás-fejlesztésben. Különbségek és egyenlőtlenségek a munkaerő-piaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében

society, including the educators and researchers. The gender approach is justified by the specificity of the female career path, which is discussed along sociological, pedagogical and well-connected discourses.

Keywords: women's career path, work-life balance, female academics.

Bevezető

A munka-magánélet problémájának társadalmi és gazdasági háttere

A XX. század második felében a fejlett országokban zajló jelentős társadalmi-gazdasági folyamatok hozzájárultak a családok szerkezetének, alapvető működésének átalakulásához. Fokozatosan nőtt és nő ma is a nők foglalkoztatási szintje, munkaerőpiaci szerepvállalása, amely változást azonban nem követte lényegi módosulás a családon belüli munkamegosztásban, így a mai dolgozó nőkre kettős teher nehezedik. Bár a keresőmunka vállalásában kiegyenlítődség mutatkozik, általános jelenség, hogy a nők háztartási munkára és gyermekgondozási feladatokra fordított ideje kivétel nélkül minden európai országban változatlanul jóval több, mint a férfiak esetében, így a magyar nők is az átlagosnál nagyobb szerepet vállalnak a családi élet megszervezésében (Herche 2010:67; Pongrácz – Murinkó 2009:116).

A háztartási munka megosztásában tapasztalható nemi egyenlőtlenség tehát egy nemzeti határon túlmutató jelenség, az otthoni tevékenységek túlnyomó részét kivétel nélkül minden európai országban nők végzik (Herche 2010:84). Különbség mutatkozik azonban az egyes európai országokban az otthoni munka megosztására vonatkozóan, Európa nyugati felére egalitáriusabb munkamegosztás jellemző (Pongrácz – Murinkó 2009). Livia Olah, magyar származású svéd szociológus a családpolitika és a gyermekvállalás összefüggéseit kutatva ötféle családpolitikai modellt különböztet meg az európai törvénykezésben: a „kétkeresős”, az „általános családtámogatási”, a „piaci irányultságú”, a „latin”, valamint a kétkeresős és piaci irányultságú politikákat ötvöző „posztoszocialista átmeneti” modelleket. Ebbe az utóbbi típusba tartozik hazánk is, ennek

jellemzője, hogy miközben kényszerből mindkét szülő dolgozik, de otthon már nem osztják meg a munkát, ahogyan például a Skandináviában honos „kétkeresős modell” esetében történik (Olah – Bernhardt 2008; Olah – Fahlen 2013).

A hazai helyzetet jól illusztrálja az a 2008. évi Gallup kutatás, amely a munka és magánélet összeegyeztetését vizsgálta, és amelyben a gyermeknevelés feladataival kapcsolatos foglalkoztatási preferenciákra is kitértek. Az Európai Unió tagállamainak munkavállalói közül 51%-a válaszolta azt, hogy nehéznek vagy nagyon nehéznek tartja a munka és magánélet összeegyeztetését. Míg a legkevésbé nehéznek Finnországban tartják ezt (20%), addig a legnehezebbnek Magyarországon (77%) (Fertetics 2009; Gallup 2009). Egyes országok gyakorlatától függetlenül általánosságban elmondható, hogy nem kedvez a gyermekvállalásnak a hagyományos karriermodell sem (1. ábra).

Az ábra folyamatos, fokozatos, lineáris szakmai fejlődést tükröz, a kiugrásra 25-35 éves korban van lehetőség. Aki ezt elmulasztja, annak ritkán adódik második lehetőség, vagyis lemarad. Ez az az életkor, amikor a nők gyermekvállalásra biológiailag a legalkalmasabbak, így azok a nők, akik gyermeket vállalnak, hátrányba kerülnek karrierjük építése során. A nők számára alkalmas modell a klasszikus karrier modellel szemben nem lineáris, folyamatos, sokkal inkább ciklikus, hosszabb-rövidebb megszakításokkal tarkított, így a gyermekvállalásra is tudnak koncentrálni, időt fordítani (Ternovszky 2009:9). A hagyományos karriermodell szemléleti jellemzője emellett a teljes munkaidős fizikai jelenlétű foglalkoztatás, ami szintén nem kedvez a nőknek, családoknak. Ternovszky megfogalmazásában „*Teljes erővel, teljes időben, mindig ott kell lenni. A fizikai jelenlét túldimenzionálásának megnyilvánulásait nap mint nap tetten érhetjük. Nagyon sok esetben nem a teljesítmény, az eredmény, hanem a teljes munkaidős jelenlét számít. Sőt ma már a túlmunka is sokszor az elkötelezettség mutatója, még ha nincs is valójában szükség rá*” (Ternovszky 2009:8).

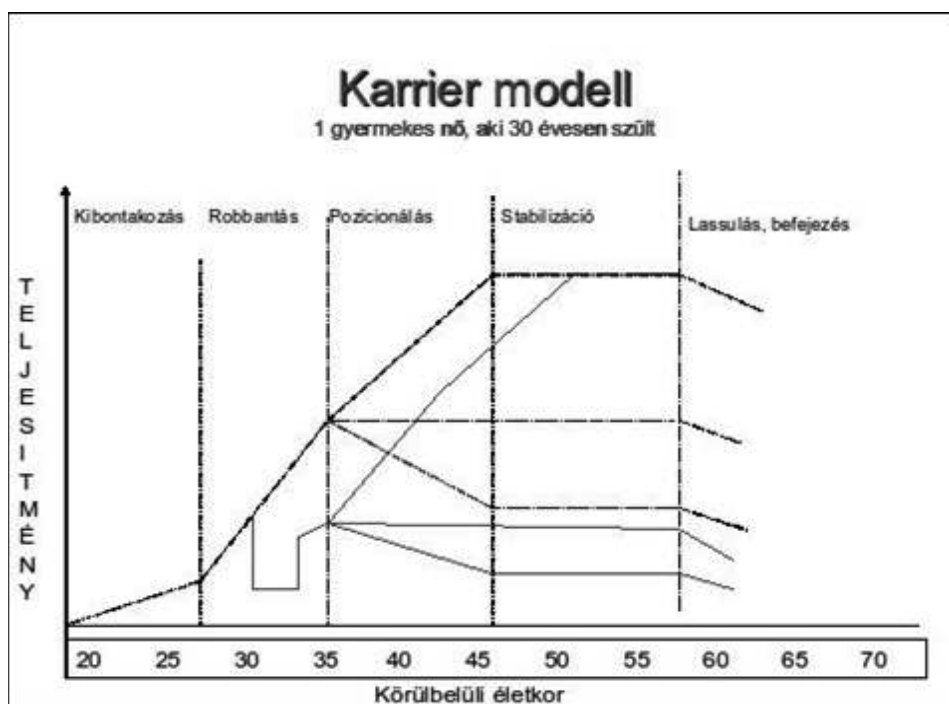
A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a nők számára a leginkább elfogadott munkakarrier típus a „kettős kötődésű karrier”, amely a „családi karrier” és a „munkaerő-piaci karrier” ötvözését jelenti. A gyermeket vállaló nők munkahelyi karrierje időről-időre megszakad, ugyanis azt rövidebb-hosszabb ideig felfüggesztik gyermekszülés miatt. A munkahelyi karriernek ilyen módon történő szüneteltetése korlátozza előmenetelüket és hozzájárul a kereset-

különbség állandósulásához (Koncz 2016:34). A „kettős kötődésű karrierű” nők esetében a karrier és a családi teendők összehangolása az életpálya menedzselésének leginkább neuralgikus eleme. Ezek a dolgozó anyák a kereső munka és az otthoni, családdal, háztartással, gyerekekkel összefüggő feladatok összehangolását „művészi fokon” végzik (Sekaran – Hall 1989). Próbálják megtalálni az egyensúlyt a család és a munka világa között, ennek során rendkívüli pszichikai és társadalmi túlterheltségnek vannak kitéve ma hazánkban, és mivel több területen kell megfelelniük, túlterheltté válnak (Koncz 2005).

Nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy a nőkre háruló kettős teher társadalmi-demográfiai okok következtében a jövőben várhatóan nem csökkenni, hanem éppen ellenkezőleg, növekedni fog. Az előregedő európai társadalmakban az eltartó-eltartott arány egyfelől csak a nők jelenleginél is nagyobb arányú gazdasági aktivitásával lesz javítható. Másfelől az időskorúak arányának relatív csökkenése és a nyugdíjrendszerek finanszírozása hosszú távon csak a termékenységi mutatók javulása útján biztosítható. Ilyen módon a családok, a nők reprodukciós funkciójának teljesítése fontos nemzetstratégiai kérdéssé válik (Pongrácz 2005:73).

Megkerülhetetlen kérdés tehát, hogyan lehet mindezek tükrében a családi életet, a gyermekvállalást és nevelést, valamint a nők tágabb társadalmi szerepvállalását harmonikusan összeegyeztetni. Mind a társadalom, mind a családok, mind a dolgozó anyák közös érdeke ugyanis, hogy a nők is jelen tudjanak lenni a munkaerő-piacon. Ennek hátterében egyrészt a kétkeresős családmodell általánossá válása áll, mára ugyanis az egykeresős családmodell életképtelenné vált, nem képes biztosítani a családok számára a megélhetési minimumot. Kevés család engedheti meg magának, hogy csak a férfi dolgozzon, a biztos megélhetés egy keresővel sok háztartásban veszélybe kerülne. A nők tömeges munkavállalása tehát nem szabad választáson alapuló döntés, sokkal inkább a megélhetés kényszeréből fakad, a család megélhetése miatt ugyanis a nőnek is dolgoznia kell (Pongrácz 2001:44; Valuch 2009). A nők munkaerőpiaci jelenlétét a munka jelentőségének megváltozása is indokolja: a munkavégzés szükségszerűségéből fokozatosan az önmegvalósítás eszközévé is válik. Emellett sem a nő, sem a társadalom érdekét nem szolgálja, ha a nők képzésének eredménye nem hasznosul, az elvész a társadalom számára.

A nők életének ma az egyik legnehezebb feladata megtalálni az egyensúlyt a munka és a család között, ami azonban nemcsak az ő ügyük, ez az egész



1. ábra: A hagyományos karriermodell. Forrás: Ternovszky 2009:8.

társadalom számára prioritást kell, hogy élvezzen (Ternovszky 2009:13). A munka és a magánélet egyensúlyára való törekvés a társadalom, a munkavállalók és a munkaadók közös ügye, amelyre jó megoldást nyújthatnak a klasszikustól eltérő rugalmas munkavégzési formák. Az atipikus formák lehetővé teszik, hogy a munka és a magánélet ne egymást kizáró, hanem összehangolásuk által egymást erősítő tényezők legyenek.

A társadalom és gazdaság fejlődésében kulcs szerephez jut a munka és család közötti egyensúly, amelynek fenntartása legfőképpen a nőknél, női munkavállalókon múlik. Igazán optimális az lenne, ha a nők és a családok meg tudnák felelni a mai többszörös szerepelvárásoknak. A helyzet rendezése céljából szakítani kellene azzal a felfogással, hogy a gyermek a nő ügye, hiszen a romló demográfiai statisztikák és alacsony termékenységi mutatók közepette az előregedő társadalmunkban a gyermekvállalás egyre inkább kulcsfontosságú kérdésnek tekinthető (Kopp – Skrabski 2007).

Munka-magánélet egyensúlya az akadémiai szférában – hazai szakirodalmi kitekintés

Bár egyre növekvő számban szereznek diplomát, a kialakult sztereotípiák és a jogi akadályok mellett

saját belső kételyekkel is meg kellett küzdeniük azoknak a nőknek, akik a fent leírtak ellenére vonzódtak a tudományos pályákhoz. A szocializmus a korábbi kultúrpolitikánál jóval szélesebbre tárta a felsőoktatás kapuját a nők előtt, s ez leginkább a hallgatói létszám változásán volt mérhető. A nők többsége élt is a megváltozott lehetőségekkel, s természetesen a megnövekedett hallgatói számból egyre több tehetséges, a tudományos pálya iránt elhivatottságot érző nő került ki (Kissné 2002, 2005). Különbséget kell tennünk azonban a különböző egyetemi karok és szakok között. A tanulmányi ágak szerinti nemi szegregáció tetten érhető: magas a női arány az óvodapedagógus, tanító- és tanárképzésben valamint a bölcsészettudományi – humán és társadalomtudományi – és az egészségügyi főiskolákon. Hasonló a nők és férfiak megjelenési aránya az orvosi, a közgazdasági, a jogi és államigazgatási képzésben, s alacsonynak mondható a nők aránya a mérnökképzésben, műszaki képzésben és néhány természet-tudományi szakon (Hrubos 2001).

„A diplomás nők karrierépítése jóval lassúbb, mint a férfiaké. És még nehezebbnek tűnik a nők helyzete, ha életcélként a tudományos kutatást választják” – fogalmazza meg Palasik Mária (2008:6) tanulmányában. A magyar oktatók és kutatók munkájukat vagy egyetemi tanszékeken, vagy tudományos intézetekben folytathatják, s ez utóbbiak vagy a Magyar Tu-

dományos Akadémiához kötődnek, vagy a vállalati szférához kapcsolódnak. S bár a nők felsőoktatáson belüli aránya az ötvenes évektől folyamatosan emelkedik, a tudományos intézetek munkájában jóval kisebb arányban vesznek részt a nők, mint arra az értelmiségen belüli arányukból következtetnénk (Palasik 2008).

A rendszerváltozás után, az 1990-es évek elején markánsan megnőtt a női kutatók aránya, majd 1995 óta gyakorlatilag egy szinten van, miközben az arányok mögött igen jelentős változások történtek a kutatók számában. A nők arányának növekedése az 1990–1995 közötti időszakban a kutatók számának drámai – majdnem egyharmadnyi – csökkenésével párosult, s bár 2005-re a kutatók összlétszáma visszatért a 30.000 körüli szintre, a nők aránya nem csökkent. Ennek okai között többek közt az állhat, hogy a rendszerváltozás után jelentős mértékű létszámcökkentéseket hajtottak végre mind az egyetemi mind a tudományos kutatóintézetek szférájában, és felszámolták az állami nagyvállalatokhoz kapcsolódó tudományos kutatóintézetek többségét. Emellett a tudományos kutatók fizetése alacsony szinten maradt, ezért a férfiak a jobb kereseti lehetőségeket követve a magánszférába vonultak ki (Palasik 2008).

Magyarországon – az Európai Unió legtöbb országához hasonlóan – a diplomát szerzők többsége nő, s a doktori fokozatot (PhD) szerzők között ez az arány 40-50 százalék körüli. Azonban számuk alacsony az egyetemi kutatásokban, és arányuk tovább csökken az egyetemi hierarchia magasabb szintjein (Papp – Groó 2005; Szántó – Susánszky – Palasik 2008).

„A kutatói pálya tekintélye az utóbbi 15 évben fokozatosan csökkent, sok tehetséges kutató más területen vagy külföldön folytatta tevékenységét” – összegzi Papp Eszter (2006:7) tanulmányában, majd hozzáteszi *„a kormányzati elkötelezettség a K+F támogatására sem mutatkozott határozottnak”* (Papp 2006:7). Többek között ennek hatására – hasonlóan azokhoz a szakmákhoz, ahol nem jellemzőek a magas keresetek – nőtt a nők száma a kutatással foglalkozók körében. Emellett fennáll annak a lehetősége, hogy amint az állam prioritásai között jobban előtérbe kerül a kutatás-fejlesztés, és emelkedik a finanszírozása, a kutatói pálya ismét népszerűbbé válik, presztízse visszatér, és fel fognak erősödni a nők kiszorítására irányuló társadalmi hatások. A többi európai országhoz hasonlóan Magyarországon is a műszaki tudományok területén a legalacsonyabb a női kutatók aránya, ezt a természettudományokban elfoglalt

hely követi. A legtöbb tudományos fokozatot pedig a társadalom- és bölcsészettudomány területén szerzik a nők, ezt követi a természettudomány és az orvostudomány.

Magyarország sok fiatal női és férfi tehetséget kiképez, azonban a nők az idő múlásával fokozatosan „elfognak”, „eltűnnek” a pályáról: míg a diploma megszerzésekor a nők aránya 50% feletti, a kutatás és felsőoktatás vezetői pozícióiban évek óta 12% körül mozog, az akadémikusok között 7% (Csépe 2008, 2017). Azonban mivel a humán erőforrás ezen részének a képzésébe befektetett pénz és energia nem hasznosul megfelelőképpen, ez nagy veszteséget jelent az ágazatra és a gazdaság egészére, valamint a társadalom számára is (Papp – Groó 2005; Papp 2006), hiszen nem pusztán a társadalmi együttélésünk elvei és a nők lehetőségei sérülnek, hanem az egész társadalmat veszteség érheti (Hain 2007).

A tudományos szféra nemi megoszlására vonatkozó hazai statisztikai adatokat Európa többi országához hasonló képet mutatnak, de súlyos probléma, hogy sem a nők esélyegyenlősége, sem a kutatás-fejlesztés nem kiemelt terület napjainkban, így a nők esélyegyenlősége a kutatásban téma kétszeresen hátrányos helyzetben van. A kutatásban dolgozó nők és férfiak vagy egyáltalán nem ismerik a problémakört, vagy kellő információ és tájékoztatás hiányában elutasítják, illetve tagadják létezését (Papp 2006). Azonban külföldi kutatásokat is figyelembe véve a kép már árnyaltabb: feltételezhető, hogy kiegyenlítődik a nők és férfiak aránya a tudományos grádics többi fokán is (Zimmer 2003).

Számos vizsgálat foglalkozik a nők és tudomány, a nők és karrier témakörével (Breithaupt 2001; Nagy 2001; Paksi 2014; Palasik 2008; Szántó – Susánszky – Palasik 2008; Tornyai 2008). Amennyiben röviden szeretnénk összefoglalni az eredményeket, Nagy Beáta (2001) megállapításai magukért beszélnek: kifordítva a jól ismert mondást, minden sikeres nő mögött áll egy férfi – tehát a család, a közvetlen környezet támogatása pótolhatatlan jelentőségű ahhoz, hogy a nők komoly karriert fussanak be. Emellett nem feledkezhetünk meg arról a támogatásról sem, melynek során a háztartással kapcsolatos feladatok elvégzésében vállal a férj, a család jelentős részt.

A legtöbb kutatásban megjelenik az üvegplafonjelenség is, amely azt a helyzetet mutatja be, amikor egy karrier megtorpan, és nem lehet ugyan látni az előrejutás akadályát, de egyértelműen külső gátak okozzák. A nők számára sokkal hamarabb követke-

zik be az üvegplafon létének megtapasztalása, mint a férfiaknál: hiába kerül be több nő szakértelmiségi és vezetői pozícióba, mégsem gyarapodik arányuk számottevően a felső szintű vezetők között (Nagy 1999, 2001; Schenk 2003).

Az üvegplafon elmélet jól ismert jelenség a világ minden országában, mindenütt igaz, hogy a nők láthatatlan akadályba ütköznek, ha a csúcspozícióira törekednek (Schenk 2003). Ehhez a problémakörhöz tartozik a bérezés különbsége is, hiszen nem könnyű megtalálni annak az okait, hogy miért keresnek azonos képzettségű, ugyanolyan beosztásban dolgozó nők kevesebbet, mint a férfiak, s miért van az, hogy azonos szakmai felkészültség esetén is jóval kisebb az esélyük arra, hogy vállalati karriert fussanak be (Nagy 1997, 1999; Paksi 2014). Noha történetek lépések a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtésére, a nők indulási feltételei és érvényesülési lehetőségei még mindig nem azonosak a férfiakéval. A nőknek általában az alacsonyabb vezetői beosztások megszerzésére van lehetőségük, többek közt a vertikális szegregáció következtében. Emellett a horizontális foglalkozási szegregáció is akadályozza a nőket, ami azt jelenti, hogy a nők az elnőiesedett, kisebb presztízsű és jövedelmű szakmákban elhelyezkednek el, s így üvegfal zárja el őket a hagyományosan férfiak által uralt, társadalmilag megbecsültebb, nagyobb jövedelmet biztosító foglalkozások megszerzésétől (Hain 2007; Nagy 1997; 1999, Paksi – Nagy – Király 2016).

A munkahelyi struktúra átrendeződését követő foglalkozási presztízsrankor változásához a feminizálódás folyamata és az ezt elősegítő kontraszelektív mechanizmus is hozzátartozik. Ennek eredményeképpen a nőket nagyobb arányban foglalkoztató ágazatok, foglalkozások az átlagnál kedvezőtlenebb bér- és kereseti viszonyokat kínálnak és mindez fordítva is igaz. A nők az alacsonyabb kereseti tartományban helyezkednek el, és ugyanazon foglalkozáson belül, azonos feltételek mellett is – részben objektív, részben szubjektív okok miatt – alacsonyabb a nők átlagkeresete (Koncz 1985).

Az egyenlőtlen karrierlehetőségek mögött a tényezők összetett, három egymással összefüggő csoportja áll – fogalmazza meg Nagy Beáta (1997): a nemre visszavezethető tényezők, a szervezet működésének tulajdonítható tényezők, és a nemet, a szervezetet és a társadalmi környezetet egyaránt számba vevő szempontok. A nemekre összpontosító elméletek a két nem közötti biológiai különbségek alapjára, a nők belső, személyes jellemzőire

vezeti vissza azt a tényt, hogy a nők közül kevesebben jutnak be jól fizető, nagy felelősségű vezető állásokba. A nők eleve hátránnyal indulnak, hiszen a nemi szocializáció és a nemi szerepek elsajátítása során éppen ellenkező tulajdonságokra nevelik őket, mint amelyekre egy sikeres menedzsernek, vezetőnek szüksége van. A következő tényező arra a helyzetre helyezi a hangsúlyt, ahol a nők és férfiak dolgoznak, magára a szervezetre. Hiszen a szervezet strukturált mobilitási, előrelépési lehetőségei elősegítik a foglalkozások nemek szerinti szegmentálódásának fennmaradását. S bár változik a bürokratikus szervezeti modell, s több nő kerül be a szervezetekbe, maga a szervezet patriarchális maradt. A harmadik tényező alapján a korábbi tényezők kölcsönösen hatással vannak egymásra: a három tényező együttesen határozza meg az egyén attitűdjeit, ismereteit és magatartását, s az idők során egymást is befolyásolják (Nagy 1997).

A karrier- és mobilitási lehetőségek szempontjából a gyermekes kutatónők lehetőségei jóval korlátozottabbak, mint férfi kollegáiké, amit az is megerősít, hogy egy kutatás adatai szerint a megkérdezettek a nők reprodukciós feladataiban látják a nemek karrierelkülönültségeinek okait (Nagy 1997). Ennek ellenére a kisgyermekes anyák majd 40%-a szeretne karriert befutni, előre lépni munkájában, azonban ezt csak úgy tudják elképzelni, ha annak a családnak nem látja kárát – s a férfiak (apák) véleménye is csak ebben az esetben pozitív feleségük munkavállalásával kapcsolatban (Paksi 2008). Ezt támasztja alá az is, hogy bár az iskolai végzettség emelkedésével emelkedik a családot és munkát egyformára értékelők aránya, és csökken a magánéletet előtérbe helyezők száma, a megkérdezett nők kétharmada a magánéletét részesíti előnyben a hivatással szemben (Pongrácz 2001:38).

A család és a hivatás szempontjait figyelembe véve két női típus különül el: késleltetik a karriert, vagy késleltetik a családalapítást. Vagy a gyermekvállalás előtt – a tanulmányok megszakítása nélkül – lépnek felfelé a tudományos fokozatok grádcsein, s csak egy elért cél (például a PhD-fokozat megszerzése) után foglalkoznak a családtervezés gondolatával. Emellett azt is meg kell azonban jegyezni, hogy a karrier értelmezése egyénileg különböző: elváltak az életpálya karrier, a munkakarrier, a családi karrier és a munkaerő-piaci karrier, s ezek legtöbbször egymással szemben állnak, így az egyénileg és a társadalmilag karriernek értékelt életpálya nem mindig esik egybe (Koncz 2005).

Munka-magánélet egyensúlya és családbarát munkahelyi innovációk az akadémiai szférában – nemzetközi szakirodalmi kitekintés

Az eredményes és hatékony munkavégzés egyik feltétele a munkavállaló elégedettsége és jól-léte, amely többek között függ a munkavégzés tartalmától, a munkahelyi környezettől, a körülményektől, az elvárások és lehetőségek viszonyától, de a munkavállaló munkahelyi és magánéleti kötelezettségeinek összehangolásától is (Galinsky – Stein 1990; Clark 2000; Greenhaus – Collins 2003). A munkáltatói beállítódás egyik mutatója ez utóbbi felismerése és kezelése, s amennyiben hozzájárul a munka-magánélet egyensúly kialakításához, családbarát munkakultúrát alakít ki. A nagyobb vállalatok és cégek komoly hangsúlyt fektetnek a családbarát politika kidolgozására és bevezetésére különböző tevékenységek és juttatásuk formájában, mivel felismerték a hatékony munkavégzés és a kiegyensúlyozott munkaerő kapcsolatát (Frey 2001; Hyman – Summers 2004; Barakonyi 2007; Tardos 2014). Ezt a szemléletmódot a versenyszféra más résztvevői és a gazdaság egyéb szektorai is kezdik felismerni. A megfelelő szemlélet és a gyakorlat kialakítása időigényes, a versenyszféra alkalmazottai általában a legelégedettebbek vállalataik munka- és magánéletbarát politikájával (Anderson et al. 2002).

A tudományos szakmai diskurzusok – amelyek a témával kapcsolatban nem csupán politikai szövegeken, hanem megalapozott, tudományos kutatásokon alapulnak –, az egyén (oktató, kutató), az intézmény (felsőoktatás, kutatóintézetek) és az állami szerepvállalás háromszögén belül tárgyalják a munka-magánélet egyensúly kérdését. A családbarát felsőoktatás előtérbe kerülésének akadémiai igényére utalnak azok a tanulmányok és dokumentumok, amelyek statisztikai és kutatási adatokkal hívják fel a figyelmet a tudományos karrierútnak erre a területre visszavezethető problémáira (pl. Smith – Waltman 2006; AAUP 2014). Bár egyes kutatások szerint a munkával és az élettel való elégedettség közötti kapcsolat más szférák munkavállalóihoz képest a felsőoktatási dolgozók között erősebbnek bizonyult (Sorcinelli – Near 1989).

A felsőoktatásban és kutatóintézményekben dolgozók munka és magánéletének összehangolásának vizsgálatai erőteljes gender-jelleget öltenek, mivel a nők esetében erőteljesebb és összetettebb problémákkal találkozunk, mind a karrierút tervezését és bejárását, mind az ehhez hangolt családter-

vezést és családi életet vizsgálva (Tornyai 2008; Nagy – Paksi 2014; Solomon 2011; Engler 2017). Ennek oka, hogy leginkább a női oktatók és kutatók pályáján érzékelhető a magánélet és/vagy karrier dilemmája: nagyarányú a lemorzsolódás a doktori képzésben és a fiatal kutatói pályaszakaszban, a magasabb beosztásokban erőteljesen csökken a női jelenlét, a határozatlan időre szóló szerződéseket pedig jellemzően női oktatókkal kötik meg. Bizonyos adatokat kontrollálva bérhátrány is kimutatható, mivel a női karrierpálya lassabban felívelő és töredettebb a családi kötelezettségek miatt (Rushing 2002). Goulden és munkatársai (2011) kutatásában például a női PhD-hallgatók kétszeres gyakorisággal említettek olyan magánéleti vonatkozásokat (elsődlegesen a gyermekvállalást és gondozást), amelyek szerepet játszanak a karrierút során hozott döntésekben vagy a szakmai percepciókban, mint a férfi doktoranduszok.

Finkel és Olswang (1994) vizsgálataiból kiderül, hogy a hat év alatti gyermeket nevelő egyetemi oktatóknak több mint nyolcvan százaléka vélte úgy, hogy a családi kötelezettségeiből adódó feladatok komoly akadályt jelentenek az akadémiai karrierükben, de így nyilatkozott az összes megkérdezett gyermekes oktatóról hatvan százaléka. Egy másik vizsgálatban a nők mintegy 30%-kal nagyobb arányban szembesültek olyan hátrányokkal, mint például az anyasági távollét alatti előléptetés elkerülése, a hosszabb konferencia-utakról történő lemondás, az estébe nyúló szakmai programok kihagyása (Riemenschnieder – Harper 1990). Az intézményi oldalról megvalósuló hatékony támogatás azonban jelentősen hozzájárulhat munka és magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez, csökkentve egyúttal a társadalmi nemi különbségeket.

A nemzetközi felsőoktatási szintéren számos kezdeményezéssel, megvalósult intézkedéssel és jógyakorlattal találkozunk. Az egyik prominens szervezet (American Association of University Professors) például korábbi családbarát és esélyegyenlőségi nyilatkozatát folyamatosan frissíti a különböző egyetemeken megvalósított gyakorlatok beemelésével. Az American Association for the Advancement of Science kutatások eredményeire hivatkozva több pontból álló javaslatcsomagot dolgozott ki a munka-magánélet összeegyeztetésének elősegítésére a minőségi felsőoktatás jegyében. Miközben felhívják a figyelmet az intézmények önállóságára e kérdésben, szorgalmazzák a kormányzati felügyeletet annak érdekében, hogy minden egyetem és főiskola készítsen le saját családbarát csomagját.

Ez a szervezet másokhoz hasonlóan az egyetemi és főiskolai oktatók életkorának megfelelően alakítja ki elképzelését a családbarát gyakorlatok terén (AAUP 2014). A fiatal oktatók és kutatók elsődlegesen a családalapításban érintettek, ezért számukra elsősorban a gyermekszületés és a kisgyermek-nevelés körüli teendőikben fontos a támogatás. Többek között hosszabb fizetett távollétet javasolnak gyermek születése esetén, legfeljebb 12 hét fizetés nélküli szabadságot családon belüli betegápolás esetén, továbbá kisgyermeket nevelők esetében rövidített szemesztert tömbösített órákkal. A minőségi gyermeknevelés támogatása érdekében a campusokon elérhető szolgáltatásokat ajánlanak (on-campus care), mint például helyi gyermekfelügyelet, egészségügyi ellátás, közös étkezési lehetőségek, a gyermekek közlekedésének megoldása.

A senior kutatók számára az idősgondozás jelent nehézséget, ugyanakkor jelen van az ún. szendvics-generáció is, amely egyszerre gondoskodik idős szüleiről és még iskolás gyermekeiről. Azon oktatók számára, akik ápolást igénylő családdal élnek, a napközbeni ellátást kívánják támogatni intézményi lehetőség biztosításával vagy pénzügyi támogatással. A cél ebben az esetben is a minőség, mivel a munkavállalók akkor tudnak megfelelő munkát végezni, ha családtagjaikat biztonságban tudják. Más szervezetek a családbarát szemléletbe a felsőoktatás további szereplőit is integrálni kívánják, így az oktatókon kívül a hallgatókat, az adminisztratív munkaerőt, a technikai és szolgáltató egységek dolgozóit (AAUP 2014).

A Michigani Egyetem intézményeiben készült reprezentatív felmérésen alapuló vizsgálat alapján az akadémiai világban többek között a következő területeken látják megvalósíthatónak a munka-magánélet egyensúlyt: módosított feladatok (egy szemeszter erejéig kevesebb munkaterhet kapjanak az oktatók a fizetésük csökkenése nélkül), hosszabb fizetés nélküli szabadság indokolt esetben (pl. ellátást igénylő családtag), a státusz megtartása mellett nem 100%-os foglalkoztatottság (átmeneti vagy hosszabb időre, pl. sérült gyermek vagy kisgyermek esetén), és munkavállalói támogatás beteg hozzátartozó esetén (Hollenshead 2005). Ez utóbbi foglalkoztatási forma magában foglalja a részmunkaidőt, amelyet pozitív lehetőségként tartanak számon a családbarát joggyakorlatok között. Azonban az akadémiai világban a karrier gátjává is válhat ez a munkaforma: a limitált munkahelyi jelenlét gyengébb kollegiális kapcsolatháló eredményezhet, a kisebb óraszám miatt az oktatói pályán is hátrányt

jelenthet, a kutatói lehetőségek szűkülhetnek, a pályázatokon kisebb eséllyel indulnak, könnyebben alakul ki fizetetlen túlóra (Finkel et al. 1994; Weber 2015).

Hollenshead (2005) vizsgálata szerint az Egyesült Államokban a kutatóintézetek kínálják a legváltozatosabb családbarát intézkedéseket, második helyen a doktori képzések állnak, majd az elitegyetemek karai. Ambivalens módon azonban éppen a kutatóintézetek foglalkoztatják a legkevesebb nőt, és köztük is alacsony a véglegesített státuszú munkavállaló. Úgy tűnik tehát, hogy a doktori fokozattal rendelkező nőket inkább a felsőoktatási intézményekbe terelik, ahol a szakmai fejlődésük nagyobb akadályokba ütközik a munka-magánélet egyensúly megfelelő külső támogatása híján. Pedig a felsőoktatás világában különösen fontos a családbarát szemlélet, hiszen a következő oktatói-kutatói generáció szocializálódik az intézményekben, akik közül a legkiválóbbakat kell megnyerniük az akadémiai pályának (Hollenshead 2005). Ehhez olyan intézményi hozzájárulás javasolt, mint például az oktatók számára szervezett stressz-kezelés, időmenedzsment-tréning, a munka-magánélettel összefüggő konzultációs lehetőségek.

Összefoglalás

A munka és magánélet összeegyeztetésének kérdése és problematikája nemzetközi szinten kevésbé újkeletű témakör, de a felsőoktatásra és a tudományos pályafutásra vonatkoztatva a külföldi szakemberek is az utóbbi évtizedben kezdtek mélyrehatóbban foglalkozni a jelenséggel. Hazánkban elsősorban a versenyszféra figyelt fel a munka-magánélet egyensúly kérdéskörére, a javarészt állami szektorba tartozó egyetemek és kutatóintézetek kapcsán ezzel a területtel – különösen tudományos megközelítésben – még igen kevesen foglalkoznak. Tanulmányunkban rövid áttekintést kívántunk adni arról, milyen demográfiai, társadalmi és gazdasági okok mentén válik lassan központi témává a munkaerő-megtartásban a munka-magánélet egyensúlyának tematikája. Rámutattunk arra, hogy az akadémiai szférában munkavállalók életpályájának alakulására szintén hatást gyakorol a két szféra összeegyeztetése. Ennek a sikere vagy kudarca nemcsak az egyén karrierútját és jól-létét befolyásolja, hanem a felsőoktatásban és kutatóintézetekben folyó oktatói és kutatói minőségének meghatározója is. A külföldi joggyakorlatokat hazai viszonyokra

szabva, illetve a hazai igényekből és lehetőségekből kiindulva innovatív megoldásokat kifejlesztve, valamint mindezt tudományos eszközökkel nyomon követve lényeges eredményeket érhetünk el a tudományos társadalom fejlődésében.

Felhasznált szakirodalom

- AAUP – American Association of University Professors 2014 *Statement of principles on family responsibilities and academic work*. <https://www.aaup.org/report/statement-principles-family-responsibilities-and-academic-work>
- Anderson, Donna M. – Morgan, Betsy L. – Wilson, Jennifer B. 2002 Perceptions of family-friendly policies: University versus corporate employees. *Journal of Family and Economic Issues*, (23) 1:73-92. On-line: https://www.researchgate.net/publication/227333465_Perceptions_of_Family-Friendly_Policies_University_Versus_Corporate_Employees
- Barakonyi Eszter 2007 A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése. *Tudásmenedzsment*, (8) 2:79-90.
- Breithaupt, Holger 2001 *Losing them is not an option*. EMBO Reports 2/8. 651-655.
- Clark, Sue Campbell 2000 Work/life border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, (53) 6:747-770.
- Csépe Valéria 2017 Túl az üvegplafonon? *Magyar Tudomány*, 3:359-363. On-line: www.matud.iif.hu/2017/03/12.htm
- Csépe Valéria 2008 Édes teher. Szerepválságban vannak-e a kutatónők? *Magyar Tudomány*, (169) 11:1396-1403. On-line: <http://epa.oszk.hu/00600/00691/00059/14.html>
- Engler Ágnes 2017 *A család mint erőforrás*. Budapest, Gondolat.
- Fertetics Mandy 2009 *Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon*. Kutatási összefoglaló. JÓL-LÉT Alapítvány. On-line: http://jol-let.com/letoltes/Alcoa_tanulmany_091105.pdf
- Finkel, Susan K. – Olswang, Steven G. – She, Nian 1994 Childbirth, tenure, and promotion for women faculty. *Review of Higher Education*, (17) 3:259-270.
- Frey Mária 2001 A nők keresőtevékenysége és a gyermekvállalás összefüggései. In Cseh-Szombathy László – Tóth Pál Péter szerk. *Népesedés és népességgazdaság*. Budapest, Századvég Kiadó, 139-172.
- Galinsky, Ellen – Stein, Peter J. 1990 The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, (8):368-383.
- Gallup 2009 *EU Work-life balance tilts against women, single parents*. In <http://www.gallup.com/poll/117358/Work-Life-Balance-Tilts-Against-Women-SingleParents.aspx>
- Goulden, Marc – Mason, Mary Ann – Frasch, Karie 2011 Keeping women in the science pipeline. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638:141-162.
- Greenhaus, Jeffrey H – Collins, Karen M. 2003 The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, (63):510-531.
- Hain Ferenc 2007 *Üvegfalak és üvegplafonok – nőként diplomásnak lenni*. On-line: http://www.felvi.hu/index.ofi?mfa_id=414&hir_id=7679&oldal=1
- Herche Veronika 2010 Háztartási munkamegosztás – azonosságok és különbségek Európában. Szakirodalmi áttekintés. *Demográfia*, (53)1:67-90. On-line: <http://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografia/article/view/486/543>
- Hollenshead, Carol 2005 *Family-friendly policies in higher education*. Michigan, The Center for the Education of Women University of Michigan. On-line: <http://www.cew.umich.edu/PDFs/pubs/wherestand.pdf>
- Hrubos Ildikó 2001 A nők esélyei a felsőoktatásban I-II-III. *Magyar Felsőoktatás*, 8-9-10. szám, 37-38, 37-38, 39-40.
- Hyman, Jeff – Summers, Juliette 2004 Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 4:418-429.
- Kissné Novák Éva 2002 Nők a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 3:340-348.
- Kissné Novák Éva 2005 Nők felsőfokon. In Palasik Mária – Sipos Balázs szerk. *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?* Budapest, Napvilág Kiadó, 141-149.

- Koncz Katalin 1985 A nők bővülő foglalkoztatását kísérő feminizálódás jelensége és történelmi folyamata. In Koncz Katalin szerk. *Nők és férfiak – hiedelmek, tények*. Budapest, Kossuth Könyvkiadó, 151-165.
- Koncz Katalin 2005 Női karrierjellemzők: esélyek és korlátok a női életpályán. In Palasik Mária – Sipos Balázs szerk. *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Budapest, Napvilág Kiadó, 57-77.
- Koncz Katalin 2016 A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, (3) 1:30-39.
- Kopp Mária – Skrabski Árpád 2007 Női szerepek a mai magyar társadalomban. *Vigilia*, 7:513-518. On-line: <https://vigilia.hu/regihonlap/2007/7/kopp.htm>
- Nagy Beáta 1997 Karrier női módra. In Lévai Katalin – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások – Jelentés a nők helyzetéről 1997*. Budapest, TÁRKI – Munkaügyi Minisztérium, 35-51.
- Nagy Beáta 1999 Munkahelyi előmenetel (1993–94). In Pongrácz Tiborné – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1999*. Budapest: TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága.
- Nagy Beáta 2001 *Női menedzserek*. Budapest, Aula Kiadó.
- Nagy Beáta – Paksi Veronika 2014 A munka-magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In Spéder Zsolt szerk. *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. KSH NKI, Budapest, 159-175.
- Olah, Livia Sz. – Fahlen, Susanne 2013 Introduction: Aspiration and uncertainties, childbearing choices and work-life realities in Europe. In Oláh, Livia Sz. – Fratzczak, E. eds. *Childbearing, women's employment and work-life balance policies in contemporary Europe*. Palgrave Macmillan, 1-27.
- Olah, Livia Sz. – Bernhardt, Eva M. 2008 Sweden: Combining childbearing and gender equality. *Demographic Research*, (19) 28:1105-1144.
- Paksi Veronika 2008 Család és/vagy hivatás? Nők a természettudományi kutatói pályán. *Felsőoktatási Műhely*, 4. On-line: http://www.felvi.hu/bin/content/dload/merlegfenelsooktat/070827Termtud_kutatonok_vegleges.pdf
- Paksi Veronika 2014 Miért kevés a női hallgató a természet és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „szivárgó vezeték” metaforára. *Replika*, 85(4)-86(1): 109-130.
- Paksi Veronika – Nagy Beáta – Király Gábor 2016 The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, (11):285-304. On-line: <http://www.informingscience.org/Publications/3544-ijds.org/Volume11/IJDSv11p285-304Paksi2655.pdf>
- Palasik Mária 2008 *A női tudósok helyzete Magyarországon. UNICAFE kutatás*. On-line: http://www.unicafe.ee/Failid/report_bme_hu.pdf
- Papp Eszter – Groó Dóra 2005 A nők helyzete a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 166(11):1450-1455. On-line: <http://www.matud.iif.hu/05nov/20.html>
- Papp Eszter 2006 WP8 jelentés – A WP8: „Monitoring the Enwise follow-up activities” munkacsomag keretében készült felmérés eredményei Magyarországon. Budapest, Tudományos és Technológiai Alapítvány.
- Pongrácz Tiborné – Murinkó Livia 2009 Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest, TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 95-116.
- Pongrácz Tiborné 2001 A család és a munka szerepe a nők életében. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások*. Budapest, TÁRKI – Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, 30-45. On-line: <http://old.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a503.pdf>
- Pongrácz Tiborné 2005 Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest, TÁRKI – Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 73-86.
- Riemenschneider, Amy – Harper, Karen V. 1990 Women in academia: Guilty or not guilty? Conflict between caregiving and employment. *Initiatives*, (53) 2:27-35.
- Rushing, Beth 2002 From the SWS President: Academic Work and Personal Lives. *Gender and Society*, (16) 5:581-584.

- Schenk, Anett 2003 *Female professors in Sweden and Germany. Women in European universities*. On-line: <http://www.women-eu.de/download/TP%2003-03%20Schenk.pdf>
- Sekaran, Uma – Hall, Douglas T. 1989 Asynchronism in dual-career and family linkages. In Arthur, Michael B. – Hall, Douglas T. – Lawrence, Barbara S. eds. *Handbook of career theory*. Cambridge University Press, 159-180.
- Smith, Gilia – Waltman, Jean 2006 *Designing and implementing family-friendly policies in Higher Education*. Michigan, The Center for the Education of Women University of Michigan.
- Solomon, Catherina R. 2011 Sacrificing at the altar of tenure: Assistant professors' work/life management. *Social Science Journal*, (48) 2:335-344.
- Sorcinielli, Mary D. – Near, Janet P. 1989 Relations between work and life away from work among university faculty. *Journal of Higher Education*, (60) 1:59-81.
- Szántó Zsuzsa – Susánszky Éva – Palasik Mária 2008 Női kutatói karrierék vizsgálata Európában. *Magyar Tudomány*, 5:635-638. On-line: www.matud.iif.hu/2008-05.pdf
- Tardos Katalin 2014 *Esélyegyenlőség és családbarát vállalati gyakorlatok*. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Szociológiai Intézet – mtd Tanácsadói Közösség.
- Ternovszky Ferenc 2005 *Munka, anyaság, család*. On-line: http://elib.kkf.hu/okt_publ/tek_2005_32.pdf
- Ternovszky Ferenc 2009 A női (anyai) karriermodellek. Problémáik, támogatásuk. *Humánpolitikai Szemle*, (20) 5:8-16.
- Tornyi Zsuzsa Zsófia 2008 Nők a katedrán. In Kiss Endre – Buda András szerk. *Interdiszciplináris pedagógia és az eredményesség akadályai*. Kiss Árpád Archívum Könyvtár Sorozata V. Debreceni Egyetem Neveléstudományok Intézete, 598-607.
- Valuch Tibor 2009 Család, háztartás, a női tevékenységszerkezet és a szerepfelfogás változásai 1945 után. *Rubicon*, (20) 4. Nőtörténelem különszám. On-line: http://www.rubicon.hu/magyar/oldalak/csalad_haztartas_a_noi_tevékenységszerkezet_es_a_szerepfelfogás_változásai_1945_utan/
- Weber, Regina 2015 *The academic career: A daily adventure? Work-life balance and gender segregation in German higher education and research*. On-line: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=27968&token=c58e3d492b7a22c547062ecfaa65a735a34724b&download=&n=091117_WLB_academic_career_Regina_Weber.pdf
- Zimmer, Annette 2003 *Research and training network – Women in European universities – Final report 2000–2003*. On-line: http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/FinalReport_Zimmer_20.11.2003.pdf

NETWORKS IN SCIENCE: WOMEN'S RESEARCH COLLABORATIONS AND THE OLD BOYS'

CLUB

Abstract¹

The recognition of the social nature of academic research has been increasing steadily. Among other approaches, the role of networks in science, especially in research productivity and excellence has gained distinguished attention in the past decades. On the one hand, networks are core elements of the advancement of science, on the other hand, they are means to career mobility for researchers. However, access to formal and informal networks is not equal for researchers; and there is high gender inequality in several segments of networking. The aim of this paper is to provide an overview of formal and informal networks in science, with special attention to gender inequalities. The paper explores the main characteristics of networks in science; gender differences in collaboration, mentoring and supporting networks; and evaluates the phenomenon of the "old boys' club" – the informal networks in male dominated fields of science.

Keywords: network, research, science, informal network, collaboration, women, old boys' club.

Absztrakt

A tudományos kutatások társas természetének felismerése egyre nagyobb figyelmet kap napjaink tudományos munkáiban. Több más megközelítés mellett jelentősen megnövekedett a kapcsolathálóknak (networks) a tudományos kutatásban – azon belül is a tudományos teljesítményben és kiválóságban – betöltött szerepének vizsgálata. A kapcsolatháló egyrészt a tudomány előrehaladásának alapelemei, másrészt a kutatói mobilitás eszközei. Ugyanakkor a kutatónők sok esetben nem tudnak bekapcsolódni a különböző formális és informális hálózatokba, és az egyes hálózatokban is jelentős el-

térések mutatkoznak társadalmi nemek alapján. A tanulmány célja rövid áttekintést adni néhány formális és informális kapcsolathálóról a tudományos szférában, különös tekintettel a társadalmi nemek (gender) szerinti különbségekre. A tanulmány először a tudományos kapcsolathálókat, azon belül is az együttműködések, a mentorálás és a támogató hálózatok néhány jellegzetességét mutatja be, majd kiter az ún. „öreg fiúk klubja” jelenségre – a férfiak által dominált tudományterületeken jellemzőbb informális hálózatokra.

Kulcsszavak: network, kutatás, tudomány, informális kapcsolatháló, együttműködések, nők, öreg fiúk klubja.

Introduction

The recognition of the social nature of academic research has been increasing steadily. Among other approaches, the role of networks in science, especially in research productivity and excellence has gained particular attention in the past decades. Initial research on the issue of networks in academia focused on only one discipline, sub-discipline or speciality, and claimed that universities hardly can be the sites of cohesive multidisciplinary networks (Friedkin 1978 refers to Blau 1973). Later investigations examining interdisciplinary communications highlighted the existence of multidisciplinary networks within different disciplines (Friedkin 1978). Results show that information sharing can flow through formal and informal networks (Brass 1985), across and within organisations, as well as among individual actors or groups of individual actors (Fernández-Pérez 2015). On the one hand, networks are core elements of the advancement of science: the diffusion of scientific knowledge, the visibility of scientific achievements and the advancement of science are created through the exchange of information and materials in order to combine resources (Haeussler 2011). On the other hand, networks are "strategically chosen means to career mobility" for researchers (Gersick – Bartunek – Dutton 2000). Recent research highlighted new features of networking and claims for its positive

1 This paper is based on a project that is receiving funding from the National Research, Development and Innovation Office (NKFI K116102, Career models and career advancement in research and development. Different patterns and inequalities in labour market opportunities, personal network building and work-life balance).

spillover effects: researchers acquire new knowledge and skills through networking, gaining more influence by embedding them into their research and teaching practice (Rawlings – McFarland 2011; Pataria et al. 2015). Considering its importance, developing and using different networks in science have become central to researchers in terms of their career advancement.

Though being a vital tool for career advancement, the access to these networks is often unequal for individuals. Research examining personal networks used to be gender-blind until Ibarra's publication, in which "theoretical perspective that views women and minorities as active agents who make strategic choices among structurally limited alternatives is offered" (Ibarra 1993:56). A growing body of research has been investigating the gender dimension² of social networks since Ibarra's work, including researchers' networks in science (Kegen 2015; Feeney – Bernal 2010). These publications revealed that access to networks is based on different structural and situational factors (Fox 2005), and there is high gender inequality in several segments of networking (Forret – Dougherty 2004; McGuire 2000). As Etzkowitz and colleagues phrased it: "one of the underlying barriers to the success of women scientists is the structure of their social networks" (Etzkowitz – Kemelgor – Uzzi 2000:176).

The aim of this paper is to provide an overview of formal and informal networks in science, with special attention to gender inequalities. Firstly, the paper explores important characteristics of networks in science; the differences between formal and informal networks, collaboration strategies of academia and industry; as well as how networking can limit career opportunities of female researchers. Secondly, the gendered networks of research collaborations, mentoring and supporting in science will be shown in a nutshell. The third section will introduce the phenomena of the so called 'old boys' club' and the "chilly climate" in the fields of science, technology, engineering and mathematics (STEM).

The overview is qualitative. We searched the databases of Scopus, Web of Science, Sciencedirect

and Google Scholar based on keywords of 'women network academia', 'informal network', 'old boys' club'. We selected the most appropriate and informative articles according to our goal.

Networks in science

Scientific work has been increasingly based on formal collaborations, such as grant collaborations, mentor-mentee relation, advice and supportive networks, etc. Formal networks coexist with informal networks, and the notion of the latter one is based on the assumption that individuals do not stop being social beings after entering the threshold of their workplace. Organisations are rather web of coalitions, where coalition building is a core element of organisational life (Waldstrøm 2001). Informal networks are often described as a fragile but flexible nervous system, which nets the rigid skeletons, or as the World Wide Web that seems chaotic at the first glance; however it has a structure (Waldstrøm 2001). Informal networks are normative, spontaneous, they fulfil individuals' goals through physical, social and unstructured communication, where the control of mechanism is based on norms, and the leadership is implicit. Meanwhile, formal organisation networks are planned, fulfil the objectives of the organisation, include formally related links between units, and their control mechanism is based on legitimate authority with explicit leadership (Waldstrøm 2001). Formal and informal networks are so intertwined that they can be hardly distinguished. Their level of interaction – to what extent and how they influence each other – is still a question of debate in science (Mintzberg 1983).

Literature describes informal networks through different perspectives, mainly based on the reason of their existence and on contents. The formation and functioning of informal networks are based on unconscious and conscious reasons of individuals. The unconscious reasons are related to psychological functions, according to which informal organisations help individuals to sense of more social reality and they also strengthen their self-esteem and identity. Informal networks function as a kind of defence mechanism; reduce uncertainty and stress that occurs in individuals' life. Meanwhile, conscious reasons are means for individuals by which they gain information and influence within the organisation, often eluding the formal channels of communication (Baker 1981; Han 1983).

² Apart from the gender dimension, Ibarra (1992, 1995) and others (McGuire 2000; McDonald – Lin – Ao 2009) also focus on other minority groups in science, mainly on ethnic groups. Though results show several similarities to those in relation to gender, including these findings would go beyond the scope of this paper.

Based on several earlier categorisations, Waldström (2001) synthesised four types of links that connect nodes (individuals, dyads, larger subgroups or even whole groups) in networks. The categorisation is content-based and includes unconscious and conscious features of informal networks as well. The *affect* type of network involves trust building and friendship making between the actors, the *political* type means gaining influence and power within the organisation, the *production* type is based on advice networks and on the exchange of knowledge, while the last type, the *cultural network*, implies communication and flow of information (Waldström 2001). Nevertheless, literature generally distinguishes only instrumental (job-related information, expertise, advice) and expressive (exchange of friendship, high level trust) ties between nodes, based on Ibarra's work (1993).

Both formal and informal networks also exist among researchers across different sectors of science, exhibiting different features. There is a two-way flow of information between researchers in academia and industry, which flow differs with regard to the goals, rewards systems and norms of the organisations. Academia is usually guided by the ethos of open science, while industrial researchers are expected to be more "secretive" in how and with whom they share the information (Rosenberg 1990; Partha – David 1994). Researchers in academia rather tend to share their information with their academic colleagues than with their industrial counterparts. By contrast, researchers in industry are less likely to share information with their colleagues working in the same sector. Another feature of information sharing is that while industrial researchers are more inclined to expect the "quid pro quo", academic researchers tend to share information regardless its reciprocity. Meanwhile, new research highlighted that academic researchers are also willing to share information with high competitive value, when they expect reciprocity (Haeussler 2011). Nevertheless, cross-institutional ties have been rapidly increasing recently. The boundaries between academic and industrial science have become blurred, and researchers have become more open for sharing information with their counterparts in the other sectors (Powell et al. 2005). In sum, academic and industrial science are heavily based on information sharing, and there is a higher level of willingness of information sharing when a research organisation follows the norms of open science (Haeussler 2011).

Women's access to both formal and informal networks is often limited, which phenomenon contributes to the unequal situation of women in science – compared to men (Xie – Shauman 2013). The deficit theory (Sonnert – Holton 1996) explains the gender differences in the career outcomes of researchers with the deficits in the scientific environment, where formal and informal structural mechanisms in organisations (for example vertical segregation, networking) can limit the opportunities of female researchers. Gender gaps can occur in several segments of science. There is a gap in the participation: women's proportion is lower on average, especially in knowledge-intensive fields, in the business sector and in decision-making positions (EC 2012). There is a gap in the life courses – since careers are highly influenced by researchers' structural position, situational factors, personal characteristics and marital status – women, compared to men, face more obstacles to their career advancement. Moreover, the intersection of these hindering factors is more frequent in female life courses, for example when academic norms interfere with women's family obligations (Xie – Shauman 2003). Finally, there is the productivity gap in favour of men (Larivière et al. 2013; Abramo – D'Angelo – Murgia 2013), which – with other gender gaps – also marks different career paths for men and women in science: slower career advancement or abandonment of science (Fox 2005; Xie – Shauman 1998). In the following two sections we will focus on how deficits in some segments³ of formal and informal networking affect women's career outcomes.

Collaborations, mentoring and supportive networks

Though the gender gap in research productivity⁴ in science decreases over time, it still prevails during the whole career (Leahey 2006). Reasons for the gap are rooted in personal factors, such as education and capacities; in gender-related structural factors (Moss-Racusin et al. 2012); in organisational factors, such as the rank of the department or

3 Though there are further segments of science where networking plays vital role, such as publication, patenting, promotion, industrial research, we could not introduce them due to the limitations of this paper.

4 For more information on research productivity and on the methods of scientometrics to model of academic careers see the recent study in this volume (Kiss 2018).

its access to strategic information (Gibson – Hardy – Buckley 2014); as well as in situational factors, such as family background (Xie – Shauman 2003). Research productivity positively correlates with research collaborations with other professionals, for example, participating in international grants and publishing in international journals (Abramo – D’Angelo – Di Costa 2009). Research therefore has been increasingly conducted in different types of research collaborations (Jones – Wuchty – Uzzi 2008), and research collaborations significantly depend on researchers’ personal networks and embeddedness (Adams, Black, Clemmons and Stephan 2005). However, women have limited or different access to these networks (Larivière et al. 2013), and significant differences can be detected in how male and female researchers build and use their networks (Abramo – D’Angelo – Murgia 2013). Next, we examine differences in two main segments of networking in academia: research, mentor and supportive collaborations.

Examining the literature on research collaborations in science, we found contradictory results with regard to gender inequality. Some studies do not support its existence in collaboration networks (Bozeman – Gaughan 2011; Melkers – Kiopa 2010) and rather emphasise the role of research area, geographical dispersal and academic status in productivity gap (Kegen 2013). Meanwhile, other research found significant differences in collaboration strategies according to gender (Kemelgor – Etkowitz 2001; Sonnert – Holton 1996), socio-economic background, extraversion or self-esteem (Forret – Dougherty 2004). One main common feature of these results is that women usually have more female collaborators in their networks (Bozeman – Corley 2004), even when their presence in a field is extremely low (Feeney – Bernal 2010). Furthermore, female researchers usually have more restricted collaboration networks (Larivière et al. 2011), and they are less likely to engage in international research collaborations than men (Uhly – Zippel 2015). The way of networking also differs; male researchers generally use more types of fruitful collaboration strategies than their female counterparts: the *instrumental* type of collaboration covers work factors, the *experience* type is based on previous collaboration, and the *mentoring* type includes helping students and young colleagues. Meanwhile, women use only *mentoring* strategies, which is the only factor by which their number of research collaborators can be predicted (Bozeman

– Gaughan 2011). Finally, deeper examination revealed that the effect of marital status is significant in the case of both genders: childless men with an academic partner have the highest, while women with full-time employed non-academic partners have the lowest chance of international collaborations (Uhly – Zippel 2015).

Mentoring is also an effective collaboration strategy for researchers, for it positively influences personal development, career choice, research productivity, publication and grant success, as well as promotion and incomes (Bozeman – Corley 2004; Sambunjak – Straus – Marusic 2006; Dreher – Ash 1990). As we saw above, women use mentoring as a dominant type of networking, therefore unequal access to this institution can heavily count for research productivity gap. Though there is some research rejecting gender differences in mentoring collaborations as well (Dreher – Ash 1990), more research supports their existence, and differences seem to be more frequent and significant than they are in the case of grant collaborations. A review of 142 articles on the issue of mentoring in medical sciences highlighted that women usually experience more difficulties in finding mentors than their male colleagues, and they are less likely to have mentors (Sambunjak – Straus – Marusic 2006). A survey cited by this review revealed that men are three times as likely as women to evaluate their mentorship positively in terms of their careers outcomes (Osborn – Ernster – Martin 1992). Further results of the review showed that mentors of faculty staff and residents are predominantly men, and women are more likely to have female mentors. Meanwhile, while female residents prefer female mentors, female faculty do not find important the gender factor (Coleman et al. 2005; Palepu et al. 1998).

Earlier research (Etkowitz et al. 2000) hypothesised that the younger male research generation has been socialising in a more equal domestic environment, therefore their job-related networks would show more gender diversity. This hypothesis was confirmed by a later survey (Feeney – Bernal 2010) showing that male assistant and associate professors have slightly more females in their informal networks for advice about careers and colleagues than professors have. They also receive support from their female colleagues in reviewing their papers, meanwhile, in the case of publication – which has become the strongest index of productivity nowadays –, they are still seeking support from male colleagues. This research examining almost 1500

scientists and engineers – including a total of more than twelve thousands alters (the respondents' network data) – also found that women, as compared to men, have 15 and 18 per cent more women in their advice and support networks, respectively. The field of science also proved to be a predictor, for biologists reported significantly more, female physicists significantly less women in both types of their networks (Feeney – Bernal 2010). This result reflects on the horizontal segregation of women even within STEM fields, where women's presence is higher in biology, and lower in physics.

Networks in the business sector also exhibit gender inequalities (Ibarra 1993; Smith Knopik – Moerer 2014). A more than one thousand-respondent survey carried out in a large financial corporation in the USA (McGuire 2000) provided more evidence that gender differences in the status of network members depend more on structural factors than on personal factors. It also pointed out that the phenomenon of women having members with both lower or higher status in their networks derives from the weaker position of women in the organisation. If women occupy less powerful positions it attracts less powerful members, and, by contrast, if they occupy a powerful position it attracts more powerful members into their networks. In sum, structural positions can constrain how people form their network ties. Meanwhile, training sessions held in this corporation for "high potential" employees excluded women (and people of colour) as potential managers. This finding is especially valuable in the light of the gender composition of the company, where women's presence was higher than that of men (59 per cent). Moreover, professionals in this research were well equipped with networking skills, therefore women's lower status network members and women's lower position in the organisation were due to "structural exclusion from high-ranking and resourceful positions, not a lack of networking knowledge or skills, prevented" (McGuire 2000:519). Based on these results the author concluded that "high-status employees may not have to personally exclude women from their networks because their organizations are already doing it" (McGuire 2000:517).

The old boys' club and the chilly climate

Supportive informal networks play a dominant role in the retention of women in STEM fields

(Barnard et al. 2010). They allocate both instrumental resources vital for career outcomes and expressive benefits of friendship, social support, creation and sharing knowledge (Ibarra 1992). Meanwhile, discrimination, social isolation and the exclusion of women from informal networks by men are quite frequent phenomena in male dominated departments, where women are in token positions (Kanter 1977). The isolation refers to exclusion, devaluation and marginalisation of women (Maranto – Griffin 2011), and their cumulated presence in organisations generates the so-called "chilly climate" experienced by women.

The chilly climate alienates women from doing science (Prentice 2000; August – Waltman 2004). A survey of more than two hundred academics above the rank of associate professor in the USA – in the field of social and natural sciences, including engineering – outlined some factors being responsible for the chilly climate for women and its consequences for their careers (Settles et al. 2006). Women in this research reported sexual harassment and the discrimination of women. Those who experienced a sexist climate in their department reported lower level job satisfaction and influence and poorer job outcomes. By contrast, a generally positive, non-sexist climate and effective leadership correlated positively with job outcomes after controlling for harassment and discrimination. The author found significant differences between the fields of science: reports on sexist and chilly climate, hostile environment and sexual harassment were more frequent in the case of natural scientists (Settles et al. 2006).

Exclusions from informal networks are less measurable, for they are less manifested, and are less able to be "caught in the act" than they are in the case of formal networks. There is not a formal joining criterion to these networks, for they are based on the "sameness" and "maleness", working together for years and meeting socially (Durbin 2007). Informal networking is based on unwritten rules and – in male-dominated organisations – on male-imposed unwritten rules (Singh – Kumra – Vinnicombe 2002). Some research suggests that women are often not aware of the existence or importance of informal networks (Burke – Rothstein – Bristol 1995); or have limited access to them due to men trying to maintain their dominance within organisations by the exclusion of women (Ibarra 1992); or because of the gendered division of labour, which enables women with care-giving

responsibilities, and men to pursue a career with leisure habits, such as golf or football – that are all potential informal networks for sharing – often vital – job-relevant information (Durbin 2011).

The literature calls these male-dominated informal networks from where women are excluded in different ways "old boys' networks" (McDonald 2011; Barnard et al. 2010). Women's access to powerful networks could be denied despite their credentials and organisational positions (Kanter 1977; Brass 1985), or they could receive fewer network benefits (Ibarra 1992). In both cases, women are often viewed as individuals having poor social capital lacking the right social contacts (Pini – Brown – Ryan 2004). Women generally perceive these networks as "competitive, aggressive, less than honest, discouraging and discriminatory" (Davis 2001:377-378). Men's talk in these networks often includes discourses discussing women's lives in a "derogatory way", or using sexual banter with "humour" claiming that "they are only joking" (Powell – Bagillhole – Dainty 2006). Though both men and women can feel discomfort because of such talk, it is women who take the majority of it (Faulkner 2006), and these gendered discourses reinforce the "in" and the "out" group characteristics (Watts 2007). In sum, women's exclusion from the exchange and creation of tacit knowledge, from organisational resources and power (Durbin 2011) have negative effects on women's research productivity, promotions and career outcomes (Bencert – Staberg 2000).

Conclusion

Networking is both a core element of the advancement of science and an effective tool for career mobility. Though the retention of women in science, especially in STEM fields is of vital importance, gendered structural mechanisms frequently curb their career opportunities and outcomes (Xie – Shauman 2003). The aim of this paper was to provide an overview on formal and informal networks in science, with special attention to gender inequalities in collaborations, mentoring and supporting networks. Overviewing a wide range of literature we conclude that women still develop different collaborating networks compared to men. They often have limited access to networks (Larivière et al. 2013) and usually have more women network members to whom they are rather linked by expressive network ties (Ibarra 1993; Bozeman –

Corley 2004). Inequality is more visible in the case of mentor-mentee relations, where women receive less support and experience lower career outcomes (Sambunjak – Straus – Marusic 2006; Osborn – Ernster – Martin 1992).

Literature on the issue of gendered collaborations and mentoring suggests that the low presence of women in informal networks in STEM fields does not derive from their low presence in the scientific fields. Moreover, the phenomenon of junior female researchers' relying on senior male colleagues in terms of career advice (instrumental ties) cannot be deducted from the fact that senior researchers are more likely to be men. Both arguments are contradicted by results showing that women's networks exhibit more homophile even when women's presence is extremely low in a discipline. However, one can presume slow changes in the case of the younger male generation, which seems to be more open to collaboration with senior female researchers (Feeney – Bernal 2010). Nevertheless, the homophile feature of women's networks may imply that women seek "safe harbours" in ties to other women due to their exclusion from men's networks (Ibarra 1992).

It is a vicious circle that networks could become gendered due to gender inequalities in science, while gendered networks further deepen these inequalities. Fighting against the exclusion from informal networks is far more tilting against windmills than fighting against the exclusion from formal networks. Informal networks are not based on written regulations, therefore proving the exclusion is usually impossible. Furthermore, organisations hardly take responsibility for their employees' informal ties (McGuire 2000). Therefore the phenomena of the chilly climate and the old boys' club are still critical issues in STEM fields. The exclusion of women from vital informal networks alienates women from pursuing a career in science (Maranto – Griffin 2011). Meanwhile, there are mixed findings on whether forming a "counter" network, the "old women's club", or increasing the proportion of women in management would enhance gender equalities or not (Pini et al. 2004). More studies claim (Durbin 2011; Wajcman 1998) that senior women in organisations fail to challenge the gendered structures, because they may not be aware of the existence of such networks, or are not familiar with the nature of them (Rindfleish – Sheridan 2003). In sum, a more positive and supporting environment would enhance women's collabora-

tions, productivity and career outcomes; therefore women should be (more) supported by their departments and colleagues in seeking mentors and more relations with influential members of their disciplines (Settles et al. 2006). It is the limitation of our overview that the results are not suitable for generalisation: gender inequality is more nuanced, and in order to gain an accurate picture, systematic reviews of each segment of networking in science are needed.

References

- Abramo, Giovanni – D'Angelo, Ciriaco Andrea – Murgia, Gianluca 2013 Gender differences in research collaboration. *Journal of Informetrics*, 7 (4): 811-822.
- Abramo, Giovanni – D'Angelo, Ciriaco Andrea – Di Costa, F 2009 Research collaboration and productivity: Is there correlation? *Higher Education*, 57 (2):155-171.
- Adams, James D. – Black, Grant C. – Clemmons, J. Roger – Stephan, Paula E. 2005 Scientific teams and institutional collaborations: evidence from US Universities, 1981–1999. *Research Policy* 34 (3):259-285.
- August, Louise – Waltman, Jean 2004 Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty research. *Higher Education*, 45 (2):177-192.
- Baker, H. K. 1981 Tapping into the power of informal groups. *Supervisory Management*, 26 (2):18-25.
- Barnard, Sarah – Powell, Abigail – Bagilhole, Barbara – Dainty, Andrew R. J. 2010 Researching UK women professionals in SET. A critical review of current approaches. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2 (3):362-381.
- Benckert, Sylvia – Staberg, Else-Marie 2000 Women in chemistry and physics. Questions of similarity and difference. *Women's Studies Quarterly*, 28 (1-2):86-102.
- Blau, Peter M. 1973 *The Organization of Academic Work*. New York, Wiley.
- Bozeman, Barry – Corley, Elisabeth A. 2004 Scientists' collaboration strategies: Implications for scientific and technical human capital. *Research Policy*, 33 (4):599-616.
- Bozeman, Barry – Gaughan, Monica 2011 How do men and women differ in research collaborations? An analysis of the collaborative motives and strategies of academic researchers. *Research Policy*, 40 (10):1393-1402.
- Brass, Daniel J. 1985 Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *The Academy of Management Journal*, 28 (2):327-343.
- Burke, Ronald J. – Rothstein, Mitchell G. – Bristor, Julia M. 1995 Interpersonal networks of managerial and professional women and men: Descriptive characteristics. *Women in Management Review*, 10 (1):21-7.
- Coleman, Victoria H – Power, Michel L. – Williams, Sterling – Carpentieri, Andrea – Schulkin, Jay 2005 Racial and gender differences in obstetrics and gynecology residents' perceptions of mentoring. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 25 (4):268-277.
- Davis, Kathleen S. 2001 Peripheral and subversive: Women making connections and challenging the boundaries of the science community. *Science Education*, 85 (4):368-409.
- Dreher, George F. – Ash, Ronald A. 1990 A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5):539-546.
- Durbin, Susan 2007 Who gets to be a knowledge worker? The case of UK call centres. In Walby, Sylvia – Gottfried, Heidi – Gottschall, Karin – Osawa, Mari eds. *Gendering the Knowledge Economy*. Palgrave Macmillan, London, 228-247.
- Durbin, Susan 2011 Creating knowledge through networks: A gender perspective. *Gender, Work & Organization*, 18 (1):90-112.
- EC (2016): She Figures 2015 *Gender in research innovation. Statistics and indicator*. Brussel, European Commission.
- Etzkowitz, Henry – Kemelgor, Carol – Uzzi, Brian 2000 *Athena unbound: The advancement of women in science and technology*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Faulkner, Wendy 2006 *Genders in/of engineering: a research report*. Edinburgh, University of Edinburgh. http://extra.shu.ac.uk/nrc/section_2/publications/reports/Faulkner_Genders_in_Engineering_Report.pdf

- Feeney, Mary – Bernal, Margarita 2010 Women in STEM networks: who seeks advice and support from women scientists? *Scientometrics*, 85 (3):767-790.
- Fernandez-Perez, Virginia – Alonso-Galicia, Patricia Esther – Rodriguez-Ariza, Lazaro – Fuentes-Fuentes, Maria del Mar 2015 Professional and personal social networks: A bridge to entrepreneurship for academics? *European Management Journal*, 33 (1):37-47.
- Forret, Monica L. – Dougherty, Thomas W. 2004 Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3):419-437.
- Fox, Mary Frank 2005 Gender, family characteristics, and publication productivity among scientists. *Social Studies of Science*, 35 (1):131-150.
- Friedkin, Noah E. 1978 University social structure and social networks among scientists. *American Journal of Sociology*, 83 (6):1444-1465.
- Gersick, Connie J.G. – Bartunek, Jean M. – Dutton, Jane E. 2000 Learning from academia: The importance of relationships in professional life. *Academy of Management Journal*, 43 (6):1026-1044.
- Gibson, Carter - Hardy III, Jay H. – Buckley, M. Ronald 2014 Understanding the role of networking in organizations. *Career Development International*, 19 (2):146-161.
- Haeussler, Carolin 2011 Information-sharing in academia and the industry: A comparative study. *Research Policy*, 40 (1):105-122.
- Han, Pyung E. 1983 The informal organization you've got to live with. *Supervisory Management*, 28 (10):25-28.
- Ibarra Hermina 1995 Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks. *Academy of Management Journal*, 38 (3):673-703.
- Ibarra, Hermina 1993 Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 8 (1):56-87.
- Ibarra, Hermina. 1992 Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37 (3):422-447.
- Jones, Brian F. – Wuchty, Stefan – Uzzi, Brian 2008 Multi-university research teams: shifting impact, geography, and stratification in science. *Science*, 322 (5905):1259-1262.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977 Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82 (5):965-990.
- Kegen, Nadine V 2015 Cohesive subgroups in academic networks: Unveiling clique integration of top-level female and male researchers. *Scientometrics*, 103 (3):897-922.
- Kegen, Nadine V. 2013 Science Networks in cutting-edge research institutions: Gender homophily and embeddedness in formal and informal networks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (9th Conference on Applications of Social Network Analysis (ASNA), 79 (6):62-81.
- Kemelgor, Carol – Etzkowitz, Henry 2001 Overcoming isolation: Women's dilemmas in American academic science. *Minerva*, 39 (2):239-257.
- Kiss, Anna 2018 Methods of scientometrics to model academic careers: A literature review. *Kultúra és Közösség*, 13(4):
- Larivière, Vincent – Ni, Chaoqun – Gingras, Yves – Cronin, Blaise – Sugimoto, Cassidy R. 2013 Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature*, 504 (7479): 211-213.
- Larivière, Vincent – Vignola-Gagné, Etienne – Villeneuve, Christian – Gelinas, Pascal – Gingras, Yves. 2011 Sex differences in research funding, productivity and impact: An analysis of Quebec university professors. *Scientometrics*, 87 (3):483-498.
- Leahey, Erin 2006 Gender differences in productivity: Research specialization as a missing link. *Gender and Society*, 20 (6):754-780.
- Maranto, Cheryl L. – Griffin, Andrea E. C. 2011 The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. *Human Relations*, 64 (2):139-159.
- McDonald, Steve – Lin, Nan – Ao, Dan 2009 Networks of opportunity: Gender, race, and job leads. *Social Problems*, 56 (3):385-402.
- McDonald, Steve. 2011 What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks*, 33 (4):317-330.

- McGuire, Gail M. 2000. Gender, race, ethnicity, and networks. *Work and Occupations*, 27 (4):500-523.
- Melkers, Julia – Kiopa, Agrita 2010. The social capital of global ties in science: The added value of international collaboration. *Review of Policy Research*, 27 (4):389-414.
- Mintzberg, Henry 1983 *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc. Monster.
- Moss-Racusin, Corinne A. – Dovidio, John F. – Brescoll, Victoria L. – Graham, Mark J. – Handelsman, Jo 2012 Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (41):16474-16479.
- Osborn, Emile H. – Ernster, Virginia L. – Martin, Joseph B. 1992 Women's attitudes toward careers in academic medicine at the University of California, San Francisco. *Academic Medicine*, 67(1): 59-62.
- Palepu, Anita – Friedman, R. H – Barnett, R. C. – Carr, P. L. – Ash, A. S. – Szalacha, L. 1998 Junior faculty members' mentoring relationships and their professional development in U.S. medical schools. *Academic Medicine*, 73 (3):318-323.
- Partha, Dasgupta – David, Paul A. 1994 Towards a new economics of science. *Research Policy*, 23 (5):487-522.
- Patariaia, Nino – Margaryan, Anoush – Falconer, Isobel – Littlejohn, Allison 2015 How and what do academics learn through their personal networks. *Journal of Further & Higher Education*, 39 (3):336-357.
- Pini, Barbara – Brown, Kerry – Ryan, Chris 2004 Women-only networks as a strategy for change? A case study from local government. *Women in Management Review*, 19 (6):286-292.
- Powell, Abigail – Bagilhole, Barbara – Dainty, Andrew R. J. 2006 The problem of women's assimilation into UK engineering cultures: Can critical mass work? *Equal Opportunities International*, 25 (8):688-699.
- Powell, Walter W. – White, Douglas R. – Koput, Kenneth W. – Owen-Smith, Jason 2005 Network dynamics and field evolution: The growth of interorganizational collaboration in the life sciences. *American Journal of Sociology*, 110 (4):1132-1205.
- Prentice, Susan 2000 The conceptual politics of chilly climate controversies. *Gender and Education*, 12 (2):195-207.
- Quinlan, Kathleen M. 1999 Enhancing mentoring and networking of junior academic women: What, why, and how? *Journal of Higher Education Policy and Management*, 21 (1):31-42.
- Rawlings, Craig M. – McFarland, Daniel A. 2011 Influence flows in the academy: Using affiliation networks to assess peer effects among researchers. *Social Science Research*, 40 (3):1001-1017.
- Rindfleish, Jennifer – Sheridan, Alison 2003 No change from within: Senior women managers' response to gendered organizational structures. *Women in Management Review*, 18 (6):299-310.
- Rosenberg, Nathan 1990 Why do companies do basic research (with their own money)? *Research Policy*, 19 (2):165-174.
- Sambunjak, Dario – Straus, Sharon E. – Marusic, Ana 2006 Mentoring in academic medicine: A systematic review. *Journal of the American Medical Association*, 296 (9):1103-1115.
- Settles Isis H. – Cortina, Lilia M. – Malley, Janet – Stewart, Abigail J. 2006 The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30 (1):47-58.
- Singh, Val – Kumra, Savita – Vinnicombe, Susan 2002 Gender and impression management: Playing the promotion game. *Journal of Business Ethics*, 37 (1):77-89.
- Smith Knopik, Margareta – Moerer, Tamara 2014 Women leaders and entrepreneurs: Exploring the interpersonal behaviors of developing, maintaining, and leveraging "social capital". *Academy of Entrepreneurship Journal*, 20 (1):37-55.
- Sonnert, Gerhard – Holton, Gerald 1996 Career patterns of women and men in the sciences. *American Scientist*, 84 (1):63-71.
- Uhly, K. M. – Visser, L. M – Zippel, K. S. 2017 Gendered patterns in international research collaborations in academia. *Studies in Higher Education*, 42 (4):760-782.
- Wajcman, Judy 1998 *1998 Managing like a man: Women and men in corporate management*. Oxford, Blackwell.

- Waldstrøm, Christian 2001 Informal networks – A literature review. In DLL (Det Danske Ledelsesbarometer) *WP no. 2, Department of Organisation and Management*. Denmark, The Aarhus School of Business.
- Watts, Jacqueline H. 2007 Can't take a joke? Humour as resistance, refuge and exclusion in a highly gendered workplace. *Feminism and Psychology*, 17 (2):259-266.
- Xie, Yu – Shauman, Kimberlee A. 1998 Sex differences in research productivity: New evidence about an old puzzle. *American Sociological Review*, 63 (6):847-870. <http://www.jstor.org/stable/2657505>
- Xie, Yu – Shauman, Kimberlee A. 2003 *Women in science. Career processes and outcomes*. Cambridge, Mass. – London, Harvard University Press.



A DOKTORI FOKOZAT ÉRTÉKE A MUNKAERŐPIACON – A DOKTORÁLTAK VÉLEMÉNYE

ALAPJÁN

Absztrakt¹

Mire jó és mennyire jó a PhD-fokozat? A tanulmány egy 2001 óta, három adatfelvételi hullámban (2002, 2006-2007, 2014) zajló kutatási program² alapján összegezi a doktoráltak véleményét erről a kérdésről. A nemzetközi vizsgálatokkal összehangban zajló kutatás kiindulópontja az a szemléleti újdonság volt, miszerint a PhD képzés és fokozat egyre inkább nem kizárólag egy tudományos pálya kezdete, hanem a legfelsőbb szintű felsőfokú képzés, ami a gazdaságban és társadalmi intézményekben is egyre nagyobb mértékben hasznosul. A doktoráltak általánosan elégedettek a szakmai életükkel, azonban az anyagi helyzetükkel, szakmai pályafutásukkal és a doktori képzésükkel való elégedettségük csökkent 2014-re. A tanulmányaikat és az egyetemen töltött időt hasznosulni látják, valamint a doktoranduszévek alatt kialakult kapcsolataik segítik karrierjüket. A PhD képzést végzettek magas szintű szakmai tudással, ám hiányosabb (ön)menedzselési támogatással lépnek be a munka világába.

Kulcsszavak: PhD, munkaerőpiac, doktori fokozat értéke, felsőoktatás.

Abstract

The value of the PhD degree in the labour market – According to the doctorate holders

The PhD Training System in Hungary is a real success story on the basis of the doctoral holders' opinion: they are satisfied with their professional careers and their doctoral degrees both professionally and financially. They perceive their studies and time at university to be useful. However, they get in the marketplace with incomplete self-

1 A tanulmány a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH 116099) által támogatott kutatás keretében készült. Karriermodellek és karrierépítés a kutatás-fejlesztésben. Különbségek és egyenlőtlenségek a munkaerő-piaci lehetőségek, a személyes kapcsolatháló és a munka-magánélet egyensúlya tekintetében.

2 A tanulmány korábbi, 2002. és 2006. évi adatokat feldolgozó változata megjelent: Fábri György 2008, a kutatás ismertetése pedig itt olvasható: Fábri István 2008.

management skills, while they acknowledge the helpfulness and the relationship of their professors. The majority of PhD holders said that doctoral training period was not considered suitable for the marriage and childbirth. It is primarily in the academic and higher education sphere that we can observe a readiness to hire doctorates. There is still insufficient knowledge about the usefulness of the knowledge and skills developed during the PhD degree in the business circles.

Keywords: PhD, labour market, value of the PhD degree, higher education.

Bevezető – Nemzetközi háttér

A doktori képzés magyarországi bevezetése, azaz 1993. évi felsőoktatási törvény³ a legtöbb európai országot megelőzve alkalmazta a PhD fokozat és megszerzése angolszász megoldásait (iskolarendszerű képzés, hallgatói státusz, oktatási és kutatási feladatok/lehetőségek). Ellentmondások, kritikák és korrekciók természetesen megfogalmazódtak (Kozma – Pusztai 2009), de ezek nem térek el lényegesen kilencvenes évekre külföldön is kibontakozott viták irányaitól (Goldmann – Massy 2000). Példaként említendő, hogy a mintaadó Egyesült Államokban, ahol a kutatóegyetemek tekintetében különösen fontos mérce a PhD programok rangsorolása (Diamond – Graham 2010), a doktori képzések vizsgálata jó ideje vitákkal kísérve (Burriss 2004), de ugyancsak zajlik (Broida 2004). Az egyik legnagyobb feszültséget az okozza, hogy a doktori képzés mértéke az elmúlt fél évszázadban igen nagy kilengésekkel változott, például 1958 és 1972 között megduplázódott, majd 1972 és 1988 között kétharmadára csökkent (Bowen – Rudenstine 1992). Az elemzők szerint valószínűsíthetően csökkent a színvonal is, bár az USA megőrizte vonzerejét a külföldi doktorálni akarók körében (Bowen – Kurzweil – Tobin 2005).

A doktori programok értékelési szempontjai az USA-ban fontos elemként tartalmazzák a végzés utáni érvényesülés formáit. A legismertebb ilyen felmérések (Research-Doctorate Programs in the

3 Az 1993. évi LXXX. törvény a felsőoktatásról.

United States, National Survey of Graduate, Survey of Earned Doctorates, stb.) mellett kiemeljük a Re- envisioning the PhD Project-et (The Responsive Ph.D.: Innovations in U.S. Doctoral Education 2005), valamint egy országos kitekintésű tanulmányt a végzett PhD hallgatók karrierútjáról (PhD Ten Years Later 1996). Egy szintén amerikai kutatás (Sadrozinski – Nerad – Cerny 2003) a művészet- és építészettörténelemek karrierútját elemzi 10-15 évvel a végzés után. Mindezek dolgozatunk szempontjából legfontosabb tanulsága, hogy a PhD korábbi, csak egy szűk tudományos elit körében meglévő használata két irányban bővült: egyfelől a kiadott fokozatok számának jelentős emelkedése egyre inkább az egyetemi képzés elérhető továbbvitelével, a fokozatot, másfelől a PhD egyre inkább túlterjedt az akadémiai világon.

A 2001-ben indult kutatási programunk kérdésfelvetése tehát reflektált a vele egy időben világszerte tapasztalható PhD-kutatási boom-ra. A doktori fokozat korábbi vizsgálatai elsősorban a kurzusok, a diszciplináris tanulságok, illetve az egyetemi képzés egészének szemszögéből zajlottak (Noble 1994). Az ezredforduló után megjelent tanulmányok tematikája azonban visszaigazolja törekvéseink időszerűségét, hiszen egyre inkább úgy tekintik a tudományos fokozatot, mint egy kutatói vagy innovatori, vagy éppen egy magasabban kvalifikált szakemberi életpálya meghatározó szakaszát, építőelemét (Nerad – Heggelund 2008). Kutatási programunk megkezdése után Európában is egyre több munkaerőpiaci szemléletű kutatás foglalkozott a doktoráltakkal. Néhány korábbi, nemzeti felmérés (például az olasz doktoranduszok szervezete, az ADI kezdeményezése)⁴ után az OECD programjához kapcsolódóan több országtanulmány is született (Auriol – Misu – Freeman 2010, 2013).

Az ezredfordulós gazdasági-társadalmi fejlemények azonban egyre inkább ráirányították a figyelmet az eredetileg példaadó angolszász rendszerben inkább meglévő doktori kimeneti lehetőségre: a PhD-fokozat akadémiai világon kívüli, a versenyszférában illetve közösségi intézményekben való hasznosulására. Egy közelmúltbeli elemzés éppenséggel amellest érvel, hogy az USA-ban az akadémiai karrier vonzereje jelentősen csökken a végzéshez közeledve a doktoranduszok körében és szinte minden szakterületen növekszik a közszférán kívüli érvényesülés előnyben részesítése (Sauerman – Roach 2012).

Módszertan

Az adatfelvételt három hullámban végeztük, azonos módszertannal és kérdőívvel. A minták (2002: 700 fő, 2006/2007: 600 fő, 2014: 450 fő) részben követésesek voltak, 2006-ban a minta fele, 2014-ben 15%-a az előző mintának is része volt. Személyes adatfelvételt alkalmaztunk, anonim nyilvántartással. A minták összeállításakor a doktori.hu nyilvános adatbázisait használtuk, a feldolgozásnál nemre és szakterületre súlyoztuk az adatokat. A 2006. és 2014. évi mintában a korábbi felvételekből közvetlen megkereséssel vettünk fel kérdezetteket. Az adatfeldolgozást SPSS programmal végeztük. A kutatás intézményi keretként kutatócsoportunk számára 2002-ben az UnivPress Kft, 2006-ban az MTA Kommunikációs Igazgatósága, 2014-ben az ELTE PPK Társadalmi Kommunikációs Kutatócsoportja szolgált. A kutatást minden esetben Fábrí György irányította.

A doktoráltak munkahelyi karakterisztikája

Elemzésünk azt mutatja, hogy a doktori fokozat, mint a tudományos pálya belépője, dominánsan megjelenik a karrierekben. A megkérdezettek több mint fele az egyetemi oktatásban, illetve felsőoktatási kutatásban helyezkedett el. A második leggyakoribb munkahely a kutatóintézet (2006-ban 15%), az itt elhelyezkedettek aránya még valamelyest növekedett is a négy évvel korábbi állapothoz képest. Ennél némiképp nagyobb eltolódásokat a négy év alatt a kórház, illetve klinika, a saját vállalkozások, a nagyobb cégek és vállalatok, valamint a különböző főiskolák esetében tapasztalhatunk. A főiskolai oktatásban és a nagyobb vállalatoknál, cégeknél dolgozók részaránya 4%-kal csökkent, ezzel szemben a kórházban, klinikákon és a saját vállalkozásban dolgozóké 2-3%-kal nőtt 2002 és 2006 között. Mindezt az alábbi táblázat is mutatja:

⁴ <https://dottorato.it/content/adi-survey-doctoral-studies-italy-now-available-english>

1. táblázat: Hogyan változott a megkérdezettek munkahelye 2002 és 2006 között?
(%)

Munkahely típusa 2002-ben	Munkahely típusa 2006-ban						
	Kutató-intézet	Felső- oktatási intézmény	Állam- igazgatás, önkormá- nyzat	Saját vállalko- zás, cég, vállalat	Kórház, klinika	Egyéb	Összesen
Kutatóintézet	62,5	27,5	2,5	0,0	2,5	5,0	100,0
Felsőoktatási intézmény	6,4	80,1	1,2	0,6	5,8	5,8	100,0
Államigazgatás, önkormányzat	9,1	9,1	63,6	0,0	0,0	18,2	100,0
Saját vállalkozás, cég, vállalat	14,3	9,5	4,8	28,6	9,5	33,3	100,0
Kórház, klinika	18,8	12,5	0,0	0,0	68,8	0,0	100,0
Együtt	16,6	59,1	4,2	2,7	9,3	8,1	100,0

2. táblázat: Elégedettség anyagi-egzisztenciális és szakmai szempontból (2002–2006–2014)

	2002		2006		2014	
	anyagi-egzisz- tenciális	szakmai	anyagi-egzisz- tenciális	szakmai	anyagi-egzisz- tenciális	szakmai
Társadalomtudomány	78	97,2	76	96,6	62	91
Műszaki tudomány	75	92,3	63	92,9	78	96,6
Természettudomány	70	94,2	60	91,1	60	93
Agrártudomány	70	95,8	60	93,5	69	82,7
Bölcsészettudomány	60	88,8	59	92,5	51	87,7
Orvostudomány	61	97,1	56	98	52	86,9

A 2014-ben megkérdezettek 60%-ának összesen egy munkahelye volt, közülük a többség (55%) egyetemen vagy főiskolán dolgozott. Második legnépszerűbb hely a kutatóintézet (11%), illetve nagyjából ugyanannyian dolgoztak első munkahelyként cégnél vagy vállalatnál (10,5%). Külföldön mindössze a megkérdezettek 1,5%-a dolgozott.

A munkaerőpiaci mobilitás egyik indikátora a már munkavállaló doktoráltak elégedettsége lehet. Itt jelentős különbség mutatkozik az anyagi-egzisztenciális illetve a szakmai szempontok szerinti értékelésben. Valamennyi szakterületre igaz, hogy lényegesen alacsonyabb az anyagi megbecsültséggel való elégedettség, mint a munka szakmai visszajelzése. Az olló 2014-re még szélesebbre nyílt, elsősorban az egzisztenciális helyzet értékelésének még negatívabb számai miatt, hiszen a műszaki és agrár-területeket kivéve mindenütt jelentősen csökkent az anyagi elégedettség. A szakmai visszajelzés

az agrár és orvosi PhD esetében sokat romlott a 2002. évi adatokhoz képest, viszont a legnagyobb szakadékot továbbra is az orvosok érzik a szakmai és egzisztenciális elégedettségük között. Ebben nagy valószínűséggel szerepet játszik, hogy éppen ebben az évtizedben vált ebben a szakmában magától értetődő stratégiává a külföldi munkavállalás, amihez képest a hazai fizetések és munkakörülmények még inkább negatívnak bizonyulnak.

Nemek szerint vizsgálva, a nők elégedetlenebbek anyagi megbecsültségükkel, mint a férfiak, 2006-ban még szinte kiegyenlített volt az elégedett doktoráltak aránya férfi-nő viszonylatban (61-60%), azonban 2014-re ez jelentősen megváltozott: míg a férfiak 66%-a nevezte magát teljesen vagy inkább elégedettnek, addig a nőknél ez az arány 57%-ra csökkent.

A doktori fokozat és iskola szerepe az elhelyezkedésbe

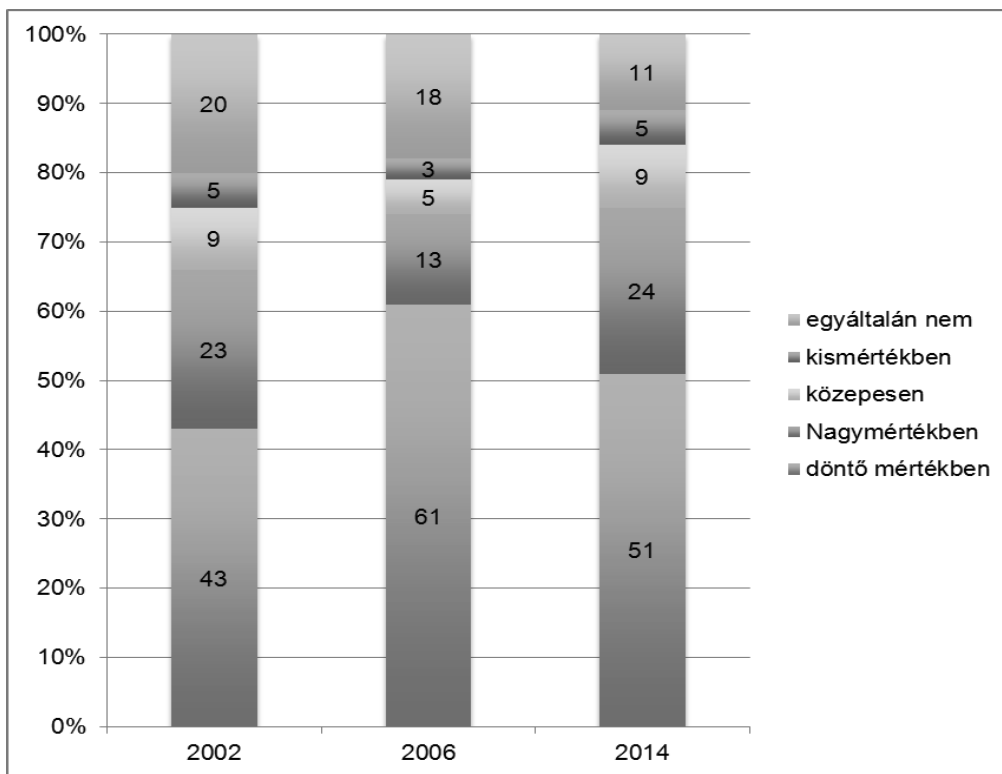
Okkal feltételeztük a doktoráltak munkaerőpiacának általános jellemzői alapján, hogy a jelenlegi munkahely (vagyis az a munkahely, ahol a kérdezett a vizsgálat időpontjában dolgozott) betöltésénél a PhD-fokozat megszerzésének jelentős szerepe volt. Valóban, a kérdezettek közel háromnegyede (73%) úgy nyilatkozott, hogy az állásuk betöltését nagymértékben elősegítette a doktori végzettség. Érdeemes megemlíteni, hogy a 2002. évi adatfelvételhez képest 2006-ra ezen belül számottevően emelkedett azoknak az aránya, akik „döntőnek” nevezték a PhD fokozatot: 43%-ról 61%-ra. Ez az arány csökkent 2014-re, 51%, viszont a két kategória (nagymértékben-döntően) a 2002. évihez képest (66%), számottevően emelkedve, 2006-ban és 2014-ben is háromnegyedes (74% és 75%) többségben volt.

Az akadémiai jellegű pályák foglalkoztatási elvárásainak ismeretében nem véletlen, hogy felsőoktatási intézményekben oktatóként dolgozó doktoráltak, illetve a kutatóintézeti állást betöltők között számottevően nagyobb arányban (82%) voltak

azok, akik „döntő” vagy „nagy” szerepet tulajdonítottak a PhD-fokozatnak az állás megszerzésében. Összevetve nem lebecsülendő a többi szférában, közintézményben vagy akár cégeknél dolgozók között tapasztalt magas, 50% körüli arány sem. Szakterületi megoszlásban szemlélve látszik, hogy a PhD tekintélye eltérő mértékben növekedett a másfél évtized alatt. A doktoráltak különösen a természettudományok és agrártudományok területén számoltak be jelentős mértékű növekedésről, míg az orvosi vagy bölcsész szakmákban nem volt jelentős a változás.

Ugyanakkor a doktori fokozat beépülésével a haza kutatás-fejlesztési köztudatba megfelelően az azoknak a száma, akik semmilyen hatását nem tapasztalták a PhD megszerzésének. A legnagyobb változást éppen az agrártudomány területén tapasztalni, ahol a 2002. évi 28,2%-ról 5,7%-ra csökkent ez az arány, de a műszaki területen is csak ötödannyian számoltak be ilyen negatív tapasztalatról. Ez azért is fontos tényező, mert éppen ezekben a szakmákban a legnagyobb az akadémiai világon kívüli munkavállalás aránya, vagyis a gazdaságban is egyre inkább tudatosul a PhD értéke.

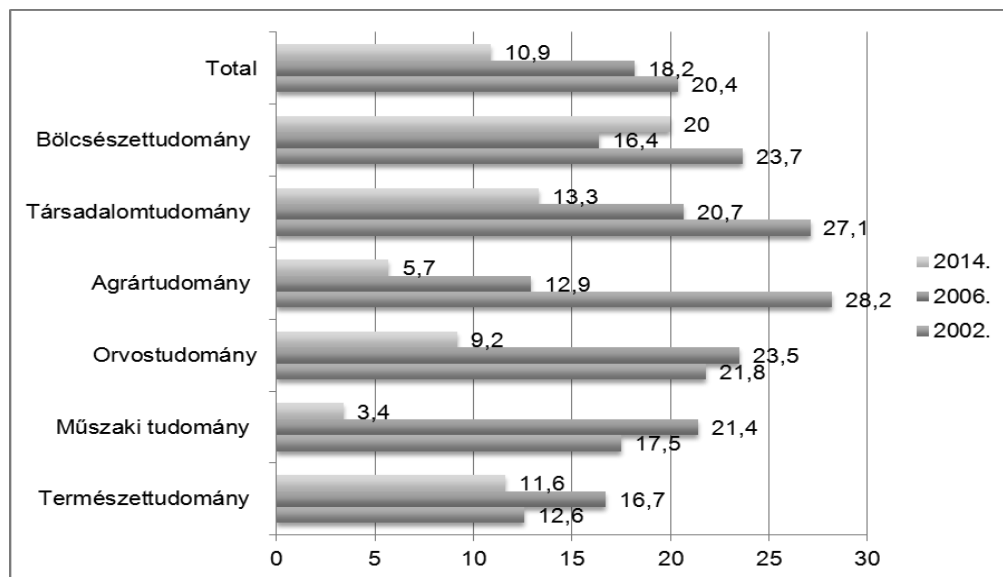
1. ábra: Jelenlegi állásának betöltése, elnyerése (vagy akár annak megtartása), munkájának a megszerzése során mennyit számított az, hogy megszerezte a PhD fokozatot? (2002–2006–2014)



3. táblázat: Jelenlegi állásának megszerzése során mennyit számított az, hogy megszerezte a PhD fokozatot? szakterület szerint (%) 2002–2006–2014

	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő szerepe volt	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe
	2002			2006			2014		
Természettudomány	40	47,4	12,6	56,7	26,7	16,7	57	31,4	11,6
Műszaki tudomány	46	36,5	17,5	64,3	14,3	21,4	52,5	44,1	3,4
Orvostudomány	41,4	36,8	21,8	64,7	11,8	23,5	43,1	47,7	9,2
Agrártudomány	47,9	23,9	28,2	74,2	12,9	12,9	69,8	24,5	5,7
Társadalomtudomány	47,1	25,7	27,1	72,4	6,9	20,7	46,7	40	13,3
Bölcsészettudomány	43,9	32,4	23,7	49,3	34,3	16,4	41,5	38,5	20
Total	43,2	36,3	20,4	60,5	21,3	18,2	51,4	37,7	10,9

2. ábra: A PhD fokozatnak nem volt szerepe az állás betöltésében



A szakmai-menedzselési tevékenységről kapunk visszajelzést, amikor nem a fokozatra, hanem magának a doktori iskolának a hatására kérdezzük rá. 2002-ben a fokozatot szerzettek 39%-a számolt be arról, hogy a doktori iskolának számottevő szerepe van abban, hogy megfelelő álláshoz jutott, de 2006-ban már 51%-uk állította ezt. Érdeemes végül megemlíteni, hogy ugyan jelentősen csökkent (46%-ról 35%-ra), ám még így is igen nagy, több mint egyharmad azoknak az aránya, akik a doktori iskola részéről az „álláskeresés” vonatkozásában nem szá-

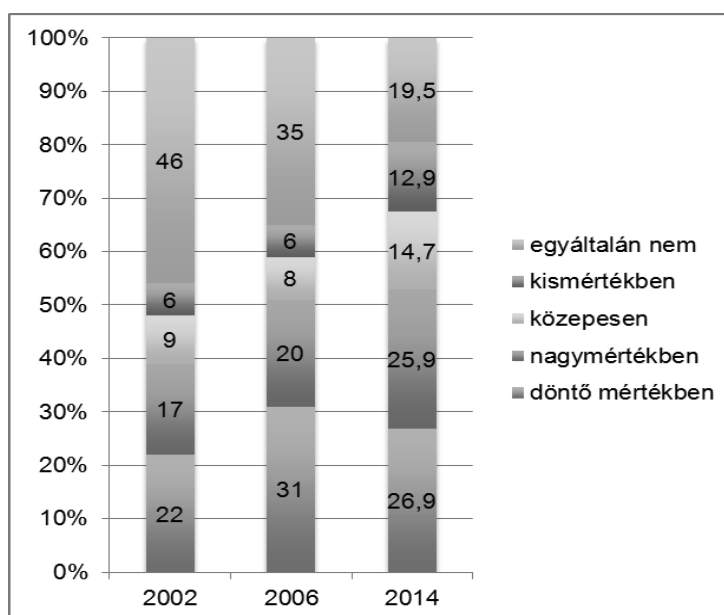
moltak be semmilyen pozitív határról. A pozitív elmozdulás 2014-re számottevő lett, hiszen ekkor már a válaszadók ötödénél is kevesebben vannak, akik nem tapasztaltak támogatást a munkakeresésben a doktori iskolánál.

Míndez mutatja, hogy nem csak a tudományos fokozat maga, hanem a doktori iskola jelentette kapcsolatrendszer és „információs piac” is nagymértékben tudja segíteni a munkahely megszerzését, csakúgy, mint az adott iskola reputációja. Ezt

2006-ban sokkal erőteljesebbnek értékelték a megkérdezettek, mint négy évvel azelőtt. Különösen az agrár, orvostudományi és műszaki szakterületeken értékelték nagyra a doktori iskola hatását 2006-ban – míg négy évvel korábban a társadalomtudományi doktoráltak körében volt a legmagasabb ez az érték. 2014-re viszont minden szakterületen radikálisan lecsökkent a doktori iskola szerepét negligálók aránya, a 2002. évi érték felére-harmadára. Ez jelzi, hogy az

egyetemi szervezetben végbement a doktori képzés intézményesülésének megerősödése, vagyis egyre nagyobb figyelem irányul az egyetemek felelősségére a lehetséges munkáltatókkal való kapcsolatban, illetve a végzettek menedzselésében. A doktori iskola szerepének erősségét jelzi, hogy a megkérdezettek fele később is tartja a kapcsolatot a doktori iskolájával, 37%-uk távolabbi kapcsolatban áll velük, és csupán 12,6%-uk nem tartja a kapcsolatot.

3. ábra: A doktori iskola szerepe a jelenlegi állás betöltésében (2002–2006–2014)



4. táblázat: A doktori iskola szerepe a jelenlegi állás betöltésében 2002–2006–2014

	Döntő mértékben	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő mértékben	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe	Döntő mértékben	Közepes szerepe volt	Nem volt szerepe
	2002			2006			2014		
Természettudomány	23,4	34	42,6	26,4	33,3	40,2	25,3	49,4	25,3
Műszaki tudomány	19,4	27,4	53,2	33,3	40,7	25,9	24,6	61,4	14,0
Orvostudomány	22,8	34,6	42,6	35,3	33,3	31,4	25,4	58,7	15,9
Agrártudomány	22,2	31,9	45,8	45,2	38,7	16,1	50	36,5	13,5
Társadalomtudomány	27,1	30	42,9	25	32,1	42,9	19	58,2	22,8
Bölcsészettudomány	17,9	27,9	54,3	29,2	30,8	40	23,4	54,7	21,9
Total	22	31,6	46,4	31,1	33,9	34,9	26,9	53,6	19,5

5. táblázat: Mennyire hasznosul a szakmai kapcsolatok? (tudományterületenként 2002–2006–2014)

	2002		2006		2014	
	Nagy-mértékben	Kevésbé, egyáltalán nem	Nagy-mértékben	Kevésbé, egyáltalán nem	Nagy-mértékben	Kevésbé, egyáltalán nem
Természettudomány	54,5	45,5	59,1	40,9	67,8	32,2
Műszaki tudomány	44,4	55,6	60,9	39,1	61,0	39,0
Orvostudomány	62,5	37,5	80,4	19,6	65,6	34,4
Agrártudomány	65,8	34,2	54,8	45,2	75,9	24,1
Társadalomtudomány	52,2	47,8	65,5	34,5	43,0	57,0
Bölcsészettudomány	45,1	54,9	48,5	51,5	60,0	40,0
Total	54,2	45,8	60,8	39,2	61,5	38,5

A menedzselés leginkább a kollegiális támogatást jelenti: 2014-ben a kérdeztettek 53%-a az oktatóktól, 39%-a a kollégáktól, 26%-a diáktársaktól szerzett tudomást az állás-lehetőségekről. Ehhez képest az intézményesített karrierépítés lényegesen kisebb szerepet játszik (egyetem 24%, hirdetések 9%, munkaközvetítők 5%, pályázatok 18%). Maguk a cégek, intézmények közvetlenül a válaszolók egyötödét (22%) keresték meg ajánlatukkal.

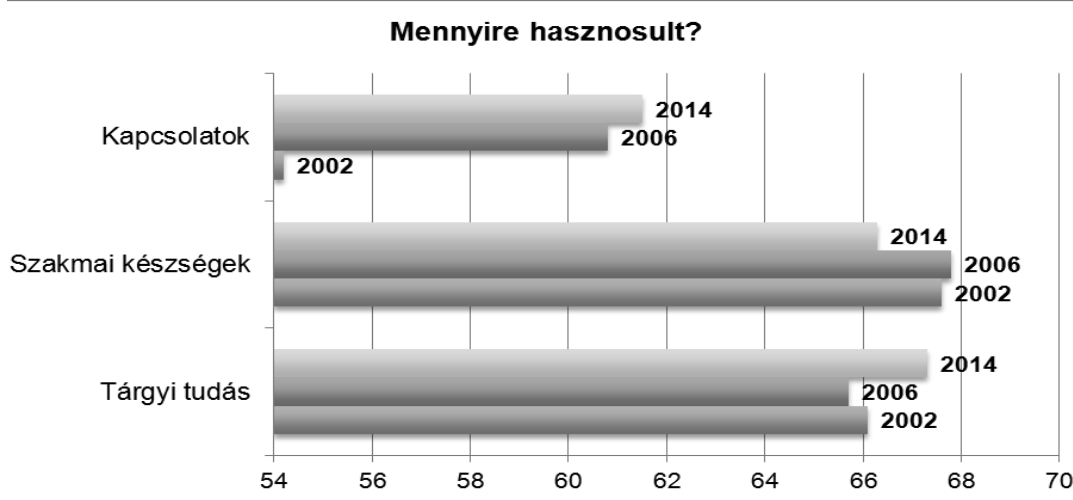
Mindebből kiviláglik a kapcsolati tőke kiemelt szerepe. 2014-ben a válaszadók jelentős mértékben hozzájárultak a szakmai karrierjük beindulásához és munkahelyi elhelyezkedésükhöz. A doktori képzés során kiépült szakmai kapcsolatok hasznosulása egyre inkább jellemző, a 2012. évi 54,2%-os arányhoz képest 2014-ben ez már 61,5 %-ban „nagy-mértékben jellemző” minősítést kapott.

Megeríte? – Elégedettség a jelenlegi munkájával

A hasznosulás tekintetében nem csupán a kapcsolatokra, hanem a tárgyi tudásra és a szakmai készségekre is rákérdeztünk. Utóbbiak sokkal inkább meghatározóak voltak, mint a kapcsolati tőke, s ez az évek során sem változott. Leginkább a szakmai készségeket érezték mindhárom adatfelvételnél hasznosulónak, a kapott értékek ingadozása összességében nem számottevő.

Tudományterületenként viszont jelentős különbségeket találunk, továbbá 2014-ben egyetlen olyan természettudományi végzettségű válaszoló sem akadt, aki egyáltalán ne tudta volna hasznosítani az elsajátított szakmai készségeket, míg a műszakosok 8,5%-a ezt tapasztalta. Ugyanekkor a tárgyi

4. ábra: Mennyire hasznosult a PhD fokozat?



6. táblázat: A PhD előnyei 1–5-ös skálán)

	átlag
Az egyetemi-kutatóintézeti előmenetel, a magasabb beosztás elnyerése során nagyon fontos a PhD fokozat megszerzése	4,47
A PhD képzésben való részvétel jelentősen hozzájárul a szakmai fejlődéshez	4,33
A PhD fokozat megszerzése minden tekintetben előnyös	3,8
Szakmai területen a külföldi munkavállalás, elhelyezkedés szempontjából a PhD fokozat megszerzése elengedhetetlen	3,65
A PhD fokozat megszerzése anyagi szempontból hosszú távon megtérülő befektetésnek tekinthető	3,5
Elsősorban a szűkebb szakmai közeg várja el a PhD fokozat megszerzését	3,43
A PhD képzésben való részvétel legfontosabb hozadéka, hogy a doktori iskolákban szakmai kapcsolatokra lehet szert tenni	3,22
A munkaerő-piacon való érvényesülés szempontjából nincs jelentősége a PhD fokozatnak	2,85
A PhD fokozat megszerzése lényegében csak szakmai presztízs kérdés, ennél többet nem ér	2,78
Elsősorban a későbbi anyagi juttatások szempontjából érdemes megszerezni a PhD fokozatot	2,55

tudás legjobban az agrárosoknál hasznosult (81% nagymértékben alkalmazta), legkevésbé viszont a társadalomtudósoknál (54,3%).

A PhD fokozat megszerzése a válaszadók szerint leginkább a szakmai előrejutás és a szakmai karrierépítés miatt érte meg, ezt a megkérdezettek kétharmada gondolja így. A szakmában való elhelyezkedés és a munkaerőpiaci pozíciók javításának szempontjából 52,6% véli úgy, hogy teljesen megérte elvégezni a képzést. Az anyagi és egzisztenciális szempontok a harmadik helyen végeztek, de ezekről is úgy vélekedik a válaszadók kétharmada, hogy inkább megérte miattuk a fokozatot megszerezni. Fokozatszerzés után a legtöbben a tudományos előmenetelt és a magasabb beosztást jelölték meg oknak, ami miatt szerintük megéri doktori képzésre járni. A doktori képzés megítélése szempontjából még érdemes kiemelni, hogy az az állítás miszerint a szakmai presztízszen kívül nem ér többet a fokozat, a második legalacsonyabb értékelést kapta. A 2002–2006 közötti lekérdezésben részt vevő válaszai alapján az látszik, hogy a válaszadók fele szerint a fokozatszerzés minden tekintetben előnyös.

A válaszadók több mint 70%-a szerint anyagi és egzisztenciális szempontból is megérte fokozatot szerezni, ám még többen vannak azok, akik szakmai előrejutás miatt érzik megtérültnek a doktori fokozatukat. A korábbi években is hasonló határról számoltak be a doktori végzettséggel rendelkezők. Több mint kétharmaduk (67,2%) érzékelt kisebb-nagyobb növekedést jövedelmében a fokozatszerzésnek köszönhetően, összhangban az arra a kérdésre adott válasszal, amelyben arról számoltak

be a válaszadók, hogy anyagi szempontból megérte a fokozatot megszerezni (64%). Az előző felmérésekben is többen érzékelték megtérültnek a doktori képzésbe fektetett energiát a szakmai előrejutás és karrierépítés szempontjából, mint anyagi vagy egzisztenciális szempontból.

Az elégedettségi válaszokkal összevetve nem meglepő, hogy az anyagi juttatások kapta a legalacsonyabb pontszámot, annak ellenére, hogy a fokozat megszerzése után a megkérdezettek 78%-ának növekedett a fizetése kisebb vagy nagyobb mértékben. A megkérdezettek szerint a fokozatszerzés tehát hozzájárul az élhetőbb keresethez, mindössze 19 százalék nyilatkozott úgy, hogy nem változott jelentősen a jövedelme a PhD hatására.

Összefoglalás

Kutatási programunk három hullámban végzett adatfelvételen alapul, s ebből a magyar doktori képzés közel két évtizedét felölelő visszajelzést kaphatunk a doktoráltak véleményéről, karrier-tapasztalatairól, a fokozatuk munkaerőpiaci értékéről és értékeléséről. A doktori fokozatot szerzettek szakmailag általában elégedettek, ám anyagilag jóval kritikusabbak a helyzetüket illetően, s ez a kettősség 2002 és 2014 között erősödött. A tanulmányaikat és az egyetemen töltött időt hasznosulni látják, a doktoranduszévek alatt kialakult kapcsolatok segítik karrierjüket. A PhD képzést végzettek magas szintű szakmai tudással, ám hiányosabb (ön)menedzselési támogatással lépnek be a munka világába.

Kutatásunk megközelítése különbözik attól a felfogástól, amely szerint a doktori fokozat kizárólag egy tudományos pálya kezdeti lépcsőjeként értelmezhető. A kutatás-fejlesztés tendenciái, a felsőoktatás háromszintűvé válásának elemzése és a nemzetközi összehasonlítások alapján azonban a PhD másféle egyetemi és társadalmi értelmezését javasoljuk. Eszerint a doktori képzés funkciója lényegesen tagoltabb, szélesebb körű, mint a tudósutánpótlás biztosítása. Ha ugyanis a felsőfokú képzés legmagasabb szintjeként tekintjük, akkor egyre növekvő jelentőséget kap az a képzési cél, hogy a doktori iskolák, valamint a fokozatszerzők a társadalom és gazdaság innovációs potenciáljának erősítésében mind nagyobb szerepet játsszanak. A PhD fokozat így sajátos helyzetbe került: tartalma és formálódása a tudományos világ alapelvei szerint konstituálódik, alkalmazása azonban (a továbbra is meghatározó egyetemi-kutatási rendszeren kívül) immár mind nagyobb mértékben a versenyszférában és az akadémiai világon kívüli társadalmi intézményeknél történik.

Felhasznált szakirodalom

- Auriol, Laudeline – Misu, Max – Freeman, Rebecca 2013 *Careers of doctorate holders: Analysis of labour market and mobility indicators*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013/04. Paris, OECD Publishing. On-line: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/DOC\(2013\)4&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/DOC(2013)4&docLanguage=En)
- Auriol, Laudeline 2010 *Careers of doctorate holders: Employment and mobility patterns*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2010/04. Paris, OECD Publishing. On-line: <https://www.hse.ru/data/2010/11/22/1209132297/Laudeline%20Auriol.pdf>
- Bowen William G. – Rudenstine, Neil L. 1992 *In pursuit of PhD*. Princeton – N. J., Princeton University Press, 58. On-line: <https://press.princeton.edu/titles/4957.html>
- Bowen, William G. – Kurzweil, Martin A. – Tobin, Eugene M. 2005 *Equity and excellence in American higher education*. Charlottesville – London, University of Virginia Press, 63.
- Broida, Bethany 2004 'Gold standard' for rating doctoral programs is stalled. *Chronicle for Higher Education*. On-line: <https://www.chronicle.com/article/Gold-Standard-for-Rating/10733/#/subscriptions/offers/?PK=M1224&cid=MH2WPW1>
- Burris, V. 2004 The academic caste system: Prestige hierarchies in PhD exchange networks. *American Sociological Review*, 69 (2):239-264.
- Diamond, Nancy – Graham, Hugh Davis 2010 How should we rate research universities? *Change: The Magazine of Higher Learning*, (32) 4:20-33. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00091380009601745>
- Fábri György 2008 Mire jó, mennyire jó a magyar PhD? *Felsőoktatási Műhely*, 3. On-line: https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasmuhely/FeMu/2008_03/oldal55_68_phd.pdf
- Fábri István 2008 Doktoráltak a munkaerőpiacon. A PhD fokozat szerepe a szakmai karrierépítésben. In Fábri István – Horváth Tamás – Kiss László – Nyerges Andrea szerk. *Diplomás pályakövetés I. Hazai és nemzetközi tendenciák*. Budapest, Educatio Kht. – Országos Felsőoktatási Információs Központ (OFIK), 83-98.
- Goldman, Charles A. – Massy, William F. 2000 *The PhD factory: Training and employment of science and engineering doctorates in the United States*. Anker Pub Co.
- Kozma Tamás – Pusztai Gabriella 2009 Kie a doktori iskola? *Educatio*, 1:64-74.
- Nerad, Maresi – Heggelund, Mimi 2008 eds. *Toward a global PhD?: Forces and forms. In Doctoral Education Worldwide*. London – Seattle, University of Washington Press.
- Noble, Keith Allan 1994 Changing doctoral degrees: An international perspective. Birmingham, SRHE and Open University Press.
- PhD Ten Years Later* 1996 Seattle, University of Washington. On-line: <https://www.education.uw.edu/cirge/phd-career-path-tracking/phd-holders-in-natural-sciencesengineering/>
- Sadrozinski, Renate – Nerad, Maresi – Cerny, Joseph 2003 *PhDs in Art History-Over a Decade Later*. Seattle, University of Washington. On-line: https://www.education.uw.edu/cirge/wp-content/uploads/2008/02/arhistory_report.pdf

Sauermann, Henry – Roach Michael 2012 Science
PhD career preferences: Levels, changes, and
advisor encouragement. *PLoS ONE*, 7(5):
On-line: [https://journals.plos.org/plosone/
article?id=10.1371/journal.pone.0036307](https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0036307)
*The Responsive Ph.D.: Innovations in U.S. Doctoral
Education* 2005 The Woodrow Wilson National
Fellowship Foundation. On-line: [https://
files.eric.ed.gov/fulltext/ED536859.pdf](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED536859.pdf)



PhD graduates in Europe. Gender differences in the PhD degree's labour market benefits

Abstract¹

The aim of this paper is to assess the characteristics of PhD holders in Europe and the labour market benefits of their PhD degree according to gender. Our research was conducted on the basis of the European Social Survey (ESS) 2012. First we deal with horizontal and vertical segregation by gender in the academic field. In the empirical part, we deal with the socio-demographical background of the PhD graduates in Europe focusing on gender differences. In the second part we deal with professional career paths of PhD holders according to gender. Our results show that women are underrepresented among PhD graduates and have additional disadvantages. Female PhD holders are more likely to live in big cities and are younger than their male counterparts. Male PhD holders had better ratings of subjective economic status. Furthermore, women with a PhD degree are more likely to come from families with mothers with a high educational level. Concerning the professional career paths, males work in managerial jobs in a higher proportion and can reach higher income levels compared to women. Our last result is that harmonising work and private life is difficult for highly educated female PhD holders.

Key words: PhD graduates, labour market benefits, gender differences, European data.

Absztrakt

PhD-fokozattal rendelkezők Európában. Nemi különbségek a PhD-fokozat munkaerőpiaci megtérülésében

A tanulmány célja a PhD-fokozattal rendelkezők áttekintése Európában, a fokozat munkaerőpiaci megtérülésének és ennek nemek szerinti különbségeinek feltárása. Vizsgálatunkban a 2012. évi

European Social Survey (ESS) kutatás adatbázisát használtuk fel. Elsőként a horizontális és a vertikális szegregáció elméleti hátterét ismertetjük. Az empirikus részben a fokozattal rendelkező férfiak és nők szocio-demográfiai ismérveit hasonlítjuk össze, majd a szakmai karrierutakat. Eredményeink azt mutatják, hogy a nők alulreprezentáltak a PhD-fokozattal rendelkezők körében, nagyobb valószínűséggel élnek a nagyvárosokban és fiatalabbak a férfiaknál. A férfiak szubjektív gazdasági helyzete jobb, a nők pedig hátrányban vannak abban a tekintetben is, hogy a fokozatszerzők inkább a magasan iskolázott anyák gyermekeiből kerülnek ki. A szakmai pályafutás kapcsán a férfiak nagyobb arányban dolgoznak vezetői pozícióban, és magasabb jövedelmi szintet érnek el a nőkhez képest. Végeredményképp kimutatjuk azt is, hogy a PhD-fokozattal rendelkező nők számára nehézséget okoz a munka és magánélet összehangolása.

Kulcsszavak: PhD-fokozat, munkaerőpiaci megtérülés, nemi különbségek, európai adatok.

Introduction

Several research studies can be read about PhD graduates in developed countries that deal with the effect of the Bologna system on PhD training. Their results show that more and more students come from low economic status families also in PhD training nowadays. They also declare that more and more women obtain a PhD degree as well (Nerad – Heggelund 2008). The appearance of the knowledge economy, the internationalisation of PhD training and the growing governmental supervision of PhD training foster internal diversity within higher education and research as well as external diversity in the contribution made to the economy and the growing variety of careers for those who have completed doctoral training (Enders 2004).

The main aim of this paper is to assess the characteristics of PhD holders in Europe and the labour market benefits of their PhD degree according to gender. Our research was conducted on the basis of the European Social Survey (ESS) 2012, which was launched by the members of the European Commission in 2001. The aim of the ESS is to

1 This paper based on a project that is receiving funding from the National Research, Development and Innovation Office (NKFI – K116099 – Career models and career advancement in research and development. Different patterns and inequalities in labour market opportunities, personal network building and work-life balance).

obtain internationally comparable data about the demographical status of European societies, the changes of the political and public life preferences of the population and the changes in societal attitudes. The ESS 2012 survey was conducted in the following countries: Albania, Belgium, Bulgaria, Switzerland, Cyprus, Czech Republic, Germany, Denmark, Estonia, Spain, Finland, France, United Kingdom, Hungary, Ireland, Israel, Iceland, Italy, Lithuania, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Russian Federation, Sweden, Slovenia, Slovakia, Ukraine, Kosovo. Our empirical data processing was extended to those highly educated ESS survey respondents who command an institutionalised type of cultural capital, namely a PhD degree and/or a Professor's Title. The ESS sample contained 405 such persons across all participating countries (N=405) whose characteristics will be analysed hereafter.

The advantage of the ESS database is that we can analyse the further career path of the PhD graduates and we can get information about older PhD graduates as well since the vast majority of the research studies deal only with current PhD students in their papers. Our goal is to compare the career path and the social background of male and female PhD graduates. Due to that fact that the sample of PhD graduates is quite moderate we cannot analyse the regional differences inside Europe. We have only one possibility to compare the ESS data with a Hungarian research study which investigated PhD graduates in Hungary in 2008–2009, also focusing on gender differences on quite a large sample.

Our paper has two main parts. First we deal with horizontal and vertical segregation by gender in the academic field. In the empirical first part we deal with the socio-demographical background of PhD graduates in Europe focusing on gender differences. In the second part we deal with professional career paths of PhD holders according to gender.

Horizontal and vertical segregation by gender in academic field

In the developed countries, vertical segregation in education and its research can be presented in three forms (Jacobs 1996, 1999):

1. The higher the level of education the lower is the proportion of females (although we

have seen that nowadays the proportion of females in doctoral courses is around 50% in Hungary).²

2. The proportion of females is lower in elite institutions and higher in part time training, which is less prestigious (furthermore, up until the 1990s, relatively more women studied at colleges than at universities).
3. Finally, the proportion of women in higher education is decreasing among lecturers and researchers while the academic level and position are increasing.

The fact that relatively few women choose an academic career is an indicator of vertical segregation. This may be explained by the traditional division of labour as well as women's classical mother and wife roles (women's task is bringing up children and housework; women's professional advancement is secondary compared to men). Women's advancement is further hindered by the masculinity of power (men take leading positions, even if they have similar qualifications and professional knowledge). Internal hindrances are also present as women usually have lower self-esteem, accept traditional roles, subordinate their careers to family tasks, and tend to avoid conflicts. Furthermore, financial factors are also important (as the infrastructure is underdeveloped to support housework and family tasks) (Kissné 2002, 2005; Tornyi 2009).

There are few women in STEM fields as well as, generally, in academic professions (Paksi – Nagy – Király 2016). It can be shown that some women give up their academic career for the purpose of maternal tasks. Few women become researchers; and we cannot encounter many women at the peak of academic careers, either. The "leaky pipeline" metaphor depicts how some women leave their academic careers (Paksi 2014; Blickenstaff 2005).

The "leaky pipeline" occurs in multiple steps. Firstly, many talented women choose not to pursue a career in natural sciences and engineering (see above for the causes of this phenomenon). Secondly, even if they have chosen so, many females leave their academic careers or drop out, especially

2 There is an inverse pyramid phenomenon in engineering and computer science. While the ratio of females is 17-25% in bachelor degree programmes, it is 22-30% in master degree programmes, and even higher among lecturers (some 40% in computer science, 33% in engineering). Teaching computer science is a rather feminine field, as males tend to seek employment in the private sector.

during doctoral studies, or during decisions and transition periods between career stages. Finally, for the reasons above, fewer women become university professors and scientific researchers, especially in STEM fields (Paksi 2014).

The causes of the “leaky pipeline” are complex; they include influences of socialisation as well as dominant gender roles and stereotypes in a given society. Furthermore, the masculine worldview of science, according to which females are more emotional while males are more rational and therefore more likely to pursue academic careers, also plays a role. Another influence could be that curricula are biased; especially the so-called “hidden curriculum”, that is, educational culture, may divert females from careers in research and STEM fields (Paksi 2014).

England et al. (2007) have pointed out that in the US between 1971 and 2002, the ratio of women obtaining a PhD degree increased from 14% to 46%, while horizontal segregation by gender changed only slightly. Feminisation only increases where there are many women to start it. Women cannot reach a critical mass in male-dominated fields. (Charles – Bradley (2002) have reached similar findings in their cross-national comparative study.) England et al. (2007) have also revealed that men avoid fields with many women (men tend to “flee” where the ratio of women is higher than 25%). Nevertheless, it could be shown only partially that feminised fields are underrated by the labour market. It may also be the case that women opt for fields with declining labour market value.

Results

The socio-demographical background of PhD graduates

The differences according to gender are significant in the surveyed European countries. Women are in a minority among PhD holders in comparison to men. Thus the disadvantage of being a woman can be detected in the academic sphere; however, women are in the majority in secondary grammar schools, among tertiary students and in prestigious university courses according to investigations in developed countries (Forray 1986; Róbert 2000; Freeman 2004; Fényes 2010).

According to the type of the settlement of the permanent residence, the majority of the European PhD graduates lives in a big city (38%), or on the fringes of a big city (19.5%), or in a small town (26.2%).

According to our results, the type of the settlement of male and female PhD holders differ significantly. Regarding the type of the settlement of the permanent residence, women are in a more favourable position; a higher percentage of them live in big cities, while a smaller proportion live in small cities or farms. This, however, could be interpreted as a female disadvantage, too, as women have to live in better types of settlements to have a chance for attaining a PhD degree.

Different age groups were created, according to which the underage people (18-25 years) are represented within the sample of European PhD holders at 0.2%, early adults (26-34 years) at 14%, middle-aged people (35-49 years) at 30.7%, mature adults (50-64 years) at 32.9% and elderly people (over 65 years) at 22.2%.

According to our results, different age groups are typical for male and female PhD holders. The advantage of being a man can be detected among those in their mature adulthood and ageing people, and women with PhDs can hardly be found among el-

Figure 1: Distribution of PhD holders in Europe by gender (%) (N=405)

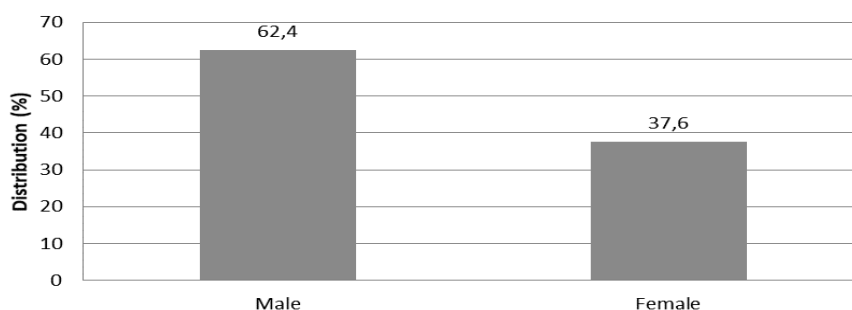
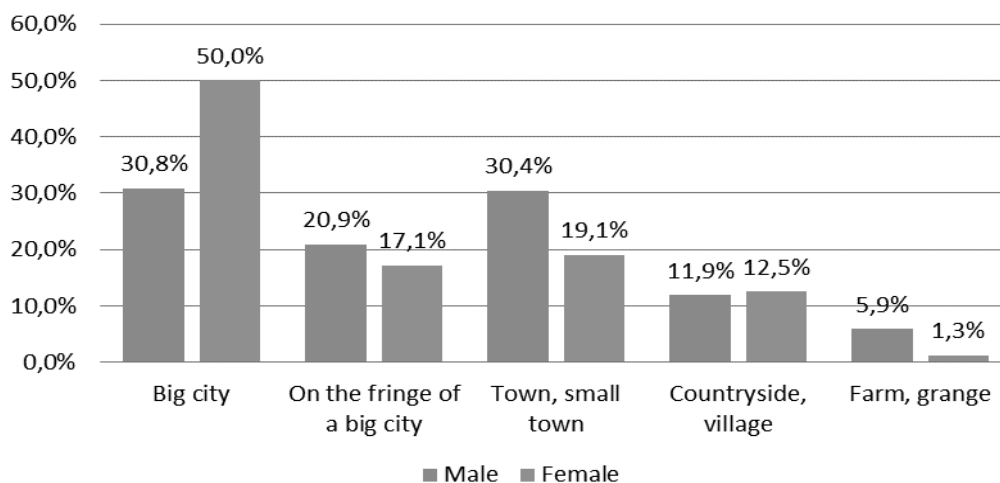
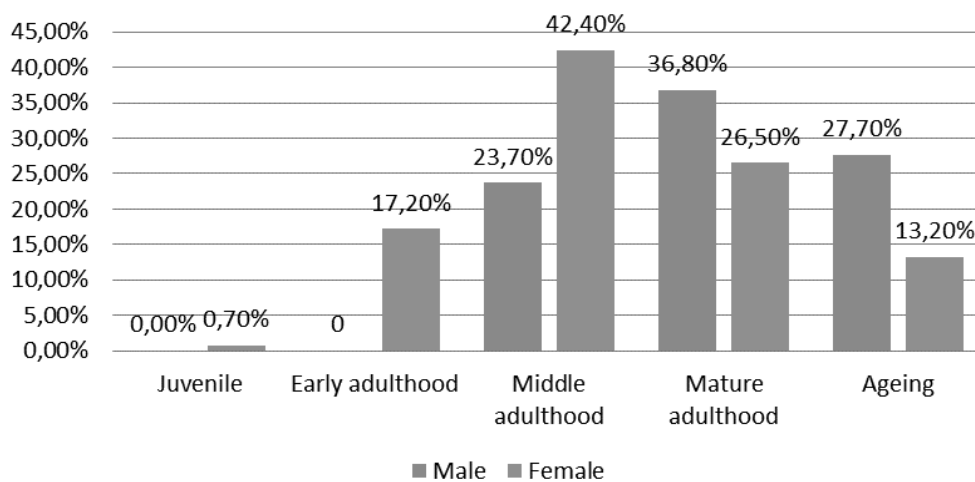


Figure 2: Distribution of PhD holders in Europe by the settlement type of their permanent residence and gender (%) (N=405)



p=0,001

Figure 3: Distribution of PhD holders in Europe by age groups and gender (%) (N=405)



p=0,000

Table 1: Mean of the number of people living in a household among PhD holders in Europe (N=405)

Mean	Standard deviation
2.70	1.241

Table 2: The subjective evaluation of the social status among the PhD holders in Europe by gender (N=394) (mean of the scale 1-10)

	Mean	Standard deviation
Male	7.04	1.439
Female	6.66	1.546
Total	6.89	1.490

p=0.016

derly people. On the other hand, female PhD holders are younger and their rate is significantly higher than that of men among PhD graduates in their early and middle adulthood. In recent times the dynamics for earning a PhD has changed between men and women. This phenomenon could be caused by the fact that the inequalities of the participation in education have been moderated and the gender differences in the level of education have decreased significantly as well (Nagy 2005; Fényes 2010).

Concerning the number of people living in a household, it can be stated that the difference between men and women is not significant: the family consists of about three members in average in case of both genders.

Regarding the family status of the responders, it can be said that 82.5% of them live in a marriage and 14.5% live in some kind of registered partnership. Only one person in the sample of responders is divorced.

According to our results, the family structure of males and females does not differ significantly. Regarding gender, similar family status emerges, however, there are more married people among men while more registered partnership can be seen among women. These results contradict the results of Jedlik Ányos Project (NFEKUTMO, NK-FP-B3-2006-0003), according to which the rate of married women with a PhD is lower than that of single female PhD holders in Hungary (Schadt 2011; Fényes 2018).

Partly because of the social norms (the transformation of the habits of founding a family, the increase of educational level, the higher age when giving birth and the changes in personal values and social roles of females), partly because of economic progresses (the deterioration of the labour market, existential fears, the imperfection of the child care system), the willingness to have children among the European PhD holder population is not high. Of the European inhabitants with a high educational level only 42.9% have a child, while 57.1% of them do not have children.

According to the results of the investigation regarding gender, no differences can be detected in the number of children between males and females, contradicting the results of Jedlik Ányos project (NFEKUTMO, NKFP-B3-2006-0003), which showed that women with a PhD have fewer children in comparison with men.

In the case of the subjective evaluation of social status on a scale from 1 (low status) to 10 (high status), PhD graduates classified themselves at the seventh level on average, into the intersection of the middle and high-middle social levels.

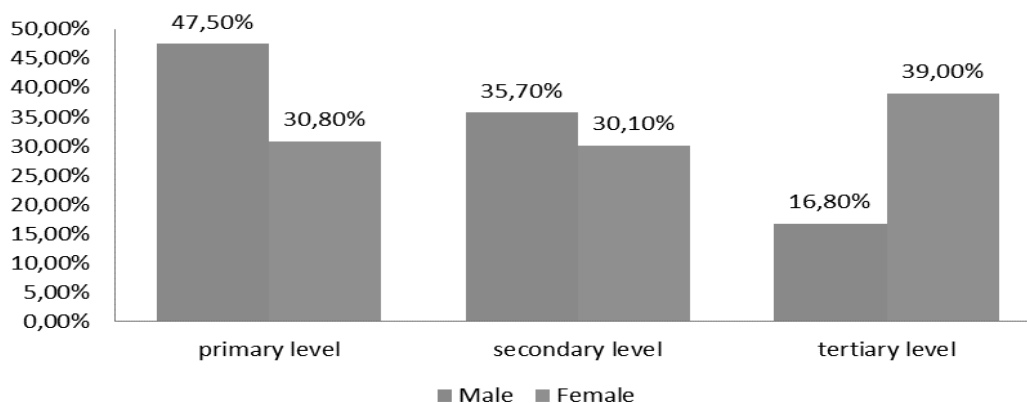
The subjective assessment of the social status differs significantly according to gender; the male PhD holders' evaluation of their subjective social status is much more preferable in comparison with that of women. An underlying reason explaining the differences could be that discrimination in the workplace brings women into a disadvantaged situation with an impact on subjective well-being. Vertical segregation plays an important role as well, according to which women take their place in the hierarchy where income is lower. Furthermore, it is typical for women to work at a higher rate in lower paying sectors (such as public administration), but taking part in the private and entrepreneur sphere, which pays better, can be seen at a lower rate among them. Besides, the reason of the lower incomes is the fact that the labour market valorises the "masculine" jobs against the "feminine" jobs (Fényes 2010).

Family background is one component of the human capital which is characterised by the educational level of the individual's parents. According to our previous experiences, people with intellectual background select high prestige schools more frequently. During our investigation, we were curious about the educational level of both the mother/foster-mother and father/foster-father, which was determined on the basis of the highest degree.

Related to the educational background of PhD holders' parents, it can be seen that 41% of the mothers/foster-mothers have at least primary level education, one third of them completed secondary education and 25.3% earned a college or university degree or PhD, which is due to the fact that the educational level of women was much lower in the past.

Our results according to gender confirm that in the case of a huge share of men (47.5%) the mothers only completed primary education. Among them, the mothers of females with a PhD have a high educational level at a higher rate. This is due to the fact that the rate of females in the educational system is continuously increasing and thus their educational level increases as well (Fényes 2010). Females with a PhD are in a disadvantageous status in this regard too as their mothers have a high educational level as well.

Figure 4: Distribution of the highest educational level of PhD holders' mothers/foster mothers by gender (%)
(N=384)



p=0,000

According to the fathers'/foster-fathers' educational level of PhD graduates, it can be stated that the rate of people having at least primary educational level is 23.7% which is significantly lower than the ratio of the mothers (41%). This shows that men's educational level was remarkably higher in comparison with that of women. 35.1% of fathers/foster-fathers have a secondary educational level qualification (skilled labour certificate, having A-level exams from a secondary grammar school or vocational school, or took vocational training on the basis of their A-level exams). Fathers who have a degree (graduated in college, bachelor level, university, master level, PhD level) are at the peak of the hierarchy of the education system: 41.3% of the fathers/foster-fathers participating in the sample have a qualification at these levels, which greatly exceeds the tertiary level qualification of the mothers (25.3%). This contradicts the homogenisation of the relationships, which can be seen nowadays.

Regarding the results according to gender, no significant difference exists between the fathers'/foster-fathers' educational level of males and females, however, the effect of the mothers is more important regarding the career of females and a mother with a higher educational level is a necessary precondition for the PhD graduation of a female.

Further to the educational level of the parents, we have examined the educational level of the spouses of the PhD graduates. It is characteristic of the partners' educational level that the rate of spouses without a degree is only 18% while the rate

of those who have a certificate or a degree is 81%. These ratios can be regarded as favourable and can be explained with the homogenisation of the relationship.

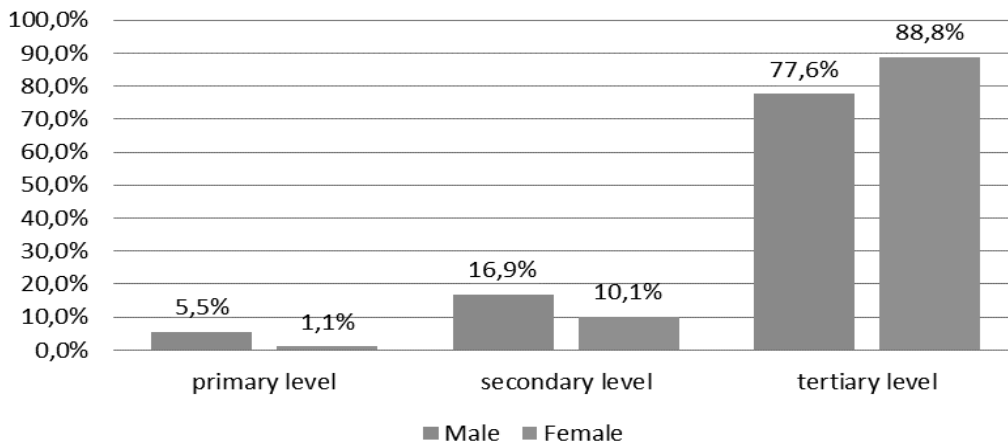
The difference between the educational level of the males' and females' spouses is almost significant: a small advantage of the males and husbands can be shown. In the background of the similarities of the results can stand the fact that the educational level of females has been increasing in the past decades (Fényes 2010), however, the partnership homogenisation tends to shape that as well (Fónai – Szigeti 2016).

Professional career paths

Women entered the labour market as a breadwinner in large numbers in the 19th century. The employment of women could be characterised with bad working conditions and low incomes. In the 20th century, the progression of the feminisation of jobs with low prestige (the phenomenon of horizontal segregation), vertical segregation (few women are in leadership positions) and discrimination in the workplace (women earn lower salaries for the same jobs as men) started (Fényes 2010).

We have also investigated the differences of professional career paths according to gender based on the ESS sample. Women – as will be seen below – are in a disadvantaged position in the labour market as a status consistency develops between the labour market and the educational status of the females.

Figure 5: Distribution of the level of education of PhD holders' spouse by gender (%) (N=290)



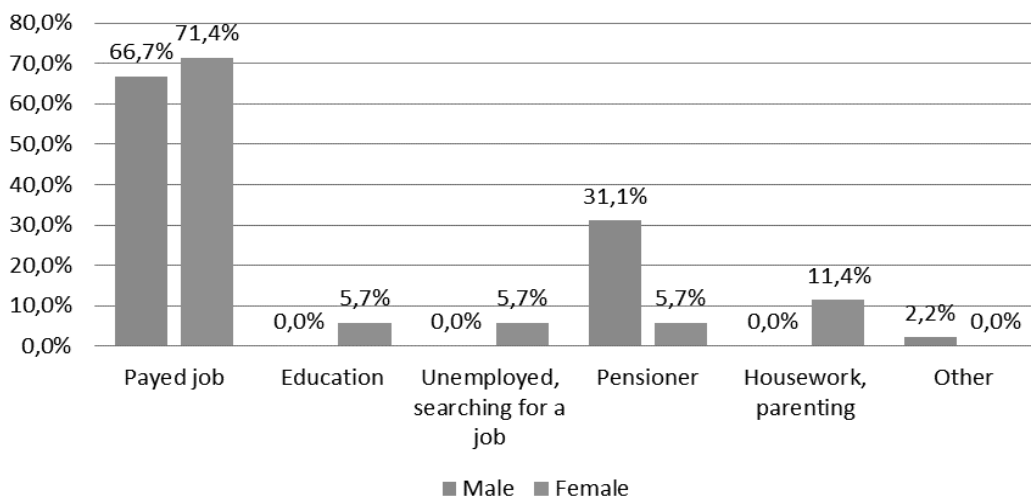
p=0.058

For the “Did you have a paid job for more than an hour in the previous week?” question, it could be stated that almost 95% of the PhD graduates worked in the last seven days; a rate that can be qualified as remarkably favourable, but only 96 PhD graduates answered this question.

Investigating according to gender, it was determined that no significant difference existed between the last week's work activities of men and women. Regarding the PhD graduates in the whole sample, it can be allocated that most did do paid work (69.7%); however, the numbers of the participants are small.

In the case of the categorisation of men's and women's activities in the week preceding the survey, a significant difference can be seen. A higher rate of the surveyed females claims that they did paid work in the last week, and there are more pensioners among men. Of course, doing housework and parenting seems to be a principal activity of everyday life in the case of the females. We also have to declare that the number of the participants, who answered this question, is small.

Figure 6: The distribution of PhD holders in Europe by the type of activities performed the week before and gender (%) (N=80)



p=0.004

Investigating the type of profession, it can be detected that the vast majority, almost nine tenth of the European population with a PhD is an employee (87%), a smaller part (13%) of them is entrepreneur which is in accordance with the expectations.

According to the investigation in regard of gender, no considerable difference exists between the type of profession of males and females. As we could see, the vast majority of the occupied people are employees. Now we will see what type of contract these employees work with. The majority of the employees with a PhD works based on a contract with an undetermined time limit (75.6%); however, a small part of them (21.9%) is employed with a time-limited contract. The rate of employees without a contract is insignificant.

According to our results, the type of labour contract of males and females does not differ significantly, against to our expectations.

The hierarchical structure of professional levels reminds us of a pyramid for which is firstly typical that in the higher levels take part fewer people than in the lower levels. The high educational level can be mentioned for the first criterion of reaching the higher level which is strengthened by the responses for the "Are you in a leadership position?" as the majority, 54% of people with PhD works in a leadership position in day-to-day life.

Women are in a disadvantaged position regarding both the chance of the entry into employment and the mobility in the employment. This causes conflicts not only on individual level, but it is not favourable for the society, either (Koncz 1994).

For the question "Are you in a leader position?" 62.3% of the surveyed males and 40.1% of the females answered yes. The difference between these two distributional ratios is significant which can be identified with the "glass ceiling metaphor". It can be known from the more and more extended national and international literature that the rate of female leaders increased significantly in the past decades in the economies of developed countries, however, this change has not particularly reached senior management levels where women can only enter sparsely (Fényes 2010).

Among individuals in a leader position, we found it important to investigate how many subordinates they have and how many colleagues' work processes they coordinate and control. According to our results, the average number of employees

linked to the leaders with a PhD is 83. It has to be noticed that a huge standard deviation can be detected among the different leaders as there are leaders who supervise only one person, but at the other extreme, there are others who supervise at least 5000 individuals. No difference can be seen regarding the number of subordinates, although males determine more subordinates' tasks.

Measuring the weekly work time, we regarded number of hours actually worked (including overtime). According to our calculation, respondents spend 45 hours at work on a weekly basis, on average.

A significant difference exists between males and females in the number of hours spent with work in a week. Males work significantly more in a week, approximately 6 hours. Males are usually able to spend more time with work in the workplace as their essential task is "traditional" and a "status indicator" (Fónai – Szigeti 2016).

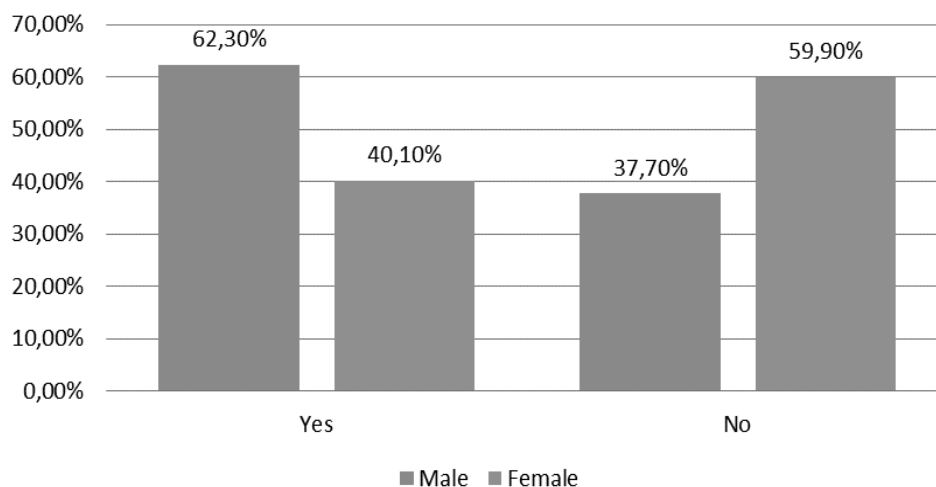
Regarding the question related to working abroad, it can be stated that it is not typical (17.5%) even for the individuals with a high educational level, contrary to expectations. No significant difference can be detected regarding gender.

We were curious whether individuals with a PhD have ever experienced that they wanted to work but were not able to find a job; despite being of working-age. The ratio of the respondents who have experienced unemployment is relatively favourable (21%). No difference exists between males and females with regard to having been unemployed.

Job satisfaction is the central element and essence of work attitudes, which is an important factor in regard of individual and social level as well. The subjective work satisfaction of PhD graduates can be qualified well as it takes part on the 8th level on a one-to-ten scale.

Our results according to gender show that males are significantly more satisfied with their work than females. This can be explained with the fact that the rate of females decreases with moving higher and higher in the employment hierarchy corresponding to vertical segregation. In this context, males work in higher positions, a status which implies a higher income as well. On the other hand, it is well known that males mobilise less time and energy in regard of household chores and parenting.

Figure 7: The distribution of PhD holders in a leadership position by gender (%) (N=404)



p=0.000

Table 3: Mean of the number of subordinates among PhD holders in Europe (N=213)

Minimum	Maximum	Mean	Standard deviation
1	5000	83.42	446.313

Table 4: Mean of the number of hours spent with work in a week by gender (N=372)

	Mean	N	Standard deviation
Male	46.87	238	14.041
Female	40.39	134	15.094
Total	44.53	372	14.743

p=0.000

Table 5: The mean of the scale (1-10) of job satisfaction by gender (N=306)

	Mean	N	Standard deviation
Male	8.22	185	1.314
Female	7.67	121	1.927
Total	8.01	306	1.604

p=0,003

Table 6: Mean of the scale (1-10) of satisfaction with the coordination of work and private life by gender (N=308)

	Mean	Standard deviation
Male	6.98	2.188
Female	6.28	2.675
Total	6.70	2.414

p=0.012

The subjective assessment of the coordination of work and private life can be interpreted and moderate because it is at the 7th level on a one-to-ten scale.

Women have a below average satisfaction level. Harmonisation of family life and a professional career and the formation of a double-bonding career has been a problem for decades, which crops up nearly always in the case of females (Koltai – Vucskó 2007; R. Fedor 2015). Society and the labour market demand that women harmonise household activities with the requirements of their job and find a solution for the synchronisation of the two roles (R. Fedor 2015). Nevertheless, the harmonisation of these two roles is not an easy task, which can be seen well in the case of the males' and females' satisfaction level as well.

In the case of the investigation of the financial background, we analysed the subjective and objective status separately, according to gender.

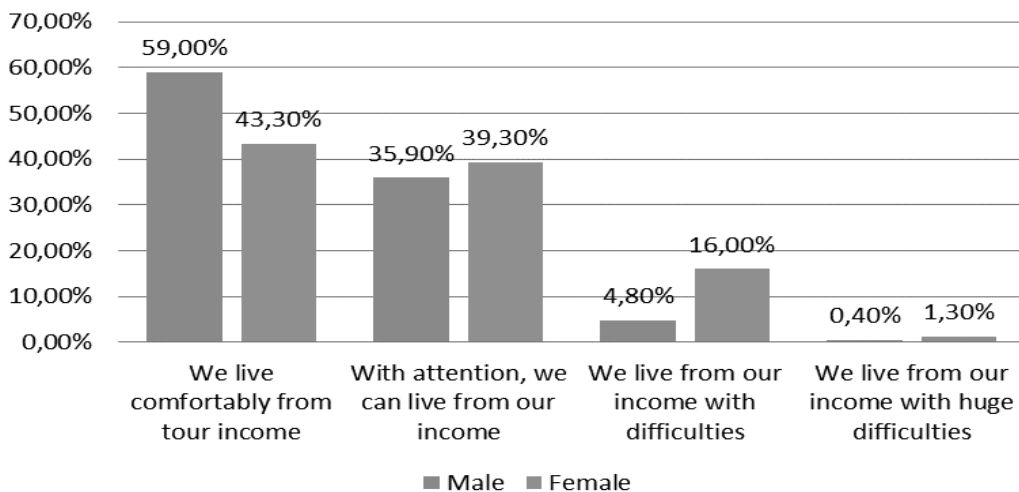
Firstly, we measured the objective indicator of the financial status with the categorisation of the values in deciles. Income deciles from the 1st to 5th level were categorised into the low level of income while those from 6th to 10th deciles were put into the high level of income. As can be seen as well, the vast majority (80%) of people with high educational level can be categorised into the higher income group.

According to this objective indicator of financial status, the situation of the males is significantly better. This can be interpreted with the phenomenon that the manager positions are usually filled up by males, which correlates with higher wages too. It is also well known that females working in the same job get a lower salary in comparison with males (gender pay gap). The proportion of men is 10% higher (84.2%) than that of women (73.3%) in the case of the higher level of income.

Regarding the subjective assessment of the financial situation, it can be said that a significant ratio of the respondent PhD graduates (53.2%) are satisfied with their salary which is comfortable for the month. With care, monthly earnings could suffice for 37.3%, but not comfortably. Only 9.5% reported that their income was not enough and that they needed more.

The subjective evaluation of the financial background differs significantly according to gender. It is obviously more typical for men that they can live from their wage and don't have to face financial problems. The causes can be attributed to those discussed above.

Figure 8: Assessment of income position, according to gender (%) (N=401)



p=0.000

Summary

In the first part of our study, we measured the socio-demographical criteria of men and women with a PhD degree in Europe.

In the ESS sample, women are underrepresented among PhD graduates. Female PhD holders are more likely to live in big cities and are younger than their male counterparts, as women's flow into the academic sphere has become more dynamic in recent years. On the other hand, no significant difference could be detected with regard to the family status of the two genders, which is not necessarily the case in all European countries, like in Hungary where women with PhD degrees have fewer children and are less likely to be married. Male PhD holders had a better rating of subjective economic status. Furthermore, women with a PhD degree are more likely to come from families with mothers with high educational level.

In the second part of our study, we compared the professional career paths according to gender differences. The ratio of paid employment was similar for both genders. Strangely, no significant difference existed in the type of labour contract (determined or undetermined) and in the position (employee or entrepreneur) according to gender on the European level, although men were significantly more frequently in managerial positions in accordance with the glass ceiling phenomenon. Male PhD holders tend to work more hours per week and are more satisfied with their job than female PhD holders. Consistently with the higher ratio of managerial jobs and average working hours, men with a PhD degree can reach higher income levels compared to women. On the other hand, data from the ESS sample reinforced the expected result that harmonizing work and private life is not only more difficult for employed women in general, but also for the highly educated female PhD holders in particular.

References

- Blickenstaff, Jacob Clark 2005 Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17 (4):369-386.
- Charles, Maria – Bradley, Karen 2002 Equal but Separate? A cross-national study of sex segregation in higher education. *American Sociological Review*, 67 (4):573-599.
- Enders, Jürgen 2004 Research training and careers in transition: A European perspective on the many faces of the Ph.D. *Studies in Continuing Education*, 26 (3):419-429.
- England, Paula – Allison, Paul – Li, Su – Mark, Noah –Thompson, Jennifer – Budig, Michelle J. – Han, Sun 2007 Why are some academic fields tipping toward female? The sex composition of U.S. fields of doctoral degree receipt, 1970–2002. *Sociology of Education*, 80:23-42.
- Fényes Hajnalka 2010 *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* http://campuslet.unideb.hu/dokumentumok/tanulmanyok1/HABILFHKONYV2010_2.pdf.
- Fényes Hajnalka 2018 Nemek szerinti különbségek a tudományos fokozatok megtérülésében Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 28 (1): 60-83.
- Fónai Mihály – Szigeti Fruzsina 2016 A Nyíregyházán tanuló fiatalok képzettsége és oktatással kapcsolatos tervei. *Acta Medicinæ et Sociologica* 7(20-21):29-47. http://epa.oszk.hu/02500/02535/00014/pdf/EPA02535_acta_med_2016_20-21_029-047.pdf.
- Forray R. Katalin 1986 Ahol a nők előnyben vannak. *Köznevelés*, 15 (3-4).
- Freeman, Catherine E. 2004 *Trends in educational equity of girls & women: 2004 (NCES 2005–016)*. U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics. Washington, DC: U.S. Government Printing Office. Online: <https://nces.ed.gov/pubs2005/2005016.pdf>
- Jacobs, Jerry A. 1996 Gender inequality and higher education. *Annual Review of Sociology*, 22:153-185.
- Jacobs, Jerry A. 1999 Gender and the stratification of colleges. *The Journal of Higher Education*, 70 (2):161-187.
- Kissné Novák Éva 2002 Nők a magyar tudományban. *Magyar Tudomány*, 3:340-348.
- Kissné Novák Éva 2005 Nők felsőfokon. In Palasik, Mária – Sipos, Balázs eds *Házastárs? Munkatárs? Vetélytárs?* Budapest, Napvilág Kiadó, 141-149.

- Koltai Luca – Vucskó Bernadett eds. 2007 *A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*. Budapest, Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium. http://www.pestesely.hu/doc/tanulmany_vegleges.pdf
- Koncz Katalin 1994 Nők a rendszerváltás folyamatában. In Hadas Miklós ed. *Férfiuralom. Írások nőkről, férfiakról, feminizmusról*. Replika Könyvek 2. Budapest, Replika Kör, 209-222.
- Nagy Ildikó 2005 A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség mértéke a világ országaiban. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György eds. *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Budapest, TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, 194-207.
- Nerad, Maresi – Heggelund, Mimi eds. 2008 *Toward global PhD? Forces & forms in doctoral education worldwide*. Seattle and London, University of Washington Press.
- Paksi, Veronika – Nagy, Beáta – Király, Gábor 2016 The timing of motherhood while earning a PhD in engineering. *International Journal of Doctoral Studies*, 11:285-304. On-line: <http://www.informingscience.org/Publications/3544>
- Paksi Veronika 2014 Miért kevés a női hallgató a természet- és műszaki tudományi képzésekben? Nemzetközi kitekintés a „leaky pipeline” metaforájára. *Replika*, 85-86(1-2):193-214.
- R. Fedor Anita 2015 *Egyensúlyban? A munkaerőpiaci karriertől a familiarizmusig*. Debrecen, Debreceni Egyetemi Kiadó.
- Róbert Péter 2000 Bővülő felsőoktatás: Ki jut be? *Educatio*, 1:79-94.
- Schadt Mária 2011 Esélyegyenlőség a tudományos szférában. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné eds. *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről 2011*. Budapest, TÁRKI, 49-67.
- Tornyai Zsuzsa 2009 Nők az egyetemeken: a padtól a katedráig. In Bajusz Bernadett – Bicsák Zsanett Ágnes – Fekete Ilona Dóra – Jancsák Csaba – Tornyai Zsuzsa eds *Tanulmányok a 70 éves Kozma Tamás tiszteletére*. Debrecen, Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, 89-102.

PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁS NŐK KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁSA

Absztrakt

Tanulmányunkban bemutatjuk, hogy a fiatal diplomások közül a nők mindinkább erősödő, jobbra egyedül vállalt elvándorlása a jelenkori nemzetközi migráció egy sajátos rajzolatát mutatja. A migráció 2010 után tapasztalt gyorsulása kapcsán (Blaskó – Ligeti – Sik 2014) két jelenség figyelhető meg: (1) a pozitív szelekció (Horváth 2015; Czibere – Rácz 2016) folytán nagy arányban települtek külföldre képzett, felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok; (2) az elmúlt néhány évben ennek nagyobb részét képezték a diplomás, szülőképes korban lévő, női munkavállalók (Czibere – Rácz 2016). Így nemcsak egyértelműen érzékelhető a kivándoroltak között a férfi dominancia gyengülési folyamata, de kialakulóban van a fogadó országok munkaerőpiaci kereslete tekintetében a brain drain jelenség (Csanády és mtsai 2008; Rohr 2012) feminizációjának a hazai viszonyokra értelmezett változata. E tanulmányban a diplomás nők külföldi munkavállalásának, migrációjának motivációit, az integráció sikerességét vizsgáltuk.

Abstract

In our paper, we presented how the increasing migration of women among young graduates, mostly undertaken alone, has become a unique form of contemporary international migration. Two processes can be observed with relation to the acceleration of migration after 2010 (Blaskó – Ligeti – Sik 2014): 1) in line with positive selection (Horváth 2015; Czibere – Rácz 2016), young people with higher education degrees migrated abroad in disproportionately large numbers; 2) in the past few years, female graduates in childbearing age seeking employment made up an ever greater proportion of migrants (Czibere – Rácz 2016). Thus, not only is the weakening of male dominance among migrants perceptible, but that with regards to the labor market demands of the target countries, a form of the feminization of the brain drain phenomenon (Csanády et al 2008; Rohr 2012) as adapted to Hungary is emerging. In this dissertation, we examined female

graduates' migrational motivations, and the extent of their success of integrating into their new socio-economic environment.

Bevezetés

A nemzetközi vándorlást a migrációs politikákon túl több együttesen ható jelenség is befolyásolja, mint az országok közötti eltérő munkaerőpiaci struktúrák, a bérkülönbségek, illetve az ehhez általában kapcsolódó egyenlőtlenségek, valamint a munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat, a társadalmi biztonság vagy bizonytalanság, és az ehhez kapcsolódó bizalmi és egyéb (pl. gazdasági) válságok, esetleges konfliktusok, valamint a közpolitika tényezői (de Haas 2011). A 2010-es években Magyarországról is felgyorsult az elvándorlás (Blaskó – Gödri 2014), amely nem pusztán a bérkülönbségek, a bérekkel kapcsolatos elégedetlenségek, valamint a munkanélküliség kedvezőtlen alakulása miatt erősödhetett fel. Az elvándorlás ütemének növekedésében közrejátszhat „az adott ország munkapiaci, intézményi, jóléti és szociális ellátórendszerre, a korábbi (posztoszocialista) intézményi struktúra átalakulásának módja, a migrációs kapcsolatok korábbi időszakban gyökerező és kialakult hálójá, a migrációt támogató kultúra, továbbá befolyásolhatja a folyamatokat az általános közérzet változása is. A magyarországi migráció trendjének megváltozását a fenti tényezők sora, az intézményi tényezők jelentős változása is magyarázza” (Hárs 2016: 245).

A szakirodalom a nemek részarányainak módosulásait követve, a '60-as évektől ír a kibocsátó és célországokra vetítve jelentős női migrációról, különösen az egyedülálló női kivándorlás jelenségéről (Blaskó – Gödri 2014). Ennek okaként a nők egyre nagyobb arányú függetlenségét, illetve az elvándorlással kapcsolatos független döntéshozói megjelenést említik, amely összetett társadalmi-kulturális és történelmi hatások eredménye (Oishi 2002). Az elemzők a nők nagyobb arányú (családot is hátrahagyó) migrációs mozgásának okát sokféle tényezővel magyarázzák, a nemi szerepek átalakulásának következményeként megjelenő növekvő munkaerőpiaci részvétellel, az iskolázottsági szint emelkedésével, a szegénység feminizációs jelenségével (Czibere 2012,

Blaskó – Gödri 2014), a nők családfenntartó szerepének növekedésével. Ezzel párhuzamosan a célországokban egyes tevékenységek és szolgáltatások jelentősége felértékelődött (háztartási, ápolási munkák), amelyeket olcsó női munkaerővel végeztenek (Gábrriel 2016). Ez utóbbi az ápolási tevékenység (care chain), illetve az úgynevezett gondoskodás-elszívás (care drain) jelensége, amely jelenleg is az egyik női migrációs processzus fő mozgatórugója Európában (Blaskó – Gödri 2014).

TÁRKI 2015-ös, a lakosság körében végzett migrációs kutatásának gyorsjelentése szerint a kutatás évében a kivándorlási szándék a rendszerváltás óta elért legmagasabb értéket mutatta. Az Omnibusz-felvétel adatai szerint, míg a 2011–2012-es csúcsidezőszakban 7%-os volt ez az arány, 2015-ben már 10% választotta volna a kivándorlást. S bár csökkent a rövid távú munkavállalási célú migrációs hajlandóság, növekedésnek indult a hosszú távú munkavállalási kedv. A kivándorlás gondolatával leginkább a férfiak, a munkanélküliek, a fiatalok, a bérlakásban élők és a roma/cigány származásúak foglalkoztak (Tárki 2015). A migránsok társadalmi összetételét tekintve a szakirodalmak a férfiak nagyobb arányáról írnak, ahogyan a Blaskó – Ligeti – Sik szerzőhármas is ezt említi 2014-es összehasonlító tanulmányában, amelyben öt olyan kutatás eredményeit hasonlították össze, amelyek már kivándorolt, külföldön munkát vállalt magyarok körében készültek. Az elemzésben a nemek arányát tekintve a fentiekhez hozzáteszik, hogy a férfiféltébb mértéke a külföldre távozottak körében eltérő, amelyet egyrészt az adatfelvételek eltérő attribútumai magyaráznak, másrészt az, hogy Magyarországon az utóbbi évek felgyorsult kivándorlása következtében a migráció első időszakára jellemző férfiféltébb a kivándorlási folyamat terebélyesedésének arányában veszített az erejéből (Blaskó – Ligeti – Sik 2014), különös tekintettel a hosszabb távú migrációra, illetve a teljes kivándorolt háztartásokat is magába foglaló csoportokra. A migráció gyorsulásával a kivándoroltak között tehát érzékelhető a férfidominancia gyengülése, ugyanakkor a férfiak aránya a rövid távú munkavállalás esetén szignifikánsan magasabb, míg a hosszú távú, illetve a végleg kivándoroltak csoportjában arányuk láthatóan mérsékeltebb. Sik Endre és szerzőtársai több kutatás eredményeit összehasonlítva (SEEMIG, SEEMIG Omnibusz, népszámlálás, NKI Omnibusz, TÁRKI Monitor) azt a megállapítást teszik, hogy korosztályuk alapján a 25–50 évesek indultak legtöbben útnak és dolgoznak külföldön, iskolai végzettségüket

tekintve pedig a diplomások aránya a legmagasabb, megelőzve a középfokú vagy képzetlen migráns munkavállalók arányát. A tanulmány megállapítja, hogy a 18–65 éves népességet tekintve: (1) az életkor előrehaladtával a migráció esélye nagyobb mértékben csökken, (2) a diplomások és a szakmunkás végzettségűek négyszer nagyobb eséllyel mennek külföldre, mint a legalacsonyabb iskolai végzettségűek, de az érettségizetteknek is kétszeres az esélyük az előző csoporthoz képest. Társadalmi összetétel szerint a 18–65 évesek között Németországban a legkisebb a nők, a fiatalok és a felsőfokú végzettségűek aránya, Ausztriában hasonlóak az arányok, Nagy-Britanniában a nemek közötti arány viszonylag kiegyenlített, viszont lényegesen magasabb a fiatal korosztály, a 18–31 évesek aránya (63%), és a felsőfokú végzettségűek aránya is lényegesen eltér, több mint duplája a Németországban tartózkodóknak.

Tanulmányunkban elsősorban a külföldön munkát vállaló fiatal, többnyire egyedülálló diplomás nők migrációs motivációit vizsgáljuk. Az elmúlt 5-7 évben a kivándorlást választó fiatal diplomás nők egyre nagyobb arányú, többnyire egyedüli, a fogadó országokban kapcsolatok nélküli munkavállalása figyelhető meg (Gödri 2010). A jelenség kutatása az elemzők körében egyelőre még periférikus terület.

1. Társadalmi tőke – az agyelszívás feminizációja?

A társadalmi tőke részvételét, szerepét az elosztási folyamatokban a Flap – de Graaf szerzőpáros (1998) a weberi rétegződésmodellből vezeti le. Az embereknek azon cselekvési célja, amely szerint az életkörülmények javításához a Weber által kategorizált gazdasági, szimbolikus és politikai hatalom megszerzése válik motiváló erővé, osztályok, rendek és pártok léteiben testesíti meg a hatalom megosztását (Weber 1996). Flap – de Graaf értelmezésében az említett három hatalomfajta mellett negyediként különböztethető meg a társadalmi hatalom. „Az emberek személyes kapcsolati hálói és az ezeken keresztül mobilizálható erőforrások társadalmi tőkeként foghatók fel” (Flap – de Graaf 1998:130). A társadalmi tőke kapcsolatrendszerekben megmutatózó hozadékaként a jobb életminőség feltételezése, a jobb állás megszerzésének lehetősége áll az elmélet hipotézisének középpontjában. A szerzőpáros a társadalmi tőke hatásának három aspektusát különíti

el: (1) a nagyobb társadalmi tőke jobb álláslehetőséget biztosít; (2) mindezt mihamarabb és időben hosszabban; (3) egyenlőségjelet tesz a társadalmi tőke és a jövőbeni segítség várható értéke közé. Ugyanakkor a 'Társadalmi tőke és a megszerzett foglalkozási státusz' című tanulmányukban megjegyzi, hogy a kutatási eredmények szerint, bár a jó állásokban lévő személyes kapcsolatok segítséget jelentenek az egyén előrehaladásában a munkaerőpiacon, azonban e kapcsolatok nem pótolják a jó iskolázottságot – a foglalkozás presztízsén mérve (Flap – de Graaf 1998). A szubjektív élethelyzetek hasonlóságot mutathatnak a társadalmi státusz megtartásának folyamatában, amely a hradili miliő-elmélet értelmezésében „közös életstílus” (Hradil 2010:420) kialakítására utalhat az elvándorló fiatalok más országban vállalt életkörülményiben is. A „közös életstílus” azonosságai alapján úgy jönnek létre emberek alkotta csoportok, hogy azok olyan külső életkörülményekkel, illetve belső beállítódásokkal rendelkeznek, amelyek alapot adnak a kollektív életstílus jellemzőire (Hradil 2010). A hradili miliőfogalom, hasonlóan a '70-es, '80-as években született újabb felfogásokhoz, az individuumra fókuszálva vizsgálja a miliők (szektorok szerinti) egyén és külvilág közötti közvetítő funkcióját. Így az egyént körülvevő társadalmi világ legjobb megismeréséhez vezető út Hradil szerint nem más, mint úgy megismerni a cselekvők szerinti szubjektíven értelmes cselekvéseket, hogy közben figyelembe vesszük az ehhez megismerhető, ezekkel összefüggésben álló előfeltételeket, cselekvési folyamatokat, következményeket.

Az előnnyel rendelkező országokban a gazdasági környezet nagyobb ösztönzést ad a tehetségesebbek, hangsúlyozottan a szellemi elit elvándorlására (de Haas 2010), amely azzal erősíti a potenciális migrációt, hogy a migránsok gyakran nem is keresnek otthon megfelelő lehetőségeket (de Haas 2010), megvalósítva ezzel az agyelszívás (brain drain) jelenségét (Csanády és mtsai 2008; Blaskó – Gödri 2014). A migráció feminizációjának (Castles – de Haas – Miller 2014) fókuszán keresztül viszont a magyarországi adatok azt mutatják, hogy míg a migrációs szándékot és megvalósulást mérő kutatások a 2010-es évek elején jelentősebb férfítöbbletet mutattak (Ruff 2013), a 2010-es évek közepére a fiatal magyar diplomás nők külföldi munkavállalási kedve a férfiakénál erősebbé kezdett válni, így a trend megfordulni látszik. A The Network és Boston Consulting Group, Európa egyik piacvezető

állásportálokat tömörítő szervezete által készített.¹ Magyarországra is mért nemzetközi összehasonlító kutatás (2014) szerint Magyarországról a nők 57 százaléka, a férfiak 43 százaléka keresne más országban állást. A migráció gyorsulásával a kivándoroltak között az egyértelműen férfi dominancia gyengülési folyamata érzékelhető. A pozitív szelekció (Horváth 2015; Czibere – Rácz 2016) folytán nagy arányban települtek külföldre képzett, felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok Magyarországról, ennek a csoportnak nagyobb részét képezik az elmúlt néhány évben a diplomás, szülőképes korban lévő, női munkavállalók (Czibere – Rácz 2016). S ha hozzáteszük még azt a migrációs kutatásokban statisztikailag alátámasztott és hangsúlyozott állítást is (KSH 2015; Tárki 2015; The NBC Group 2015), hogy a migrációt – az emberitőke-elméletek költség tényezőit tekintve – az egyedülálló válaszadják (Blaskó – Gödri 2014; Sik – Seitzl 2016), valamint azt a tényt is figyelembe vesszük, hogy Magyarországon több fiatal nő szerez diplomát a felsőoktatási intézményekben, mint férfi (KSH 2016), véleményünk szerint kialakulóban van a magyarországi női migrációs potenciál, valamint a fogadó országok munkaerőpiaci keresletében a brain drain jelenség² feminizálódása. Mindehhez azt sem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy a nők körében szignifikánsan magasabb a külföldi tanulást tervezők aránya is (nők: 12%; szemben a férfiaknál mért 8,5%-kal) (Czibere – Rácz 2016).

A migrációs elméletek és a diplomás női elvándorlás

Az általunk a kutatásban megszólított diplomás fiatal nők időlegesből tartóssá váló lakókörnyezetváltására a Cseresnyés-féle (2005) értelmezés alapján nem mobilitásként, hanem migrációként tekintünk. Ezt erősíti a *transznacionális elméletek* közül

1 A The Network és a Boston Consulting Group 189 országban készített felmérést 2014-ben a migrációs szándékok lehetséges okairól (200 000 fős minta), Magyarországon 5000 fő került a mintába. <https://www.bcg.com/publications/2014/people-organization-human-resources-decoding-global-talent.aspx>

2 Az emberi tőke elvándorlását, a felsőfokú képzettségűek migrációjának brain drain jelenségét közel fél évszázada vizsgálják a kutatók, szociológiai, kulturális, valamint közgazdaságtani szempontok szerint (Csanády és mtsai 2008).

a Tilly-féle migrációs kapcsolat aspektus tipizálása is (Tilly 2007), amely a migráció fajtáit elemzi. Az átmeneti és a végleges áttelepülés árnyalatainak Tilly-féle értelmezésében a küldő ország hálózatában betöltött kapcsolati szerepük határozza meg az egyének migrációjának fajtáját. Ezt a szemléletet elemzésünkben is elfogadjuk. A Tilly-féle tipizálásból meghatározó összefüggésként használjuk a láncmigráció,³ illetve a karriermigráció⁴ jelenségét. Értelmezési keretünkben alapelemként szerepel a transznacionálisnak nevezett életforma, amelyben a vándorló az utazási technikák és a telekommunikáció fejlődésével egy földrajzi, politikai és kulturális határok feletti „társadalmi mezőt” (Pitó 2015:19) hoz létre.

Elemzésünkben figyelembe vesszük az egyéni érdekeket szolgáló, *ravensteini push-pull* tényezők szempontrendszerét, a pull hatással összefüggésben a befogadó ország által nyújtott munkaerőpiaci vonzás, s az ezzel kölcsönhatásban álló ideálisan megjelenő (munkakörnyezet, személyes kapcsolatok, vezető-beosztott viszony, megbecsülés) életkezdési esélyek lehetőségeit. Támaszkodunk a *mikro gazdasági modell* nemzetközi migrációs modelljének keresetek-foglalkoztatási ráták közötti kiegyenlített viszonyokra visszavezető értelmezésére, amely összefüggést teremt a *humán tőkére* jellemző tulajdonságokkal (iskolázottság, képzettség, nyelvtudás). E szerint nagyobb a valószínűsége a migrációnak, ha az egyén magasan képzett és nyelvtudással bír, mert a célországban is nagyobb valószínűséggel foglalkoztatják a remélt magasabb bérért, mint a származási országban.

A *kumulált okság elméletének* Gödri-féle értelmezésében maga a migráció hoz létre olyan átalakulást a kapcsolatokban, amely miatt a kötelék erőforrássá válik. Így a kivándorolt személy a saját kapcsolatszerkezetében a migráció szempontjából központi szereplővé válik a hálózatában – információ, segítség formájában. A *társadalmi tőke elmélete* szerint pedig a kivándorló személyek, vagy azok, akik kapcsolatban állnak korábban migrációt választó személyekkel, olyan társadalmi tőkét képesek erőforrásként felhasználni, amely növeli annak az esélyét,

3 Az egymással rokoni kapcsolatban álló egyének – háztartások – láncolatai következtében az új helyszínre megérkező migránst, megfelelő előkészítés után, az érkezési helyen élő lakosság segíti (információ, lakhatás, bátorítás stb.).

4 Olyan egyének – háztartások – jellemzője, akik azért változtatják a helyzetüket, hogy a legjobb lehetőségeket ragadják meg a nyelvtudási struktúrákon belül.

hogy maguk is migránsokká váljanak. Gödri megítélésében ez nem pusztán annyit jelent, hogy ez az erőforráslánc magyarázó erővel bír a migrációs hálómok méretét tekintve, hanem azt is magyarázza, hogy miért népszerűek bizonyos célországok. A de Haas-féle „*kétpólusú mintázat*” (de Haas 2010:59) abból indul ki, hogy az előnnyel rendelkező területeken és országokban a gazdasági környezet elszívja a befektetéseket a perifériára szorultak elöl, és nagyobb ösztönzést ad a tehetségesebbek elvándorlására, amely egyben erősíti is a potenciális migrációt, hiszen a migránsok nem is keresnek sokszor otthon megfelelő lehetőségeket. Esetünkben ez a mozzanat a kutatásban leginkább a fiatalok első munkahelyével kapcsolatos kérdésekhez kötődően jelenik meg.

2. A kutatás módszertana

Kutatásunkat a 22–36 éves, külföldön élő diplomás (BSc, MSc, PhD) magyar nők körében végeztük. Az életkori feltételek eldöntésénél fontos szempont volt, hogy ebben a korosztályban már a bolognai folyamat első mesterdiplomái is jelen lehetnek. Kutatásunkban külön figyelmet fordítottunk azokra a fiatalokra, akik a mesterdiplomájukat (esetleg már a BA egyetemi végzettséget is) külföldön szereztek, mert a külföldön szerzett egyetemi diploma feltételezhetően még nagyobb motiváció a külföldi munkaerőpiaci elhelyezkedésre. A kitoldott tanulási, pályaválasztási és családalapítási tendenciák is indokolják a viszonylag tág életkori határokat.

A mintában szereplő fiatalok a fővárosból, Bács-Kiskun, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar, Borsod, Baranya, Fejér, Vas, illetve Győr-Moson-Sopron megye városaiból, illetve nem ritkán kisebb falvaiból kerültek az európai munkaerőpiacra. A célállomásokat tekintve Németország (München, Frankfurt, Berlin és kisebb települések), Hollandia (Hága, Amszterdam, Rotterdam), Svájc (Zürich, Bazel) és Anglia (London, Oxford és kisebb települések), valamint Franciaország kisebb városai adnak jelenleg otthont az általunk megkérdezett, kivándorolt magyar fiataloknak.

A kutatás 2015 októberétől decemberéig, valamint 2016 áprilisában zajlott, 50 egyéni interjú rögzítésével. A kiválasztás szakértői mintavétellel történt. Interjúalanyaink mindegyike külföldön él, tanul és/vagy dolgozik évek óta, voltak, akik épp állásváltásban voltak, de olyanok is, akik kisgyermekük gondozása miatt éppen nem dolgoztak.

Az interjúalanyokhoz hólabdatechnikával juttunk el. A kutatás kezdetén több irányból is kísérleteztünk felkutatni a leendő alanyainkat, ehhez először ismeretlenül a Facebook segítségével próbáltunk kapcsolatokat teremteni, például a Londonban és környékén élő magyar fiatalokkal, de ez a technika nem bizonyult sikeresnek. Erős volt a bizalmatlanság, többek jelezték, hogy kérdőívet szívesen töltenek ki, de beszélgetni nem szeretnének. Az interjúalanyok felkutatását végül az ismerősök segítségével indítottuk el, többnyire egyetemi közegekből. Így a referenciák segítségével fokozatosan sikerült az interjúkat elkészíteni⁵. A hólabdatechnika és a baráti kapcsolatok segítségével országokat és több ezer kilométeres távolságokat hidaltunk át estéről estére, vagy épp estéről reggelre, hiszen egyik nap Berlinben, másik nap Provence-ban, majd Svájcban, Münchenben vagy Londonban élő fiatalokkal készítettünk interjút. Tapasztalataink szerint a válaszádsági hajlandóság és a nyitottság a német nyelvterületen élők körében volt a legnagyobb.

Az általunk megkérdezett, felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok szinte mindegyike beszélt mind az angol, mind a német nyelvet, így a multinacionális környezethez igazodva mindkét nyelven képesek voltak állásokra jelentkezni. A fiatalok szakmai végzettsége igen sokszínű. Többen közgazdász vagy pénzügyi végzettségűek, de van közöttük földmérést végző mérnök, gépészmérnök, biomérnök, kertészmérnök, vegyészmérnök, közlekedésmérnök, könyvvizsgáló, szociológus, pszichológus, geográfus, diplomás szociális munkás, szociálpolitikus, pénzügyi elemző, HR- és nemzetközi kapcsolatok szakértő. Akik állásban voltak a válaszádság időpontjában, azok közül öt fiatal kivételével mindegyikükre jellemző, hogy a szakmájában helyezkedett el, vagyis végzettségének megfelelő munkát végez. Csaknem mind alkalmazott értelmiségiként, néhányan közülük már középvezetői menedzser szinten dolgoznak. 4 válaszádsó munkát keresett vagy tanult az interjúkészítés idején. Többen szeretnének további tanulmányokat folytatni, de ezt mindnyájan külföldön tervezik, közülük senki sem költözne haza ezért. A megkérdezettek jelentős része megfelelő, sőt kifejezetten jó anyagi körülmények között nőtt fel, sőt, azok is jónak ítélték az itthoni életkörülményeiket, akik lényegesen alacsonyabb átlagjövedelmű családból származnak.

5 A hang rögzítését Skype-recorder program használatával oldottuk meg.

- A kutatás négy fő dimenzióra épült:
- elvárások – felnőtté válás folyamata – betöltött szerepek – kapcsolati háló
 - versenyelőny szerzés itthon és az európai munkaerőpiacon
 - bizalom – társadalmi bizalom – intézményi bizalom – interperszonális bizalom
 - integráció – alkalmazkodás – siker.

E tanulmányban a diplomás nők külföldi munkavállalásának, migrációjának okait, motivációit, és azok női specifikumait vizsgáljuk, valamint kiterünk beilleszkedési-integrációs jellemzőikre is.

3. A fiatal diplomás nők külföldi munkavállalási motivációi és integrációjuk jellemzői

Migrációs motivációk és az elégedettség szintje

Az interjúalanyainkat arra kértük, hogy értékeljék, hogyan éltek a külföldre költözésük előtt Magyarországon. Településtípusonként eltérő válaszokat kaptunk. A fővárosból, nagyvárosból származó női válaszádsók nagy többségben megfelelőnek ítélték a magyarországi életkörülményeiket, közülük többen átlag fölötti életszínvonalról számoltak be. Ez a szubjektíve jó helyzet sem riasztotta vissza a jellemzően egyedülállóként külföldre költöző női válaszádsókat attól, hogy ott viszont társbérletben lakjanak, akár azok is, akik itthon önálló fővárosi lakással vagy a szülői házban önálló apartmannal rendelkeztek. Ez az esetek legnagyobb részében nem befolyásolta a vágyott jobb élet reményét, hiszen a megkérdezett nők minden (esetleg negatívnak ítélt) változás ellenére is jobbnak ítélték saját cselekvési lehetőségeiket.

A kisvárosokból, illetve kisebb településekről származó diplomás nők almintájában előfordultak a fiatalkori körülményeikkel elégedett és elégedetlen válaszádsók is. A falvakból származó diplomás nők csoportjába tartozók viszont szinte mindnyájan elégedetlenek voltak az itthoni körülményeikkel. Ennek okaként említették az alacsony szülői jövedelmeket, így a szerény zsebpénzt, a lakókörnyezeti miliőt, a szerény lakhatási körülményeket (például több testvérrel egy szobában), illetve valamelyik szülő hiánya (válás, haláleset) következtében, többnyire az anyagi nélkülözések miatt kialakult családi feszültségeket, vagy a felsőoktatási tanulmányaik időszakában elszenvedett anyagi támogatás hiánya miatti nehézségeket.

A párkapcsolatban élő fiatalok a választott országban többnyire lakást vagy kisebb apartmant béreltek (előfordul, hogy a bérleményt a munkahely fizeti). Az egyedül élő nőknek ugyanakkor zömében társbérletben éri meg a lakhatás finanszírozása. Többnyire egy szobát bérelnek egy többszobás lakásban, legtöbbjük más országbeli diákokkal vagy szintén magyar anyanyelvű munkavállalókkal, esetenként albérlőként élnek helybeli családoknál. Általában erős a törekvés ezekben a fiatal nőkben arra, hogy önálló apartmanokba költözhessenek, különösen azokban a helyzetekben, amikor a társbérlet valójában ágybérletet jelent, vagyis közös szobát egy szintén migráns, más országbeli fiatallal. A válaszból az a látszólagos ellentmondás tükröződik, amely szerint azok a nők is elégedettek ítélték meg a jelenlegi helyzetüket, akik egykori, hazai életkörülményeikhez képest rosszabb feltételekkel élnek a mindennapjaikat (ittthon saját szobájuk volt a szülői házban, vagy saját lakásban, kiváló családi-anyagi körülmények között éltek).

A hosszú távú külföldi munkavállalás szándékára rendkívül erős hatása van a magas iskolai végzettségűeknek, elsősorban a PhD fokozatoknak. A megkérdezett doktori fokozattal rendelkező nők kivétel nélkül „örökre” tervezik a jövőjüket külföldön, ugyanúgy, ahogy az alapidomájukat külföldön szerző fiatal női válaszadók is.

Az egyedülálló nők esetében erősen befolyásolja a jövőtervezést a válaszadás időpontjában még bizonytalan vagy nem tervezhető magánéleti változások, ezért egy részük vagy nyitva hagyta még a kérdést, vagy határozottan a letelepedés mellett döntött. A párkapcsolatban élő női válaszadók bizonytalansága a gyermekvállalás vagy a gyermek iskoláztatása körül erősödik fel. Ez a két eset gondolkodtatja el a gyermekkel családban élő, vagy a közeljövőben gyermeket vállalni kívánó fiatal női munkavállalókat. Ennek egyik oka az, hogy a választott országban a hazai rendszertől eltérő, gyakran kevésbé előnyös gyermekvállalási támogatás a jellemző.

A diplomás női válaszadók két csoportja, az egyedülálló és a párkapcsolatban élők közül márkánsan az egyedülálló nők ítélték meg úgy, hogy a megszerzhető havi jövedelmük alapján általában véve is elégedettek a helyzetükkel. A párkapcsolatban élők körében az életkörülmények és a párkapcsolati nehézségek erősebben játszottak szerepet az általános elégedettség megítélésében.

Az otthoniak rendszeres pénzbeli támogatására vonatkozó kérdést illetően egyértelműen kiderült, hogy

ez nem jellemző a mintában szereplő fiatalokra. Az egyedül élő női válaszadók körében jellemzőbb, hogy az itthon maradottak körülményei és a családi viszonyok alapján döntenek arról, hogy támogatják-e őket vagy sem. Rendszeresen és nagyobb arányban azok nyújtanak támogatást, akik rászorulókat hagytak otthon, elvált, munkanélküli anyát, kisebb testvért, hátrányos helyzetű településen élő szülőt.

Azok, akik nem tudnak vagy nem akarnak már az itthoni feltételek közé visszailleszkeszteni, vagyis hosszú távon külföldön tervezik az életüket, erősebb kritikával illették válaszaikban a magyar közállapotokat. Elsősorban a munkaerőpiaci, elhelyezkedési nehézségeket vagy kudarcukat, illetve az ezzel kapcsolatos, általuk normaszegésnek tartott (Hajdu 2012; Ságvári 2012; Kapitány – Kapitány 2016) helyzeteket említették, mint a toleranciaszintjüket meghaladó körülményeket. A magyar társadalomban érzékelt társadalmi bizalomvesztésből adódó dezintegráció (Hajdu 2012), valamint a Furlon által „legsebezhetőbbnek” tartott társadalmi csoport (Furlon 2002), vagyis a fiatal generáció normáiról és értékeiről alkotott véleménye tükröződik a fiatal nők válaszaiban is.

A fentiek alapján a migráció motivációira vonatkozó válaszból öt kategóriát azonosítottunk be a diplomás pályakezdő nők körében: a jobb életkezdési esélyek reménye miatti migrációt, az önmegvalósítók, a kudarcok miatt menekülő, a külföldi tanulmányok miatt költözők, valamint a párjukat követők csoportját.

1. Jobb életkezdési esélyek

Ebbe a kategóriába soroltuk a pénzhiány, valamint a cégen belüli előmenetelért elvállalt, külföldi munkavégzés miatt megvalósult költözéseket.

„Azt láttam, ha én szeretnék kiköltözni abból a 30 négyzetméterből, akkor nem fogom tudni összerakni rá a pénzt. Ez volt az egyik. A másik meg az, hogy volt egy limit, van egy tanulási görbe, és onnantól kezdve nincs továbblépés otthon. Az a terület, amit én csináltam, kezdett nagyon unalmassá válni, mert csak ismétlődtek a dolgok, és már tudni lehetett, hogy Londonban vagy máshol sokkal érdekesebb ügyletek vannak, többet lehet tanulni, többet kell dolgozni. De ha az ember megállja a helyét, akkor jobb lehet”. (33 éves, banki hitelelemző, London)

Bár mind az öt kategória mögött megjelennek az életkezdési esélyek dilemmái, a „jobb életkezdés-

si esélyek” kategóriába sorolt fiatal diplomás nők migrációja a Sik-féle kapcsolatitőke-értelmezésben (Sik 2012) azért is kaphat különös hangsúlyt, mivel beszámolóik szerint szinte kivétel nélkül megalapozott kapcsolati, hálózati tőke nélkül, kizárólag a saját tanulmányaik, képességeik és diplomáik munkaerőpiaci értékében bízva indultak a külföldi álláskeresésnek.

„Vannak olyan dolgok, amiken már nem tudok változtatni, mint például a (diák)hitelem. [...] ahhoz, hogy én meg tudjak élni és anyukámnak is tudjak pénzt küldeni, ehhez ez tűnt így egy logikus variációnak, hogy külföldön kell, hogy legyek hozzá. Nem tudom, hogy otthon ez mennyire tudna működni” (27 éves, Spanyolországban szerzett MA végzettséget, Londonban pénzügyi elemző).

Gyakorlatilag úgy volt, hogy elkezdtem a PhD-mat és a kutatással nem nagyon haladtam, csak azt a munkát csináltam, ami a cégnek kellett ... úgy voltam vele, hogy hát ebből soha nem lesz cím, soha nem lesz semmi, és akkor megpályáztam egy svájci ösztöndíjat. Itt dolgoztam egy évet, számomra világos volt, hogy ha mód van rá, akkor szeretnék itt maradni, mivel a PhD-ösztöndíj, a doktori az gyakorlatilag munka, tehát az itteni intézménytől kaptam fizetést, amiből ők levonják a szociális biztosítás(t), ami után, hogyha az ember munkanélküli lesz, akkor kap munkanélküli segítyt, mivel ezt vonták az ösztöndíjból, ezért jelentkezhettem munkanélküli segítyre, elkezdtem munkát keresni, voltam interjúzni kb. tízszer, itt kezdtem el dolgozni áprilisban, gyakorlatilag egy fél év volt, míg kerestem. Svédországba szerettem volna menni, vagy nem is tudom. Igazából valahova Nyugat-Európába, ahol a kutatásnak van jövője, van rá pénz” (30 éves, Zürichben él, biomérnök).

„Nagymamám nyugdíjas volt. Az árvasági segély 3 gyerek után, plusz az Ő nyugdíja, max. 200 000 forint [volt a havi jövedelme a családnak]. Elég szerény színvonalon [éltek itthon]. Amikor már egyetemre jártam, én magamat eltartottam már nagyon régóta. Már 14 éves korom óta, amikor a kollégiumba mentem, akkor önálló életvitelt folytattam. Én azt [az árvasági segélyt] beosztottam, kifizettem a kollégiumot, tankönyveket, ruhát vettem, ebédet fizettem, ilyenek. [a testvérek] Ők felnőttek már, ők is külföldön élnek. Öcsém 4 évvel fiatalabb, Ő is itt él Angliában, a húgom 5 évvel, Ő pedig Lengyelországban. [a külföldi munka] Szerintem életszínvonal kérdése. Mind a hárman úgy gondoltuk, hogy sokkal jobb szerettünk

volna magunknak egy fenntartható életszínvonalat teremteni, és a húgom, főleg a területén nem talált olyan állást Magyarországon, azért ment ki az öcsém pedig szintén nehezen talált otthon állást, mert Ő nem is járt egyetemre, elkezdte a főiskolát, aztán abbahagyta. Ő kijött, minden munkát megcsinált, fölment a létrán kb., dolgozott autókereskedésben és ma már saját vállalkozása van. Egyetem után voltam állásban [Magyarországon]. Pont az volt a baj, hogy pont akkor jött a pénzügyi válság, de aki engem fölvetett, az külföldi volt. Nála kezdtem gyakornokként. Az [volt a gondolata], hogy én többre vagyok képes, és meg akarom mutatni, hogy el tudok érni bizonyos szintet, és ez lehet, hogy önző dolog, de úgy éreztem, hogy az ember mindenre képes. Persze az etikai keret között, ami sokszor hiányzik egy adott környezetben. De ma már úgy gondolom, hogy kinek mutassam meg? Mindig az ember önmagához képest megy előre, nem pedig másokhoz képest” (33 éves, közgazdász, Londonban pénzügyi elemző).

E fiatal diplomás nők meritokratikus szemlélete társul a lehetőségek kihasználásának esélyével. A migrációs motivációk alapján vizsgált döntéseikben megjelenik az emberitőke-elméletekből ismert, Rosen által elemzett befektetés-hozam következmény-párhuzam felismerése: a jövedelmek összessége a megelőző beruházások ellentételezései (Rosen 1998). Ezért is jelölhetjük a jobb életkezdesi esélyek kategóriát a racionális döntés motívumát erősen hordozó kategóriaként.

2. Önmegvalósítók (és kalandvágók)

„Sose volt nekem elég Magyarország, meg a lehetőségek sem voltak olyanok, hogy normális életszínvonalon lehessen élni, főleg a szociális szférában. Nyilván nem akartam örökre a szüleimmel élni, hogy Ők tartsanak el, az meg, hogy ugyanolyan életszínvonalon éljek, mint ahogy felnőttem, ahhoz nem elég a magyar fizetés. Anyukám a gyerekvédelemben dolgozott, belenőttem a szociális szakmába, tehát így éreztem, hogy ez az elhivatásom, tehát ebben van tehetségem, az emberek megbíznak bennem, kinyitnak felém, van empátiám, nem érdekelt, hogy nem leszek belőle milliomos, de ezt így éreztem, hogy ezt kell tennem” (28 éves, szociálpolitikus, Brightonban dolgozik a szakmájában).

Az önmegvalósítók kategóriájába tartozó fiatal diplomás nők migrációs motívációinak közös

eredője, hogy minden más kategóriába soroltnál komolyabban veszik azt a szakmát, amelyet egyetemi szinten elsajátítottak. Különösen jellemző ez a szociális- társadalomtudományi területen végzetekre. Válaszaik szerint a hazai gazdasági-társadalmi körülmények között nem látták elérhetőnek az egyéni ambíciók, a szakmaszeretet és az életkezdéssel járó célok és lehetőségek megvalósítását. Migrációjuk nem pusztán egy- vagy kétdimenziós, vagyis nem jelenthetjük ki, hogy kizárólag gazdasági okai (munkalehetőség, fizetés) vannak a kivándorlásuknak. Az egyéni érdekekbe belejátszottak szubjektív igényként jelentkező kulturális tényezők, valamint az egyes válaszokban felfedezhető közérzeti tényezők is.

3. Menekülők (kifejezetten a hazai munkaerőpiaci kudarcok miatt vállalt külföldi munkavállalás)

„Hát rengeteg helyen voltam, interjúkra is jártam nagyon sok helyre, de ahogy én látom, nem olyan egyszerű ez, mint amilyennek hangzik. Főleg hogy ha az ember internetről jelentkezik. Magyarországon mindenhol, hogy kinek az ismerőse vagy, tehát, volt, ahol kifejezetten ellenségesek voltak velem, mert mondjuk külföldön éltem és ez nem volt szimpatikus (26 éves, gépészmérnök, Burghausen).

A motivációk alapján felállított kategóriák közül a harmadik, a munkaerőpiaci kudarcok elől menekülők csoportja,⁶ ahol markánsan mutatkozik meg a külföldi munkavállalás ösztönzőjeként az a szubjektíven különböző, objektíven egyformán jelen levő kudarcélmény, amelyet a fiatal pályakezdő – gyakran első munkahelyet kereső – diplomások nemcsak negatív impresszióként őriznek meg és emlegetnek, hanem egyben összekötik a sikertelen életkezdéssel, illetve a szakmai előmenetel eredménytelenségével. A menekülők kategóriájának egyedülálló női almintája vállalta az alacsonyabb státuszú munkákat is külföldön, s egyedül, támogatói kapcsolatok nélkül is álláskeresésbe kezdtek. Piore gondolatmenete szerint a küldő országok alacsony bérei vagy a magas munkanélküliségi ráta nem feltétlen lenne erős toló hatása, a befogadó

országok munkaerő-keresleti húzó hatása nélkül (Piore 1979). Esetükben a menekülés, mint reflexió, az esélyek kiaknázása az egyetlen lehetséges utat jelentette.

„Rengeteg helyen voltam, tényleg multinacionális vállalatnál is, meg kisebb cégeknél is. De valahogy soha semmi nem jött össze, és a végén besokalltam tőle, mert végül is én nem akartam volna hosszú ideig Magyarországon maradni, amúgy sem, a szüleim erőltették. De, úgyhogy aztán tényleg nem hagytam ott semmiféle karriert, így nem tartott vissza semmi. Gyakorlatilag ilyen pincéznős munkákat már találtam egy-kettőt, ahol szerintem fogadnának, csak még várok választ egy helyről, ahonnan kellett volna már válaszolniuk, ez egy HR-es munka lenne, tehát ez inkább képzettségnek megfelelő, de addig nem akartam elkezdeni pincérkedni, amíg meg nem tudom, hogy ez sikerül-e vagy sem. Szerintem 100%-ig támogatnak, anyukám legalábbis biztos, apukám is támogat és egy szót nem szólhatok, mert tényleg anyagilag most is finanszírozták, hogy kijöjsek, megpróbáljak újra kezdeni, inkább szerették volna, ha ott maradok, de aztán most szerintem rájöttek, hogy felnőtt nő vagyok, és előbb vagy utóbb úgymint eljövök, ha szeretnék. Mert hát látták, hogy mit szenvedtem Budapesten a munkakereséssel, teljesen tönkretett idegileg és egyébként, ez egy orvosilag igazolható tény, hogy a cukorbetegsége van genetikai hajlam a családomban, de senkinél nem jött ki ennyire fiatalon ez a probléma, és nálam is a stressz hozta ki. Tehát a munkakeresés miatti állandó stressz, és gyakorlatilag ettől alakult ki. Ők sem akarhatták azt, hogy még éveket várjak itt Budapesten arra, hogy valami csoda folytán valahova bekerülök, úgyhogy végül is igen, szóval ez így mindenképpen egészségesebb, hogy nem is élek velük, mert 25 évesen meg nem is szeretnék. Hogy ellássam magam egy minimum kijön a lakbér meg a heti enniival, akkor az teljesen jó” (25 éves, közgazdász, Párizs).

„Végzettségemnek megfelelően semmilyen interjú nem volt. Két nagy oka volt [hogy elment], az hogy ugye otthon voltam a családomnál falun, tehát a falu mint élettér, Debrecenhez képest, tehát egy városhoz képest, ahol éltem [az egyetemem alatt] és odamentem, ahova akartam, ott voltak a barátaim. Hát a barátaim nagy része ugye ott maradt vagy ahhoz a helyhez kötődött, és amikor hazamentem az ugye nem volt. Skype-on tartottam velük a kapcsolatot, meg üzeneteket váltottunk, és nekem ez így egy vissza-visszalépés volt, egy beszűkültebb élettér, mint amihez addig hozzászóltam. Amiből kijutni se igazán tudtam, amikor

6 Pontosításként jegyezzük meg, hogy a kategória elnevezését nem hoztuk összefüggésbe a migrációkutatásban használt menekülés (pl. politikai) értelmezéssel. Kifejezetten a munkaerőpiaci motiváció szerint jelöltük a kategóriát.

már nem volt pénzem, tehát már arra nem volt, hogy nem tudom, felutazzak Debrecenbe. Tehát az, hogy egyáltalán elhagyjam azt a helyet, ahol vagyok. És ez, ez, ez eléggé rosszul érintett” (27 éves, geográfus, Stuttgartban él).

4. Egyetemi tanulmányok

„Egy topegyetemen akartam végezni, ugye, hogy emeljem az esélyeimet a munkaerőpiacon és Hollandia volt az az ország, ahol a legolcsóbb képzést kapják az EU-s diákok. Nekem ez volt a kevésbé valószínű opció a fejemben, hogy hazajövök. Én meg akartam próbálni kint maradni. Ha otthon lettem volna, akkor nem ezt csinálnám. Tehát nem hiszem, hogy éheznek, mert mást csinálnék, csak én ezt szeretem csinálni” (26 éves, közgazdász, Rotterdamban doktorált).

Az eredetileg első helyen a tanulmányokért külföldet választó diplomás női válaszadók kevésbé egységes képet mutatnak mind a családjaik gazdasági hátterét, mind az interjú időpontjában elért munkaerőpiaci pozíciójukat illetően. Bár iskolai és munkahelykereséssel járó karrierépítésük valóban tudatos stratégiákon alapult, igazodva a transznacionális életforma (Tilly 2007; Pító 2015) elemeihez, az interjú időpontjában többen is aktív álláskeresői fázisban voltak. Eltökélten kerestek a diplomájuknak megfelelő állást, mert a lehetőségeket és a megszerzhető tapasztalatokat a későbbi, jövőbeni építkezésük alapjainak tekintették. Ugyanakkor az e kategóriába tartozó női válaszadók között a családok gazdasági erőforrásait illetően megtaláljuk a két végletnek tekinthető alaphelyzetet is. A már az alapképzést is Londonban vagy Európa más nagyvárosában, illetve a fizetős mesterképzést már például Németországban végzett, a tanulmányok alatt végig a szülők támogatását élvező női válaszadók karrierépítő tudatossága más forrásból táplálkozott, mint a vidékről a fővárosba érkezett, az egyetemi tanulmányok alatt végig dolgozni kényszerülő női válaszadóké. Ez utóbbi csoport a push-pull tényezők egyéni érdekeket mozgató motivációi alapján döntött, amely szerint az egyéni érdekek nem minden esetben gazdasági orientációt jelentenek, mert a célország politikai-társadalmi jellemzői szintén szerepet játszanak a migrációs döntésekben (Hárs 1992; de Haas 2011; Pító 2015), E csoport a magyarországi közállapotokkal indokolta a migrációs döntést.

„...akkor én úgy jöttem ki, hogy ha nem utálok ezt az országot a szívem mélyéről, akkor nem költözök haza” (31 éves, szociológus, Sheffieldben él, Nagy-Britanniában doktorált).

5. Társát követte külföldre

„Szerelmes lettem 9 évvel ezelőtt egy holland pasiba, akivel 4 évig távkapcsolatban voltunk, aztán a lehetőségek úgy hozták, hogy lépésről lépésre egyre közelebb tudtunk kerülni. Közgazdaságtant tanultam, HR-es lettem. A -nál fiatal tehetségként lehetőségem volt, hogy elmenjek Németországban dolgozni, közelebb volt Hollandiához, úgyhogy éltem vele. Arról nem is beszélve, hogy ez egy jó kihívás volt szakmailag is, akkor jött a következő lépés, itt a holland lányvállalatnál pont volt egy állás, ami tökéletesen a profilomba illett. Júniusban volt 5 éve, hogy itt élek és itt dolgozom. Közben összeházasodtunk, van két gyerekünk” (36 éves, Hágában él, Hollandiában szerzett HR MSc végzettséget).

„Végigmentem rendesen az interjúprocesszen, teljesen így. Szóval mindegyiket úgy kaptam, a NATO-tól elkezdve, ami az első szakmai gyakorlatom, végig az összes többin, hogy utána jártam” (27 éves, 5 éve él külföldön, Londonban pénzügyi elemző).

A „társát követte” kategóriában vegyesen jelent meg a (1) az itthoni ismeretségen alapuló azonos anyanyelvű partner követése, (2) az itthon megismert külföldi partner követése, illetve (3) a korábban külföldön megismert partner utáni kiköltözés. A mintában nem jellemző a gyermekvállalás, a gyermekek léte azok között is csak elvétve fordul elő, akik házasságban vagy hosszabb ideje stabil párkapcsolatban és közös háztartásban élnek. Közös jellemzőjük viszont a jobb életre, illetve a társadalmi tőkében megmutatkozó jobb életminőségre törekvés, az egymásra támaszkodó, egymás segítségének várható értékében mért (Flap – de Graaf 1998) előnyök, valamint az egymást támogató karrierépítés reményének motívuma. A kiutazást esetenként segítette a Magyarországon is multinacionális vállalatként jelenlevő munkahely karriermigrációs (Tilly 2007) lehetősége. A Magyarországról együtt külföldre távozó párok leginkább csak egymásra támaszkodhatnak/támaszkodhattak a kezdetektől. Külföldi partner esetén gyakran a közvetítő, harmadik nyelv nehezítő tényezőként játszik szerepet a mindennapokban. Az érzelmekkel megsegített

helyzet a majdani haszon reményében hozott áldozatokkal (Sik 2012) együtt is (családalapítás, gyermekek, anyagi biztonság) e kapcsolati tőke kockázatos beruházására hívja fel a figyelmet.

„Balázssal egymásra támaszkodtunk, ami jó is volt, meg nem is volt jó, meg hát a családra azért távolról is lehet támaszkodni, azért nagyon sok mentális segítséget is tudnak adni” (32 éves, Hollandiában él 10 éve, pénzügyi-számviteli MSc, magas presztízsű beosztás multinacionális cégnél).

6. A sikeres külföldi integrációt és beilleszkedést befolyásoló tényezők

A választott közegben (munkahely, lakóköznyezet, partner) a fiatalok alkalmazkodóképességét csoportonként máshogy teszi próbára a külföldi munkavállalással járó környezetváltozás. A milióelmélet⁷ (Hradil 2010) logikája szerint az életminőségre vonatkozó elképzelésekhez rendelt életcélok teszik lehetővé – az egyenlőtlenségek kiküszöbölésének relációjában –, hogy az emberek maguk határozzák meg a szükségleteiket. Feltételezésünk szerint a diplomás végzettségnek megfelelő állás megszerzése mint legfőbb motiváció, gyakorlatilag az integráció első lépését is jelenti az adott társadalmi közegbe, hiszen, mint ahogyan az interjúkból jól körülhatárolhatóan értelmezhető, a környezeti (lakhely, munkahelyi kapcsolatok) integrációra nem támasztanak külön igényeket és feltételeket. Ez az attribútum nagyfokú alkalmazkodási képességet feltételez részükről. A következőkben a beilleszkedés formáinak vizsgálatához a hradili milió elmélet (2010) szükségletek szerint alakuló életstílust hangsúlyozó tézisének megfelelően külön kategóriába soroltuk azokat, (1) akik már külföldön végezték az alap- vagy mester szakokat (2) és azokat, akik hazai képzést és/vagy munkahelyi tapasztalatszerzést követően mentek el Európa különböző országaiba.

7 Ezen elmélet szerint a mindennapok életminőségét, életstílusát tekintve az egy életen keresztül szociális biztonságra törekvő egyén igénye nem vehető össze a foglalkozás presztízsén mért, a gazdasági előnyökre, elismerésre erősen vágyó személy szükségleteivel. A modern társadalmak e szubjektív faktorának erősödésével egyre inkább felfedezhető az autonóm beállítódás térnyerése (Hradil 2010)

Kapcsolatépítés és integráció a külföldön egyetemi diplomát szerzett nők körében

Eriksen, a társadalmi és kulturális integráció komplexitása felől közelítve a kizárás (exclusion) és a befogadás (inclusion) viszonyát, teszi fel a kérdést: „a kisebbségek tagjai milyen mértékben képesek kielégíteni szükségleteiknek egy bizonyos vagy akár nagy részét is a saját közösségükön belül – anélkül tehát, hogy teljesen »integrálódniuk kellene« –, másrészt, a többség-kisebbség határvonal mennyire szilárd vagy mennyire hasonlít inkább egy félig átjárható membránhoz” (Eriksen 2008:11). Eriksen a tönniesi Gemeinschaft (közösség) és Gesellschaft (társadalom) két szintje felől vizsgálódva, egy Oslóban élő, transznacionális, migráns életformát folytató, szómáliai család kiterjedt kapcsolathálóját modellezve jut arra a megállapításra, hogy egy ember anélkül lehet teljes jogú tagja bármelyik szintnek, hogy a másikkal tartozna – a szó általános, valódi értelmében. Vagyis lehet úgy a szűkebb közösség tagja – kiterjedt saját kapcsolatokkal, hogy nem beszél a befogadó társadalom (Gesellschaft) nyelvét – és ennek reciprokaként, lehet adófizető, törvénytisztelő, szavazó, funkcionáló tagja a társadalomnak, amelyben él, anélkül, hogy abban bárkit is ismerne.

A fiatal diplomás nők integrációs élménye ahhoz a saját maguk által kialakított, leginkább nemzetközi közösséghez fűződik, amelyben tanultak és dolgoznak, és amely erikseni értelemben a Gemeinschaftot jelenti, vagyis körükben a Gesellschafthoz tartozás élménye veszít erősségéből.

A mintában szereplő, az Európai Unió országaiban alap- vagy mesterképzést végzett fiatalok, illetve a mester- és vagy PhD-képzésen részt vett és a választott országban állásban lévő fiatal nők jellemzően nemzetközi közegben tanultak, és többségükben nemzetközi csapatban dolgoznak. S bár szoros a kapcsolat az itthon maradt barátokkal, akikkel internetes fórumokon, általuk gyakorinak (havi, heti vagy akár három-négy naponkénti) mondott beszélgetésekkel tartják a kapcsolatot, mindegyikük kialakította a számára fontos helyi kötődéseket is. A külföldi egyetemi évek alatt, vagy már a munkahelyen megszerzett munkatársi viszonyok, erősebb-gyengébb kötődéssel (Granovetter 2010; Gödri 2010) baráti kapcsolatokká alakultak, amelyben ezek a fiatalok – saját interpretálásuk alapján – intenzív kapcsolatokat ápolva jól érzik magukat. Komplex értelemben tehát integrációjuk sikeresnek

nevezhető, amennyiben elfogadjuk azokat a nézeteket, amelyek szerint a több dimenzióban létező társadalmi rendszerek folyamatos interakciót feltételeznek a személyek közötti, valamint az intézményes integrálás processzusa között (Eriksen 2008; Kováts 2013).

„Az integrálódás nagyrészt nekem sosem volt problémám, meg szerintem az embereknek különféle igény szintje van, mert ez van, akinek fontosabb, van, akinek kevésbé, akik a Moody'snál voltak a kollégáim, azok a mai napig nagyon jó barátaim. Szóval nem érzem úgy, hogy nem sikerült integrálódni vagy barátokat találni” (27 éves, pénzügyi-számviteli végzettség, Londonban él).

Az integráció normatív értelmezése szerint azonban – amelyet a bevándorlók perszonális társadalmi integrációjához használnak a kutatók – a beilleszkedésnek ez az értelmezése egyben célként és eszközként is megjelenik, ahol az integráltság mértéke a társadalmat alkotó egyének és csoportok szubjektív és objektív jóléte szerint fogalmazódik meg (Kováts 2013). Mivel az alkalmazkodás az általuk választott életforma adottságaihoz nem kényszer, hanem a megvalósítandó célhoz vezető eszközt jelenti, a minta ezen almintájába tartozó fiatalok nem cezúráként⁸ tekintenek a migrációra és az ezzel járó esetleges integrációs feladatokra, így nem jelenik meg a szótárukban például a honvágy – az összes interjú szövegét elemezve mindössze egyetlen egyszer fordult elő a beszélgetések alatt, és az is más, annak ellenkező értelmezésében.

„A távkapcsolat miatt jártam haza, tehát... Sokat jártam haza, de nem honvágyból” (27 éves, nemzeti tanulmányok MA, Münchenben él).

Ugyanakkor a fiatal diplomások e csoportja a tanulmányok, a gyakornoki munkák és a végleges állások miatt viszonylag gyakran költözött/költözik is, így módjuk sem lenne a szó szociális, társadalmi és „laikus” (Kovács – Dupcsik 2012:8) értelmében használt integrációra.

„Az egyetem miatt eleve volt egy adott közeg, ami az elején mindenképpen megkönnyítette a dolgot, na-

gyon-nagyon sok barátom lett. Nem is akartam eleinte elköltözni onnan. Aztán most nagyon jó a város, viszonylag kicsi, de nem túl kicsi. Gyönyörű helyen van, hihetetlenül kedvesek az emberek. Azt gondolom, hogy ha most a következő évben lejár a szerződés, hogyha azután jelentkezem munkákra, akkor is megpróbálok mindenképpen úgy, hogy a környezetben, ne kelljen költözni. Nagyon megszerettem a helyet és van kedvenc kávézó. Az itteni barátok, míg Birminghamben az egyetemről voltak egyrészt, másrészt megismerkedtem egy társasággal tulajdonképpen, akik ugyanabban a városrészben éltek, mint én, és akkor velük jártunk mindenhol. Itt kicsit nagyobb a kapcsolati háló, meg kicsit kiterjedtebb és változatosabb, de tulajdonképpen az egyik legfontosabb eleme egyrészt a munkahely” (31 éves, szociológus, Angliában doktorált, Sheffieldben él, egyetemi oktató).

Az erikseni (2008) gondolat szerint szükséges tisztázni, hogy egy adott társadalmi környezetben melyek a társadalmi kizárás (exclusion) és befogadás (inclusion) szempontjai. Ehhez viszont szükségszerűen meg kell érteni az adott (befogadó) társadalom kulturális aspektusait (közös referenciák, kölcsönös érthetőség/nyelv szimbolikája), valamint társadalmi dimenzióit (mint a társadalmi tevékenységek, intézmények, státuszok, szerepek) (Eriksen 2008). Ott, ahol a fiatalok a külföldi tanulmányok alatt ismerték meg a külföldi házastársat, s már az általuk alapított családban élnek, ott az integráció mélyebb, illetve kiterjedtebb, azonban épp ez az élethelyzet mutatja meg a fentebb komplexnek nevezett (Eriksen 2008; Kováts 2013) beilleszkedési lehetőség korlátait is.

„Az a típus vagyok, akit egyébként ismernek, a halas ismer, a zöldséges ismer, a kenyeres ismer, mindenki ismer, mindenki tud mindent, a halas tudta először, hogy terhes vagyok, mert Ő vette észre. Mindenki az utcán köszön egymásnak, alaptól ez egy ilyen környék is. 12 lakás van egy házban, összetartunk, grillezünk nyáron együtt, bármikor átmehetünk, ha akarunk, viszünk egy bort és elbeszélgetünk, tehát ez így abszolút megvan, ami nincs meg, az az 5 barátom, és ez nem is lesz meg, mert a hollandok nem barátkoznak, illetve a baráti kapcsolataikat az iskolában és az egyetemen alakítják ki, és utána nem. Tehát a munkahely az... lehetnek kellemes ismerősök, és még az is lehet, hogy esetleg magánba elmentek egy teára, kávéra nem tudom beszélgetni, de sosem lesz belőle barátság azon a szinten, ami egy igazi holland barátság, teljes összetartozás és tényleg életem és véretem, és ezt gyönyörű látni a férjem barátaival, ahol a 10 fiú, nem beszélnek

8 A Kovács – Melegh szerzőpáros „amerikás magyarok” (Kovács – Melegh 2000:95) körében végzett kutatásuk eredményeként jegyezték le, hogy a kényszer migráció cezúrákat jelent az élettörténetekben, megtöri annak folytonosságát, így traumaként élik meg az azt elszenvetőket.

minden nap, de amikor valami van, akkor azonnal összetartanak, és minden, segítik egymást, ahol csak lehet, azt a fajta kapcsolatot nem lehet itt kiépíteni, legalábbis nem helyiekkel. Igen, tehát vannak jó ismerősök, azokat általában én építettem fel, akikkel rendszeres, beszélgetünk, találkozunk, de az a kapcsolat nem ugyanaz, mint ami szintén nekem is a főiskolai barátnőim, akikkel mindent megbeszélék, bármit” (36 éves, Hágában él, Hollandiában szerzett MA végzettséget, HR-esként dolgozik).

A válaszok alapján azt mondhatjuk, hogy a kapcsolati hálók, a közösségi kapcsolatok, az egyéni-baráti kapcsolatok változékonysága meghatározza a beilleszkedés mélységét, kiterjedtségét a választott környezetben, ugyanakkor nem szünteti meg az igényt az egyéni granoverteri (2010) kötődések közül a legbensőségesebbnek tekintett, az otthon kialakult mély baráti kötődések ápolására.

Kapcsolatépítés és beilleszkedés külföldön magyar diplomával és munkatapasztalattal

A globalizáció térnyerésével a beilleszkedéssel foglalkozó elméletek a transznacionális és globális megközelítésekre alapoznak (Gödri 2005). A bevándorlókat kibocsátó, valamint a befogadó országokban élők kapcsolati hálójának vizsgálatára (network-megközelítés) alapozó transznacionális modellnek nevezett elmélet szerint a mindkét társadalomhoz kötődés – egyidőben mind gazdasági, mind kulturális – alakítja ki a transznacionális közösségeket, amely esetben az etnikai identitás megőrzése, valamint a befogadó ország részéről a társadalmi tőke mint forrás jelenléte is jellemző (Schmitter 2000; Gödri 2005). A beilleszkedés folyamatában ugyanakkor a bevándorlók adott társadalmi közegbe épülése több folyamaton megy keresztül, pontosabban különböző stádiumai szerint a szegregációtól az asszimilációig terjed (Gödri 2005). A beilleszkedés folyamata annak a függvénye, hogy a bevándorló csoportok, személyek milyen mértékben sajátítják el a befogadó ország nyelvét, mennyire igazodnak a szabályokhoz, normákhoz, kultúrához stb. (Gödri 2005).

Azoknak a fiatal diplomás nőknek a helyzetét, akik Magyarországon szerezték meg az alap-, illetve mesterdiplomájukat, két alcsoportra bontva, az egyedül élők és a társukkal párban élők szerint vizsgáltuk. Két alapvető különbséget állapítottunk meg

a korábban bemutatott külföldön diplomát szerzett fiatalokhoz képest.

(1) A Magyarországon szerzett diploma után munkavállalás céljából kivándorló, egyedül élők döntő része, függetlenül a munkahelytől és a nemzetközi környezettől, szívesebben barátkozik szintén magyar anyanyelvűekkel szabadidejében. Többnyire szívesebben laknak is szintén magyar anyanyelvűekkel, vagy olyan társbérletben, ahol legalább még egy magyar fiatal található. S bár gyakran járnak el munka után a munkatársaikkal kikapcsolódni, a nagy többségnél a lakótársak alkotják az új, befogadó közösséget. Megismerik egymás tágabb munkahelyi, baráti kapcsolatait is, így a szabadidő eltöltésével, valamint a munkahelyi kapcsolatokkal a network-megközelítés szerinti részvétel a transznacionális közösségben (Schmitter 2000; Gödri 2005) valóban adott e fiatalok számára. Azonban az ifjúkorban megtalált barátok, lelki társak (Gögh 2013) hiánya az ő esetükben is erőteljesen megjelenik.

„Mi négyen kerestünk egy helyet, ahol lakhatnánk, tehát ez nekünk nagyon jó, mert mi úgy költöztünk ki, hogy mi ismerjük egymást. De el szoktunk járni »pubozni«, vagy szórakozni, vannak a baráti társaságban, akiknek van autójuk. Kifűjük magunkat, bepattanunk az autóba egy reggel, és akkor elmegyünk ilyen szép helyekre Angliában. Hát igen, mondjuk, sokszor hiányoznak a barátaim Magyarországról, mert nekem azért ők voltak az igazi barátaim, akikkel én végigjártam az egyetemem meg a középiskolát” (28 éves, szociálpolitikus, Hertfordshirben él).

Összességében azt mondhatjuk, hogy a megkerdezett fiatal nők a kitelepülés időpontjához képest viszonylag hamar megteremtették az új közegbe illeszkedés feltételeit (ismerkedés, saját baráti társaság, szabadidőpartnerek, lazább egyéni baráti kötelek).

(2) Eredményeink szerint a külföldön munkát vállaló, itthon diplomázottak körében a társukkal párban élők integrációjának erősségét az is jelentősen befolyásolta, hogy a befogadó ország társadalmának mely intézményeibe, illetve munkaerőpiacának milyen szegmenseibe voltak képesek beépülni (Gödri 2005), valamint, hogy milyen társadalmi kapcsolataik alakultak ki a befogadó országban (Gödri 2005). Eszerint alakulnak és rajzolódnak ki a beilleszkedés különböző mintázatai (Gödri 2005).

„Hát az integráció azt meg kell mondani, Svájcban rettentő nehéz, iszonyatosan zárkózott emberek, tehát itt vagyok most már több mint két éve, és azért egy kezemen meg tudom számolni, hogy hány svájccal beszélek, a másik felől azt szoktam mondani, hogy Zürich az nem Svájc, hanem ilyen internacionális sziget Svájcban gyakorlatilag az ember teljesen elvan anélkül, hogy svájccal találkozna, hát a barátaim természetesen mindenki külföldi” (28 éves, nemzetközi gazdálkodás szakon végzett, Zürichben dolgozik egy kozmetikai cégnél).

Anglia, Svájc, Hollandia tartozik azon országok közé a mintánkban, ahol a személyes tapasztalatok szerint nehezebb a helyiekkel a kapcsolódás.

„Hát annyira nincs szomszédi viszony, mert az angol emberek, szóval nem annyira barátságosak, a munkahelyemen is én vittem be a nyitottságot, meg a meleget, hogy így nincs szomszédi viszony, az emberek nem nagyon beszélnek úgy egymással, én beilleszkedtem, de ez kultúrafüggő” (28 éves, szociálpolitikus, Brightonban él).

Anglia, Svájc, Hollandia esetében a nemzetközi cégek munkaerőpiaci szívóhatása miatt, még inkább az országok befogadó hatása miatt, valamint ezen nem angol anyanyelvű országok iskolai oktatási kultúrája (minden diák elfogadható beszédkészség szinten tanulja meg az angol nyelvet) gyakorlatilag nem teszi feltétlenül szükségessé a helyi nyelv ismeretét hosszú távú tartózkodás esetén sem. Ezért azoknak a magyar fiataloknak, akik ezekben az országokban nemzetközi cégeknél helyezkedtek el, az integráció is egy sajátos helyi-nemzetközi közösséghez tartozás Gemeinschaft élményét jelenti.

„Szerintem simán le lehet itt élni Hollandiában úgy egy életet, hogy az ember nem beszél hollandul. És ez nagyon kevés országban van így szerintem. Például Spanyolországban, Olaszországban nem tudom elképzelni, hogy úgy lehet élni, hogy az ember nem beszéli a helyi nyelvet, Hollandia az egy ilyen ország. Merthogy nagyon jól tudnak angolul. Igen” (32 éves, pénzügyi-számviteli végzettség, Hágában él).

A hazai diplomákkal rendelkezők csoportján belül külön kategorizáltuk a gyermeket nevelő párban élők és a gyermektelen párban élők alcsoportjait. Akik ugyanis az itthon megszerzett diplomák után a külföldi munkavállalás mellett már gyermeket is vállaltak, egyrészt régebb óta külföldön élnek, mint

a teljes minta nagyobb része. Másrészt egészen más kapcsolatteremtési lehetőségekkel találkozhatnak a gyermekeik révén (óvoda, játszótér). Így a gyermekbarátságokra épülő gyenge kötésekből (Granovetter 2010) átalakuló erősebb kötésekkel való családi barátkozások újabb perspektívát nyitnak a beilleszkedés dimenzióiban. Ez nem azt jelenti, hogy a munkahelyi ismeretségből kialakult barátságok „kihez tudok fordulni, ha baj van” kapcsolatok ne lennének jelen az életükben, viszont a társaságok „családi programjai” – mint erős kötődéssel bíró kapcsolatok – meghatározóbbak.

„Olyat szoktunk, ugye nagy divat a villásreggelizés, szombaton vagy vasárnap, barátokkal összejövünk, kávézás, reggelizés, most például megyünk barátokkal hosszú hétvégézni” (28 éves, kertészmérnök, Londonban él, egy borászatban dolgozik).

Ha a fiatal női munkavállaló hosszabb ideje élt már a választott országban a beszélgetés időpontjában – vagyis a gyermekvállalás előtt már meglévő, erős kötésű (Granovetter 2010) baráti kapcsolatokkal rendelkezik –, a gyermek családba érkezése általában erősíti a szűkebb társadalmi, közösségi integrációhoz szükséges kapcsolati hálót (Gödri 2010).

„Én régen kijöttem, és akkor nem volt még se gyerek, se barátom, se senkim, és akkor rá voltam kényszerülve, hogy ismerkedjek, és akkor kialakultak kapcsolatok, akiknél azóta szintén van gyerek” (29 éves, nemzetközi tanulmányok szakon végzett, jelenleg gyermekgondozási szabadságon van, Nizzában él).

Hradil (2010) társadalmimiliő-felfogása olyan életstílust feltételez, amelyet az emberek a szükségleteik szerint, a cselekvéseik által hoznak létre. Így a mindennapok életstílusát tekintve az egyének az az általános igénye, amely egy életen át megtartható szociális biztonságot feltételez – amely nagy általánosságban jellemző emberi törekvésnek tekinthető –, nem állítható párhuzamba a foglalkozás presztízsén mért, a gazdasági előnyökre, elismerésre erősen vágyó személy szükségleteivel (Hradil 2010). A modern társadalmakban ugyanakkor ezen utóbbi, szubjektív tényező erősödésével az autonóm beállítódás térnyerése egyre inkább felfedezhető. A mindennapokban tehát az azonos életstílust élő egyének csoportja alkotja az adott miliőt a társadalom különbözőségeket mutató struktúrájában (Hradil 2010). A választott országban a közvetlen környezetbe beilleszkedés fókusza máshová esik, ha a fiatal

nő Magyarországon végezte felsőfokú tanulmányait, illetve, ha eleve egy külföldi egyetemen szerezte azt. Jóllehet, a Magyarországon szerzett diplomák esetében is számos alkalommal szerezhettek ösztöndíjak révén tapasztalatot a fiatalok a más országbeli környezethez való alkalmazkodással kapcsolatban, mást jelent határozott időre kiutazni – többnyire tanulni vagy gyakornoki időt tölteni –, és megint mást külső-belső tényezők motiválta közérzeti alapon befolyásolt (Sik – Szeitl 2016) döntéssel az életciklus által ösztökélt, önállósodási törekvéssel vegyített életet kezdeni külföldön. Hiszen a nők körében e megfelelő (Hradil 2010) életkezdethez jobbra kialakulatlan kapcsolati hálók, migrációs buroknélküliség (Sik 2012) a jellemző. Ezzel együtt azt figyelhetjük meg, hogy az európai munkaerőpiac által megszerezhető jobb életkörülmények, valamint a megtanult szakma szerinti munka lehetősége – különösen a diplomások esetében (Sik – Szeitl 2016; Kováts – Papp 2016) – úgy is magabiztosságot jelent a fiatalok számára, hogy migrációs tapasztalatok és kapcsolati háló nélkül (Gödri 2010) indultak útnak. Többségük a célországban a migrációt követő beilleszkedés szempontjából jelentőséggel bíró potenciális kapcsolati tőke (Gödri 2010) hiánya ellenére, valamint a barátok és a család nélküli állapot ellenére igyekszik adaptálódni az ismeretlen környezetbe. Az általuk megszerezhető munka/állás lehetősége, a jövőt ígérő karrier képe, s az azért járó bérek is háttérbe szorítják a barátok és a család hiányát, és elfogadhatóvá teszik az új környezethez való alkalmazkodás szükségességét.

„Itt azt érzem, hogy a munkámnak van valami fajta értelme, abban az értelemben, hogy használják azt, amit csinálók, tehát hogy látom, hogy ennek van valami relevanciája az intézmény számára, amit én dolgozom, míg ezt otthon én sosem éreztem. És nyilván mindegyikünk szeretne olyan munkát, amiben azt érzi, hogy van értelme annak, amit csinál. És azt érzem, hogy ez itt megvan, ott meg nem volt, de egyébként, ha tisztán az anyagi részét nézem, akkor lényegesen biztonságosabb helyzetben vagyok, és sokkal magasabb életszínvonalat tudok fenntartani. Mindig a narancslén szoktam lemérni, hogy míg Magyarországon nem tudtam megengedni a narancslét, azt itt meg tudom venni. Mindig azt szoktam mondani, hogy a szörp számomra egy szegénységi mutató. Annyira utáltam gyerekként a szörpöt, mert mindig azt jelentette számomra, hogy nem engedhetjük meg magunknak a Coca-Colát” (31 éves, szociológus, Angliában dokortált, Sheffieldben él, egyetemi oktató).

A mintában szereplő migráns fiatal nők nem szakadnak el, sőt erősen kötődnek az itthoni családi kapcsolataikhoz. Az otthon maradt családi háttér sokuk számára továbbra is alternatívát jelent, ha valamilyen okból meg kívánnák szüntetni a külföldi munkavállalást vagy tartózkodást. Számukra ez a háttérben jelenlévő erős kötelék biztonsági hálót jelent. A „két lábon állás” lehetősége azt jelenti a külföldön dolgozó fiatal diplomás nők számára, hogy ha szükségesnek látják, a család és a barátok szolidaritást biztosító (Utasi 2009), érzelmi biztonságot nyújtó (Bodonyi – Busi – Vizelyi 2006) közegébe visszatérhetnek.

Összegzés

Tanulmányunkban bemutattuk, hogy a fiatal diplomások közül a nők mindinkább erősödő, jobbra egyedül vállalt elvándorlása a jelenkori nemzetközi migráció egy sajátos formájává vált. Azokban az országokban, ahol a gazdasági miliő húzó hatása a szegényebb országokból a magasán iskolázottak bevándorlására hat ösztönző erővel (de Haas 2010), úgy erősíti a potenciális migrációt, hogy az elvándorló fiatalok markáns csoportja kísérletet sem tesz a hazai munkaerőpiaci lehetőségek megragadására. Egyből a jobb életminőséggel és gazdasági előnyökkel kecsegtető, választott országban keresi a megfelelő lehetőségeket (de Haas 2010), megvalósítva ezzel az agyelszívás (brain drain) jelenségét (Csanády 2008; Blaskó – Gödri 2014). A migrációs szándékot és megvalósulást mérő kutatások a 2010-es évek elején jelentősebb férfítöbbséget mutattak (Ruff 2013), majd a 2010-es évek közepére a fiatal magyar diplomás nők külföldi munkavállalási kedve vált a férfiakénál erősebbé. A The Network és Boston Consulting Group Magyarországon is végzett nemzetközi összehasonlító kutatása (2014) szerint Magyarországról a nők 57 százaléka, a férfiak 43 százaléka keresne más országban állást, vagyis a nők külföldi munkavállalási szándékát tekintve magasabb az arány. A külföldre távozottak populációját tekintve ugyanakkor már egy másik, 2014-es összehasonlító tanulmány is (Blaskó – Ligeti – Sik 2014) igen változónak írja le a nemek arányát, pontosabban a migránsok társadalmi összetételét tekintve a férfítöbbséget mértékét jelöli eltérőnek, amelyet egyrészt az adatfelvételek eltérő attribútumaival magyaráz, másrészt Magyarországgal összefüggésben hangsúlyozza, hogy az utóbbi évek kivándorlásainak felgyorsulása nyomán a migráció

első időszakára jellemző férfitöbblet a kivándorlási folyamat terebélyesedésének arányában veszít az erejéből (Blaskó – Ligeti – Sik 2014), különös tekintettel a hosszabb távú migrációra, illetve a teljes kivándorolt háztartásokat is magába foglaló csoportokra. Vagyis a migráció gyorsulásával a kivándoroltak között az egyértelműen férfi dominancia gyengülési folyamat érzékelhető, különösen, ha azt is figyelembe vesszük, hogy a pozitív szelekció (Horváth 2015; Czibere – Rácz 2016) folytán nagy arányban települtek külföldre képzett, felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok Magyarországról. Minden összehasonlító adat egyértelműen jelzi (SEEMIG, SEEMIG Omnibusz, Népszámlálás, NKI Omnibusz, Tárki Monitor), hogy a Magyarországról kivándoroltak körében az iskolai végzettséget tekintve a diplomások aránya magasabb, mint a középfokú vagy képzetlen migránsoké (Blaskó – Ligeti – Sik 2014). Kialakulóban van a fogadó országok munkaerőpiaci kereslete tekintetében a *brain drain jelenség* (Csanády et al 2008; Rohr 2012) *feminizációjának a hazai viszonyokra értelmezett változata*. Az egyének jövőterveit befolyásolják a párkapcsolati esélyek (Utasi 2004), a családról alkotott képhez kötődő egyéni élmények, az adott ország családpolitikai jogszabályrendszere, amely a magyar gyakorlattól eltérő szisztémája miatt, a szubjektív jólét megélése során (Lengyel – Janky 2003) anyagi és érzelmi kihívások elé állítja a családalapítás előtt álló, külföldön munkát vállalt, fiatal, magyar diplomás nőket.

A migrációs motivációkat kutatva, fő kérdésnek tekintettük azt a feltételezést, amely szerint az alap-, illetve mesterdiplomával rendelkező fiatal nők külföldi (európai) munkavállalásának közvetlen okai nem kereshetők egyértelműen a magyar munkaerőpiac bizonyos szakmák szerinti telítettségében, s a jobb anyagi lehetőség, mint egyébként erősnek nevezhető motiváló tényező sem játszott kifejezett szerepet a fiatalok elvándorlásában. Sokkal inkább az életciklus szerint általuk elvárható önállósodási törekvések mind materiálisan, mind mentálisan tetten érhető akadályai játszottak szerepet a migrációs döntésekben. A fiatalok számára, a jelenlegi gazdasági-társadalmi viszonyok által kínált munkajövdelem-stabilitás-biztonság adta keretek között nem látszanak kirajzolódni a hradili milióértelmezésben vett, szubjektíven megfelelő (Hradil 2010) életkezdés-reláció lehetőségei. Ez a motívum kiváltképp felerősödik a vidéki kistelepülésekről származó, alsóbb társadalmi réteghez tartozó fiatal nők kö-

rében. Az egyetemi diploma így valójában nemcsak felfelé mobilitást jelent számukra – a szülők iskolai végzettségéhez képest –, de „útlevekként” is szolgál az egyéni ambíciók eléréséhez. A korosztály életfeladatai szempontjából elakadások jelentkeznek az életciklusukban, beleértve a megfelelő, motiváló első munkahely megszerzését, az előrelépési lehetőségeket, a külső-belső stabilitás megélését a későbbi otthonteremtésre, családalapításra. Közrejátszik ebben a magyar társadalmat jellemző alacsony bizalmi index (Hajdu 2012; Albert – Dávid 2012; Ságvári 2012; Schranz 2015) közérzetet tükröző „tünete” is, amely miatt értékpreferencia devalválódásként élük meg a családból hozott elsődleges értékek (viselkedési szabályok, morál, tisztelet, a munkáért járó megbecsülés) hiányát is.

Felhasznált irodalom

- Bodonyi Edit – Busi Etelka – Vizelyi Ágnes 2006
A család funkciói. In *Család, gyerek, társadalom – A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése*. Bölcsész Konzorcium, HEFOP Iroda 2006.
Sorozatszerkesztő: M. Nádasi Mária, 68. Online: <http://mek.niif.hu/05400/05461/05461.pdf> (2018. február 24.)
- Blaskó Zsuzsa – Gödri Irén 2014 Kivándorlás Magyarországról: szelekció és célország – választás az „új migránsok” körében. *Demográfia*, 2014/4, 57. évf. 271-307.
<http://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografia/article/view/2636/2488> (Letöltés: 2018. február 20.)
- Blaskó Zsuzsa – Ligeti Anna Sára – Sik Endre 2014 Magyarok külföldön – Mennyien? Kik? Hol? In Kolosi Tamás – Tóth István György szerk. *Társadalmi riport 2014*. Budapest, Tárki. 351-372. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b337.pdf> (2016. május 15.)
- Castles, Stephen – de Haas, Hein – Miller, Mark. J. 2014 *The Age of Migration*. International population Movements in the Modern World, Fifth Edition, chapter one, 1-82.
<http://migrationmatters.me/wp-content/uploads/2016/11/AgeOfMigrationChapter1and.pdf> (2017. október 27.)

- Czibere Ibolya 2012 *Nők mélyszegénységben – Személyes életvilágok és cselekvési perspektívák a mélyszegénységben élő nők mindennapjaiban*. LHarmattan, Budapest, 244.
- Czibere Ibolya – Rácz Andrea 2016 A külföldre irányuló migráció és a migrációs hajlandóság jellemzői a magyar fiatalok körében. *Kultúra és Közösség* IV. folyam VII. évfolyam 2016/ I:63-74. <http://www.kulturaeskozosseg.hu/pdf/2016/1/06.pdf> (2018. október 28.)
- Csanády Márton – Kmetty Zoltán – Kucséra Tamás – Tarján Gergely – Személyi László 2008 A magyar képzett migráció a rendszerváltás óta. *Magyar Tudomány*, 2008/05:603. <http://www.matud.iif.hu/08maj/11.html> (2017. október 28.)
- Cseresnyés Ferenc 2005 *Migráció az ezredfordulón*. Pécs, Dialóg Campus, 234.
- De Haas, Hein 2010 Migráció és fejlődés elméleti megközelítésben (angol cím: Migration and development: a theoretical perspective). *International Migration Review*, Vol. 44:53-84. http://www.itvagyunk.eu/application/essay/121_1.pdf (2016. május 14.)
- De Haas, Hein 2011 *The Determinants of International Migration, Conceptualizing policy, origin and destination effects*. Oxford, 32.
- Emberi kapcsolataink*, 2. rész: Barátság – 2013. október 3. Szerző: Dr. Gögh Edit pszichiáter. <http://pszichologuskereso.hu/blog/emberi-kapcsolataink-2-resz-baratsag> (2017. február 24.)
- Eriksen, Thomas Hylland 2008 A társadalmi és a kulturális integráció komplexitása* – Néhány elemzési dimenzió. *Minerva* 19 (4):1-21. <http://epa.oszk.hu/00000/00036/00072/pdf/003-023.pdf> (2018. szeptember 15.)
- Flap, Henk D. – de Graaf, Nan Dirk 1998 Társadalmi tőke és megszerzett társadalmi státusz. In Lengyel György – Szántó Zoltán szerk. *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula Kiadó, 129–154.
- Furlong, Andy 2004 Sebezhetőség és ifjúsági munkaerőpiac. In Gábor Kálmán – Jancsák Csaba szerk. *Ifjúsági korszakváltás – Ifjúság az új évezredben*. Belvedere, Szeged, 207-223. http://www.ifjugasgsegito.hu/belvedere/ifjugasgi_korszakv.pdf (2018. február 3.)
- Gábrriel Dóra 2016 A migráns házi idősgondozás gyakorlata – Ausztria mint befogadó ország példáján keresztül. *Demográfia* 2016. 59. évf. 2–3. szám, 231-254. doi: 10.21543/dem.59.2–3.4
file:///C:/Users/Schranz%20Edit/Documents/Egyetem%20DE/A%20DISSZERTÁCIÓ/nócis%20tanulmányok/Gábrriel_idősgondozás_nők.pdf (2017. február 20.)
- Gödri Irén 2005 Nők és férfiak a migrációs folyamat különböző szakaszaiban. In Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné – Tóth István György szerk. *Szerepváltozások. Jelentés a nők és a férfiak helyzetéről*. Társi, Budapest, 149-164.
- Gödri Irén 2010 *Migráció a kapcsolatok hálójában*. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet
- Granovetter, Mark 2010 A gyenge kötések ereje – A hálózatelmélet felülvizsgálata. In Angelusz Róbert – Éber Márk Áron – Gecser Ottó 2011 *Társadalmi rétegződés olvasókönyv*. TÁMOP 2010–2011, 315-328. on-line: http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_19_Tarsadalmi_retegzodes_olvasokonyv_szerk_Gecser_Otto_ch06s03.html (2018. február 19.)
- Hajdu Gábor 2012 Bizalom, normakövetés és társadalmi részvétel Magyarországon a rendszerváltás után. In Kovács Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit szerk. *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Tanulmányok. MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet, Budapest, Argumentum Kiadó, 45-63.
- Hárs Ágnes 1992 A nemzetközi migráció néhány problémájáról. Szakirodalmi áttekintés. *Szociológiai Szemle*, (2), 123–137. <http://www.szociologia.hu/dynamic/9202hars.htm> (2017. november 3.)
- Hárs Ágnes 2016 Elvándorlás és bevándorlás Magyarországon a rendszerváltás után – nemzetközi összehasonlításban. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly szerk. *Munkaerőpiaci tükrök 2016*. Budapest, MTA KRTK, 39-53.
- Horváth Ágnes 2015 Visszatérő kivándorlók. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly szerk. *Munkaerőpiaci Tükrök 2015*. Budapest, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2016.

- Hradil, Stefan 2010 Társadalmi helyzetek és miliók: egy fejlett társadalom struktúrájának elemzése. In Angelusz Róbert – Éber Márk Áron – Gecser Ottó *Társadalmi rétegződés olvasókönyv*. TÁMOP 2010–2011. Budapest, ELTE, 396-428. file:///C:/Users/edit/Downloads/0010_2A_19_Társadalmi_retegzodes_olvasokonyv_szerk_Gecser_Otto.pdf (2017. január 7.)
- Kapitány Ágnes – Kapitány Gábor 2016 *Alternatív életstratégiák értékvonatkozásai és azok integratív szerepe*. DOI: 10.18030/socio.hu.2016.1.1. http://socio.hu/uploads/files/2016_1/kapitany.pdf (2017. december 8.)
- Kovács Imre – Dupcsik Csaba 2012 Bevezető megjegyzések. In Kovács Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit szerk. *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Tanulmányok. Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet, Argumentum Kiadó, 7-17.
- Kovács Éva – Melegh Attila 2000 „Lehetett volna rosszabb is, mehettünk volna Amerikába is” – vándorlástörténetek Erdély, Magyarország és Ausztria háromszögében. In Sik Endre – Tóth Judit szerk. *Diskurzusok a vándorlásról*. MTA Politikai Tudományok Intézete Nemzetközi Migrációs Kutatócsoport Évkönyve, 3-152.
- Kováts András 2013 A bevándorlók társadalmi integrációja – koncepciók és indikátorok. In Kováts András szerk. *Bevándorlás és integráció – Magyarországi adatok, európai indikátorok*. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Kisebbségkutató Intézet, http://kisebbssegkutato.tk.mta.hu/uploads/files/archive/Bevanderolas_e%CC%81s_integracio_minden.pdf (2018. február 19.)
- Kováts András – Papp Z. Attila 2016 A siker mintázatai Nagy-Britanniában élő magyarok között – Ifjúságkutatás a Kárpát-medencében és a diaszpórában. In *Kárpát-Haza Évkönyv* NSKI ANNALES 2015. Budapest, Nemzetstratégiai Kutatóintézet, 232-254.
- KSH 2014 A SEEMIG – *Managing Migration in South East Europe transznacionális együttműködési projekt* „Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról” című sajtótájékoztatójának sajtóanyaga 2014:1-24. http://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/sajtoszoba/seemig_sajto_reszletes.pdf (2017. október 27.)
- KSH Magyarország 2015. Budapest, KSH, 2016. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2015.pdf> (2016. december 14.)
- KSH Munkaerőpiaci Tükör 2015. május. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel21602.pdf> (2018. augusztus 17.)
- Oishi, Nana 2002 *Gender and Migration: An Integrative Approach*. San Diego: The Center for Comparative Immigration Studies – CCIS University of California, Working Paper 49. 1-18. March. <https://escholarship.org/uc/item/0s04g29f> (2018. március 2.)
- Piore, Michael J. 1979 *Birds, of Passage: Migrant Labour in Industrial Societies*. New York, Cambridge University Press.
- Pitó Klára 2015 *Erdélyi magyar egészségügyi dolgozók Magyarországra vándorlása*. Doktori értekezés; Corvinus Egyetem, Budapest.
- Rohr Adél 2012 Kivándorlási, külföldi munkavállalási tervek a PTE hallgatóinak körében. In *Acta Sociologica* – Pécsi Szociológiai Szemle, 5 (1):181-190. on-line: http://szociologia.btk.pte.hu/sites/default/files/Acta_Sociologia/24_-_rohr.pdf (2017. október 28.)
- Rosen, Sherwin 1998 Emberi tőke. In Lengyel György – Szántó Zoltán *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Budapest, Aula Kiadó, 71-100. on-line: <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a949.pdf> (2016. május 15.)
- Ruff Tamás 2013 Ifjúsági mobilitás: hajlandóság, lehetőségek és tervek. In *Magyar ifjúság 2012* – Tanulmánykötet. Kutatópont, http://kutatopont.hu/files/2013/09/Magyar_Ifusag_2012_tanulmanykotet.pdf
- Ságvári Bence 2012 Az átmenetek kora? – A magyar fiatalok társadalomképéről. In Kovács Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit szerk. *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Tanulmányok. Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet, Argumentum Kiadó, 63-83.
- Schmitter Heisler, Barbara 2000 The sociology of immigration: from assimilation to segmented integration, from the American experience to the global arena. In C. B. Brettell – J. F. Hollifield ed. *Migration Theory: Talking Across Disciplines*. New York and London, Routledge 77-97.

- Sik Endre 2012 *A kapcsolati tőke szociológiája*. Eötvös Kiadó. On-line: http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/kapcsolati_toke_szociologiaja.pdf (2016. május 5.)
- Sik Endre – Szeidl Blanka 2016 Migráció a mai Magyarországról. *Educatio*, 4:456-557. http://epa.oszk.hu/01500/01551/00098/pdf/EPA01551_educatio_2016_4_546-557.pdf (2017. október 14.)
- The Network és a Boston Consulting Group felmérés (2014)*. Decoding Global Talent; 200,000 Survey Responses on Global Mobility and Employment Preferences. <https://www.bcg.com/publications/2014/people-organization-human-resources-decoding-global-talent.aspx> (2018. április 10.)
- Tilly, Charles 2007 Áthelyeződött hálózatok. In Sik Endre szerk. *A nemzetközi migráció elméletei – A migráció szociológiája*. Budapest, ELTE TáTK, 41-56.
- Utasi Ágnes 2009 A társadalmi integráció és szolidaritás alapjai: a bizalmas kapcsolatok. In Takács Károly szerk. *Kapcsolatháló elemzés – Társadalmi kapcsolathálózatok elemzése*. Budapesti Corvinus Egyetem, on-line: http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0010_2A_08_Kapcsolathalo_elemzes_szerk_Takacs_Karoly/ch03s03.html (2018. február 19.)
- Weber, Max 1996 *Gazdaság és társadalom*. A megértő szociológia alapvonalai – A gazdaság, a társadalmi rend és a társadalmi hatalom formái. Budapest, Közgazdasági és Jogi Kiadó, 1992:373.
- Weber, Max 1996 Hatalommegosztás a közösségen belül, osztályok, rendek pártok. In *Társadalmi rétegződés olvasókönyv*. On-line: http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_19_Tarsadalmi_retegzodes_olvasokonyv_szerk_Gecser_Otto/ch01s04.html (2016. május 5.).

Szentesi Balázs

A BELSŐ POZÍCIÓ HASZNA

A SAJÁT KÖZÖSSÉG KUTATÁSÁNAK TAPASZTALATAI

Absztrakt

Tanulmányom saját középiskolámban végzett kutatásom tapasztalataira épít. Szubkulturális élményeim és a vizsgált iskolai közösség erős szubkulturális vonásai miatt kutatói pozícióm nagymértékben hasonlított azoknak a poszt-szubkulturalista kutatóknak a pozíciójához, akik saját valamikori szubkulturális színtereiken/közösségeikben végeztek résztvevő megfigyelést. Ennek a belső (*insider*) kutatói pozíciónak a hasznosíthatósága, előnyei és hátrányai állnak az írás fókuszában. A terepmunka alatt átélt személyes élményeim, a közösségen belüli érzelmi viszonyaim, pozícióharcaim és konfliktusaim elemzésén keresztül igyekszem bemutatni, hogy a kutatott közösség 'ismerőssége' és a kutatói önreflexió hogyan vezetett a vizsgált jelenség jobb megértéséhez.

Abstract

My study is based on research conducted in my former high-school. Because of my earlier subcultural experiences and the strong subcultural features of the examined school community, my research position was very similar to those of post-subculturalist participant observers who studied their own former subcultural scenes/communities. The usefulness, advantages and disadvantages of this insider position are in the focus of this paper. Through the analysis of my personal experiences, my emotional relationships within the community, my struggles and conflicts during fieldwork, I try to demonstrate how the familiarity of the observed community together with the researcher's self-reflection led to a better understanding of the phenomenon being studied.

Alábbi tanulmány egy 2004 és 2016 között több fázisban, döntően résztvevő megfigyeléssel végzett kutatás tapasztalataira épül. A kutatást a Diákházban¹ végeztem, egy olyan alternatív középiskolában, amely korábbi iskoláikat elhagyó diákokkal

1 Az intézmény és az adatközlők nevét az írásban megváltoztattam.

foglalkozik, és amelynek magam is tanulója voltam az 1990-es évek elején. A diákok iskolai kimaradásának hátterében sokféle tényező áll. Vannak közöttük állami gondozott, elhanyagoló, bántalmazó és/vagy egyszülős családban felnövő, pszichés problémákkal, részképesség-zavarral, érzék- vagy mozgásszervi fogyatékkal élő diákok. Társadalmi, anyagi, kulturális vagy etnikai hátterük nagyon különböző, nagyobb részükre jellemző valamilyen szubkulturális kötődés, némelyiküknél drog- és alkoholfogyasztás, egyéb devianciák is megjelennek. A korábbi iskoláikban és másutt elszenvedett kudarcaik, rossz tapasztalataik hatására az intézményi struktúrát elutasító, a felnőttek világával szemben bizalmatlan, ellenálló fiatalokkal való munkához a Diákházban megszüntették a legtöbb hagyományos iskolai formalitást és fegyelmező eszközt (pl. bejárás kötelezettség, osztályok, feleltetés, intő), ill. lecserélték más, nem formális eszközökre (pl. szerződés-kötések, személyre szabott tanulási terv, mentorálás). Emellett az iskolai működésbe beépülnek bizonyos szubkulturális koncepciók és gyakorlatok,² amelyek elérhetővé tesznek az iskolai közösség tagjai számára bizonyos szubkulturális értelmezéseket, a szubkulturális szerveződések szociális funkcióival együtt,³ így segítve a diákokat önértékelésük, iskolai aktivitásuk erősödésében, és végső soron az érettségi letételében.

2 Haenfler (2014) a szubkultúrát olyan viszonylag *szervezetlen szociális hálózatként* definiálja, amelynek tagjai *közösen osztott identitással, megkülönböztető jelentésekkel* felruházott elképzelések, gyakorlatok és tárgyak alkalmazásával, valamint a konvencionális(nak tekintett) társadalommal szembeni *ellenállással* vagy ahhoz viszonyított *marginalitás* érzésével jellemezhető. A Diákházat nem tekintem szubkultúrának (a szervezetlenség kitétele ezt eleve kizárja), ugyanakkor a *közösen osztott identitás, a megkülönböztető jelentések* részben, az *ellenállás* és *marginalitás* pedig igen látványosan jelennek meg az iskolai kommunikációban, működésben.

3 Ilyenek a kirekesztettség-élmény csökkentése, önértékelés javítása, a társadalom leértékelésével szemben biztonságot nyújtó, közös háttérudással rendelkező csoport alakítása, amelyek hozzájárulnak, hogy a szubkultúra tagjai számára az individualizáció és a 'valahova tartozás' egyszerre legyen átélhető (Rácz 1998).

Bár munkám pedagógiai szempontból értelmezhető megállapításokhoz is vezetett, az iskola elsősorban egy jól definiálható keretet biztosított számomra a kutatáshoz, amelyben a szubkulturális 'másságra' irányuló vagy azt felhasználó társadalmi jelentéskonstrukciós gyakorlatok intézményesített formáját és a 'másság' megkonstruálásában rejlő problémamegoldó potenciált vizsgáltam. Ebben a tekintetben kutatásom legszorosabban a (poszt) szubkultúra-kutatási hagyományhoz kapcsolódik, azon belül is (saját szubkulturalista és diákházias múltam miatt) leginkább a valamikori szubkulturalistákból lett kutatók munkáihoz. A kutatás egyes eredményei, amelyekre itt nincs módomban kitérni, másutt olvashatók (Szentesi 2013). Jelen írás a kutatás egy módszertani sajátosságára, a *kutató belső pozíciójára* fókuszál.

A saját közösség résztvevő megfigyelése

A kutatás időben és jelentőségében kiemelkedő eszköze a *résztvevő megfigyelés* volt (amit kiegészítettem interjúk, fotók és hangfelvételek készítésével, az adatközlők készítette dokumentumok – pl. fotók, videofelvételek, írásos anyagok – vizsgálatával, tárgyi kultúra elemzésével, az adatközlők által létrehozott webes tartalmak vizsgálatával). A résztvevő megfigyelés fogalmát gyakran alkalmazzák kiterjesztett értelemben a terepmunka vagy terepkutatás szinonimájaként, beleértve minden megfigyelést (pl. a fentebb felsorolt és egyéb technikákat), amelyet az antropológusok vagy etnográfusok terepkutatás során végeznek. Szűkebb értelemben a résztvevő megfigyelés a társadalomtudományok kvalitatív kutatási módszereinek egyike: adatok gyűjtése természetes előfordulási körülményeik között, oly módon, hogy a kutató közvetlenül figyel meg a tanulmányozott csoport tagjainak általános és alkalmi tevékenységeit, ill. részt vesz azokban (DeWalt – DeWalt 2002).

Az először Malinowski (1922) által leírt módszer a kutató világától távol eső, kiszigetelt társadalmak vagy közösségek holisztikus, ahistorikus, összehasonlító tanulmányozását tette lehetővé. Az antropológiában a résztvevő megfigyelés ideális alkalmazási területei sokáig az ilyen térbeli és kulturális értelemben távoli, a különbségek miatt a kutató kultúrájával könnyen összehasonlítható, kis méretük miatt könnyebben átlátható társadalmi szerveződések voltak. Az ezredvég globális társadalmi, gazdasági és kulturális folyamatai megváltoztatták ezt a 'laboratóriumi' szemléletet, amelyben zárt,

homogén világokként tekintettek a tanulmányozott csoportokra. (Vörös – Frida 2006; Feischmidt 2007) A résztvevő megfigyelést kezdték a saját társadalom kutatására, ill. a kutató saját szűkebb kulturális közössége/szintere kutatására is használni.⁴

A saját társadalom, ill. különböző városi közösségek kutatásában a Chicagói Iskola kutatói már alkalmaztak résztvevő megfigyelést (pl. a hajléktalanok életét kutató Anderson (1923) vagy egy olasz negyed társas rendszerét kutató Whyte (1943), ill. a résztvevő megfigyelést idegen kultúrák tanulmányozására használó antropológusok között is megjelentek a saját kultúra kutatói – pl. a saját törzsében kutató Malinowski tanítvány Kenyatta (1938). A saját közösség kutatására különböző elnevezések születtek. Yang (1972) első kézből származó terepmunkának (*first-hand fieldwork*) nevezte, amikor saját szülőfalujában vizsgálta önmaga, és társas környezete életét. Riemer (1977) az 'ismerősség' lehetőségeit kiaknázó (*opportunistic*) kutatásnak nevezi, amikor a kutató a saját élettörténetéből, élettapasztalataiból, az ismerős helyzetekből származó 'kéznél lévő' tudás nyújtotta lehetőségeket használja a kutatás során. Hayano (1979) önetnográfának (*auto-ethnography*) hívja, mikor a kutató maga is tagja vagy részese a vizsgálat tárgyát képező közösségnek, ill. aktivitásnak. Brewer (2005) megfigyelő részvételnek (*observant participation*) nevezi a kutató már létező szerepének hasznosítását egy számára ismerős környezet kutatásában, és megkülönbözteti az ismeretlen környezetben végzett, új szerep felvételével járó résztvevő megfigyeléstől.

Bár a '70-es évekre általános (és sok vitára is alapot adó) nézőponttá vált, hogy (főleg az etnikai kisebbségek és nemi szerepek kutatásánál) a kutatás alanyival azonos csoportba tartozó belső (*insider*) kutatók sok szempontból előnyt élveznek a külső (*outsider*)

4 A gyarmati rendszer felbomlása után az új független államok hatóságai gyakran nem látták szívesen a nyugati antropológusokat, és a saját (általában nyugaton képzett) kutatóikat ösztönözték, hogy folytassanak hazai fejlesztés-célú kutatásokat. Emellett az európai és amerikai kutatók a nagyobb, költségesebb trópusi expedíciók helyett könnyebben juthattak forrásokhoz a kisebbségek, marginális társadalmi csoportok, bűnözés, stb. kisebb volumenű, alkalmazott, ill. a politikai döntéshozatal segítő kutatására. Továbbá a nyugati antropológia tanszékek egy része a képzésben egyre nagyobb számban tanuló diákok felkészítésére otthon vagy a szomszédos országokban szervezett kutatásokat. Így az antropológusok a saját 'házuk táján' is fontos kutatási témákra, kulturális különbségekre és egzotikumra letek (van Ginkel 1994; Vörös – Frida 2006).

kutatókkal szemben (Zinn 1979), a saját kutatásomhoz közel álló területen, a zene- és stílusorientált ifjúsági kulturális csoportok kutatásában, csak a '80-as évek poszt-szubkultúra kutatási hulláma⁵ óta sokasodtak meg a valamikori vagy aktív szubkulturalisták által, résztvevő megfigyeléssel végzett kutatások. Lásd a táncklubok és *rave* partik világát kutató Thornton (1995), Malbon (1999), Anderson (2009) vagy Moore (2003), a punk rock színtéren kutató Muggleton (2002), a *goth* közösséget kutató Hodgkinson (2002), a hedonizmust elutasító *straight edge* szubkultúrát kutató Haenfler (2004), és a sor folytatható további punk (Schilt 2004), heavy metal (Weinstein 2000), *bhanghra* (Huq 2006) és egyéb színtereken résztvevő kutatókkal).

Bennett (2003) az ifjúsági kultúrák jelenkori kutatására nagyon jellemzőnek tartja a kutató és a

5 A szubkultúra elméleti keretként először a *Chicagói Iskolában* jelenik meg, mint a csoportos problémamegoldás olyan példája, amelyben a tágabb társadalmi rendszer normáihoz illeszkedő problémamegoldást megvalósítani nem tudó/akáró emberek csoportja az előbbtől eltérő közös normarendszer (szubkultúra) kialakításával hoz létre megoldást (Cohen 1955).

A szubkultúrakutatás második nagy hullámát azok a *Birminghami Iskolához* (*Centre for Contemporary Cultural Studies – CCCS*) kötődő kutatások alkotják, amelyek a specifikus helyek, kapcsolatok, társas események és (munkásosztályi) identitás köré szerveződő szubkultúrákat az uralkodó kultúrának való ellenállás szimbolikus formáinak tekintik (Clarke et al. 1976). Az ellenállás 'mágikus' (valós megoldást nem nyújtó) eszközei a középosztályi, fogyasztói kultúrából átemelt és saját jelentéssel felruházott öltözködési és zenei elemek, nyelvezet, rítusok (Cohen 1980).

A '80-as években az osztályhelyzet, az identitás és a szubkultúra közötti szoros kapcsolat CCCS-ben alkalmazott koncepciójával, ill. a kutatások többségét jellemző 'külső' nézőponttal szemben jelennek meg a szubkultúrák tagjainak belső átélését megragadni igyekvő *poszt-szubkultúra kutatások*. Ebben a megközelítésben az eredetiség és státusz keresésének keretét adó szubkultúrák tagjai a tudás, viselkedés és felhalmozott javak szubkulturálisan felismert formáit magába foglaló – a kulturális tőkéhez (Bourdieu 1999) hasonló – *szubkulturális tőke* alapján létrehozzák a fősdor/szubkultúra, ill. kommerciális/alternatív dichotómiákat, és felértékelik magukat, mint az 'átlagemberekkel' szemben autonóm, egyéni ízléssel rendelkező személyeket (Thornton 1995). A szubkulturális stílus az egyéniség kifejeződése, önmagáért, a megjelenésért fontos. A szubkulturalisták nem azonosulnak egyértelmű csoportmeghatározásokkal, inkább a felületes szubkulturális kötődések, a szubkultúrák közötti átjárások jellemzők (Muggleton 2002).

kutatók közötti közösség élményét. Az etnográfiai kutatást ezen a területen a közös zenei érdeklődésre épülő szabadidős tevékenységekkel és stílusválasztásokkal jellemezhető kutatók és adatközölők közös produktumának tekinti. Saját munkámat ezek közé a kutatások közé sorolom. Tinédzser koromtól kezdve (részben már a Diákházba kerülésem előtt, részben diákházasként, majd utána is) résztvevője voltam különböző (főleg alternatív és etno) szubkulturális színtereknek, ill. a szubkulturális öltözködési és zenei stílusok (pl. uderground, punk, kevésbé populáris rap és elektronikus zenék) széles skálájával ismerkedtem meg, és követtem alakulásukat. A Diákház tanulójaként részese lehettem az iskolában akkor (és ma is) jellemző intenzív szubkulturális jelenlétnek, így a kutatás során nem csak a diákok (többségének) szubkulturalista élménye volt ismerős számomra, hanem az iskola működése is, a maga sajátos szubkulturális vonásaival.

Előnyök, hátrányok és önreflexió

A belső kutató munkájára vonatkozó megfontolások és elvárások, ill. a vele járó előnyök és hátrányok több szempontból azonosak a külső pozícióból érkező résztvevő megfigyelőével, bizonyos tekintetben azonban különböznek is vagy épp szembeállíthatók egymással. A belső pozíció gyakran emlegetett előnyei közé tartozik, hogy megkönnyíti a belépést a terepre, mivel a megfigyelő már eleve illeszkedik a környezetbe, ahol a kutatás mellett egyéb céljai és motivációi mentén is legitim módon jelenhet meg (Riemer 1977; Anderson 2006). Megkönnyíti továbbá a terepen a bizalmi viszonyok kialakítását, a pontosabb interpretáció kialakítását, a téves információk kiszűrését (Riemer 1977; Hodgkinson 2005). A belső pozícióból végzett kutatás olyan betekintést enged a résztvevők (beleértve a kutatót) érzelmi élményeibe és személyes látásmódjába, amit semmilyen más módszertan nem tesz lehetővé (Tetnowski – Damico 2014). Ugyanakkor nagyobb is a lehetőség a kutató oly mértékű érzelmi bevonódására, amely már torzíthatja az interpretációt, emellett (ahogyan az általában más résztvevő megfigyeléssel végzett kutatásokra is érvényes) jelentős időbeli, anyagi és erőráfordítást igényel a kutatótól, ill. megjelennek az adatok telítettségének, a szelektív érzékelésnek, a mintavétel vagy a tárgyhoz nem tartozó változók kontrollálásának nehézségei (Riemer 1977).

A belső kutatás a kutató önmagára irányuló meta-elemzése is. Maga is része a vizsgált közösségnek,

aktivitásnak, vagyis a saját aktivitását, látásmódját (is) vizsgálja (Tetnowski – Damico 2014), így elvárható tőle, hogy a terepre gyakorolt hatásával (és akár esendőségével) együtt önmagát is megjelenítse az etnográfiai szövegben (Anderson 2006), ne pedig a hagyományos etnográfiát kritikusai (ld. Clifford – Marcus 1986) szerint jellemző rejtett, mindentudónak tűnő pozícióból hozza létre interpretációit. De a résztvevő megfigyelő (legyen belső vagy külső) és a terep meghatározottságai egyébként is kölcsönösen hatással vannak egymásra, a látottak értelmezésére, ill. arra, hogy mit lát meg a kutató, akinek reflexíven kell viszonyulnia ehhez a jelenséghez: tudatosítania kell magában, milyen hatással van a terepre és a terep milyen hatással van órá (Feischmidt 2007). Reflexivitás tárgyát képezheti a kutató bevonódásának mértéke (amelynek tudatos szabályozása a résztvevő megfigyelés sarkalatos kérdése), a kutató terepen betöltött pozíciója, státusza, kapcsolatai, személyes viszonyai, ezek alakítása, de a magától értetődőnek tekintett tudások, prekoncepciók megkérdőjelezése és a résztvevőkre, a terepen látottakra vagy a kutatót témára vonatkozó elfogultsága, álláspontja is. Továbbá Blackman (2007) (kifejezetten az ifjúsági csoportok kutatása kapcsán) a kutatói reflexivitás tárgykörébe sorolja a kutató és a kutatók között kialakuló érzelmi viszonyokat és következményeiket (pl. romantikus vonzódások, ellenérzések, düh, fizikai agresszió, stb.), ill. az alkohol és drogfogyasztással összefüggő eseteket. Az ezekre vonatkozó empirikus adatokat „rejtett etnográfának” nevezi, mert gyakran megjelennek a terepmunkások történeteiben és anekdotáiban, viszont a publikált anyagokból rendszerint kimaradnak. Részben, mert irrelevánsnak tartják őket, részben, mert attól félnek, hogy megkérdőjelezhetik a kutató hitelességét, a kutató és az általa előadott narratíva ’tisztaságát’. Ugyanakkor, még ha fel is vetnek etikai kérdéseket (vagy éppen ezért), reflektálni kell rájuk, mert hatással vannak a kutatásra és az adatok értelmezésére.

Megjelenés a terepen

A kutatás főbb fázisai a 2004-ben végzett féléves és 2011–12-ben végzett közel egyéves résztvevő megfigyelés voltak (amelyek között és után tartottam a kapcsolatot az adatközlőimmal és időnként visszatértem a terepre a változások követése, a felmerülő újabb kérdések tisztázása, az adatok egyeztetése, ill. újabb adatok gyűjtése érdekében). A terepre való belépésem mindkét szakaszban hasonlóan zaj-

lott: először a tanároknak kellett bemutatkoznom, és elmondanom, hogy mi a célom (amit az első alkalommal a *Diákház bemutatásaként*, második alkalommal az *iskolai segítő kommunikáció kutatásaként* fogalmaztam meg), ill. hogyan képzelem el ezt a kutatást (amire a válasz mindkét alkalommal a résztvevő megfigyelés rövid felvázolása volt). Miután a tanárok engedélyezték, hogy az iskolában kutatást végezzek, a diákok hozzájárulását is kérnem kellett. (A kutatás két szakasza között a tanárok és a személyzet részben, a diákság majdnem teljesen lecserélődött, így legtöbbször számára ismeretlen voltam). A diákok az iskola közös fórumaként működő „*diákstábon*”, néhány tájékozódó kérdés után igent mondtak a kutatásra, így elvileg tudniuk kellett, hogy kutatóként vagyok jelen (akik hiányoztak a diákgyűlésről, vagy ott voltak, de nem figyeltek vagy elfelejtették, később egyáltalán nem, vagy csak késve tudták meg, ill. csodálkoztak rá újra).

A legelső napon, közvetlenül a diákstáb után odajött hozzám az egyik diák, akit mindenki csak Gazembernek szólított (polgári nevét sosem tudtam meg) és nekem szegezte a kérdést, hogy pingpongozom-e. Bevallottam, hogy nem szoktam, mire (anélkül, hogy bármit mondtam volna az résztvevő megfigyelés természetéről) megjegyezte, hogy akkor ne számítsak arra, hogy itt könnyen be fogok illeszkedni, és otthagytam. Mivel a tanárok engedélyével léphettem csak be a terepre, szükségszerűen a ’tanárok embere’ pozícióból indultam, ami hozzájárult, hogy kezdetben a diákok egy részével nem tudtam közvetlen viszonyt kialakítani (volt, akivel később sem). Azonban Gazember intelmét megfogadva és a pingpong tudásom korlátozottsága miatti szégyenérzetemet leküzdve beszálltam az órák közti szünetekben és tanítási idő után játszott meccsekbe, amelyek az egyik tanteremben felállított pingpongasztalon zajlottak. Ez tényleg jó kiindulópontnak bizonyult a diákok más aktivitásaihoz való csatlakozásra, ill. alkalmas fórumnak arra, hogy idővel meginvitáljanak különböző tevékenységeikben (pl. iskola utáni borozások, házibulik, kirándulások) való részvételre.

A diákházi tevékenységekbe való bevonódásom folyamata sok tekintetben az új diákok beszokásához hasonlóan zajlott, ami szintén segített a kezdeti távolságtartás ledolgozásában. Fő terepe a tanári volt, ahol a diákokkal együtt részt vettem a tanárok ülőhelyeinek örömteli elfoglalásában, a beszélgetésekben, tréfálkozásokban, közös étkezésekben és egyéb tevékenységekben (pl. gitározás, mosogtatás, ünnepi előkészületek, társasjátékok). Ezeket a

fesztelen hangulatú közösségi tevékenységeket, és a tényt, hogy a más iskolákban megközelíthetetlen tanári helyiségben zajlanak, a diákokkal együtt magam is élveztem. Kati (a Diákházat régről ismerő ifjúsági pszichológus) elmondása szerint a tanári, azon belül is a kávé- és teafőző használata, valamint a használat utáni befizetések elmaradása körüli örökös huzavonának a tanárok és a diákok között mindig is az iskolai szocializáció terepének számítottak. Magam az első szakaszban nem foglalkoztam a jelenséggel, de a második szakaszban úgy igyekeztem tudatosan bekerülni ebbe a 'játsmába', hogy nem fizettem az elfogyasztott teák után. Erre sokáig semmilyen visszajelzést nem kaptam, mintha láthatatlan volnék, vagy senkit nem érdekelt, hogy mit csinálok, amit utólag a közösségbeli pozícióm kialakulatlanságának tudok be. Az iskolai 'mindenes' Judit néni több mint egy hónap után, a becsületkasszát nem gyarapító diákok aktuális dorgálása közben szólt rám, hogy „*azért te is tartozol*”, amire egy diák felkapta a fejét, és csodálkozva kérdezte meg, hogy diák vagyok-e vagy tanár. Vagyis Judit néni és a diákok ugyanúgy próbálták a viselkedésem dekódolni és beilleszteni az iskolai viszonyokba, ahogyan a többi diákházásét, csak éppen nem volt könnyű dolguk (amiben az sem segített nekik, hogy amíg sokan titkolni igyekeztek, ha nem fizettek, én ezt a legnyilvánvalóbb módon tettem). Másrészt a diák meglepődése a számonkérésen rámutatott a tanárok és diákok státusza és (nem formális) jogosultságai közötti különbségre. Judit néni később sem hallottam soha úgy rászólni egy tanárra, mint egy diákra, ami a legtöbb iskolában magától értetődő volna, de a *communitas*⁶ megjelenítése miatt a Diákházban nem az.⁷ Harmadrészt arra is, hogy az én pozícióm is kezd kialakulni, és valahol a kettő között helyezkedik el, a diákokénál magasabb, de a tanárokénál alacsonyabb státuszban.

6 Az egyének közötti egyenrangúság, a strukturálatlan vagy kezdetlegesen strukturált és viszonylag differenciálatlan közösség, együttlenség élménye, amely a hierarchikus rendszerbe rendeződő, strukturált társadalmi lét ellentéte. Megjelenik az átmeneti rítusok liminális fázisban (Turner 2002) és pl. szubkulturális élményként is (Gelder 2005).

7 A tanárok és diákok közötti státuszkülönbséget elrejtik a hagyományos iskolai keretek között szokatlannak számító közvetlen viszonyok, amelyek pl. tegeződésben, közösségi térhasználatban nyilvánulnak meg.

Státuszok és konfliktusok

A köztes státuszom mindvégig megmaradt, ami később is sokszor szült bizonytalanságot (folyton akadt egy-két diák, vagy külsős tanár, aki nem tudta, hogy mit gondoljon rólam), ugyanakkor megvolt az az előnye, hogy a diákok és a tanárok felé is könnyen el tudtam mozdulni belőle. Így nem esett nehezemre, hogy beüljek órákra a diákok közé és én is kérdezzek a tanártól, vagy más módon csatlakozzam a tanórai aktivitáshoz, közben pedig rendszeresen beültem „*stábokra*” (a tanárok megbeszéléseire) is, ahol a diákok csak kivételes esetekben jelennek meg (és amikor igen, az nem feltétlenül jó jel a diákházi jövőjükre nézvést).

A terepen betöltött pozícióm némileg különbözött a kutatás két szakaszában. Az első szakaszban, annak ellenére, hogy egy alkalommal még órát is tartottam egy hiányzó tanár helyett, inkább a diákokéhoz állt közelebb. Ehhez valószínűleg hozzájárult, hogy 29 éves voltam (Gazember pl. 28 volt) de az egyöntetű visszajelzések alapján még annyinak sem néztem ki. A második szakaszban (36 évesen) a pozícióm inkább a tanárokéhoz állt közelebb, ami abból is kiderült, hogy meghívtak saját iskolán kívüli összejöveteleikre (pl. ünnepi koccintás, „*záróstáb*”), amire az első szakaszban nem volt példa. Ez azzal is járt, hogy az eltérő szakaszokban a diákházi jelenségek más-más értelmezésébe vonódtam be. Az első időszakban inkább a diákok szempontjai szerint láttam a Diákházat a szabadság vagy a korlátozás forrásának,⁸ a tanárokat 'jó' vagy 'rossz fejnek', megnyilvánulásaitak segítőkéssznek, szigorúnak, korrektnek vagy önkényesnek, a második időszakban inkább a tanárok szempontjai szerint láttam a Diákházat egy olyan segítő intézménynek, ahol a diákok többé vagy kevésbé alkalmas, érett vagy éretlen, esetleg követelőző alanyai a segítő tevékenységnek.

A pozícióm bizonytalanságának másik forrása az volt, hogy egyszerre voltam diákházás és kutató, ill. sohasem lehetett tudni, hogy éppen melyik. A tanárok és diákok olykor óvatosan érdeklődtek, hogy azt is leírom-e, ami aktuálisan történik, vagy olykor megrettentek, amikor tudatosították, hogy igen (pl. Marci [diák], amikor azt hitte, hogy az

8 A diákok szorongásainak csökkentésére, ill. tanulási motivációjuk fokozására kialakított mindennapi működés formalizálatlanságát évente néhány alkalommal felváltják a hagyományos formalításokat előtérbe állító vizsgaidőszakok, amelyek korlátozásait néhányan nehezen viselik.

órai aktivitásáról készülő jegyzeteim visszahatnak majd az iskolai értékelésére). Máskor (mintegy kifejezetten a kutatónak prezentálva) kapacitáltak, hogy nézzek meg, írjak le bizonyos dolgokat (pl. a tanárok örömmel hívtak be óráikra, vizsgákra), ill. hogy *mit* nézzek meg, *mit* írjak le (pl. Máté [diák] a második szakasz első napjaiban félrehívott, és lediktálta, amit 'tudni kell' a többi diákról).

A diákházasságom és kutatóságom összeegyeztetése olykor a Diákházban szokásos egyezkedések és alkudozások⁹ tárgyát képezte, pl. amikor beültem egy szóbeli vizsgára:

Sz.B.: „*Hova ülhetek?*”

Anna [tanár]: „*Bárhova. Te már ide tartozol.*”
(Leülök közvetlenül Anna asztala mellé.)

Sz.B.: „*Csak azért, hogy például itt nem zavarom-e a mozgásodat.*”

Anna [tanár]: „*Ja, de. Akkor inkább itt*” (mutatja).

(Odaülök egy asztalhoz, ahonnan a vizsgázó diákot és Annát is jól láthatom, Anna is jól láthat engem, viszont a diák nem.) (...)

Anna [tanár]: „*Az nem jó annyira, az túl megfigyelős. Zavarhatja a diákat.*”

Sz.B.: „*Ja? Ilyen 'rekontet a tarkómon' érzésük lesz.*” (...)

(Átülök egy másik asztalhoz Anna látóterén kívülre, ahol a vizsgázó diák jól láthat engem, én viszont nem nézek közvetlenül rá).

Emellett a tanárok időnként valamilyen ügyük előmozdítását remélték tőlem, mint diákházastól, aki a közösség tagjaként biztosan hozzájárul a pedagógiai munka javítására tett erőfeszítéseikhez. Istvánt [tanár] pl. egy olyan mérőeszköz kidolgozása érdekelt volna, amivel előre meg lehet mondani, hogy melyik diák lesz sikeres a Diákházban. Annát [tanár] a felvételiző diákokról készített jegyzeteim érdekelték volna, mert remélte, hogy segítenek neki a jelentkezőkről véleményt alkotni. Anna végül (talán, mert vele sokat beszélgettem a kutatásomról) könnyen belátta, hogy nem lehet érdekem teljesíteni a kérését, mert arra vagyok kíváncsi, hogy ők a saját információik alapján hogyan hoznak döntéseket a jelentkezők felvételéről vagy elutasításáról, nem pedig arra, hogy hogyan döntenének az én jegyzeteim és meglátásaim ismeretében. A terep-

jegyzeteim megmutatását máskor is visszautasítottam, de egyszer kivételt tettem a visszautasítás miatt kialakult konfliktus kezelése érdekében.

Attila [tanár] abban bízva, hogy ez javíthatja az egyik nehezen kezelhető diákkal való kapcsolatot, Gyula [diák] jelenlétében kérte, hogy mutassam meg az óráján készített jegyzeteim. A jegyzet megítélésem szerint semmi olyat nem tartalmazott, amit ne lehetett volna megmutatni Attilának, Gyula jelenléte miatt azonban nem mondhattam igent, mert a diákok bizalmának elnyerése szempontjából nem lett volna szerencsés, ha az terjed el rólam, hogy a tanárok kérésére megmutogatom a jegyzeteimet. Azonban Attila (az egyik legmagasabb státuszú tanár) nyílt visszautasítása (az arcán tükröződő megütközésből, a beálló csendből és Gyula menekülésszerű távozásából ítélve) hiba volt. Ezt próbáltam ellensúlyozni a nevek átírására vonatkozó kötelezettségem emlegetésével, majd egy ártírt neveket tartalmazó verzió (aminek Attila saját órájának esetében semmi értelme nem volt) utólagos átadásával, de már nem mutatott akkora érdeklődést, és a feszültség is megmaradt, majd egy másik ügy kapcsán jött elő újra. Pár nap múlva Attila a tanáriban éppen Gerinek [diák] adott tanácsokat, aki egy 3D-s számítógépes logikai játék mesterséges intelligenciájának megírásán dolgozott. Erről asszociálva megemlítettem egy akkori tudományos hírt, amely szembeállítja a 'gémerek' (számítógépjátékosok) intuíciónak hasznát a DNS-molekulák térbeli modellezésében a szuperszámítógépek nyújtotta számítási kapacitással. Attila hosszas magyarázatba kezdett a cikk állításainak tarthatatlanságáról, amit én kioktatásnak élttem meg, és először vitába szálltam vele, majd ráébredtem, hogy éppen a múltkori szembehelezkedés ismétlődik meg közöttünk, és nekem ugyanolyan nehezemre esik elfogadni a vitában a legyőzöttséggel járó alacsonyabb státuszt, mint Attilának a visszautasítást. Beláttam, hogy nem szolgálna a kutatás érdekeit a szembehelezkedés fenntartása, így annak ellenére, hogy nem értettem egyet vele, elfogadtam Attila érvelését, amivel érzésem szerint sikerült is feloldani a feszültséget.

Utólagos értelmezésem szerint ez az eset (tudatos törekvéseimtől függetlenül) beillett a hierarchikus rendet megkérdőjelező szokásos diákházi gyakorla-

9 Formális fegyelmző eszközök híján a tanárok és diákok sokszor alkudoznak és alkalmi megegyezésekre jutnak egy-egy szabály alkalmazásáról (pl. tanóra végének időpontja).

tok¹⁰ közé, ugyanis a diák/gémer kreativitását állítottam szembe a tanár/tudós munkájával, éppen akkor, amikor az utóbbi (Attila) adott tanácsokat az előbbinek (Geri). Attilát tehát nem csak egy kettőnk között zajló pozícióharcba hívtam be, hanem a tanári tekintélyét is megkérdőjeleztem a diákok előtt. A tanáriban nem ritkák sem a világ nehezen megválaszolható kérdéseiről folytatott viták, sem a hasonló provokatív megnyilvánulások a diákok részéről (amelyeket a tanárok általában könnyen kezelnek), de az én félig külsős (védett) helyzetemből egy ilyen aktusnak talán a szokásosnál erősebb lehetett a felforgató ereje. Ugyanakkor a vitába való belépéssel eleve egy mindennapi diák-tanár interakció alacsonyabb státuszú pozíciójába léptem be, amelyet aztán a vitától való visszalépéssel (Attila és a tanári tudás magasabb státuszának elismerésével) el is fogadtam.

A későbbiekben minél közelebbi és jobb viszonyba kerültem a tanárokkal és a diákokkal, annál inkább váltam én is alanyává a státuszok megállapítására vagy megkérdőjelezésére irányuló tevékenységeiknek. Ennek egyik formája a tudásom méregetése volt, pl. a kulturális antropológia, vagy az éppen folyó tanóra tárgyába tartozó kérdésekkel.

Anna [tanár] a világ népeinek az ősszel és halállal kapcsolatos szokásairól érdeklődött, amiről nincsenek közvetlenül mozgósítható ismereteim.

Renáta [tanár] az órája végén (amibe állandó kérdezgetéssel vont be, mert én biztosan tudom a választ) a nemzetiség fogalmának definiálására kért meg, ami számomra – figyelembe véve a társadalmi valóság konstruáltságának koncepcióját¹¹ – hirtelen nem is volt annyira egyszerű feladat.

10 A Diákházban megengedett, sőt, bátorított a tanárok magasabb státuszának megkérdőjelezése. A megkérdőjelezési aktusok beemelik az iskolai diskurzusba a *communitas* élménye mögött rejlő, de létező hierarchia kérdését, és esély teremtenek arra, hogy a diákok eljuthassanak a státuszok rendszerében való létezés egyfajta megértéséhez, ill. belső elfogadásához (szemben egy pusztán formális igazodással).

11 Kutatóként részben interpretív megközelítést használtam, amelyben a kultúra nem objektivizált jelenségeként, hanem társadalmi konstrukciós folyamatként jelenik meg: „szimbólumokban megtestesülő történetileg közvetített mintáit jelöli” (Geertz 2001:74). Ebbe a megközelítésbe illeszkedik az identitás kommunikációs elmélete, amely szerint a (nemi, szociális, etnikai, stb.) identitás(oka)t a kommunikációban résztvevők közösen hozzák létre, kérdőjelezik vagy erősítik meg. Az identitás a kulturális kommunikáció megnyilvánulása, maga is kommunikáció (Jung – Hecht 2004; Collier 2015).

Pali [tanár] jóval agresszívebben közelített hozzám, amikor óráján (a tananyag alacsony színvonalára vonatkozó viccelődést követően) olyan nyelvtani kérdéseket tett fel nekem, amelyekre nem tudtam a választ, majd az óra további részében a diákok nem kis derűtségére úgy beszélt hozzám, mint egy 'dedóshoz'. Láthatóan élvezte, hogy kellemetlen helyzetbe hozhat, mint akkor is, amikor egyszer arról érdeklődtem, hogy beülhetnék-e a tanárok megbeszéléseire, mire Attilával [tanár] együtt eljásztották, mintha nem tudnák eldönteni, hogy felvessék-e egyáltalán ezt a kérésemet stábon, majd továbbírányítottak Annához [tanár], aki aztán csak annyit mondott, hogy „persze”.

Ezek a helyzetek mind kezelhetők voltak némi humorral, de komolyabb konfliktusba is keveredtem.

Bence [diák] egy hétfélig házban tartott házibuli hűvös tavaszi másnapján, a ház előtti kertben lelocsolt egy slaggal. Védekezésül magam elé tartottam egy műanyag széket, amit (miután nem bizonyult elégséges fedezéknek) hozzá is vágtam, majd hátrébb löktem Bencét, aki belépett a mögötte álló felfújható vizes medencébe, és átázott a bakancsa (az alternatíva az lett volna, hogy hagyom magam, és bőrig ázva ülöm végig a buszutat Budapestre). A háttérben egy zavaros szerelmi történet állt: Bence új barátnője Móni [diák] korábbi, irányomba táplált vonzalmát elutasítottam, amin ő akkor megsértődött, és később Bence minden valószínűség szerint (bár talán nem is tudott róla), Móni sértettségét közvetítette felém ilyen módon. Az eset után Bencével is megromlott az addigi jó viszonyom, és közösen haragudtak rám egy darabig, aztán a nyári szünet előtt megköszönték Mónival, hogy segítettem nekik egymásra találni.

A fenti esetek rámutatnak, hogy ahogyan a terepen bevonódtam az adatközlők mindennapi tevékenységeibe, úgy jelentem meg az általuk alkotott közösség belső viszonyaiban is jelentőséggel bíró tényezőként. Ahogyan a közösség tagjai, úgy én sem kerülhettem el, hogy a szabályokhoz való viszonyom, a tudásom, az ugratásokra adott reakcióim, a béketűrő képességem (és annak határai), a zenei (szubkulturális) tudásom, a vonzódásaim, ellenszenveim és egyebek alapján megpróbáljanak

beilleszteni a saját világuk viszonyai közé, amelyekre így már én is hatással voltam.

Az itt leírt és hasonló konfliktusok mellett a diákházások többsége (beleértve a konfliktusokban szereplő személyeket is) segítőkész, közvetlen, érdeklődő és nyitott volt felém, ráadásul diákházás múltam miatt eleve egy olyan bizalmi pozícióból indulhattam (ld. alább), amelyet a legtöbb esetben nem volt nehéz tovább mélyíteni. Mindemellett a terepen való befogadottságom és a bizalmi helyzetem a terepmunka elejétől a végéig folyamatosan alakult. Erre utal az az eset is, amikor a tanárok italozással, napozással és fürdőzéssel egybekötött év végi záró 'stábülésén' (a második szakaszban végzett terepmunka utolsó napján) Erika [tanár] több sör után, kissé bizonytalan artikulációval megszólított, hogy „te... *Sün Balázs*”, amire Bálint [tanár] (szintén több sör után) elismerően megjegyezte, hogy „ez nagy előrelépés, Erika nem mond ilyet akárkinék”.

Belső pozíció

Hodkinson (2005) szerint – aki Bennet (2003) együtt kifejezetten a volt szubkulturalisták által, saját korábbi szubkulturális színtereiken végzett kutatásokra használja a fogalmat – a belső pozícióból induló kutatók fő előnye a külső pozícióból indulókkal szemben az, hogy már a kezdetektől nagyobb esélyük van a bizalmi viszonyok kialakítására. Megkönnyíti a nyílt kommunikációt és a nyugodt légkör kialakítását, így növeli a fel-tárukozási hajlandóságot, ha a kutatót a csoport tagjának és nem valami 'ijesztő akadémikusnak' tekintik. Ez nem jelenti azt, hogy a külső pozícióból induló résztvevő megfigyelő ne alakíthatna ki jelentős bizalmi pozíciót a terepen (ld. pl. Whyte 1943), de gyakran nehezebb, hosszabb ideig tartó munkával kell elérnie azt. Az ifjúsági kultúrák esetében tovább nehezíti a beépülést, hogy némelyik csoport tagjai kifejezetten gyanakvók a csoporton kívüliekkel, ill. elutasítók a pusztán formailag hasonló 'pozőrökkel' szemben (Thornton 1995; Hodkinson 2002; Muggleton 2002).

Az én esetemben a tény, hogy régi diákházás vagyok, egyértelműen biztosította számomra ezt a belső pozíciót, a vele járó biztonsággal együtt, hogy a diákházások (legalábbis legtöbbjük és az esetek többségében) megbíznak bennem. A felém mutatott bizalmat részben a 'deviánsok' és 'átlagemberek' Diákházban gyakran megjelenített

szembeállításának¹² tudom be, amelynek értelmében én (volt) diákházasként a hozzájuk hasonló 'rászorulók', ill. 'egyénségek' közé kell tartozzak. Alkalmadtán igyekeztem is hangsúlyozni, hogy egy vagyok közülük, és megfelelni ezeknek a kategorizációknak.

Éva [diák]: „*Té mikor jártál?*”

Sz.B.: „*Még a 2000-es évek elején.*”¹³

(...)

Éva [diák]: „*Té is anyagoztál?*”

Gyula [diák]: „*Á, ő nem olyan.*”

Éva [diák]: „*Akkor hogy kerültél ide?*”

Sz.B.: „*Én a másik típusú diákházás voltam, a magába fordult, depressziós, lelkibeteg fajta.*”

Éva [diák]: „*Na, abból most is van elég.*”

A belső pozíciómat erősítette, hogy a tanárok többsége a legtermészetesebb módon vont be tanórai vagy egyéb iskolai foglalatosságokba, és az is, hogy Attila (az egyetlen annak idején még engem is tanító tanár) több alkalommal is megosztotta a jelenlévőkkel rám vonatkozó emlékeit. Pl. egyszer elégedetten nyugtázta, hogy azóta sikerült 'kinyílnom', és ezzel a valamikori segítő–segített kapcsolatra való utalással a mostani diákok számára is értelmezhető módon helyezte a diákházi viszonyok közé.

Hodkinson (2005) szerint azonban a korábbról hozott kulturális tudás, és a belső státusszal járó jelentős kezdeti társas közelség nem biztosítanak a kutató számára kiemelt hozzáférést a kutatott csoport belső látásmódjához, a tagok által osztott értelmezésekhez. Ellenben amellet érvel, hogy szubkulturális (és egyéb) közösségek esetében az adatközlők által prezentált értelmezések sokfélék, és olykor alkalmoszerűek, így nem is létezhet a csoportnak olyan egységes látásmódja, valamilyen monolitikus belső 'igazság', amellyel a belső pozícióban lévő kutató értelmezései jobban egybeesnének, mint egy

12 A diákházi diskurzusban jelentős szerepet töltenek be az egyéniséget, különbözőséget vagy akár a devianciát a szubkulturális koncepciókhoz hasonló módon értéként megjelenítő és a kommerciális társadalmi fősodor koncepciójával szembeállító értelmezések (ld. Rácz 1998; Thornton 1995; Haenfler 2014).

13 Valójában egy évtizeddel korábban, de a beszélgetésben hirtelen rossz időszakot adtam meg. Ez talán azért nem tűnt fel Gyulának [diák], akivel a kutatás első szakaszából (2004-ből) ismertük egymást, mert valószínűleg elfelejtette (vagy nem tudta), hogy már akkor is kutatóként voltam jelen az iskolában.

külső kutatóé.¹⁴ Ehelyett a kutatás megállapításainak érvényessége a kutató és az adatközlők interpretációinak együtteségére, ill. a kutatásban érintett személyek visszaigazolásaira alapozható.

Ugyanakkor a belső pozíció előnye, hogy amíg a külső kutatókat könnyen vezethetik téves megállapításokra egyes adatközlők túlzó, megtévesztő, spekulatív vagy hamis beszámolóí maguk vagy mások élményeiről, addig a szubkulturális múlttal rendelkező kutatót saját korábbi tapasztalatai segíthetik a hallottak őszinteségének, motivációinak, alkalmazhatóságának és jelentőségének megítélésében (Hodkinson 2005). Az én esetemben pl. a 'mátság', 'deviancia' diákházi kifejezésének normatív jellegére vonatkozó korábbi tapasztalataim hozzájárultak ahhoz, hogy meglássam a túlzást vagy felvágást Zolika [diák] vagy Máté [diák] drogokkal és alvilággal való kapcsolataira vonatkozó történeteiben.

Máté egyébként egyike volt annak a három diáknak, akikkel a második szakaszban szorosabb viszonyt szerettem volna kialakítani, és hosszabb időn keresztül megfigyelni, hogy jelentkeznek-e változások a diákházi önreprezentációikban és problémamegoldó kommunikációs viselkedésükben. Ez a törekvésem a másik két diák (Feri és Panni) esetében teljesen hasztalan maradt, mert (bár tanulmányilag teljesítettek) más-más okokból elmaradoztak az iskolából. Máté esetében is csak félig-meddig volt sikeres, mert agresszív, provokatív viselkedése miatt nem tudtam igazán közvetlen viszonyt kialakítani vele, ugyanakkor a vele való kapcsolat alakulása a belső kutatói pozíció hasznát, szerepét tekintve is tanulságos.

Máté eleinte óvatos volt velem, próbálta kipróbálni ki/mi vagyok, és egyúttal próbált megnyerni magának bizalmas négyszemközti beszélgetésekkel, amelyeken beszámolt a saját (szerintem kitalált) drogdíler múltjáról, és (szintén kérdéses) hip-hop zenei próbálkozásairól. Önreprezentációjában a hip-hop szubkulturalistákkal azonosított veszélyes, macsó gengszter¹⁵ képét jelenítette meg, amihez

14 Hayano (1979) is rámutat, hogy a kulturális 'valóságok' és az események interpretációi egyazon csoport tagjai között is gyakran nagyon sokfélék, változékonyak vagy ellentmondásosak.

15 A hip-hop, és főleg a 'gangsta rap' gyakori témája a gettó- és bűnöző életmód részben valós, részben kitalált, kiszínezett megjelenítése. Sarokkövei a (fekete) hipermaszkulinitás, nőgyűlölet, homofóbia. A szövegekben és videoklipeken gyakran jelenik meg a férfiaság fitogtatása, izmok mutogatása, szexista megnyilvánulások, valamint a gyilkosság, fegyverek, droghasználat és -terjesztés irányába való elköteleződés (Hutchinson 1999; Kelley 2004; Oware 2011).

hozzátartozott az állandóan hordott, agresszív külsőt kölcsönző fejkendője, és a férfierő rendszeres prezentálása. Szinte megállás nélkül 'kakaskodott' fiú diáktársaival, fizikai agresszióval fenyegette őket (megfeszített izmait és ökleit mutogatta, lökdösődött), állandóan (soha meg nem valósuló) verekedésre hívta, ill. tréfákba foglalva vagy nyíltan homoszexualitással vádolta őket, továbbá régebben 'megtörtént' verekedéseiről számolt be. Egy idő után engem is provokálni kezdett, én sem kerülhettem el a kihívásokat és a homoszexualitás vádját, amiket rendszerint humorral igyekeztem kezelni.

Máté [diák]: „Verekedünk egyet? Nem komolyan, csak úgy poénból.”

Sz.B.: „Mint a Harcosok klubjában [film címe]?”

Máté [diák]: „Nem, mint a Mortal combatban [film címe]. Levágom a fejed és megetetem a kutyámmal.”

Sz.B.: „Persze, úgy sincs most semmi dolgom.”

(...)

Máté [diák]: (Bernát [diák] haját simogatja, hátulról közöszülést imitál vele, masszírozza a hátát) „Merevedik már?” (Később folytatja Péterrel [diák], majd velem. Masszírozza a hátam.) „Milyen?”

Sz.B. (magas hangon affektálva): „Úúú, fű!”

Máté [diák]: „Na, tetszik?”

Sz.B.: „Gyere, csüccs ide” (a combomra csapok).

Máté [diák]: „Oke” (elindul, majd megáll) „á, nem bírom” (elmegy).

(Nevetünk.)

Bár a leírásból nem tűnik ki, valójában nagyon kényelmetlenül éreztem magam az ilyen helyzetekben, amelyek rajtam és az érintett diákokon kívül a tanárokat is zavarták, de más szempontból. Őket az aggasztotta, hogy „jó lehetne a srác [a tanulásban], de ez a macsóság megakadályozza ebben. Órákon csendes, max. azzal van elfoglalva, hogy XY-t meg tudná ölni”. Aztán Máté viselkedése nagyjából a tanév utolsó harmadára megváltozott. Viseletéből elhagyta a fejkendőt, és a keménykedéssel, lökdösődéssel, verekedésekre való kihívásokkal is felhagyott. Ugyanakkor továbbra is agresszív maradt: provokált és homoszexualitással vádolt több diákot és engem, de már kizárólag verbálisan, 'okos' nyelvhasználattal, szövickekkel igyekezett csapdába csalni és meghátrálásra kényszeríteni áldozatait. (Ezeket sajnos nem tudtam feljegyezni, de pl. egyszer elsütötte az ismert tréfát, és megkérdezte, hogy „anyád tudja, hogy buzi vagy?”, amire a tagadó válasz a homoszexualitás vádjának elismerése is egy-

ben. Ennél azért általában komplexebb trükkökkel is operált.) A tanárok kérdésemre megerősítették, hogy ők is látják a változást és örülnek neki, mert Máté „*a jó irányba halad*”. A résztvevő megfigyelés utolsó he- tében Máté a szokásos provokációi (pl. meggyanúsított, hogy flörtölök egy – magát leszbikusnak valló – lánnyal, majd megjegyzéseket tett arra, hogy esetleg ’meleg’ vagyok, és hasonló) mellett megkérdezte, hogy mihez is írom a dolgozatot, amire azt válaszoltam, hogy „*doktori iskolába kell*”. Ezt hallva Máté láthatóan meghökkent, majd kis tanácsalankodás után közel hajolt, és megkérdezte, amit már régen nem, hogy „*kijössz verekedni?*”.

A fenti történettel jól bemutatható a diákházi belső pozíció jelentősége. A résztvevő megfigyelés lehetővé tette, hogy nyomon kövessem a Máté viselkedésében beálló változásokat, de a belső pozíciónak köszönhetem, hogy engem is hamar bevont a provokációiba, és így közvetlenül élhettem meg nyomasztónak az állandó macsóskodását, és jelentős változásnak, amikor elhagyta azt. A saját élményem intenzitása és a tanároknak az élménnyel egybevágó visszaigazolása miatt értettem meg igazán a fontosságát Máté ’okos fiúvá’ alakulásának, és ezzel párhuzamosan a tudás, okosság központi szerepét a Diákházban.¹⁶ A tudás, okosság szerepe az iskolai pozícióharcokban (a tanárok annak örültek, hogy Máté már az eszét használja erre, és nem a fizikumát) tisztán megmutatkozott akkor is, amikor a doktori iskola hallatán (ami egy középiskolás számára felülmúlhatatlan kategória) visszaváltott a versengés fizikai szintjére (amin ő volt előnyben velem szemben). Hogy mennyire belső pozícióban voltam, azt Máté meglepődöttsége is mutatja, amikor kiderült, hogy mégis csak ’ijesztő akadémikus’ vagyok, de a fizikai kihívással gyorsan helyre is állította a viszonyunknak ezt a hirtelen megbillenését.

Szubkulturális tőke

Ahogy Bennett (2003) kiemeli, a szubkulturalistából lett kutatóknak a képzésük so-

¹⁶ A diákházi diskurzusból a szubkulturális értelmezések és jelenségek (pl. másság, ellenállás, marginalitás, *communitas*) összekapcsolódnak olyan intézményi értelmezésekkel (tudás, önállóság, felelősségvállalás), amelyek az iskolai teljesítés, ill. a ’felntt’ viselkedés felé terelik a diákokat, és amelyeket a szubkulturális értelmezésekkel való kapcsolatuk tesz elfogadhatóvá az intézményi/felnőtt világgal szembehelyezkedő diákházak szemében.

rán szükségszerűen át kell esniük egy olyan átalakuláson, amelynek következtében ’elfelejtik’, ill. képesek lesznek objektíválni a korábban magától értetődőnek tekintett attitűdöket és értékeket. Az autentikusság zenei és stílusbeli megjelenítésének valamikor természetesnek tűnő formáit immár az adott ifjúsági kulturális csoport esztétikai értékrendjének megfelelő konstrukciókként értékeli újra. Ez (olyan más dolgokkal együtt, mint pl. a szexista/rasszista nyelvezet alkalmazásától vagy az alkohol- és drogfogyasztástól való idegenkedés) könnyen létrehozhatnak egy olyan távolságot a kutató és a kutatók között, amit a kutató saját szubkulturális tőkéjének megjelenítésével sem feltétlenül tud áthidalni. Mindezzel együtt is a szubkulturális tőke – pl. a zenei ízlés, a táncformák, öltözködési stílus, rítusok, nyelvezet alkalmazása, ill. ezek jelentőségének ismerete (Thornton 1995) – nagy előnyt jelent a kutató számára.

A Diákház nem egy ifjúsági szubkultúra, és a diákházakat nem lehet egységes zenei és stílusbeli elemekkel leírni, ugyanakkor sok diák (és részben a tanárok is) jellemezhető szubkulturális vonzódásokkal. Bár az egyes diákházak szubkulturális háttere igen különböző lehet, a saját közeg (vagy egymás) stílusának ismeretében való jártasság vagy elmélyülés (szemben a zenei tömegtermékek ’átlagos’ fogyasztóival) az általánosabb szubkulturális értékekkel (pl. az egyéniség felértékelésével) való elköteleződés mélyebb szintjét jelenti számukra. Saját korábbi szubkulturális tudásom segítségemre volt a Diákház működését átszövő szubkulturális elemek felismerésében, pl. a tanárok öltözködésében már nem (és egyes diákok öltözködésében sem) megnyilvánuló, de a kedvelt zenékre vonatkozó utalásaikból kitűnő szubkulturális vonzódásaik beazonosításában, és a belső státusz fenntartásában is.

Szubkulturális múltam a terepen nem annyira az öltözködésében, mint inkább a zenei tájékozottságomban nyilvánult meg, pl. az aktív DJ-ként és zeneszerzőként a többiek által is respektált Zolika [diák] csodálattal vegyes meglepődöttségének adott hangot, amikor egy klubban jobban be tudtam azonosítani egy rap formáció ismert stílusától eltérő, exkluzívabb felvételeit, mint ő. Egyes esetekben azonban nem működött a zenei szubkulturális tőkémmel. A kutatás második szakaszának időszakában az általam ismert zenék már nem számítottak a klubok gyakran játszott darabjai közé, és a zenei ízlésünk egyeztetése inkább távolabb vitt az akkori diákok némelyikétől.

Pl. Bernát [diák] kifejezetten a közöttünk lévő generációs különbség hangsúlyozására mutogatott nekem számomra ismeretlen előadókat. Amikor azzal próbálkoztam, hogy az általam ismert zenék közül az övéhez hasonlókat (azok stílusbeli előzményeit) megemlítsem, több alkalommal is 'félrehallotta'. Ilyenkor 'nagyon megijedt', hogy én milyen kommersz zenéket hallgatok, és hiába tisztáztuk többször is a 'félreértést', részéről a zenei ízlésünk összeegyeztethetlenségéből következő távolságtartás továbbra is megmaradt.

A megjelenésre és zenei stílusokra vonatkozó ismereteim mellett, szintén a diákházi és szubkulturális tapasztalataimnak tudom be, hogy általában könnyen be tudtam csatlakozni az obszcenitásba és a drogokról szóló társalgásokba, amely a fentebb említettekkel ellentétben a kutatás mindkét szakaszában ugyanúgy működött.

Egyszer pl. Péter [diák] és Tomi [diák] a tanáriban obszcén szöveccel szórakoztatták egymást (és bosszantották Annát [tanár]). Amikor Tomi (akivel korábban nem találkoztam) meglátta, hogy nevetek, először agresszíven nekem támadt („nézd már, hogy örül!”), de miután én is beszálltam a szövicc-gyártásba, úgy kezelte, mintha mindig is ismertük volna egymást.

A drogfogyasztás kezelése kiemelten fontos kérdés az ifjúsági kutatásokban, főleg az olyan szubkulturák esetében, ahol a közösségi élmény részét képezi, ill. normatív jellege van. A bizalmi pozíció kialakítása és megőrzése érdekében egyesek vállalják a drogfogyasztást (pl. Thornton 1995; Blackman 2007), míg mások csak úgy tesznek, mintha fogyasztanának (pl. Moore 2003). Habár a Diákház nem egy drogfogyasztást középpontba állító szubkultúra, a diákházi diákok egy részének vannak drogos tapasztalatai és/vagy a drog érdekes téma számukra. A fogyasztást az iskolai szabályok tiltják, és a tanárok személyesen is kifejezetten ellenzik, de ettől még teret (akár formális kereteket is) adnak a diákoknak arra, hogy az ezzel kapcsolatos gondolataikat kibeszélhessék, érzéseiket megjeleníthessék. Ez már az én diákkoromban is így volt, ezért tudtam élni a lehetőséggel, és könnyedén csatlakoztam be a drogról szóló beszélgetésekbe, ami egyértelműen erősítette bizalmi pozíciómat, és a diákok is könnyedén osztották meg jelenlétemben a drogfogyasztással kapcsolatos gondolataikat.

Összefoglalás

Anderson (2006) felidéző (*evocative*) önetnográfának nevezi a személyes tapasztalat dokumentálását arról, ahogyan velünk, bennünk és körülöttünk 'a dolgok történnek', aminek lehet célja egyfajta belső nézőpont elérhetővé tétele vagy az olvasó érzelmi bevonása. Előbbit megkülönbözteti az elemző (*analytic*) önetnográfától, amely nem csupán a vizsgált társadalmi világ/jelenség őszinte bemutatására törekszik, hanem meg is kívánja haladni azt, általánosíthatóbb elméletek ki- vagy átdolgozásával. Ennek feltételei többek között a kutató önreflexivitása és elemzői elkötelezettsége. Írásomban valamikori saját közösségemben, egy szubkulturális vonásokat mutató alternatív iskolában végzett kutatásom példáján igyekeztem bemutatni a belső pozícióból végzett kutatás és az önreflexió hasznát. A saját tevékenységeim és a mögöttük álló motivációk, az elkerülhetetlen bevonódás, az érzelmi viszonyok és pozícióharcok, a kutatóságom és a csoporttagságom összeegyeztetésével járó nehézségek, konfliktusok megfigyelésének és elemzésének példáit írtam le. Ez a munka egyszerre segített önmagamot és önmagamon mint a kutató közösség tagján keresztül utóbbit is megértenem, ill. a vizsgált jelenséget tágabb társadalmi összefüggésekbe helyezni (felismernem a kapcsolatot a szubkulturális társadalmi kategorizáció, ill. a szubkulturális értelmezések alkalmazása és az iskolai problémamegoldás között). Nem állítom, hogy ezek a felismerések kizárólag belső pozícióból hozzáférhetőek, és azt sem, hogy vitathatatlan következtetésekhez vezetnének. A belső pozícióból végzett kutatás előnye a résztvevőkkel közös tudás alakításában, a társadalmi valóság megkonstruálásában való együttes részvétel (és a kutató erre irányuló tudatos figyelme), ami ennek a valóságnak az interpretációját hitelessé teszi.

Felhasznált szakirodalom

- Anderson, Leon 2006 Analytic autoethnography. *Journal of Contemporary Ethnography* 35(4):373-395.
- Anderson, Nels 1923 *The hobo. The sociology of the homeless man*. University of Chicago Press.
- Anderson, Tammy L. 2009 *Rave culture. The alteration and decline of a Philadelphia music scene*. Temple University Press, Philadelphia.

- Bennett, Andy 2003 The use of 'insider' knowledge in ethnographic research on contemporary youth music scenes. In Bennett, Andy – Cieslik, Mark – Miles, Steven szerk. *Researching youth*. Palgrave MacMillan, New York, 186-199.
- Blackman, Shane 2007 'Hidden ethnography'. Crossing emotional borders in qualitative accounts of young people's lives. *Sociology* 41(4):699-716.
- Bourdieu, Pierre 1999 Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In Angelusz Róbert szerk. *A társadalmi rétegződés komponensei*. Új Mandátum, Budapest, 156-177.
- Brewer, John D. 2005 *Ethnography*. Open University Press, Buckingham.
- Clarke, John – Hall, Stuart – Jefferson, Tony – Roberts, Brian 1976 Subcultures, cultures and class. A theoretical overview. In Hall, Stuart – Jefferson, Tony szerk. *Resistance through rituals. Youth subcultures in post-war Britain*. Hutchinson, London, 9-74.
- Clifford, James – Marcus, George E. (1986) szerk. *Writing culture. The poetics and politics of ethnography*. University of California Press, Berkeley.
- Cohen, Albert K. 1955 *Delinquent boys. The culture of the gang*. Free Press, New York.
- Cohen, Phil 1980 Subcultural conflict and working-class community. In Hall, Stuart – Hobson, Dorothy – Lowe, Andrew – Willis, Paul szerk. *Culture, media, language. Working papers in cultural studies 1972-79*. Routledge, London, 66-75.
- Collier, Mary Jane 2015 Cultural identity and intercultural communication. In Samovar, Larry A. – Porter, Richard E. – McDaniel, Edwin R. – Roy, Carolyn S. szerk. *Intercultural communication. A reader*. 14. kiadás. Cengage Learning, Boston, 53-61.
- DeWalt, Kathleen M. – DeWalt, Billie R. 2002 *Participant observation. A guide for fieldworkers*. AltaMira Press, Walnut Creek.
- Feischmidt Margit 2007 Az antropológiai terepmunka módszerei. In Kovács Éva szerk. *Közöség tanulmány. Módszertani jegyzet*. Néprajzi Múzeum, PTE-BTK Kommunikáció- és Médiatudományi Tanszék, 223-233.
- Geertz, Clifford 2001 A vallás mint kulturális rendszer. In uő. *Az értelmezés hatalma. Antropológiai írások*. 2. javított kiadás. Osiris, Budapest, 72-118.
- Gelder, Ken 2005 The field of subcultural studies. In u.ő. szerk. *The subcultures reader*. 2. kiadás. Routledge, London, 1-15.
- Haenfler, Ross 2004 Rethinking subcultural resistance. Core values of the straight edge movement. *Journal of contemporary ethnography* 33(4):406-436.
- Haenfler, Ross 2013 *Subcultures. The basics*. Routledge, London.
- Hayano, David M. 1979 Autoethnography. Paradigms, problems and prospects. *Human Organization* 38(1):99-104.
- Hodkinson, Paul 2002 *Goth. Identity, style and subculture*. Berg, Oxford
- Hodkinson, Paul 2005 Insider research in the study of youth cultures. *Journal of youth studies* 8(2):131-149.
- Hutchinson, Janis F. 1999 The hip hop generation. African American male-female relationships in a nightclub setting. *Journal of black studies* 30(1):62-84.
- Huq, Hupa 2006 *Beyond subculture. Pop, youth and identity in a postcolonial world*. Routledge, London.
- Jung, Eura – Hecht, Michael L. 2004 Elaborating the communication theory of identity. Identity gaps and communication outcomes. *Communication quarterly* 52(3):265-283.
- Kelley, Robin D. G. 2004 Looking for the "real" nigga. Social scientists construct the ghetto. In Forman, Murray – Neal, Mark Anthony szerk. *That's the joint! The hip-hop studies reader*. Routledge, New York, 119-136.
- Kenyatta, Jomo 1938 *Facing Mount Kenya*. East African Educational Publishers Ltd., Nairobi.
- Malbon, Ben 1999 *Clubbing. Dancing, ecstasy and vitality*. Routledge, London.
- Malinowski, Bronislaw 1922 *Argonauts of the western pacific. An account of native enterprise and adventure in the archipelagoes of Melanesian New Guinea*. Routledge & Kegan Paul Ltd., London.
- Moore, Karenza 2003 E-heads versus Beer monsters. Researching young people's music and drug consumption in dance club settings. In Bennett, Andy – Cieslik, Mark – Miles, Steven szerk. *Researching youth*. Palgrave MacMillan, New York, 138-153.
- Muggleton, David 2002 *Inside subculture. The postmodern meaning of style*. Berg, Oxford.

- Oware, Matthew 2011 Brotherly love. Homosociality and black masculinity in gangsta rap music. *Journal of African American studies* 15(1):22-39.
- Rácz József 1998 A '80-as évek ifjúsági szubkultúrái Magyarországon. In. u.ő szerk. *Ifjúsági (szub)kultúrák, intézmények, devianciák. Válogatott tanulmányok*. Scientia Humana, Budapest, 51-69.
- Riemer, Jeffrey W. 1977 Varieties of opportunistic research. *Urban life* 5(4):467-477.
- Schilt, Kristen 2004 "Riot Grrrl Is...". Contestations over meaning in a music scene. In Bennett, Andy – Peterson, Richard A. szerk. *Music scenes. Local, trans-local and virtual*. Vanderbilt University Press, Nashville, 115-130.
- Szentesi Balázs 2013 A (szub)kulturális kategorizáció mint pedagógiai eszköz. Egy alternatív középiskola belső diskurzusai kulturális és kommunikációs megközelítésben. In Szász Antónia – Kirzsa Fruzsina szerk. *Kultúra-kutatás és narratíva. Tanulmánykötet A. Gergely András tiszteletére 60. születésnapja alkalmából*. MAKAT – L'Harmattan, Budapest, 296-310.
- Tetnowski, John A. – Damico, Jack S. 2014 Auto-ethnography. In Forsyth, Craig – Copes, Heath szerk. *Encyclopedia of Social Deviance*, SAGE, London, 48-50.
- Thornton, Sarah 1995 *Club cultures. Music, media and subcultural capital*. Polity, Cambridge.
- Turner, Victor 2002 *A rituális folyamat. Sztruktúra és antistruktúra. A Rochesteri Egyetemen (Rochester, New York) 1966-ban tartott Lewis Henry Morgan-előadások*. Osiris, Budapest.
- van Ginkel, Rob 1994 Writing Culture from Within. Reflections on Endogenous Ethnography. *Etnofoor* 7(1):5-23.
- Vörös Miklós – Frida Balázs 2006 Az antropológiai résztvevő megfigyelés története. In Letenyei László szerk. *Településkutatás. Módszertani szöveggyűjtemény*. L'Harmattan – Ráció Kiadó, Budapest, 395-416.
- Weinstein, D. 2000 *Heavy metal. The music and its culture*. Da Capo Press, London.
- Whyte, William Foote 1943 *Street corner society. The social structure of an Italian slum*. Univ. of Chicago Press.
- Yang, Martin C. 1972 How a Chinese village was written. In Kimball, Solon T. – Watson, James B. szerk. *Crossing cultural boundaries. The anthropological experience*. Chandler, San Francisco, 63-73.
- Zinn, Maxine B. 1979 Field research in minority communities. Ethical, methodological and political observations by an insider. *Social problems*, 27(2), 209-219.



BÖJT, FOGYASZTÓI KULTÚRA ÉS KOMMUNIKÁCIÓ A KORTÁRS OROSZ ORTODOXIÁBAN

Absztrakt

A keleti kereszténység esetében a böjt az állati eredetű eledeltől, a szexuális élet örömeitől való tartózkodást és intenzív vallásos elmélyülést, imádkozást jelent. A többi vallásos szabályhoz és elváráshoz hasonlóan itt is számos egyéni kompromisszummal találkozunk, és fejlődőben van a „kompromisszumjavak” piaca (pl. böjtös torták, böjtös, tojásmentes majonéz, böjtös csokoládé). Az írás célja rámutatni a böjtölési szokások és egy esetleges „kompromisszum-kultúra” közti kapcsolatra. A terepmunkát a Halle-i Max Planck Institute for Social Anthropology posztdoktori kutatójaként végeztem (2006-2008) Moszkva közelében.

Abstract

‘Compromise goods’ and negotiated religiosity among the Russian Orthodox today.

In Eastern Christianity fasting means abstinence from food of animal origin and a period of intensive religious contemplation and praying. Similarly to the rest of religious rules and expectations, here we have countless means of compromises and personal negotiation of rules and a developing market of ‘compromise goods’, like mayonnaise or cakes for fasting days. The paper proposes to find out a possible link between fasting habits and a ‘culture of compromises’. I carried out fieldwork in Moscow region as a postdoctoral fellow of the Max Planck Institute for Social Anthropology in Halle/Saale (2006 – 2008).

A böjt a vallásos gyakorlat kontextusában

A kortárs orosz ortodox vallásosságot kutató szociológusok és antropológusok egyaránt nehézségekbe ütköznek, ha a hívő ortodox lakosság számát, százalékarányát szeretnék meghatározni. Ennél is komolyabb problémát okoz, ha árnyaltabb képet szeretnének nyújtani a kortárs ortodox hívekről. Vallással szembeni attitűdjeik és vallásos gyakorlataik annyira különbözőek, hogy elkerülhetetlennek látszik valamiféle kategorizáció.

Egy korábbi cikkemben megpróbáltam meghatározni és jellemezni a Szerгиеv Poszádban végzett terepmunkám alapján az ott megismert legrelevánsabb hívő-kategóriákat: a *távolságtartó*, a *szenvedélyes* és a *kiegyensúlyozott* (Komáromi 2010:105) hívőket. Megkísérlem őket a lehető legegyszerűbb módon bemutatni. Távolságtartóak az olyan hívők, akiket *záhozsáni*-ként határoznak meg az egyházhoz közelebb álló hívek, ők csupán átvonulnak a templomon, gyertyát gyújtanak, imádkoznak egyet valamilyen vágyuk vagy céljuk elérése érdekében, majd elmennek. Életvitelükre nincs különösebb hatással a vallás és az egyház. A szenvedélyes hívők többnyire neofiták, akik nagy odafigyeléssel igyekeznek elsajátítani valamiféle vallásos tudást és viselkedésmódot, csupa érzelem és szenvedély az attitűdjük, s általában egy újonnan szerzett spirituális vezető (lelki atya, sztárec) hatása alatt állnak, vezetésétől teszik függővé az életüket. A kiegyensúlyozott hívők általában olyan ortodox családból származnak, ahol a szovjet idő alatt is folyamatos volt a vallásgyakorlás. Nem vonzzák a szélsőségek (sem a vallásos gyakorlat, sem az ideák terén), de a vallást komolyan veszik, életük természetes részét képezi.

Bár az ilyenfajta kategorizáció szükségszerűen elnagyolt, mégis tartalmaz releváns információt a kortárs ortodoxokról. Emellett szól a következő példa is, amely a Furman és Kaarainen által koordinált szociológiai felmérésből származik. Ez a felmérés 14 évig tartott és Oroszország teljes lakosságára óhajtották kiterjeszteni (hívőkre és nem vallásosokra egyaránt). Furman és Kaarainen a következő hívő kategóriákat határozták meg: *traditional believers* (*hagyományos hívők*), *believers* (*hívők*) és *kiegyensúlyozatlan hívők* (*határozatlan, hullámzó unbalanced /waving*). Első ránézésre ezek az általam meghatározottakkal szinte azonos kategóriák, mégis, közelebről szemlélve fontos különbségekre bukkanhatunk, amelyek a szociológiai ill. az antropológiai kutatás különbségeiből fakadnak. Furman és Kaarainen tanulmányában a tradicionális hívők azok, akik 1) hívőként határozzák meg magukat, 2) hisznek Istenben (és nem egy életenergiában/élet-erőben) és azt gondolják, hogy személyes kapcsolatot létesíthetnek vele, 3) ortodoxoknak tekintik magukat, 4) a) legalább havonta egyszer templomba mennek vagy b) gyakran imádkoznak (Furman

– Kaarainen 2007:59.). Ha csupán ezeket a kritériumokat vesszük figyelembe, az ortodox vallás-gyakorlat néhány lényeges eleme kimarad, többek között a böjtölés szabályainak betartása az év során, avagy a gyónás és szent áldozás gyakorlata. Semmit sem tudunk meg arról, hogy hogyan imádkoznak és mennyi ideig maradnak a templomban (ez azért lényeges, mert a mise több órás, és nem mindegy, hogy valaki végigállja és imádkozza, vagy csupán néhány percre tér be a templomba). Semmit sem tudunk továbbá arról, hogy a vizsgált hívők valamilyen egyházköziség tagjai-e (közösség tagjai-e), valamint van-e vagy nincs lelki atyjuk. Egy ilyen „hagyományos hívő” kategóriában nagyon különböző típusú hívők keveredhetnek.

Mikor elhatároztam, hogy a böjtölési szokásokról fogok írni, nem csupán a böjtölés jelensége érdekelt. Úgy gondoltam, érdemes megvizsgálni a böjtölés és a vallási gyakorlat más elemei közti összefüggéseket, valamint a vallásosság és az élet egyéb jelenségei közti összefüggéseket.

A böjtölés a vallásos élet annyira fontos része, hogy tulajdonképpen megosztja a kortárs ortodox híveket. A kiegyensúlyozott és szenvedélyes hívők között (a *‘votserkovlionnye’*, vagyis templomba, egyházba szocializált ortodoxok körében) tulajdonképpen elképzelhetetlen, hogy valaki ne böjtölne, legfeljebb nem tesz meg minden tőle telhetőt a böjtölés érdekében. A böjt megszegése gyakori, viszont lényeges különbségek vannak abban, ahogyan valaki megszegi, majd ahogy indokolja a szabályszegést. Mivel a böjtölés nem csupán az állati eredetű ételmentől és olajtól való tartózkodást jelenti, hanem minden szenvedélytől és bűntől való tartózkodást is, és ezzel párhuzamosan imádkozást és alamizsnát, nagyon nehéz a szabályoknak megfelelni. És mivel annyira intim része az életnek, nagyon nehéz kutatni.

Ortodox böjtök:

Eucharisztikus böjt

Az áldozás előtt tartott böjt hossza és mértéke egyénre szabott ugyan, de hagyományosan *éjféltől sem ételt, sem italt* nem szabad fogyasztani. A szent-áldozást általában három napos böjt előzi meg.

Szombat és Vasárnap

Soha nem böjtnap, ami úgy értendő, hogy e napok ünnepi karakterének megfelelően – az első a Teremtés, a második a *Feltámadás* emlékeztetét őrzi – sohasem szabad *teljes böjtöt* tartani, azaz olaj és

bor fogyasztása még a legszigorúbb böjti időszakokban is megengedett, *Nagyszombat* kivételével, amikor teljes böjt van előírva.

Szerda és Péntek

Ezek a napok, Krisztus elárulatására és megfeszítésére emlékezve, még a bor és olaj fogyasztásától is tartózkodni kell: e böjti szokás már az apostolok kora óta érvényben van. Tehát: szigorú böjt.

A négy nagyobb böjti időszak a következő:

Nagyböjt (összesen tíz hét)

Karácsony előtti böjt (nov.15. – dec.25.)

Nagyboldogasszony böjtje (aug. 1. – 15.)

Szent apostolok böjtje (Minden Szentek Vasárnapja – jún. 28.)

A böjtös napok itt nem az Orosz Ortodox Egyház használta Juliánusz-naptár szerinti, hanem a mi naptárunk szerint jellettek.

Láthatjuk, hogy az ortodox egyházi év legfontosabb ünnepeit egy-egy böjti időszak előzi meg, amely segít felkészülni a gyónásra és az áldozásra. A Húsvétot megelőző böjtöt tekintik a legfontosabbnak. Fontos tudni, hogy az orosz ortodoxok évszázadokig csak Húsvétkor gyóntak. Manapság a vallásos gyakorlat ilyen tekintetben is nagyon változatos, és a szenvedélyes hívők igen gyakran gyónnak és áldoznak (gyógyító erőt tulajdonítanak neki).

Böjtölési szokások Szergiev Poszadban

A böjtölés a vallásos életnek annyira intim része, hogy egy külső személy, egy kutató számára igen nehéz valós, releváns tudást szerezni róla. Bár az ortodoxok gyakran beszélnek a böjtről, valamint saját böjtölési szokásaikról, reális képet egy személy böjtöléséről csak úgy kaphatunk, ha együtt élünk vele. Terepmunkám során sok emberrel beszélhettem a böjtről, emellett sok esetben hallhattam másokat böjtről beszélgetni, vagy tanúja lehettem annak, hogy böjtös recepteket cseréltek. Böjtös időszakokban sokszor étkeztem együtt a klérus tagjaival és segítőkkel több templom, valamint a kolostor refektóriumában, és megfigyelhettem, mennyire komolyan veszik ezekben a közösségekben a böjt szabályait. A kolostor falai közt böjtöt csak úgy szeghet meg szerzetes, ha cellájában költ el vásárolt vagy ajándékba kapott nem böjtös edelt. Egy egyszerű hívő számára, aki sem egy parókia legszűkebben vett munkaközösségéhez, sem egy kolostorhoz

nem tartozik, sokkal bonyolultabb önerőből megteremteni a böjt feltételeit, beszerezni és elkészíteni a megfelelő ételmet, ugyanakkor csupán az önkontrollra hagyatkozhat a böjt betartása tekintetében. A kolostori (pl. szerzetesi, de nem csak) és parókia körüli közösségek nagyszerű támaszt jelentenek a böjt alatt, de a vallásos élet egészére nézve is. Mindazok a hívek, akik világi környezetben élnek és ott is dolgoznak, sokkal nehezebben bírják böjtölni, és velük szemben más hívek, valamint a papok is engedékenyebbek. Az öregekkel, betegekkel, terhes anyákkal és utazókkal szemben szintén sokkal engedékenyebb az egyház.

Terepmunkám alatt, valamint a későbbi látogatásaim során sok személyt látogattam meg otthonában, néhányukkal rövidebb ideig együtt is laktam és ilyenkor természetesen együtt is étkeztünk. Engem is sokan látogattak meg és böjtös időszakokban mindig böjtös eledeleket főztem számukra. Tudatában vagyok annak, hogy az általam ismert hívek böjtölési szokásai nem relevánsak a város és a környék minden ortodox lakosára nézve, de a lehetőség széles skáláját fedik le, és egyéb, terepmunkám során tett megfigyelésekkel egyetemben legalábbis a létező trendek felvázolásában segítenek.

Mivel a mai orosz ortodox hívők olyan sokfélék, valamint a böjtöléssel kapcsolatos tudásuk és eme tudás internalizációjában is nagy különbségek tapasztalhatók, elképzelhető, mennyire sokféle variánsa létezik manapság a böjtölésnek az orosz ortodoxiában. A családi hagyomány csupán egy szűk kisebbség számára szolgálhat útmutatóul a böjtölésben, legtöbbször a megjelenő kiadványokból és más hívekkel, valamint a klérus tagjaival folytatott beszélgetésekből szerzik a böjttel kapcsolatos tudást. A böjtölés is részét képezi annak a (sok esetben idealizált) forradalom előtti orosz ortodoxiának, amelyet az elmúlt évtizedek során akkora igyekezettel próbálnak visszaállítani. Az ilyen értelemben vett visszaállított ortodox hagyomány sok ortodox képzeletében a nemzet megmentőjeként jelenik meg: segít megőrizni Oroszország erkölcsi tisztaságát a globalizálódó világban.

A terepen a következő böjtölési variánsokat találtam:

1. A tökélyre törekvő böjtölő: minden szabály betartására igyekszik. Megtörténhet, hogy ez sikerül, viszont az is előfordul, hogy deviáns attitűdöt fed valaki perfekcionista megnyilvánulásokkal.
2. Böjtöl, de megszegi a szabályokat:
 - 2.1. Csak olyankor szegi meg a szabályokat, amikor erre az ortodox közösség által elfogadott

indoka van (betegség, terhesség esetén, utazás esetén, ha állati eredetű étellel kínálják meg egy látogatás során; emellett megszegheti a böjtöt akkor is, ha a szellemi atya megáldja és megengedi ezt: „bátyuská blágoszlovil”)

- 2.2. Tejterméket eszik, de a böjt egyéb szabályait betartja
- 2.3. Kevés húst is eszik (pl. halat, vagy csirkét) a tejtermékek mellett
- 2.4. Nem eszik állati eredetű ételmet, de alkoholt fogyaszt
3. Egyáltalán nem böjtöl.

A klérus tagjai általában nagyon annyira komolyan veszik a böjtölést, amennyire csak bírják. Más hívek esetében a böjtölési gyakorlat minden ember esetében más és más. Ugyanazon hívő esetében is más böjtölési gyakorlattal találkozhatunk különböző életkorokban, de releváns különbségeket fedezhetünk fel egyazon naptári év különböző böjti időszakában is. Némelyik hívő eldönti a böjtös időszak kezdetén, hogyan fog böjtölni (pl. fogyaszt majd tejterméket), és próbálja a saját maga által felállított szabályt betartani. Egy ilyen fajta engedményes böjthöz akár a lelki atya áldásával is rendelkezhet, amit egyébként azért kaphat meg, mert a pap felismeri gyenge egészségi állapotát vagy tudja, mennyire nehéz világi körülmények közt dolgozni, ugyanakkor betartani a böjt szabályait.

Böjtölés, kommunikáció és fogyasztási szokások

Ebben a rövid böjttípusokra vonatkozó áttekintésben csupán az élelem és alkohol fogyasztására tértem ki. Nagyon sok más vonatkozásban hasonló variánsaival rendelkezünk az aszkétikus böjtölési gyakorlatnak: az emberek pl. nagyon különböznek aszerint, hogy mennyit bűnöznek, aszerint, hogy mennyit járnak templomba, hányszor és mennyire hosszasan imádkoznak. Ha megkíséreljük összekötni a böjtölési szokásokat az általam meghatározott hívő-kategóriákkal, azt láthatjuk, hogy a kiegyensúlyozott hívek betartják a böjt szabályait és rendszeresen járnak templomba. Emellett vigyáznak arra, hogy viselkedésük megfeleljen a keresztényi értékrendnek. De vannak, akik nagyon lazán értelmezik a szabályokat, tejtermékeket és halat esznek böjtös időszakban. A legszélsőségesebb gyakorlata a szenvedélyes hívőknek van: ők akkor is próbálnak szigorúan böjtölni, ha betegek vagy terhesek, és

gyerekeiknek szintén böjtölni kell; emellett nagyon gyakran járnak templomba. Neofiták lévén nagyon nagy önkontrollt feltételez az ő esetükben a böjt előírásainak betartása. Keresztényi magatartásuk néha szintén csődöt mond. A távolságtartó hívők esetében a legkevésbé valószínű, hogy betartják a böjt szabályait. Ugyan megpróbálhatják, de közben fel is adhatják. Néha beléphetnek a böjt ideje alatt a templomba, és gyakran templomba mennek a böjttel záró ünnepnapon (és ebben a nagyobb nyilvánosságnak, valamint az ünnepi színpompa szeretetének is szerepe van). A bűnökkel kapcsolatosan is jóval lazább a viszonyulásmódjuk és egyáltalán nem sztresszeli őket a gyónás. Bűneiket sok esetben idegen, ismeretlen papoknak vallják meg, ezáltal elkerülve annak a lehetőségét, hogy egy parókián rendszeresen találkozhatnának a gyóntatójukkal.

A szexuális élet szigorúan tiltva van a böjt ideje alatt. Az egyház elvárásai szerint ortodox házastársaknak úgy kell együttélniük ilyenkor, mint testvéreknek. A nem házas nőktől és férfiktól egész évben elvárják az absztinenciát. A böjttel tehát szexuális kapcsolataik révén is megszeghetik a hívek. A húsevés korlátozásának tulajdonképpen az az egyik fő célja, hogy a testi szenvedélyeket megzabolázza és megakadályozza a paráznaságot.

A böjt szabályait önmagukban is nehéz betartani, de sok ortodox számára (főképp a szenvedélyes típusból) más megszorítások ezt is figyelembe kell venni a teljes naptári év során: például van, aki a zsidóktól származó ennyalótól fél, és szinte mindenki gyanakvó az idegen eredetű ennyalóval szemben. Ha semmiképpen nem bírják elkerülni az ilyen termékek fogyasztását, akkor megszóráják szentelt vízzel, hogy megtisztítsák a démonikus hatásoktól. Az ennyalóra vonatkozó megszorításokon kívül van egy egész sorozat fogyasztást korlátozó valamint a környező világgal való kommunikációt korlátozó tiltás. A TV, rádió, internet démoni erők forrásként jelenik meg, a hívekben félelmet keltő erkölcsi szennyeződést okozva. De a vonalkóddal ellátott bolti termékek vagy a külföldi utazásra feljogosító útlevél (zágrán pásszport) is démonikusként tűnik fel képzeletükben, következképpen kerülni kell a fogyasztásukat, valamint a legjobb nem igényelni ilyen útlevelet (esetleg helyi tartózkodásra feljogosító útlevelet sem) és otthon maradni. Fejlődőfélben volt terepmunkám alatt egy ortodox szubkultúra, amelynek tagjai (hívei) nem rendelkeztek útlevéllel (a személyinek megfelelő dokumentummal, tehát helyi regisztrációval sem), otthon szült és be nem jelentett, titokban tartott gyerekekkel, ilyenformán

megkerülve az állam egészségügyi ellátást és az oltságokat, amelyeket szintén ártalmasnak tekintenek (démoni hatásnak illetve a kódolás lehetőségének teszi ki képzeitek szerint a gyereket). E szubkultúra hívei tulajdonképpen szinte mindenkitől félnek, aki az általuk nem ritkán élő szentként tisztelt karizmatikus lelki atya körül megjelenő „duhovnája szemjé” (szellemi családhoz) tartozik. Az ilyenfajta ortodox hívek szerint a böjt megszegését nem az emberi gyengeség, hanem az erős démoni kísértés okozza (pl. ha egy férfi megszegedik a nagyböjt idején, az azért történik, mert szobájába látogat az ördög és meggyőzi, hogy sok alkoholt fogyasszon). A közösségen belül a világban jelenlevő Gonosszal kapcsolatos információk szájról szájra terjednek, azonban csak a megbízhatónak ítélt személyekkel osztják meg tudásukat. Talán érthető, hogy a helyi klérus tagjai közül ezekhez az ideákhoz legközelebb az ördögűző Germán atya áll.

A kifele mutatott vallásosság, a színlelés és a szovjet örökség: „a tettek által felfedett belső valóság praxisa” (Kharkhordin)

Elemzésem záró részében azokat az összefüggéseket vizsgálom, amelyek a Szerгиеv Poszad-i lakosok fogyasztási szokásai, erkölcsi álláspontjai, valamint a helyi piaci viszonyok közt állnak fenn. A Szovjetunió bukását követő gazdasági válság a legtöbb orosz állampolgárra erősen kihatott, beleértve a hívő ortodoxokat is. Sokan terepmunkám idején is nehéz anyagi körülmények között éltek, míg másoknak sikeres, jól jövedelmező vállalkozásaik voltak. A vallásos élet jellegzetes igényei befolyásolták a piaci kínálatot, megjelentek olyan termékek, amelyek a hívők számára készültek. Itt nem szeretnék kitérni olyan ipari mennyiségben termelt javakra, mint a gyertyák vagy a templom berendezéséhez szükséges tárgyi kellékek (amelyek nagy részét egész Oroszország számára a közeli szofrinói üzemben gyártják). Csupán néhány jellegzetes, terepmunkám ideje alatt megjelenő termékre térnék ki, mert fontos, előadásom kontextusába illeszkedő jelentést hordoznak. Ezek az ún. kompromisszumjavak, amelyeket az absztraktomban is említettem. Olyan élelmiszeripari termékekről van szó, amelyek a böjtös időszak tiltásai által létrehozott úrt hivatottak betölteni, ezáltal a kontinuitás illúzióját kelve a böjtös ételek szegényessége és a nem böjtös időszak gyönyörűséget keltő étkezései közt. Ilyen például a tojás és tej nélkül készülő torták, a böjtös csokoládé,

a szójatej, stb. A majonéz esete különösen érdekes, hiszen annyira divatos lett a terepmunkám idejére, mint az ételek ízét finomító, lágyító adalék (még levesekbe, pl. szoljánkába is tesznek). Ha kezdetben a böjtös majonéz nagyon ritka volt, mire terepmunkám véget ért, már minden poszadi boltban kapható lett. Mint minden kompromisszum-termék, ez is először a kolostorral szembeni egyes számú boltban jelent meg, majd terjedt a központi boltokban, és onnan a lakónegyedekbe.

De miért is tulajdonítok jelentőséget annak a ténynek, hogy az ortodox hívek igyekeznek ilyenfajta javakat beszerezni, és örömmel fogyasztják őket (és alávetik magukat az általuk keltett illúzióknak)? Bizonyára a szovjet időben, avagy a gazdasági válság alatt megtapasztalt nélkülözés is magyarázatként szolgálhat. Úgy tűnik azonban, valami sokkal fontosabbról is szó van, ami a kortárs vallásosság természetével és a szovjet korból átörökített moralitással és viselkedési mintákkal kapcsolatos. Amint Nancy Ries (1997) és mások megjegyezték, a forradalom előtti Oroszország forrásként szolgált egy új, szovjet-ellenes identitás felépítéséhez. Ezt nagyon jól illusztrálja a kommunista pártból való tömeges kilépés 1990 körül, és szinte ezzel egyidejűleg ugyanazon személyeknek az ortodox egyházközösségekbe való beépülése (vö. szenvedélyes hívők); „olyan volt ez, mintha egyik napról a másikra hirtelen lecserélték volna kitűzőiket” (Ries 1997:176.). Terepmunkám során azt tapasztaltam, hogy a hajdani pártvezérek manapság a legextrémebb szenvedélyes hívők. Nyilvánvalóan arról van szó, hogy a kommunista rezsim régi híveinek új hiedelemrendszerre van szükségük, és a vallás ezt a szerepet kiválóan betölti. A kommunista földi mennyország képzetét fölváltotta az ortodox másvilág képzet (a hívek erre készülve élik a túlviláginál jóval jelentéktelenebbnek tekintett életüket). Ha a szovjet időben az emberek egy majdani földi paradicsom reményében túrtak el szenvedést, az ortodox keresztényeknek a túlvilági élet reményében kell lemondaniuk a világ (elérhető) élvezeteiről. Hogy a hívő életében milyen mértékben keveredhetnek a keresztényi és a világi elemek, az minden történelmi korban újraértelmeződik. Terepmunkám során azt tapasztaltam, hogy ebben dönthet a személy, vagy a lelki atya (többnyire ő dönt; a szenvedélyes hívek esetében többnyire a pap dönt).

A kollektív gazdaságról írott könyvében Kharkhordin megjegyzi, hogy a forradalom előtti radikálisoknak, majd később a bolsevikeknek már

egyáltalán nem volt szükségük gyónásra vagy magukba tekintésre, mikor „önmagukon dolgoztak” (“working on oneself”). A hitük kifejezésére hivatott cselekedeteiket erős önkontroll jellemezte, és ez a kontroll fejezte ki egy magasabb lelkiismeret meglétét. Az ilyenfajta hitet kifejező cselekedetek elemzése által ismerte meg az egyén önmagát. A forradalmi radikálisok, és később a bolsevikek közt „A control of acts through which faith was allegedly expressed became the way to assure the possession of a higher Conscience, and analyzing these acts became the way to know oneself. Among revolutionary radicals, and later, among the Bolsheviks, one hardly any longer needed confession or introspection to know oneself. Once the Russian Revolution swept away or marginalized the strata that practiced these confessional techniques, it paved the way to an almost unchallenged hegemony of the practice of revelation by deeds” (Kharkhordin 1999:270).

Sokan megfigyelték a mai orosz ortodoxok vallásosságban a külsőségek jelentőségét. A templomban gyakran hallani olyan beszélgetéseket, amelyek főleg a neofiták megjelenésével, öltözködésével kapcsolatos túlzott figyelemről tanúskodnak. A külsín általában tökéletes, főleg a teológiai fakultáson tanuló majdani kórusvezető lányok körében, akik mind papokhoz szeretnének férjhez menni. De amint közelebbről tanulmányozni kezdjük ugyanazokat a híveket, azt láthatjuk, hogy ez a kifogástalan megjelenés nagyon hiányos vallásos ismereteket és kevésbé átélte, életükbe be nem épült dogmákat takar. Ortodoxként élni sok esetben (főleg a távolságtartó hívők esetében) egy hatalmas káprázat (félrevezetés) részének tűnik, ahhoz hasonlatosan, amit sokan megélték a szocializmus korában, amikor a politikai elvárásokhoz igyekeztek igazodni, a látásra vigyázva és csupán bensőséges viszonyaikban áruvalva el tulajdonképpeni érzelmeiket és nézeteiket. Ma a vallásosság a Nagy Színház, és teljesen más kérdés, hogy ezt ki-ki hogyan éli meg belülről. Ebben a színházban a politikusok és dúsgazdag üzletemberek is részt vesznek, vallási eseményeken való nyilvános szerepléseik által. A trendet sokan követik, de ez ritkán jár együtt az Én mély átváltozásával (7% esetében), és még a mélyen vallásosok esetében is előfordul a böjtös előírások megszegése, avagy a fent említett kompromisszum-javak fogyasztása. Mindannyiuk vallásos életét rengeteg kompromisszum jellemzi, egyfajta egyensúlyozás az egyházi elvárások, a vallásos én-ideálok, valamint a kortárs Oroszország kemény valósága között.

Felhasznált szakirodalom

- Caldwell, Melissa L. 2002 The Taste of Nationalism: Food Politics in Postsocialist Moscow. *Ethnos* (67)3:295-319.
- Dubin, Boris 2006 "Liogkoe vremia": massovoe pravoslavie v Rossii 1990–2000-h godov. In *Religioznye praktiki v sovremennoi Rossii: Sbornik statei*. Eds. Kathy Rousselet and Alexander Agadjanian. Novoe izdatelstvo, Moskva, 69-86.
- Egorievskii, Mark episkop, vikarii Moskovskoi eparhii (ed.) 2007 *Slovar' pravoslavnogo palomnika*. / Post/ Moskovskii Patriarhat. Palomniceskii Tsent. Moskva, 105-106.
- Goffman, Erving 1959 *The Presentation of Self in Everyday Life*. Doubleday Anchor Books, Doubleday & Company Inc. Garden City, New York.
- Humphrey, Caroline 2002 Creating a culture of Disillusionment: Consumption in Moscow, a Chronicle of Changing Times. In *The Unmaking of Soviet Life. Everyday Economies after Socialism*. Cornell University Press, Ithaca and London, 40-64.
- Kääriäinen, Kimmo – Furman, Dmitrii 2007 Religioznost' v Rossii v 90-e gg. XX – nachale XXI v. In *Novye tserkvi, starye veruiushchie – starye tserkvi, novye veruiushchie. Religia v postsovetskoi Rossii*. Eds. Kääriäinen, Kimmo – Furman, Dmitrii *Starye Tserkvi, Novye Veruiushchie*. Moskva – Sankt Peterburg, Letnii sad, 6-87.
- Kharkhordin, Oleg 1999 *The Collective and the Individual in Russia: a Study of Practices*. Berkeley: University of California Press.
- Kharkhordin, Oleg – Kovaleva, Anna 2009 Gradatsii blizosti v sovremennoi Rossiiskoi družbhe. In *Družbba. Ocherki po teorii praktik*. Ed. Oleg V. Kharkhordin. Izdatelstvo Evropeiskogo universiteta v Sankt Peterburg, 48-77.
- Kizenko, Nadieszda 2007 Written Confessions and the Construction of the Sacred Narrative. In *Sacred Stories. Religion and Spirituality in Modern Russia*. Ed. by Mark D. Steinberg and Heather J. Coleman. Indiana University Press, Bloomington and Indianapolis, 93-118.
- Komáromi, Tünde 2008 *In search of moral balance: conversion and church adherence inside the Russian Orthodox Church during the post-Soviet period*. Writing-up seminar presentation. MPI Halle/Salle, 20.10.2008.
- Komáromi, Tünde 2010. Religion and Secular Concepts of Evil in Contemporary Russia. In *Religion, Identity, Postsocialism*. The Halle Focus Group 2003–2010. Edited by Chris Hann. Max Planck Institute for Social Anthropology, Halle/Saale, Department II:103-106.
- Ries, Nancy 1997 *Russian Talk: Culture and Conversation During Perestroika*. Ithaca, Cornell University Press.
- Tarabukina, Arina Valerievna 2000 *Fol'klor i kul'tura pritserkovnogo kruga*. Dissertatsia na soiskanie uchionoi stepeni kandidata filologicheskikh nauk. Sankt Peterburg. http://www.ruthenia.ru/folktee/CYBERSTOL/books/Tarabukina/arina_tarabukina.html

ASZIMMETRIKUS ELLENFOGALMAK AZ ISZLÁM TÜKRÉBEN

Absztrakt

A tanulmány kosellecki mintára a kirekesztő gondolkodás sarokkövét, az ellenség-konstruálást járja körbe az iszlám tükrében.¹ Az aszimmetrikus ellenpárok esetében az önmeghatározás, ami mindig pozitív, az ellen nyelvi kifosztását jelenti. Releváns megközelítés a Kelet-Nyugat fogalompár vizsgálata, illetve ennek analógiájaként az iszlám által használt, *dár al-harb – dár al-izlám* ellenpár, mint univerzális jellegű fogalmak. Ez utóbbi kapcsán válaszol napjaink egyik égető problémájára, az európai menekült-migráns válság fontos kérdésére is: elhagyhatják-e a muszlimok az iszlám földjét? Valamint vizsgálja Carl Schmitt barát/ellenség teóriája alapján a terrorista és a szabadságharcos egymáshoz való viszonyát.

Abstract

This study presents the exclusionary thinking – how we construct enemies in the language – in the mirror of Islam, by Reinhart Koselleck. In the case of „asymmetric contra abstractions” the self-definition is positive and at the same time this always means the plunder of the enemy in language, like the pair of East – West or analogue with this *dar al-harb – dar al-Islam*. The study has answer for the important question of the European migrant crisis; can the Muslims leave the land of Islam? Besides construes the relationship with terrorist and freedom fighter by the theory friend/enemy of Carl Schmitt.

Reinhardt Koselleck híres munkájában, *Az aszimmetrikus ellenfogalmak történeti-politikai szemantikájában* a kirekesztő gondolkodás sarokkövét, az ellenség-konstruálást járja körbe. Három történeti példán keresztül vizsgálja a kérdést, a hellén-barbár, a keresztény-pogány és a felsőbbrendű em-

1 A tanulmány, a szerző doktori disszertációjának része. A disszertáció címe: *„Dzsiháid. Terrorizmus, vagy szabadságharc? A fogalom multidiszciplináris vizsgálata”* és a Budapesti Corvinus Egyetem Társadalmi Kommunikáció Doktori Iskolájában készült.

ber/alsóbbrendű ember duális kategória-párjaival.

A történelem során az emberiség, annak csoportjai mindig megnevezik magukat, közösségeiket ez által is definiálják. Gyakran az ellenség megnevezése adja az önmeghatározás alapját, azaz „mi nem vagyok”, ez a definiálás egyik, általában könnyebb módja. Ugyanakkor az aszimmetrikus ellenpárok esetében az önmeghatározás, ami mindig pozitív, az ellen nyelvi kifosztását jelenti, olyan értelemben, hogy automatikusan kizárja a sajátja jellemző pozitívumokból az idegent, neki csak a negatívumok maradnak. Így lesz a sajátból barát, az idegenből ellenség. Az emberiség gyakran élt, és él mind a mai napig a politikában és a mindennapokban is ilyen aszimmetrikus, egymást kirekesztő, kizáró, dichotóm ellenfogalmakkal, használatuk az ókortól végigvonul a történelmen. A téma szempontjából releváns megközelítés a Kelet-Nyugat fogalompár vizsgálata, illetve ennek analógiájaként az iszlám által használt felosztás, a *dár al-harb – dár al-izlám* ellenpár. Az analógia a kosellecki példákkal azért is „patkolt”, mert ő is univerzális jellegű fogalmakat boncolgatott, olyanokat, amik átfogják az egész emberiséget.

A Kelet-Nyugat aszimmetrikus ellenpár gyökerei a hellén-barbár fogalompárban is megtalálhatók. Az ókori görögök az idegent, az ellenségeiket, aki nem rendelkeztek olyan nemes szellemi és fizikai tulajdonságokkal, mint amiket maguknak tulajdonítottak a hellének, barbárnak nevezték. Ugyanakkor a kiterjedt kereskedelem, és a görög poliszok háborúi a keletről érkező perzsa hódítókkal mély nyomot hagytak a korabeli görögység kollektív tudatában, ezért a barbár és keleti ember konvergált egymással, és egymás szinonimái lettek. (Arisztotelész ebben a szellemben nevelte, készítette fel Nagy Sándort a keleti hadjáratára, a Perzsa Birodalom ellen).

Ha tovább megyünk a kosellecki példákon, akkor a keresztény-pogány ellenpárnál még közelebb jutunk a problémánkhoz. Ráadásul ebben az esetben ott rezonál a keresztény-muszlim pár, mint ellenfogalmak, és ez a definiálás, ha burkoltan is, de jelen van korunk retorikájában, kommunikációjában is. A keresztény Európának az első igazán intenzív és hosszan tartó érintkezése a Kelettel a kereszties hadjáratok voltak. Ebben az időben az európaiság, mint fogalom még csak formálódott,

de a hadjáratok kiváló lehetőséget biztosítottak a keresztény európai államoknak, hogy definiálják magukat. Így lett a barát keresztény, az ellenség pedig pogány. Akkoriban az ismert világ Európából, Ázsiából és Afrikából állt, és az európai kereszténység tudatában volt számbeli kisebbségének, hiszen azt pontosan tudták, hogy hol élnek a keresztények. Éppen ezért az általános felfogás az volt, hogy a világ nagyobb része pogány (ellenség), ami elsősorban az iszlámot jelentette, hiszen csak róluk volt ismeretük. Ennek megfelelően alakította ki Európa az iszlám világról, mint ellenségről azt a negatív képet, amit általánosságban mind a mai napig öriz.² A folyamat fonákja, hogy abban az időben az iszlám világ, a Kelet sokkal magasabb fejlettségi szinten állt, mint a Nyugat. Európára a feudális társadalmi berendezkedés, és agrárgazdálkodás volt a jellemző, míg a Kelet mozgatója a jól jövedelmező, kiterjedt és szerteágazó kereskedelem volt, ami sok utazást, a világ megismerését, és az ezzel járó nyitott gondolkodást jelentette (Simon 2009). Érthető hát a Nyugat frusztrációja a Kelet irányába, és az ebből eredő gondolkodás, ami a közel kétszáz évig tartó intenzív érintkezés, a kereszties hadjáratok végére sem oldódott fel, változott meg. A kereszties hadjáratok további társadalmi jellemzője, hogy a Nyugat kollektív tudatában erősebb nyomott hagyott, mint a korabeli muszlim világban, mert ezek a háborúk az akkori iszlám világ kiterjedéséhez, hatalmához, harcaihoz képest csak határmenti villongásnak számítottak. Jelentősége az iszlám világban csak az iszlám civilizáció hanyatlásával növekedett meg, de ez egy jóval későbbi korhoz, a gyarmatosítások korához kötődik, amikor fordult a helyzet, és már a muszlim világ napjainkig tartó frusztrációjáról beszélhetünk. Ezt az utólagos felértékelődés akkor válik világossá, ha megértjük, hogy az iszlám világ sok dologban eltérően gondolkodik, mint mi. Más a viszonyuk az időhöz, a történelemhez. Mivel az iszlám világban a vallás az élet minden mozzanatát áthatja, szabályozza, ezért a történelmi események is mindig hordoznak vallásos üzenetet. Ezek a megfelelő kontextusba helyezve aktivizálódnak, reflektálnak a muszlimok éppen aktuális problémáira, mint egy élő hagyomány. Ez főleg a krízisek idején nyer értelmet. Így kerül párhuzamba napjaink történelme a kereszties hadjáratokkal a muszlimok kollektív tudatában.

2 A teljes képhez hozzátartozik, hogy voltak a történelem során ellenpéldák is, pl. a romantika pozitív iszlám- és Kelet-képe.

Visszatérve az aszimmetrikus ellenfogalmakhoz, a Nyugat negatív, szemantikailag kifosztó Kelet-definiálása a történelem során nem változott. Egyrészt a kereszties háborúk idején kialakult szemléletet az Oszmán török európai hódítások tartósították, de a folyamat folytatódott akkor is, amikor Európa offenzívába ment át, és kezdetét vette a kolonizáció. Ekkor már rég nem beszélhetünk az iszlám világ, a Kelet gazdasági, kulturális fölényéről, a Nyugat minden téren átvette a vezetést. Innen datálódik a muszlimok jelenlévő frusztrációja. Annak ellenére, hogy a gyarmatosítások kora már lejárt, az iszlám gondolkodás szerint (és nemcsak szerintük) ez a folyamat, az iszlám világ gyarmatosítása még mind a mai napig tart, gazdasági, tudományos-technikai függés és kulturális elnyomás formájában.

Most nézzük meg mindezt a muszlimok szemszögéből. A *dár al-harb* és *dár al-islám* aszimmetrikus ellenfogalmak tökéletesen illenek a témához, mert egyetemes jellegüknel fogva bipolárisan osztják fel világunkat az iszlám szemszögéből, és a muszlimok kommunikációja, argumentációja szerint kapcsolódik a dzsihádd fogalmához. A fogalmak jóval Mohamed után keletkeztek egy olyan korban, amikor az iszlám hódítások az akkor ismert világ jelentős részére terjedtek ki. A *saría*, az iszlám előírásainak, jogrendszerének hosszú kialakulása során felmerült az igény az iszlám által uralt, illetve azon kívül eső területek jogi kategorizálására. A *dár al-islám*, szó szerint az iszlám háza, átvitt értelemben az iszlám világa, olyan területet jelöl, ami az iszlám fennhatósága alá esik. A muszlim interpretációban ez az öndefiníció, a saját, a barát kategóriája, ahol igazság és béke uralkodik. Ezzel ellentétes a *dár al-harb*, a háború világa, olyan terület, ami nem esik az iszlám fennhatósága alá, ellenséges viszonyban áll az iszlámmal, annak biztonságát, szabadságát fenyegeti, ezért ellene háborút lehet viselni. Ez az idegen, az ellenség definiálása. Fontos a „lehet” a mondatban. Arról van szó, hogy Mohamed halála után meginduló hódítások nagyon gyorsan, nagyon komoly sikereket hoztak. A korabeli muszlimok a szárazföldön félelmetes hadseregnek bizonyultak, mozgékony könnyűlovas taktikájuk, és a nehéz körülményekhez hozzászokott emberanyag nehezen talált legyőzőre. Ráadásul gyorsan és innovatív módon elsajátították a hajózást, és a tengeri hadviselésben is figyelemre méltó sikereket értek el. Ennek köszönhetően az ismert világ mindhárom földrészén jelentős hódításokat tudtak magukénak. Ezek a hadjáratok a zsákmányszerzés és a politikai terjeszkedés eszközei voltak, de joggal hihették

ugyanakkor azt is, hogy univerzális igényű vallásuk (ami hitük szerint a békét és az igazságot hozza el) az egész világon elterjed. A katonai sikerek azonban idővel megtorpantak Európában, Ázsiában és Afrikában egyaránt. Rá kellett jönniük, hogy az arab expanzió véges, nem lehet mindenütt háborút viselni. Ekkor jött létre a *dár al-szulh*, vagy másképp *dár al-ahd* kategória, ami a fegyverszünet világának felel meg. A fogalmat az egyik leghíresebb vallásjogtudós, as-Sáfii alkotta meg a IX. században. Ezáltal jogilag lehetővé vált az együttműködés a világ más területeivel anélkül, hogy háborúba bonyolódott volna a kalifátus. Gyakorlatilag ez egy jogi kibúvó arra az esetre, ha a muszlim állam erejét meghaladó katonai vállalkozás van kilátásban. A fegyverszünetet jogilag 10 évre lehet megkötni egy próféta hagyomány mintájára (hudajbái szerződés),³ ennél a pontnál azonban meg kell említeni, hogy nézeteltérés alakult ki az akkori kor nagy vallásjogtudósai által fémjelzett vallásjogi iskolák közt. Nevezetesen as-Sáfii szerint ez csak maximum tíz év lehet, míg a másik neves tudós, Abu Hanífa szerint ezt 10 évenként meg lehet hosszabbítani, ahogy azt az iszlám érdeke kívánja, mert a „...muszlimok érdekeit a béke jobban szolgálja, mint a háború...” (Abu Sulayman 1996:62).

Miért olyan fontosak ezek a megállapítások több mint ezer év múltával a muszlimoknak?

Valójában ezek nemcsak a muszlim, hanem a velük kapcsolatban lévő, mellettük élő, nem muszlim országoknak is szignifikánsak. Itt utalnunk kell a már fentebb említett eltérő muszlim gondolkodásra, a történelmi hagyományok tükrében. Az említett két tudóst az iszlám legnagyobb gondolkodói közt tartják számon, és a legnagyobb tisztelet övezi munkáikat mind a mai napig. Éppen ezért mértékadó a jogi véleményük napjainkban is, és ez fontos alapelv az iszlám országok nemzetközi kapcsolataiban. Lefordítva, egész egyszerűen arról van szó, hogy ez adott a múltban jogi alapot a muszlim országoknak a békés egymás mellett élésre a nem muszlim országokkal, és ismerve a muszlimok viszonyát múltjukhoz, ez napjainkban is hivatkozási alap (lehet), ha tradicionális módon, a *saría* felől közelítjük a kérdést. Az pedig egyáltalán nem mindegy, hogy melyik jogi álláspontot fogadja el a többség, a maximum 10 éveset, vagy azt, ami korlátlanul meghosszabbítható. Abu Hanífa véleményét osztotta Ibn Hanbal is, aki szintén a kor meghatározó jogtudósa volt, így ma is ez a jogi véle-

mény van érvényben, megteremtve a békés egymás mellett élés lehetőségét muszlimok és nem muszlimok közt, a *saría* szempontjából.

Ehhez a kérdéshez tartozik egy napjainkban is jelentős figyelmet igénylő folyamat, nevezetesen a muszlimok migrációja. Nem kevesebbről van szó, mint arról, hogy a muszlimok elhagyhatják-e az iszlám területét, migrálhatnak-e egy nem muszlim országba. Ezt a kérdést már nem lehet olyan egyértelműen levezetni a fenti megállapításból. A történelmi példák azt bizonyítják, ahol megszűnt a muszlim fennhatóság, onnan a muszlimok elvándoroltak, mert iszlám fennhatóságú területeken kell élniük, ahol az iszlám jog, a *saría* van érvényben. Ez a jelenség megfigyelhető a középkori Magyarországon is, a török hódoltság megszűntével. Csak-hogy napjaink megváltozott viszonyai mellett ezt a gyakorlatot nehéz fenntartani, és ez egy új kihívás elé állította az *ummát*. Végül az elfogadott gyakorlat az lett, hogy az iszlám engedélyezi a migrációt abban az esetben, ha az adott országban a muszlimok szabadon gyakorolhatják a vallásukat. Ezt azonban vallásjogilag alá is kellett támasztani, ezért korunk vallástudósai az *idzstihád*⁴ segítségével konstruáltak egy új kategóriát az ezredfordulón, ez lett a *dár al-daava*, azaz a misszió, vagy propaganda világa a hit szempontjából. Egyúttal pedig elvetették az iszlám világa/háború világa kettős felosztást, mondván, hogy ez a mai viszonyok közt túlhaladott. Ennek megfelelően a Nyugat-Európába kivándorolt muszlimok a *saría* szerint nem a *dár al-harb*, hanem a *dár al-daava* világában élnek. Ezt a jogi rendelkezést *fiqh al-akallijját*-nak, azaz muszlim kisebbségi jognak nevezik (Fishman 2006). A muszlimok migrációja mellett másik jelentős hozománya ennek a jogi értelmezésnek a hadi állapot, konkrétan a terrorizmus elvetése, mert ezáltal jogilag is oka-fogyottá vált, hisz megszűnt a *dár al-harb*, ahol háborút kell/lehet viselni a muszlimoknak.

Ez a praktika általánosan elfogadottá vált a muszlim világban, és a mérsékelt imámok köreiben. Kidolgozása két muszlim tudós nevéhez fűződik, Taha Dzsábir al-Alváni mellett közreműködött Juszuf Karadávi is, aki az iszlám egyik legnépszerűbb hitszónoka. Azonban, mint annyi mindenben, itt sincs teljes konszenzus, mert a radikális nézeteket képviselő muszlimok szerint mind a mai napig fennáll a *dár al-harb* – *dár al-islám* status quo, amit az általuk elkövetett terrorcselekmények igazolására fel is használnak. Tipikus példa erre

3 Mohamed 628-ban 10 éves fegyverszünetet kötött a vele akkor folyamatosan hadban álló mekkai vezetőkkel.

4 Önálló véleményalkotás, az iszlám vallásjogban kiemelt a fontossága.

napjainkban a DAIS/Iszlám Állam kommunikációja, ami nemcsak megtartotta az eredeti felosztást, de leszögezte, hogy csak az általa uralt területek jelentik a *dár al-iszlámot*, az összes többi *dár al-harb*.

Az ellenség és barát meghatározásához még egy gondolat. Carl Schmitt,⁵ a XX. század egyik jelentős gondolkodója *A politikai fogalma* című alapművében elemzi az ellenség–barát problémát, rámutatva arra, hogy a politika nem más, mint ennek a megkülönböztetése, mely legélesebben, kristálytisztán a háborúban nyer értelmet. Egy késői értekezésében, *A partizán elmélete* című munkájában (Schmitt 2000) pedig korunk háborúinak, az aszimmetrikus háborúknak tipikus ellenségképeivel foglalkozik. Megállapításait Szabó Márton adaptálta napjainkra *A láthatatlan ellenség* című dolgozatában (Szabó 2004). Akarva-akaratlanul a terrorista–szabadságharcos aszimmetrikus ellenfogalmakhoz jutunk el e munkák által, azzal a megkötéssel, hogy Koselleck fogalmi ellenpárjaival ellentétben itt nem egyetemes igényű ellenfogalomról van szó, hiszen nem az emberiséget osztja két embertípusra; sőt, egymással olykor konvergáló fogalmakkal dolgozunk, például ami a módszereket illeti. Mindkét csoport alkalmaz/hat azonos módszereket, és ideológiájuk közt is találhatunk átfedést. Csakhogy a célcsoport bipoláris, és még találunk néhány „részletet”, ami szembeállítja a fogalmakat. Nézzük ezeket részletesen.

A fogalmak vizsgálatakor szembeűnik, hogy a szakirodalom több kifejezést is használ, és az sem ritka hogy ezek keverednek egymással. Ebbe a fogalomkörbe tartozik az irreguláris harcos, a felkelő, a szabadságharcos, a partizán, a gerilla és a terrorista. Nem véletlenül maradt a felsorolás végére a terrorista, mert az „érezhetően” diszkordál a többitől. Ami első látásra közös bennük, hogy mindegyik fogalom önkéntes kategória, ami a morált minden esetben emeli, ez hatékonyságuk egyik alapja. (Ez a reguláris harcosról nem mindig mondható el, ráadásul ő mindig egy szigorú szabályrendszerben cselekszik, amiben az improvizációnak alig van tere, ez pedig a hatékonyság csökkenéséhez vezet). Emellett mindegyik fogalom beleillik az irreguláris harcos kategóriába. Az irreguláris harcos civilnek öltözik, nem hord egyenruhát, ellentétben a katonával, akinél az öltözék jelzés-értékű a társadalom felé, félreérthetlenné teszi viselőjének társadalmi pozícióját, nyilvánosság feletti hatalmát. A reguláris harcosnál (katona, rendőr etc.), ellentétben az irreguláris harcosal, a fegyverének viselése látható, és ez még jobban kiemeli, erősíti pozícióját.

5 Schmittől bővebben ld. Lilla 2005.

Ha végigvesszük a többi fogalom jelentését, látjuk, hogy a terrorista kivételével szinonimái egymásnak. A felkelő az elnyomó, vagy megszálló hatalom ellen, a szabadságharcos a szabadságért harcol. A gerilla a spanyol *guerra*, háború szó kicsinyítő képzős alakja, így kis háborút jelent. A kifejezés az 1808–1813 közötti spanyol szabadságharcból származik, amikor a spanyol nép több mint 200 egymástól többé-kevésbé független, kis, lokális háborúban harcolt Bonaparte Napóleon megszálló seregei ellen. A partizán jelentése az olasz *partigiano*, párttag, harcostárs szóból származik, ebből vált nemzetközivé. Az első partizán harcmodorról szóló mű egy német szerző, Johan von Ewald tollából származik 1785-ből, aki irreguláris harcosként végigharcolta Észak-Amerikában előbb a hétéves angol-francia gyarmati háborút (1756–1763), majd az amerikai függetlenségi háborút (1775–1783) is, és tapasztalatait rögzítette a *Treatise on Partisan Warfare* című könyvében. A másik figyelemre méltó olvasmány Vlagyimir Iljics Lenin *A partizánharc* című tanulmánya, melyben a új, tágabb szintre emeli a partizán fogalmát, a lokális harcból a nemzetközi osztályharc hadszíntérre, megteremtve ezáltal a partizán evolúcióját, az internacionalista hivatásos forradalmárt (Schmidt 2000), de ez már inkább egy új, önálló kategória.

A partizán és szinonimáinak jellemzői az irregularitás (és bizonyos értelemben az illegalitás), a politikai elkötelezettség (pártszimpatizáns, harcostárs), és emellett a harcászati mobilitás, a konspirációs készség, és ahogy Schmitt nevezi, a tellurikus karakter. Che Guevara azt írja, „a partizán a háború jezsuitája” (Che Guevara 2007:39), ezzel a rejtőzködő, konspiratív hadviselésre, éjszakai manőverekre etc. gondol, de Schmitt ezt tovább viszi, amikor aláhúzza a partizán politikai/katonai erő kifejtésének feltétlenségét. És itt van az egyik olyan pont, ahol a terrorista és a partizán/gerilla konvergál egymással. Mindkettőre jellemző a „jeszuita” harcmodor, és mindkettő képes szélsőséges módszereket alkalmazni. A partizán/gerilla ugyanakkor a tellurikus karakter miatt a saját harcának a jobbágya, röghöz kötött, mert a saját földjén harcol, azt védi, illetve ott akarja a jogait kivívni. Ez egyben az egyik erőssége is: a helyismeret. De nemcsak a környezet, a terepet ismeri, hanem ismeri annak lakosait, így élvezzi a nép támogatását is. Ez a legfontosabb, döntő tulajdonság, ami szembeállítja a terrorista a szabadságharcossal. A terroristának nem lehet valós tömegtámogatottsága, mert a tömeget támadja, azt terrorizálja, félemlíti meg. Érdemes belegondolni, hogy ez visszafelé is igaz: az a terrorcsoport, amelyik

tömegbázissal bír, nem terrorcsoport, bármit is állít róla a hatalom.

Ismét visszatérve az aszimmetrikus ellenfogalmakhoz, és leszűkítve a valóságot a háború, azon belül is az aszimmetrikus háború horizontjára, semelyik irreguláris harcos nem mondja magáról, hogy terrorista. Az öndefiníció mindig a pozitív kicsengésű szabadságharcos, az ellenség definíciója pedig a negatív kicsengésű, nyelviileg kifosztott terrorista.

Felhasznált szakirodalom

- Abdulhamid, Abu Sulayman 1996 *Nemzetközi kapcsolatok az iszlám nézetei szerint*. Miskolc, Aluakf Iszlám Alapítvány.
- Che Guevara, Ernesto 2007 *A gerillaharcos kézikönyve*. Budapest, Ulpius-ház.
- Fishman, Shammai 2006 *Fiqh al-Aqalliyat. A Legal Theory for Muslim Minorities*. Washington, Hudson Institute.
- Koselleck, Reinhart 1997 *Az aszimmetrikus ellenfogalmak történeti-politikai szemantikája*. Budapest, József Kiadó.
- Lilla, Mark 2005 *A zabolátlan értelem. Értelmiségek a politikában*. Budapest, Európa Könyvkiadó.
- Schmitt, Carl 2000 A partizán elmélete. In *A politikai fogalma*. Budapest, Pallas Stúdió.
- Simon Róbert 2009 *Islám kulturális lexikon*. Budapest, Corvina Kiadó.
- Szabó Márton 2001 A láthatatlan ellenség. *Kritika*, 12:8-12.



A. Gergely András
Ifjúság, életesemény több dimenzióban
Margón kívül – magyar ifjúságkutatás 2016

Rejtőzködő tudás, rejtjelzett adatok, kibeszélés, kármentés, generációs problematikák széles skálája – ez talán a most megjelent tanulmánykötet legélesebben kihangzó üzenete.¹ Átlapozásnyi tanulság, hogy lényegében végtelen számú megközelítési aspektus, szemléletmód, tematika, módszertani kísérlet, be- és rálátás kínál „tudást” arról: ki és mi ma „az ifjúság”, s mit hordoz korosztályi, életszakasz-beli, élethelyzeti, demográfiai, származási, rétegződési, fogyasztási, munkapiaci elhelyezkedési, oktatási és egyéb színtereken. Nem „úgy általában ifjúság”, hanem kifejezetten a magyarországi fiatalok volt itt a kutatások célpontja, de képbe kerül az európai felmérések némely anyaga, egy sor jeles hazai kutatás, számos összehasonlításra érdemes mutató, melyek a gazdasági erőforrások, a termékenység, a család- és gyermekvállalás, az egészségfelfogások, a fogyasztás, a vallás, a civil világban részvétel, a szabadidős tevékenységek, migráció, online színterek megannyi dimenzióját pontosítják. Tizenhárom tanulmány, huszonhárom szerző, pályakezdőtől nyugalmazott egyetemi docensig, genderkutatótól szociálpolitikusig, szabadidő-kutatótól rétegződés-módszertanossig megannyi változatban, akiket jobbra többedik (vagy állandósult) kutatási területként jellemez az ifjúsági és generációs témakör. Röviden tehát: négyszáz oldalon a most elérhető, legfrissebb és legautentikusabb összképet kapjuk a mai magyar ifjúságról. Az Olvasó rögtön tesztelheti is fantáziáját: mit lehet ennyi érdemi, magvas, kőkemény hivatkozási és módszertani adatsorokra épülten alátámasztott közlésről egy aprócska led fénykörébe emelve elmondani...?! Mi látszik át mindebből annak, aki nem módszertanos szakértő, nem érdektelen ügyintéző, nem aggódó nagymama vagy okoskodó bölcsész csupán, hanem társadalomtudományi érdeklődéssel veszi kezébe a kötetet? Milyen tónusra talál, mit olvashat-elemezhet ki e kötetből, melyben roppant szisztematikusan fölépített és igen árnyalt összképre lehet?

Átfogó válasz persze nem lehetséges, hisz ez is a kérdés céljától és szándékától, mélységétől és elértésétől függ, nem pedig a közlők szándékától.

¹ *Margón kívül – magyar ifjúságkutatás 2016. Tanulmánykötet.* Szerkesztette: Nagy Ádam. Excenter Kutatóközpont, Budapest. 408 oldal. www.real.mtak.hu/83478/1/Margon_kivul_web_u.pdf

Utóbbtól, s e rejtekező ellentmondást fel is mutatva, már a szerkesztő előszava is tartalmaz cseles jelzéseket és riasztó sugallatokat arról, van-e összkép, ismerhető-e ilyesmi „hivatalos” közlés formájában, s az adatbázisok, alapkutatások során fölhalmozódott ismeretanyag még kellőképpen érvényes-e, ha két évvel ezelőtti elemzésre épül, mely nem került ki az átláthatóság uniós kirakatába... „A kötet szerzői – miközben nem vitatják a ’hivatalos’ kötet szerzőinek szakmai és erkölcsi elkötelezettségét – a fent említett, a transzparencia körébe tartozó vizsaszasságokkal azonban nem vállalhattak közösséget. Autonóm értelmiségiként nem keretezte munkájukat sem hatalmi nyomás, sem szerkesztői utasítás, sem öncenzúra. S így talán már érthető, hogy miért adtuk a címet: ’Margón kívül’...” (6. old.).

A recenzens itt egy pillanatra elbizonytalanodik. Kap, vesz, vagy elér egy kötetet, mely önmagáról mint ifjúságkutatásról árulkodik címében, majd kiderül, hogy ez „nem az”..., de akkor hát melyik? Internetes alapkeresés nyomán egy azonos című kutatási adatbázis már valahol létezik, de nem hozzáférhető. Azaz mégis: a fennebb jelzett kötet címevel azonosan, ez első három találatban markánsan előugrik egy mutatós kiadvány lám:

Ezek a mai magyar fiatalok!

A Magyar Ifjúság Kutatás 2016 első eredményeinek készítői: (itt egy tisztes névsor)

Magyar Ifjúság Kutatás 2017 Új Nemzedék Központ, 2016. Székely Levente, Szabó Andrea szerkesztők, 2016. A kutatás megrendelője: Új Nemzedék Központ Nonprofit Kft. A kutatás készítője: Társadalomkutató Kft. ISBN 978-963-12-7965-8

www.ujnemzedek.hu/sites/default/files/magyar_ifjusag_2016_a4_web.pdf

www.ujnemzedek.hu/magyarifjusag2016 (rögtön vírussal jelentkezve a gépemben...)

A kiadványról kiderül, hogy Balog Zoltán emberi erőforrás miniszter és Novák Katalin államtitkár mosolygós köszöntőjével egy „Az ifjúságkutatás első eredményei. Ezek a mai fiatalok!” címmel színes és gazdagon illusztrált „anyag” készült, 52 oldalon, lényegében oldalanként fél oldalnyi képkel-ábrával, tizenhat színben nyomtatva, behízeltgő

„fiatal” portréfotókkal és situációs jópofiságokkal. Az új nemzedéki központ láthatóan annyiban nem profit-orientált, hogy ad a látványos kiadványra (megvenni hányan fogják vajon...? hisz évente más adatok érvényesek...! két év alatt ezernyi adat már nem bír semennyi validitással!), de megtudjuk a bevezetőből, hogy „*A kutatási adatokat látva van miért büszkének lenni a magyar fiatalokra*”... A kolofon rejtelméből az is kihámozható, hogy „A kutatás pénzügyi fedezetét az *Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program* és a *Komplex ifjúsági fejlesztések – új nemzedék újratöltve társadalomkutató* biztosította. A kutatás megrendelője: Új Nemzedék Központ Nonprofit Kft”, kivitelezője hat megnevezett kutató.

Mármost, ha a Tisztelt Olvasó eddig még nem vesztette el a fonalat, hadd segítsek...! Ugyancsak a forráshely(ek) keresése közben akadhunk még ugyanazon az első kereső-oldalon a fenti, Nagy Ádám szerkesztette kötetre, valamint egy *Magyar Ifjúság Kutatás 2016 Európai Ifjúsági Portál - Információk és lehetőségek az Európában élő fiatalok számára* csábos című „gyorsjelentésre”, mely arról informál, hogy „Az Emberi Erőforrások Minisztériumában már előkészület alatt áll a Stratégia a fiatalokért, amelyet nemsokára a kormány elé terjesztenek, és amelyhez alapot szolgáltathatnak az ifjúságkutatásban feltárt eredmények. A kutatást 2000 óta négyévente készítik mindig azonos módszertannal, tavaly nyolcezer magyarországi és - első alkalommal - négyezer határon túli 15-29 éves fiatal kérdeztek meg”.²

A világhálós adatbóklászás első oldalán már föllelhető a továbbiakban egy csinos levélváltás, melyben az itt „megolvasásra” szánt kötet szerkesztője, Dr. Nagy Ádám decens levélben felkéri az Új Nemzedék Központ Nonprofit Közhasznú Kft. vezetőjét a kutatási adatok kiadására: „Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.)

2 Gyorsjelentés

2017. február 13-án mutatták be a *Magyar Ifjúság 2016 kutatás gyorsjelentését*. A kutatás elsődleges célja a fiatalok helyzetének jobb megismerése, ami hozzájárul a tényeken alapuló ifjúságpolitika-alkotáshoz. https://europa.eu/youth/hu/news/49/42003_hu; valamint külön linken a soron kívül elérhető egész mű: http://www.ujnemzedek.hu/sites/default/files/magyar_ifjusag_2016_a4_web.pdf; mintegy közlésmódszertanilag is érdekes, hogy az európai weboldalon található link az Új Nemzedékhez vezet ugyancsak – az EU-nyilvános lapozó tehát a kirakatok tükörbeli kirakata.

28. § (1) bekezdése alapján a következő adatigénylést terjesztem elő...” /.../ „Felhívom szíves figyelmét, hogy a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság NAIH/2015/4710/2/V. számú állásfoglalásából következően a jelen adatigénylés az Infotv. 29. § (1b) bekezdése alapján nem tagadható meg”. Minthogy az adatok felvétele, majd rejtése, majd el-nem-érhető volta, majd ki-nem-adása elmentésben áll mind az uniós támogatásból megvalósuló kutatások, mind a hatályos törvényi szabályozás alapvető átláthatósági elvárásaival, az adatok nyilvános elérhetése, sőt nyilvánosság elé bocsátása köztudottan elemi követelmény. Ezeket félhivatalos levélben kérni már szinte szakmai nonszensz. Az „Új Nemzedék Központ Nonprofit Közhasznú Kft.” válasza (nem emberé, hanem intézményé!): „Az Ön által közérdekű adatigényléssel kért Magyar Ifjúság Kutatás 2016 magyarországi és határon túli adatbázisai, az ún. sav file-ok nem állnak Társaságunk rendelkezésére. Ezúton tájékoztatom, hogy az Info tv. 31. § alapján Ön, mint adatigénylő a közérdekű adat megismerése iránti igény elutasítása esetén bejelentéssel élhet és vizsgálatot kezdeményezhet a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál, vagy 30 napon belül az illetékes bírósághoz fordulhat jogorvoslatért”.³

A rövidre fogott közlés tehát azt közli: nem kapod meg, perelj be, ha tudsz...! A vállalkozás amúgy egy 417 millió forintos tőkeképeségű KFT-é, tevékenységi köre: „M.n.s. egyéb közösségi, társadalmi tevékenység”, évi három milliós árbevétellel, 183 munkatárssal. Hm..., ha ifjúságkutató volnék, biztos megfontoltan pereskednék velük...!

Az ifjúság állapotáról szóló adatok (jelzem: statisztikai adatsorok, lefuttatott programok eredményei, nem érzékeny információk ezek!) kiadásának, elérhetővé tételének illetően ócska krimibe illő változata – mi tagadás – nem elsősorban lehangolja, hanem alaposabb érdeklődésre serkenti a nyomozói érzékenységű olvasót. Nem lévén kellőképpen mélyen beavatott a módszertani kérdésekbe, talán az Olvasó megértését kérhetem azzal összefüggésben, hogy nem ugrok neki azonnal a két kiadvány adatsorai és következtetései közötti eltérések összehasonlító elemzésének... Sőt: már azért is, mert ekkora felhangoló után illő lenne a legapróbb szemléleti, adatkezelési, módszertani, értelmezési feltételeket is egyedileg, tanulmányonként feltárni és elemi kriti-

3 A részletek és teljes levelezési szöveganyag megtalálható itt: https://kimittud.atlatszo.hu/request/a_magyar_ifjusag_kutatas_2016_ad_3

kával körülvenni, kezdve a kutatás koncepciójától, a kérdezettek adataitól, a feldolgozás-módszertani szempontokról, az egymástól is eltérő témakörök (például a globális cselekvés, a médiafogyasztás vagy a vallási és európai identitás megítélésének kutatását illetően) feltárt adatsorokig. S már csak azért is mutatványt kellene adjak a kötetből, ne úgy tűnjön, mintha sikeredett volna hirtelenjében elfogódottá válnom a négyszáz oldalas kutatási összegzés iránt, szemben a mintegy húsz oldalnyi színes, nagybetűs szöveget tartalmazó kormányzati ismertetővel. Úgy vélem: aki társadalomkutatásra adja a fejét, nem árt, ha fölkészül ilyen külsődleges befolyások jelenlétére, hatására, sőt az erről szóló közlés veszélyes mivoltára is. Ide tartozik továbbá a vallomás: aki szociológiai vagy matematikai statisztikai előtanulmányai közben nem tapasztalja meg, hogy a „mit mivel?” hasonlított össze, középárányost veszünk vagy átlagot, alsó és felső szélső adatok eltéréseit vonjuk össze kettővel osztva-középárányosítva, vagy roppant mély módszertani árnyalatokba is belelátva a lehető legellentmondásosabb tényszámokat mikor nem elemezzük keletkezésük, átalakulásuk és jelentőségük szempontjából – az nemcsak kutatásra nem vállalkozhatna, de az eredmények ismertetésére még kevésbé. Magam ehhez nem értek igazán, de azt a választ, hogy „nem adom, mert nincs adatom” – a lehető legkevésbé sem gondolom elfogadhatónak. S ha ez a rejtett adatkincs nemcsak „magántulajdon” jelleget öltött, de kormányzati megrendelésre készülő propaganda-anyag lett, akkor nem lehetne uniós támogatással elkészíteni, s ha mégis, akkor viszont nyilvánossá kellene tenni minden normális jogértelmezés alapján.

Joggal szólhatna közbe az Olvasó: de bocsnát, ez most micsoda? Könyvismertetés, szakmai vita, blog-felület, feljelentés, árulkodás, indulatos esszé, vagy mi más?! Amiért a fentieket még a folytatás előtt meg kellett fogalmazni, nem más, mint két-három-négy kortünet, időszakos jelenség. Ezek egyike a kormányzati „felhatalmazásra” hivatkozó intézkedési gőg, zsarnoki lekezelés és jogszerűsége hivatkozó indolencia. A másik a formális, „demokratikus” (vagy „illiberális”) közvélemény-feltárási látszat, amely az uniós támogatások, a feltáró tevékenység elvégzése, a jövő nemzedékeinek problémáit még időben észlelni képes elhivatottság látszatokba fulladása, a drámai társadalmi adatok fényes sikerpropagandává adjusztálása. Tán egy harmadik az „úgyis én vagyok az erősebb...”, pereld ki belőlem, ha nagyon akarod...!” édeskés vérfarkas stílu-

s, mely csupán a több sorba szőtt „mi közöd...!?” kérdést helyettesíti, azt viszont perfektül. Tán egy további kérdéskört is megérne, mi az, ami közérdekű, mi az, ami információ, mi az, ami közpénzből elvégzett kutatási adat lehetne, s amelynek ezek után pontosan annyi a hitele, amennyi ebbe a vizsautasító mondatba szorult. S lehet, végső soron még a kutatók felé is elágazik a kérdések másik fele: kik azok, akik „lekérdezték”, „iteratív súlyozással” vagy „véletlen valószínűségi mintavétellel” kiválasztották, lefutatták, begyűjtötték, megvitatták, átadták, szerkesztették, lektorálták, kötetforma megjelenítésre alkalmasnak titulálták, nevüket adták hozzá, fölverték az illetményüket, s mosolyognak továbbra is a szakmai pályán, ahol (talán) már csak ennek és ilyesmiknek megfelelő rangjuk, presztízszük marad ezután.⁴ A miniszter meg elsavanyodik, lemond, aztán visszavonul ígéhirdetőnek, ahol már e lelkes kiadvány gondnokaként is biztosan megfelelő hites helye lesz, s nemcsak az lesz átélhetővé, hogy „van miért büszkének lenni a magyar fiatalokra”, hanem a fiatalok is átélhetik: van miért büszkének lenni a miniszterre, a kormánypropagandára, de tán a pragmatikusan politikus tónusú református lelkiiségre magára is...

Úgy érzem, „Apapírrasokatír” típusként talán segíthetek Misi Mókusoknak megtalálni azt az örökké termő csodafát, melyet Tersánszky Józsi Jenő fundált ki egykoron a mélységes mélyen titkos titkok megismerésének eszközeként, s formált regényes bölcs személyiséggé. Ami éppenséggel az ifjúságot mint jövő mókusok nagy generációját illeti, ennél azért több székszis lakozik pillantásomban. A kötet nemcsak arra szolgál bizonyosságul, mennyire nem fér(het) bele valódi nemzedék-kutatás egy színes-lapozós-mosolygós propaganda-anyagba, de még e négyszáz oldalba sem, hanem több rétegben

4 Igaz: ahogy az adatok „nem álltak rendelkezésre” (csak szép színes közlésre...!), és átadásuk nem volt lehetséges-kívánatos, úgy a tudományos kft. „emberi erőforrás”-támogatottsága, pénzügyi kistafirozottsága sem lehet szimpla garancia arra, hogy a kutatókat („csak”) megvették, mint ahogyan arra sem, ha anonimitást ígértek, majd mintegy véletlenül mégis feltüntették a rangos szakemberek névsorát egy jóváhagyásukkal nem okvetlenül találkozó propagandafüzetben... De erről inkább ne többet...! A lehetséges kontrasztot bárki megfigyelheti, ha a magyar ifjúság mibenlétének kutatási lehetőségét összeveti még az ugyancsak Székely Levente szerkesztette kötettel, íme itt: <http://kutatopont.hu/files/2018/07/magyarifialatok.pdf>

arra is árnyalt árnyképet nyújt, amire a kormányzati propaganda már kitérni sem akarna. Olvasóként nem igazán hiszek abban, hogy egy könyv nincs hatással olvasóira... – de kritikai szemléletű kutatóként viszont abban sem hiszek, hogy a könyvek olvasói ne lennének (vissza)hatással a Szerzőkre. Egy recenzió viszont nem lehet csakis kritikai, hisz tájolnia, ismertetnie, olvastatnia is kell – így hát a továbbiakban feledésbe menni hagyom a kötet készülését és nyilvánosságának kérdését, hogy a nyilvánossá tett ismeretanyagból legalább halovány sejtelmeket földidézzenek...

A könyv tehát szándékait tekintve „egy olyan ifjúságkutatás adatainak autonóm értelmezését tartalmazza, amely 2016-ban került felvételre és rendezési körülmények között került volna közzétételre is. A kötetbeli 13 fejezetben igyekeztünk teljes képet adni: az ifjúságkutatások jól megszokott, klasszikus sorrendjét követi, így végigveszi a demográfiai szerkezet, származó család, a családalapítás-gyerekvállalás, a társadalmi rétegződés, az oktatási és munkaerőpiaci státusz és életút aspektusait. Áttekinti a gazdasági erőforrások, az egészségvilág, a fogyasztás és az online lét sajátosságait, az identitás és önkép, értékrendszer, a szabadidős tér jellegzetességeit, továbbá beszél a generációs problémátrékről, a migráció és az ifjúságügy, valamint a civil világ specialitásairól” – derül ki a háttoldali szövegből és az előszóból. Utóbbi e körvonalak jelzése és az ezredforduló óta megvalósuló nagymintás ifjúságkutatási program (8000 fős mintavétel a 15-29 éves korcsoport helyzetváltozását négy évenként követő adatgyűjtés) alapján alkalmas eszköznél bizonyult arra, hogy az önállósodástól a felnőtté válás nyilvánvaló kezdeteiig fontos életesemények, jövőképek, esélyek és kilátások fogalmairól ugyanolyan adatokat nyerhessenek, mint korábban, s ezek akkor összehasonlíthatókká is válhatnak. A 2016-os kutatási adatok 2018-ig el-nem-érhető bázisa tehát nem szolgálhatott ezúttal tényleges alapként, ugyanakkor a kötet Szerzői következetesen a *Magyar Ifjúság Kutatás 2016-t* tekintik hivatkozási alapnak, amellyel is, hogy az egyes írásokban alkalmasint eltérő módszertani keretek, össze nem simított metodikák, konvencionális fogalomhasználat vagy ennek verziói kapnak hangot, s a gondolkodási perspektívák kutatói újrafogalmazásához is szükség van a fiatalok élethelyzetére reflektáló kutatók személyes hangjára, az összhangok keresésére szintúgy. A kötet-szerkesztő Nagy Ádám az előszóban nemcsak a „margón kívül” helyzetét igyekezett megfogalmazni, hanem a kutatók, „az írástudó felelősségét” is.

Az egyes szerzői tanulmányokat (jelzem meg erősítésként: a kötet nem átfogó, mindenre kiterjedő „statisztikai” opusz, hanem tanulmánykötet, ennek minden velejárójával, eltérő aspektusokkal, önállóan kijelölt horizonttal és témakapcsolatokkal, melyeket kézenfekvően nem fogok tudni mind bemutatni, csupán néhány tézist próbálok kiemelni) Gregor Anikó vezeti be *A hazai ifjúság demográfiai jellemzői és az azt alakító tényezők* kérdéseivel. Az amúgy módszertani alapkérdésekkel, feminizmussal és a társadalmi nemek főbb kérdéskörével foglalkozó egyetemi tanár itt azzal kezdi okfejtéseit, hogy földidézi az ifjúságkutatás bevezető ismereteinek, a „hányan vannak, hol élnek, bizonyos tulajdonságok mellett milyen az összetételük, hány éves korukban és hány gyermeket (nem) vállalnak”, avagy együttélési formáinak kulcstémáit, meg mindezek időbeli változásait fókuszba emelő, tájékoztató népességstatisztikai megközelítéseket, népesedéspolitikai elveket vagy elméleteket – viszont saját feladatának nem adatszertű közlést tekint csupán, hanem a demográfiai mezők alakulásának miértjeit, az érdekek körét, s azt is, kinek mire jó az, ha minderről információkkal rendelkezik. Földidézi szociológus elődök áttekintő szempontjaiból is azt a kérdést: „ki kérdez, amikor a demográfus kérdez..., mire kérdez és miért kérdezi meg egyáltalán?”, s amikor válaszol, akkor az állampolgár vagy az állam nézőpontjából teszi ezt? Mert azok a hatalmi mechanizmusok, amelyek a népességfelügyeletből, az egyéneket biológiai kontroll alatt tartó szemléletmódból erednek, olyan „biopolitikát és az abban megtestesülő politikai tudást” hívják életre, amelyek a klasszikus demográfiai elemzéseket egy epidemiológiai vagy épp biológiai tudományterület funkcionista feltevéseit követve befolyással legyenek a fiatalok céljaira, népesség-fogalmaira is (7-8. old.).

Gregor szerint a 2016-os kutatás e nyitó fejezete nemcsak a fiatalság demográfiai jellemzőiről szóló kísérlet, de attitűdvizsgálatra is alkalmas, mely saját életközegükben tekinti át a demográfiai magatartásokat, hierarchikus egyenlőtlenségeket, társas struktúrában elfoglalt helyet és életesély-perspektívákat is, melyek viselkedésteremtő mechanizmusok egyúttal a magyar újkapitalizmusban. Ehhez a hosszú időtávú összehasonlító folyamatképek, trendek átlátása is szükséges, mögöttük a struktúrák és az intézményes mechanizmusok, szabályok értelmezési mezőivel, globális összetevőkkel, narratívákkal és az egyénes helyét értelmezési keretben megélt narratívákhoz kapcsoló hatásokkal (pl. házassági vagy más együttélési formák, hátrányos helyzetek

mintázatai, az autonómia-igények köre, az értékrendi változások, stabil vagy változó indikátorok, anyagi függések, instabilitás és szegénység is). Ezek ugyanis, ha sokáig fennmaradnak, köréjük még diskurzusokat építő hatások, sőt értékrendek is kialakulhatnak, így kulturális beállítódássá lesznek, melyet azután a környezet viselkedés-tulajdonító eredményűnek lát majd (8-9. old.). Írása további részében jelzi az utóbbi négy év „második demográfiai átmenet” jelenségéhez kapcsolódó tapasztalatokat: nőtt a házasságkötések száma és stagnál az esküvő idején betöltött átlagéletkor – ebben persze az eltérő háttérű csoportok másként-másként érintettek. Alapkérdés, hogy lehet-e bármilyen folyamatból fölismerhető trendre következtetni. Ha például retradicionizáció áll a háttérben és így változik az értékrend, az más, mintha gazdasági gyökerei erősödnek, a népesedési döntések ugyanakkor állami hitelpolitikával és kampányokkal is összefüggnek, sőt a finansiális keretek átalakításával, a források újraelosztásának a szegényektől a gazdagok felé irányuló presszióval, stb. (10. old.). Lehet azután sokféle oka annak, hogy a férfiak első házasságkötési évszámának átlaga 32, a nőké 30 év fölé futott (13-16. old.), lehet a válások számának relatív csökkenésében mögöttes okként az anyagi függőséget, a növekvő individualizációt is megnevezni, de a gyerekszületés, otthonteremtés, abortuszok, banki kölcsönök, térbeli mozgások ugyanúgy jelen vannak a mutatókban, mint a kapcsolattartások távolsága (23. old.), és hasonló háttér-tényezők az iskolázottság mutatói, a szülői támogatás vagy lakhatás szempontjai, az élettársi viszonyok sokszínűvé válása és arány-növekedése, a gyermekszám és jövőkép, életkilátások és bizonytalanságok jellemzői (23-33. old.).

A tanulmányok sorát e demográfiai sorskérdésekkel folytatja Diósi Pál *Családalapítás és gyerekvállalás* című dolgozatával, melynek elméleti bevezetője Erikson, Freud és mások, később a szociálpszichológia aktuális felismerései alapján tekinti át a fiatal mint személyiség lehetőségeit, kísérletezési korszakát, öntesztelő magatartását, barátsági és társkapcsolati kísérleteit, a képességek és tulajdonságok együttesébe illeszkedő környezeti elvárásokat, személyességet és konfliktuskezelési rutint, miközben a szülőkről leválás és párkeresés tipikus válsághelyzeit át kell alakítania életviteli tervek, értelmezési gyakorlattá, a tartós kapcsolatokra berendezkedés vagy ennek tervezése, s minden ilyenmi családi hálóval, tagoltságban elfoglalt helyvel, a házasságpártiak és a tartózkodók arányszámaival,

eltérő nemi irányultságok mintegy négy százalékos körvonalazásával, a gyermektervezés életkori momentumainak korfán följebb tolódásával összefüggő kérdésekkel együtt is (36-48. old.). A „boldogulás-tervek” és tanulási projektek összefüggései újabb dimenziókkal kecsegtetnek, a fiatalok háromnegyed része új gyermeket egyáltalán nem szeretne három éven belül (legalább fele arányban jövedelmi és lakhatási okok miatt), de „mondhatjuk azt, hogy a magyar fiatalok domináns többsége nem él tartós párkapcsolatban”, s akik mégis, azok is inkább az együttélést választják, mintsem a házasságot, mert nem látják biztosnak a pártalálást, így „a 30 év alatti ifjak döntően egy gyereket nevelnek”, s ebben a lakás+anyagok kritériumai (életre szóló döntések lévén) „jobban befolyásolják a terveket, mint a kormányzati ciklusokra érvényes népesedéspolitikai elhatározások”, melyek gyakori változásai bizalmatlanságot szülnek (49-52. old.).

A kötet e struktúra-alkotó komponensekkel leírható íve, mely a születéstől a családalapításon át a gyermekvállalás és a jövőképek adatain át a perspektívák tervezése felé vezet, árnyaltan egészül ki Széll Krisztián és Nagy Ádám *Oktatási helyzetkép: iskolai életutak, tervek és lehetőségek* című tanulmányával (54-97. old.), akik kellő eréllyel aláhúzzák a fiatal generációk helyzetében az iskolarendszer szelekciós hatásait és minőségi-eredményességi komponenseit, valamint a méltányosság kérdését, mely mint tudástőke, teljesítmény-mutató és társadalmi víziókat tápláló faktor bizony jelentősen függ az ismeretek és erőfeszítések, képességek és iskolai életutak származási háttérével, valamint a kulturális tőkefajttákkal, a kultúra család-meghatározta erőforrásaival és a mobilitás esélyeire, fölemelkedésre gyakorolt hatásaival is. Elméleti háttérként kiemelik az esélyegyenlőtlenségek okaira, formáira tekintő modelleket (deficitmodell, szegregációmodell, látens diszkrimináció modellje és egyéb szelekciós hatásaik), a hátrányos helyzetek kulturálisan meghatározott paraméterei (pl. nevelési-oktatási, esélyegyenlőség-biztosítási, pedagógiai kompenzációs, stb.) által befolyásolt intenzív hatások személyre és társadalmi kapcsolataira nyomást gyakoroló mivoltát, az életésélyek alakulási útvonalait, a boldogulási és méltányossági feltételek hatását, az oktatási eredményesség vagy a nemzetközi tanulói-teljesítménymérési mutatók okait és ezek negatív irányba fordulását, az alacsonyabb státuszúak egyedi feltörekvései, a kulturális mobilitás és az individualizálódott életutak modelljeit kulturális tőkeképeség és távolság szempontjából. Első körben a fiatalok helyzetében e hatások tu-

dástársadalmi esélyeit, az „oktatási expanzió és az iskolázottság” adatait, valamint a továbbtanulási tervek életút-választásra kiható tendenciáit veszik elemzésük tárgyaként, majd az életút meghatározó momentumai közül a tanulás és a továbbtanulási szándék jelenlétét, rétegződési tagolódását és a serkentő hatások meglétét (vagy hazánkban inkább fokozódó hiányát) veszik szemügyre, végül a marginális helyzetű, iskolarendszert korán elhagyó, általános iskolai ismeretekkel sem kellőképpen felszerelkezett munkaerőpiaci szereplőket vizsgálják, köztük is a roma fiatalok esélyeit emelve ki (55-67. old.). Fontos momentumra hívják föl a figyelmet: az oktatási részvétel adatai 2008-ban még azt mutatták, hogy a fiatal korosztályba tartozók csaknem minden harmadik egyede résztvett valamilyen oktatásban-képzésben, ez 2016-ra egyötöd arányra esett vissza, tehát oktatási expanzió van ugyan a formális adatokban, de megtorpant a valóságban. Ugyanakkor a felnőttek életpályájában bekövetkező komponensek (tanulás, átképzések állandósulása), valamint a fiatalok munka melletti tanulása ugyancsak e célok értelmében hat, viszont 2004–2008 között a fiatalok fele, 2012–2016 között már csak harmada szeretett volna továbbtanulni, és az erről szóló adatokban 2004-ben még a tanuló fiatalok harvan százaléka tervezett továbbtanulást, ez 2016-ban visszacsúszott örvenre. Kétségtelenül megjelennek az oktatási piacon olyan társadalmi csoportok is, melyek számára korábban zártak voltak a kapuk, de a ma is egyre inkább szelektív iskolarendszer szűkíti a felfelé mozgást, a piacképes képzettség és főleg a műveltség megszerzésének esélyeit. Súlyosbodik az arány a képzési mutatók szerint a szakmunkás továbbtanulás terén, s még jobban a községekben, ennél is jobban a munka és kikapcsolódás időarányainak eltolódásában, a megélhetés kényszereinek keményedéseiben, a marginalizáltak körében is, így a 2012-höz viszonyított 2016-os eredmények egyre inkább mutatják, hogy kettészakad a társadalom, a közép- és felsőfok elérése kiváltsággá töpörödik, a származási hatásoknak és kulturális mobilitásoknak a kulturális tőkefelhalmozás felé vezető útjai életúthosszan rányomják bélyegüket az egyedi sorsokra és korosztályi pozíciókra (85-92. old.).

A jól kimunkált és szakirodalommal gazdagon ellátott tanulmány tematikai folytatása is a foglalkoztatás, munkapiaci perspektívák terén mutatózó jelentéstartalmak terére vezet. Bene Viktória – Krémer Balázs – Pintye Zsolt *A 15-29 éves korosztály foglalkoztatásáról és munkaerőpiaci perspektíváiról – a Magyar Ifjúság Kutatás 2016 adatainak tükrében*

címen a Magyar Ifjúság Kutatás 2016 adataira épít, de talán elsőként hangsúlyozza e kötetben a súlyos hiányérzetet, a „hivatalos” adatkezelők két éves szilenciumát, minek következtében idén lehetett csak hozzáférni az akkori adatfelvétel anyagához. Emiatt, és a hozzáférhető más adminisztratív közlések (KSH, szakhatóságok, stb.) számottevően eltérő adatai okán írásuk vállaltan nemcsak a munkaerőpiac szűkebb szegmensében, hanem a foglalkoztatás „kemény” adataihoz képest is inkább a kiegészítő jelentéstartalmak (és megbízható saját kontroll) alatt levonható következtetéseket tartalmaz a MIK 2016-ra reflektáltatva. Írásuk első részében „a munkaközgazdászok elemzéseire építve az elmúlt évtized időrendben megfigyelhető trendjeit és tendenciáit”, ellentmondásos változásait igyekeznek körülírni, ezek ugyanis önmagukban is meghatározónak tűnnek a fiatalok munkaerőpiaci helyzetére, sőt, mindezen „ellentmondásokkal terhelt és a közgondolkodásban nem beérett ismereteket visszatükröző” hatásokat nemcsak a fiatalokra, hanem az egész társadalomra kiható elbizonytalanodásaként fogják föl. Kitérnek az adatforrások problémáira, a KSH-felvételek hitelességi kérdéseire, a foglalkoztatottak arányában jelentkező adattorzulások és eltérések gondjaira, a nemek közötti arányok és a szakmunkás végzettségük irreálisan magasra kalkulált elhelyezkedési arányainak kérdéskörére is. Ismertetik a fiatalok munkaerőpiaci helyének trendjeit az évtized közepén, a belépési és foglalkoztatottsági mutatók állását, a javuló trendeket a nem egyértelműen növekvő foglalkoztatás terén, de a fiatalabbak körében a romló esélyek trendjeit, valamint a közép- és felsőoktatásban részvétel komolyabb csökkenését is mint „rossz hírt” közlik (lásd tankötelezettség életkori határának levitele, a továbbképzési esélyek romlása, az alacsony végzettséggel már nem elérhető elhelyezkedési piac szűkülése és visszahatása az iskolaelhagyás, a korai pénzkeresés kényszere, „az átfogó foglalkoztatásbővülés” átlagos mutatóinak romlása, stb. értelmezése). A közmunkába kényszerülés és a bérhátrányok, a Norvégiától Brazíliáig térképre rajzolható foglalkoztatási/végzettségi mutató-romlás jelenleg középszintre helyezi a magyar munkaerőpiaci állapotot, de a lejtőn nem felfelé, a jól képzettség, hanem lefelé, a nyelvtudás nélküli, külföldre menni képtelen, vállalkozni esélytelen, a hazai strukturális feszültségekbe belesenyvedő fiatal (és kortárs) munkaerőpiaci tömegek felé sodródásunk éppúgy kimutatható lesz, egyben némi magyarázat is a párhuzamosan jelentkező foglalkozásbővítés és munkaerőhiány kérdéseire, a privilegi-

zált szakmákra és a gyengélkedő érvekkel képviselt bérelőnyökre (98-108. old.). A munkanélküliségi tapasztalatok, az országos megyei átlagok mutatói, a községi és városi fiatalok esélyeinek alakulása, a főváros telítettsége és ehhez kapcsolódóan az összehasonlító tapasztalat egy „újfajta ifjúsági életstratégia” kialakulása képében is terítékre kerül, melyben a munkapiaci és iskolázottsági „szabályozási környezetbe nem illeszkedő 'patchwork' életstratégia” hatása mutatkozik, „amely számos fiatal számára a kutya-bérsétáltatástól a 'cyber-nomád' pénzkeresetig különféle kombinációkban megélhetést nyújt”, mint „nemcsak létező realitás, hanem egyenesen kívánatos fejlődés is. A fiatalok ugyanis különféle szituációkban és funkciókban kipróbálhatják magukat, ami jobb alkalmazkodási készségekkel és attitűdökkel ruházza fel őket egy bonyolultan változó világban való tájékozódásra és boldogulásra” (122. old.). A munkaút-történet és szubjektív megítélései, a munkanélküliség és munka nélkülség különbségei, a regisztrált munkanélküliek végzettség, nem és családi-környezeti késztetéseinek különbségei egyfajta „pályát-nem-kezdő” életvitel kialakításához segítenek hozzá, az alkalmi, az atipikus, a zsebbe-fizetős tevékenységek felé sorolódást idézik elő, a „jó munkát” és rugalmas munkaidőt értékrendileg is szembeállítva az „érdem és teljesítmény” alapú gazdasággal. De, mintegy a hozott és örökölt sajátosságok otthonról meghatározó hagyományával szemben, egyre csökken a családi kapcsolatok és biztos háttér esélye, s így ez a „fatalizmus”, a kiszámíthatatlan piaci szereplés is hozzájárul a korosztályra jellemző elbizonytalanodáshoz – ebből fakadóan pedig a kutatót a tények, körülmények, értékek, értelmezések, elvárások és kívánságok párhuzamos kalkulálására készíti szükségyszerűen. A dolgozat mintegy végkicsengéseként a fiatalokra jellegadóan megfogalmazható esély- és bizalomhiány nem szándékolt, de mindenképpen izgalmasan árulkodó párhuzammal zárul: az elemzők egyike, Krémer Balázs személyes elemzésével arról, miért is térnek el a KSH adatai, miképpen születhetett meg a bennragadt 2016-os adatsorokból az „Ezek a fiatalok” közlemény, s egészében mivel is emlékeztet mindez a rosszabb múltra, mint az szükséges lenne (151-152. old.). Mert hát „A MIK 2016 előzetes tájékoztatása nyilván nem a '60-as-'70-es évek áporodott levegőjű nyilvánosságára akart utalni az 'ezek a fiatalok' címadással, de a cím így is érthető: ezek a fiatalok, a rock zsörtölődő, protest generációjához hasonlóan, már megint sokkal nagyobb kételyekkel fogadják a politikai propagandában rózsaszínre fes-

tett 'valóságot' annál, mint amennyire az idősebbek jobban tudnak azzal azonosulni. Igen, az 'ezek a fiatalok', az némi párhuzamosságot vet fel a MIK 2016 mai, és az Ifjúsági Park akkori bezárása közé”.

Az aggályos párhuzamok mintegy ráadás-illusztrációjaként világol itt Hajdu Miklós *Kockázati magatartások és szexualitás a magyar fiatalok körében* című dolgozata (154-177. old.), melyben „az egészséghez és egészségtudatossághoz kapcsolódó” két elemzési területet vizsgál meg a szerző, illusztrálva azt, miként befolyásolják ezek a fiatalok jövőjét, potenciális munkavállaló és szülő mivoltukból várhatóan következő demográfiai folyamatait: az egészségügyi ellátórendszer terheltségén túl is lényeges az ifjúság jövőképe, kilátásainak alakulása, ezen belül is a kockázati magatartások elterjedtség és attitűd-mintája, másrészt a szexualitáshoz köthető élmények-vélemények köre, melyek szenvedélyekként és egészséget romboló viselkedésekként jelen vannak a 15-29 éves korosztályban. /Itt jelzem csupán, hogy a kötetben talán nincs is evidens körülírás, lexikai értelmű vagy szakmai közmegegyezésre utaló alapozaás arról, mikor beszélnek a Szerzők korcsoportról vagy korosztályról, s időnként ezek keverődnek, mintha fogalmilag ugyanazt a relatíve vagy ténylegesen is fiatal népességet testesítenék meg! Pedig hát nem/. Az életkilátások tesztjei a korábbi elemzések, a MIK 2016-os kutatási anyagai mellett itt a drog- és alkoholfogyasztással, dohányzással kapcsolatos szokások kerülnek szemlére, kontrasztként a korábbi kutatás kimutatta negatív tendenciát véve, továbbá a nemi érettség és a fogamzásgátlás körüli jellegadó attitűdökre is érdemben kitérve. A MIK 2016-os kutatásban az egészségi állapotra vonatkozó szubjektív önértékelés (ha javult is valamelyest 2004 óta, 73-ról 79%-ra) nemcsak szenzitív kérdéssé lett, hanem az adatfelvétel során a kérdezéstechnikai szempontok is belejátszanak a teljesebb kép kialakíthatóságába (154-155. old.), de a modellezhető tendenciák sem a dohányzás, sem az alkoholisálás, sem a sokszor anyagi korlátok, vagy vallási kötődés okán visszafogottabb tünetei nem mutatnak biztató folyamatokra, miközben a fiatalok java része tisztában van az egészségkárosító hatások egész életre kiterjedő voltával, de mindebben természetesen komoly eltérések vannak térségi tagoltság, tájékozottság, kompenzációs mechanizmusok és életvezetési konfliktus-kezelés beépültsége terén (170-176. old.).

Még a fiatal korosztály egyes csoportjait jellemző ismeret-javulásnak, családi-környezeti hatások kezelésének is kulcskérdése a tudatos választások,

tájékozottság, motivációs háttér, de mindennek mélyebb háttérében, alapjaként kétségkívül jelen van a nemzedéki leválás, a családból kilépés, a felnőttkor kezdetének elsődleges krízispontja: a gazdasági erőforrások jelenléte és a léthelyzetről való szubjektív értékelések rendkívül színes szórásképe. Efféle feltételek, körülmények együtteséről szól értékelően Csizmadia Zoltán *Anyagi helyzet – gazdasági erőforrások* című tanulmánya (178-203. old.). Csizmadia a korábbi ifjúságkutatásokhoz viszonyított helyzetképpel a csekély eltéréseket is rögzíti (megoszlási mintázatok, középértékek és szóródási mértékek több rétegével), de hangsúlyozza, hogy a korcsoport önállósodási tendenciái között jellegadóvá válik a kitolódó leválás, a szülőktől külön élés megkezdése, valamint ennek szubjektív értékelése is módosul (201. old.), s a meghatározó humán vagy kulturális háttér-erőforrások, regionális eltérések, területi töke alapú és város vagy vidék-függő folyamatok jelentősen tagolják az előnyök és hátrányok mutatóit. „Ezekben a gazdasági-kulturális-területi alapú erőforrások szerint elkülönülő világokban a mindennapi megélhetés objektív tényei, azok szubjektív megélése, értékelése, elfogadása(?), továbbá a boldogulási esélyek és lehetőségek koordinátarendszere is szinte 'fenyevekre' van egymástól, jól reprezentálva (sőt már most újratermelve és elmélyítve) az osztársadalmi szintű különbségek és egyenlőtlenségek főbb irányait, mintáit, trendjeit és volumenét” – összegzi mondandóját (202-203. old.).

Az anyagi függőségek és perspektívák rendszere, valamint ezek szubjektív értékelési lehetőségei sem egészen függetlenek további horizontok kiépülése, fennmaradása vagy kezelése terén. Boros László – Bozsó Helga *A vallási, a nemzeti és az európai identitás megítélése a 2016-os nagymintás ifjúságkutatás adataiban* címen ad betekintési lehetőséget a fiatalok identitás-építésének néhány mozzanatába (204-236. old.), melyek nem közvetlenül politikai szocializációs kérdéskörök, azonban háttérükben jelen van két nagyobb történeti-társadalmi mozgásmechanizmus. Egyfelől a modernitás korában az identitás értelmezése és a posztmaterális értékek tradíciókkal összefüggő dilemmái, másfelől a hazai társadalmi szemléletváltások időszakaihoz kapcsolódó konfliktus-értelmezési viták köre, melyek az önképet, az identitást és az európai értéknormákhoz, európaisághoz való viszonyt is meghatározzák, egyén és közösség kapcsolatrendjét is szabályozni képesek – „a premodern identitásképzéshez rendelkezésre álló, egyértelműen iránymutató tradíciót ma az önismereti kihívások, eszmei és tapasztalati

sokszínűség váltotta fel (idézik Sik Domonkos, 204. old.). A fiatalok környezetükhöz való viszonyát „markáns, egymással vetélkedő szemléleti irányzatok küzdelme határozza meg. A mi tágabb régiókban egyrészt a befolyásolási mező és a tapasztalatok szférája újabb és újabb, elsősorban politikai jellegű hatásoknak volt kitéve, ritmusában dinamikus változások gyakran turbulens erői rángatták ki státuszaikból az egymást követő nemzedékeket. Másrészt viszont a politikai, a kioroszakolt társadalomszerkezeti, vagyoni, időnként migrációs változások ellenére tradicionálisabbak, helyenként premodernebbek maradtak a belső identitásmotiváló tényezők” (205. old.). A szocializációs folyamatban külön hangsúlyt kap a politikai identitás választásának esélyei mellett a vallási hovatartozás számos komponense, de az ateizmus számarányainak, a vallási identitás tagoltságának és interpretációinak különbségei ugyancsak számosak, az önbesoroláson alapuló hit-megélést pedig szocio-demográfiai változókkal mérve a 25-29 éves korcsoportot több mint 50%-ában a hit jelenléte jellemzi, a 15-19 éveseket pedig a vallás elutasítása (49%), s még inkább az egyházak iránti kétkedés. Mindezek összefüggenek nemcsak a szervezetekhez (civiltekhez) tartozással, de a nemzeti önkép, a kormányzati propaganda sugallta identitással, az újnacionalizmus retorikai, büszkeségi és államnemzeti/kultúrnemzeti világkép egyre áthatóbb jelenlétével (sőt a jobb anyagi helyzetűek nemzeti többlétevével) is. „Továbbra is a fiatalok magyarságtudata tűnik a legerősebbnek, ezután a büszkeségérzet és a hazaszeretet szerepelnek a rangsorban. Az összetartozás és az idegenekkel szembeni ellenszenveség egyforma szeletet tesznek ki a fiatalok nemzeti identitásképeiből. Ám a korábbi csoportokhoz képest kisebb mértékben jellemzik őket, legkevésbé pedig a kirekesztés határozza meg nemzeti identitásukhoz kapcsolódó személyes attitűdrendszerüket” (222. old.). A nemzeti büszkeségi mutatók aránynövekedése (főképp a fiatalabbak körének jellemzői között) kontrasztot kap az uniós identitás csatlakozásunk óta el-eltérő komponense, a gazdasági válság lehangoló hatása, de mindemellett a fiatalabbak EU-optimizmusának erősödése is konstatalható, tehát a trendek nem igazolják, hogy a nemzeti identitás megléte ellentétben állna az európaival. Viszont még ennél is erőteljesebb a 2012 és 2016 közötti „hagyományos előítéletekhez újakat termelő” ideológiák hatása, a menekültválság rasszizmust és idegenellenességet fokozó befolyása mint nagyon erős félelmet keltő hatás (235. old.).

Szinte hozzásimul e szerzőpáros írásához, az identitás, politikai szocializáció és intimitás-kategóriák tömegéhez a soron következő írás, Csákö Mihály – Sik Domonkos *Állampolgári szocializáció a kivándorlás árnyékában* című tanulmánya (237-257. old.), melyben a közéleti kérdésekkel foglalkozás, a kvázi-politikai cselekvések, a bizalom mutatói, a demokratikus értékek és kommunikáció esélyei, valamint a közös cselekvés eredményességének instrumentális cselekvés-helyzetei hatnak jellegadóan. A születés körülményei, a szocializációs folyamat és a környezeti komponensek együttthatói a fiatalok magánéleti és szakmai alternatíváit is behatárolhatják, ezekből fakadóan eltér a társadalom fejlődéspotenciálját vagy az állampolgári kultúrát jellemző momentumok sora, de nem különbül a fennálló keretekből kilépés perspektívája is. Mindezek direkt ifjúsági mintasokaságon tesztelése persze tudhatóan jelzi, hogy az állampolgári kultúra és szocializáció sokkalta inkább függ a környezeti befolyástól és a politikai rendszer jövőjéről alkotott képtől, a perspektívák és esélyek horizontjától, a „belakható” rendszervíziónál, mint a lojalitások körétől. Sőt, a lojalitás, a tiltakozás és a kivonulás hárompólusú modellje révén éppen a demokratikus politikai kultúra diszfunkciói vázolhatók föl: a rendszerlojalitás éppúgy a jólét tisztán materiális felfogásával, vagy épp az esszencialista nemzetfelfogással is összefügg, de különbözőképpen hat mint legitimációs elv a demokratikus értékekre, az igazságosságra és szolidaritásra, az egyéni érdek tételezett („metafizikai”) univerzumára, mint a kommunikatív racionalitás egyéb lehetőségeire. A tiltakozás és kivonulás egyensúlyának eltolódása az utóbbi felé, valamint a negatív identitás-mintázatokkal jellemezhető elégedetlenség tipikus hatása visszahat a fennálló rendszer utópikus energiáinak kiüresedésére, s az „érdemi kritika helyett a tiltakozás az elégedetlenség dezorientált, a változás reményét nélkülöző kifejeződésévé válik”, így mindazok, „akiknek strukturális pozíciójukra és individuális vagy vallási értékeken nyugvó stabil identitásukra támaszkodva lehetőségük lenne az érdemi kritikára és tiltakozásra, a rendszerrel való szakítást preferálják” egyre inkább, amivel „tovább mélyítik a tiltakozás értelmi kiüresedéséből fakadó rendszerválságot” (251. old.).

Az ifjúsági jövőtervek, avagy a kutatásokból megrajzolható „problématérkép” pontosítása, kultúraelmélet és értékszociológiai megközelítésének vagy értelmezésének aspektusa világít elő Fekete Mariann – Tibori Tímea *Az ifjúság szabadidő-felhasználása a fogyasztói társadalomban* című tanul-

mányából (258-283. old.), s minthogy a perspektívtávlansághoz, esélytelenséghez és szegénységhez erősen kapcsolódik a negatív előítéletek köre vagy a kirekesztettség, mindazok, akik ennek bélyegétől nem ok nélkül próbálnak menekülni, érzékennyé válnak a tájékozódás, a mobilitás, a digitalizált világban hozzáférhető csábítások iránt, sőt a negatív besorolások elől menekülő önbesorolás, rejtőzködés, maszkirozás felé is fordulnak. Magához az életesély-növeléshez, a network-építéshez, a fogyasztói kultúrában jelenlét képzetéhez tartozó jegyek nemcsak formalitásokban, hanem életmód- és életviteli sajátosságokban is nyomon követhetőek lesznek. „Az ifjúságkutatás elmúlt két évtizedét tekintve megállapítható, hogy az érdeklődés egyértelműen a digitalizált világot és annak eszközeit részesíti előnyben, a tevékenységek zöme egyéni vágyakat elégít ki, de a chatelés és a különféle közösségi oldalak használata látszólag bekapcsolja a közösség-érzést is. A szabadidő felhasználásának fontosságát a pihenésben, a feltöltődésben látják a megkérdezettek és ennek megvalósításáért sokféle áldozatot tesznek intellektuálisan és anyagilag egyaránt. Kitapintható, hogy a fiatalok egyre tudatosabban választják meg azokat az aktivitásokat, amelyek kellemessé teszik a mindennapjaikat és feltöltődést jelentenek. Bár a mintában szereplők a fogyasztói társadalom tagjai, az időfelhasználásban egyre inkább megtervezik az elfoglaltságaikat, döntéseikben inkább az érdekesség, az egyéni készség, képesség a motiváló” (280. old.).

E „belső utak könyve” felé forduló kutatási kontroll-szempontra a KSH által nem elemzett mélyebb rétegek felé tesz megismerő közelítéseket. A szabadidő-felhasználás szakmai irodalmában az időtérképek, a társadalmi létmódok értékrendi és létkiteljesítő perspektívái régtől fogva szerepelnek, az azonban mintha a „hivatalos” képletek számára nem lenne irányadó. Pedig a fogyasztói társadalomban rejlő csapdák, a fiatalokat akár függéssé, akár menekülésekké választásába kergető idő-prés hatásai a felgyorsult világ tempó-arányait is jellemzi, vagy inkább ennek átélési módjait. Ezért kulcskérdés a Szerzők kiemelte szempont-együttes, a pszichés nyomás és maximalizált kiszolgáltatottsági működésrend, amelyben a zaklatottság komponense egyben a jövő, a nyugtalan jövőkép, a biztosítékok nélküli perspektívák fenyegetésével van jelen. A kompenzálás lehetőségei és a „tudatos jelenlét (mindfulness”) vagy éber figyelem esélyei éppúgy vezetnek a kiszolgáltatódás, mint az észrevétlenül elveszített készségek, hárítási technikák visszaszerezhető lehetőségei

felé. A „slow világ” elhagyása és az információs-kommunikációs eszköztár használata nemcsak az ipari társadalommal jött, de az ellene való védekezést is magába foglalta egykoron – ma azonban az „Idő” mérése, szociális konstrukciója lehet a társas élet új rendezőelveinek egyike, mely ugyanakkor „új típusú rendezetlenséget szül, elmosva a rögzült határokat munka, pihenés és szórakozás között”. Ám a Kárpát-medencei fiatalokról készült másik gyorsjelentés édesbús alapképlete szerint „*A fiatalok szabadidős terei és tevékenységei alapvetően nem változtak, továbbra is otthonukban és barátaiknál töltik el leggyakrabban a kötelezettségeik teljesítése után fennmaradt idejüket*”. A szabadidő-szentháromság fényes képlete azonban csúfosan nem részletezi sem a valódi terek mibenlétét, sem a hétvégi tevékenységeket, sem a helyszínek beélésének ok-okozati mi voltát, sem a hosszabb távú összehasonlításra elvben később módot adó tér- és időhasználat színtereit. Ezzel persze a rövid távú hamis tudatot, a „kötelezettségeik teljesítése után fennmaradt idejük” szabad felhasználását nemcsak meghamisítják, de épp a lényegét, a megváltozott időfelhasználási megoldásokat végképp hanyagolják a megértési képletekből. „A Magyar Ifjúság Kutatás 2016 adatait összevetve a Magyar Ifjúság 2012 adataival láthatóvá válik a 'szabadidő szentháromság' jelensége (Fekete, 2018), az internet, a televízió és a barátokkal töltött idő dominanciája... A telekommunikációs és szórakoztató elektronikai eszközök köré koncentrálnak a szabadidő-felhasználás a 15-29 éves korosztály sajátja, csupán kevesekre jellemző az offline, valós térben megélt, hagyományosnak tekinthető, az ehhez az életkorhoz köthető élmények rendszeres gyűjtése, az aktív, cselekvő időfelhasználás” (259-260. old.). A korábbi kutatásokhoz képest egyértelmű változást mutat az infokommunikációs eszközök használatának rétegződése: a chatelés, facebookozás immár hasonló időháztartási hányadot képvisel, mint a barátokkal találkozás, de még ennek egy része is a valóságban a világhálón folyó érintkezés, ugyancsak jó része az eszközigenyes (okostelefonos, számítógépes) közlésmódok tere, és bár erősödő népszerűsége van ismét a televíziózásnak (mely korábban csökkent mint szabadidő-tevékenység), de a zenehallgatással együttes megduplázódása, azaz „a képfüzdő és hangfüggöny” pótvilága kínál részletesebben megismerendő szabadidős létformákat – nem intézhető el tehát „munka utáni pihenés” dichotóm modelljében, mely nem is tér ki az élvezetek térbeli és idői elhatárolódási hatásaira, még kevésbé az eszközhozzáférési, az applikációktól függő, és az Y vagy

Z generációs fiatalokat egyre inkább jellemző elfoglaltságokra, pedig a 15-19 éves korcsoport 39%-a tölti ilyesmivel a szabadidejét (262. old.). Továbbá a szabadidős foglalkozások városi/falusi térben meglévő különbségei, a művelődési intézmények szolgáltatási igénybevétele, a zenei vagy színházi programok műsortervei egyaránt árulkodhatnak az élménykeresés meglévő színtereinek fogyasztási mutatóiról, ha ezek aprólékos tesztelése is elkészült volna. Az „élményorientált attitűd és cselekvés egyre nagyobb teret foglal el az egyén időfelhasználásában”, a beszűküléssel is együtt járó választási kényszerek (munka, tanulás, gyermeknevelés, sport, társas tevékenységek) ugyanakkor döntési rutint is igényelnek, mely nemigen áll rendelkezésre, a fiatal szükségképpen magára marad, sémákra kezd támaszkodni, divatot követ, fogyasztóiként kezd viselkedni egy saját élménytársadalmi jelenlét látszataiért, vagy épp kivonulni a biztonságkereső másletbe. E kitettségek elleni védekezés nemcsak kezelést, belátást igényelnének, de érdemi felmérést, elemzést is – melyet itt részben megkapunk, de a fényesre cicomázott „medencei” propaganda-összkép méltóképpen nem vesz figyelembe ilyen apróságokat.

A kötetben épp ez „apróságok” részletkérdései felé tér el Tóth Péter tanulmánya (284-314. old.), mely *Fogyasztás: kultúra, média, IKT, online lét, számítógépes játék* címmel. E közelítési szempont az ifjúság korosztályának egyik legfontosabb szabadidős elfoglaltságát, a számítógépes szerepjátékot, az ennek révén jellemezhető új kulturális tér használóit, közléscsatornáit, a felhasználóvá válás módjait, a leszakadó és a digitális szolgáltatásokban, virtuális más-világokban jártasságot szerezni képes réteget, összképükkel pedig a kemény szocio-demográfiai változók, a digitális írástudás és párhuzamos kompetenciák meglétét, térbeli tagoltságát, a hozzáférés és lemondás egyenlőtlenségi mutatóit, a közösségi szokásokban jellemzővé váló új generációs hozzáállásokat tekinti át... – nemegyszer olyan apparátus mozzgatásával, melynek érzékeny használatát más párhuzamos vizsgálatok mintha mellőzni látszanának. Az idői összehasonlításban (például a 2010–2012 utáni tapasztalatokhoz képest) jellegadóvá vált nemcsak az idői és fizikai terek jellemző használata, a korábbi aktivitásból és attraktivitásból a befelé fordulás a passzivitás felé fordulás számos módja, de gazdagodtak a jelzőkészletek is: lett net-generáció, IT-generáció, cyber-kids, digitális bennszülöttek, facebook-generáció, „újkulturások”, X-Y-Z és Alfa generáció, stb. Ez közegváltozást is, csoportképző

hatások új terét is, szocializációs környezetet is, információ és kommunikációs csatornák bővülését is hozta, s vele személyiségjegyek, újabb körök kora, társkapcsolati miliók, tanulás vagy munka világhoz való viszony is kiteljesedett újabb kulturális terekben (285-294. old.). Mindezekben ugyanis az új térhasználat, a „digitális lejtő” korábbi rajzolata, a digitális kompetenciák egyenlőtlenségeket serkentő elemei, a diffúzió és adaptáció friss formaváltozatai kaptak alakot – s vele együtt elemzési lehetőséget is, mely a hozzáférés, az átalakuló térhasználat és közösségi hálók, kultúrafogyasztás és -átadás mellett a digitális újvilág részesültjei körében is képes fölfedezni a régi terek és újak, az aktív befogadók és a passzívak, a szabad időt átélő és az szabadidő-eltöltésben új közösségi identitásokat is kiépítő nemzedék sajátos jegyeit, virtuális közösségeit és „a posztmodern ifjúsági lét” egyre meghatározóbb párkapcsolat- és közösség-építő ágazatait.

E posztmodernesülő verziókban látja a tisztázó definíció-keresés lehetőségét a kötet talán leghosszabb tanulmánya, Fazekas Anna – Nagy Ádám – Monostori Kristóf *„Bú, baj, bánat messze szalad!” - Életesemények, problémák, mobilitás, migráció* (315-349. old.), melynek „felütése” bár a relatíve vidám Süssi-nótával indul, a végére az is kihallik, hogy az ifjúkor nem egyszerűen az iskola és munka közötti világ státusz-átmenete, hanem egy újfajta értelmezésért kiáltó posztmodernitás-kori élményvilág, melybe napjainkban már betolakodott a problémaészlelés és a jövőbeni kilátástalanságok számos fenyegető zöngéje is. Bár a cím nem az elsőre asszociálható „súlyos életeseményekre (szülői halál, rendszeresen bántalmazás; szakítás; súlyos betegség; stb.), hanem az az életciklushoz kapcsolódó, a fiatalok érettségi és önállósodási folyamatának fázisait jelző eseményekre (kvázi-mérföldkövekre) utal”, e képletesen kijelölt életút-vízió mint meghatározóvá váló jövő már nem egyértelműen kívánatos, sokkal inkább önálló életszakasz, akkor is, ha az átmeneti életszakaszt egyre többen a meghosszabbított kamaszkorral, a posztadoleszcencia kényelmével, a megnövekedett tanulási idővel, a családközpontú gyermeki élményvilág felnőtt társadalomközpontúvá válásának késleltetésével töltik meg (315. old.). A „sarkalatos életesemények”, mobilitás, életkorral érkező önállósodási törekvések körvonalainál nem lényegtelen, hogyan tudják a kutatók leírni a vizsgált „ifjúságnak nevezett korosztályokat” (315. old.) – ugyanitt és ugyanők már a mondatot is korcsoportokkal folytatják (14-18, 19-24, 25-29), jelezve azt, hogy „az életkor és a biológiai-, pszichés és

társadalmi érettségjellemzők (Nagy-Tibori, 2016) között csak körülbelül a fiatalok 50-60 százalékának helyzete konzisztens. A 20-24 éves csoportban biológiailag érett 80 százalék, pszichés értelemben 53 százalék, míg társadalmi szempontból 21 százalék nevezhető érettnek. A legidősebb 25-29 éves korcsoportban érettnak számít biológiai szempontból 79 százalék, pszichés szempontból 65 százalék, míg társadalmi értelemben 55 százalék” (uo. 315-316). Kiemelik ugyanakkor, hogy a felnőtté válás mint életesemény a fiatalok többségének szubjektív megítélése szerint 18 éves kor körül következik be, jobbára a komoly párkapcsolatok idejével is egybekapcsolódva – viszont az egyharmaduk 21 éves korra teszi ezt, ami társadalmi dimenziókban még későbbre tolódik a valóságban, ha ennek a tanulmányok befejezése, saját kereset, önálló egzisztencia-teremtés vagy családalapítás is feltétele már, ami későbből visszatekintve az önértékelés folyamatába is belejátszik, maguk a fiatalok „fiatalsággképe” is beavatkozik. Mindössze tízből három fiatal él meg 27-30 éves korára saját keresetéből és kivívott önállósága folytán. Eközben a szubjektív életút-folyamat komponenseivel még elégedett, adatok szerint is javuló státuszú fiatalok egyre erőteljesebb perspektívatlanságra ébrednek, mintegy 45% véli úgy, hogy romlottak a környezeti megélhetési perspektívák. A státusz-észlelés azonban nemcsak az aktuális elégedettség-mutatóval jellemezhető, hanem ennek része a szubjektív anyagi helyzeten túl a családi bevételek és kiadások eloszlása is, melyben mindössze 7% minősül gondtalanul, rendszeres anyagi gondok nélkül élőknek, 11% azonban épp így kénytelen megélni, s az összarányokban nagyjából a fiatalok egyharmada képes szigorú beosztással átvészelni a mindennapokat. Itt az amerikai, svájci, német példákra épülő előzetes kutatások már előre jelezték a problématerképek összehasonlítási esélyét, de a 2000–2012 között lefolytatott négy nagymintás ifjúságtudományi kutatás problémakörei nem könnyen bizonyultak összevethetőeknek, még egy 12 komponensű elemsor esetében sem, amelyek hullámváltozásai és súlyponti kérdései az egzisztenciális (munkanélküliségi, lakás- és anyagi gondok) vagy stabilitási (céltalanság, kilátástalan jövőkép) problémaészlelés terén is több árnyalásra szorulnak lakóhelyi, életkori, iskolázottsági hatások terén, deviáns vagy kiszolgáltatottsági helyzetek alapján. E módszertani nehézség is visszahat az eredményekre, bizonytalanság, vagy feltehetően, de fiatalok értékrendi besorolása szerinti skálázás is vallomás-értékű: a kilátástalanság 57, az anyagi nehézségek 45, drog és alkohol 23, morális problé-

mák és munkanélküliség 12%-a mellett a migráció kemény 1%-ot képviselt, az elvándorlás viszont új elemként került fel a korábbi évekhez képest ezzel kibővülő listára. Az „objektív” problémák a válaszadók szemében változó súllyal bírtak, a szubjektív hátterű egzisztenciális bizonytalanság viszont „egyre markánsabb ifjúsági problémaként körvonalazódott” (329. old.). A személyes életterben súlyosodó bizonytalanságok egyik nyilvánvaló kivezető útja, s ezzel a korosztály attitűdjeit meghatározó tónus is a kilátások korlátos voltával szembeállított migráció: a korosztályi „objektív” és a személyesebb szinten mérhető várakozások között meghatározó kapcsolat alakult ki. A legtöbb mobilitási vizsgálatban az önbevallás révén megkérdezett saját helyzetkép mutatta a saját státusz többre értékelését a szülőknél, s ez így van az adatfelvételek elmúlt harminc évében, szociálpszichológusok által is igazolt okokkal alátámasztva..., ez pedig a 2016-os felmérésnél nemcsak folytatódik, de már a társadalmi csoportbesorolásra is érvényessé lett: a legtöbben a középső csoportokba sorolják magukat, ami még a kissé javult iskolázottsági mutatók ellenére is komoly önámítás (345-348. old.), ugyanakkor épp a probléma-észlelés, az egzisztenciális stabilitás és a jövő kilátásokat megjelenítő típusok kaphatnak kiugró figyelmet, s vezetnek meghökkentő adatokhoz is: „2016-ban – a 2012-es arányt is jócskán meghaladva – a fiatalok legégetőbb problémaként a kilátástalanságot nevezték meg: a megkérdezettek 57%-a jelölte meg problémaként ezt a tételt. Ugyanakkor az is látható, hogy az egzisztenciális boldogulás szubjektív dimenziója mellett (kilátástalanság) az objektív jellegű problémák (anyagi nehézségek, szegénység) is egyre nagyobb arányban fogalmazódnak meg ifjúsági problémátípusként, amikor kortársaik nehézségeiről faggatjuk a fiatalokat” (348. old.). A 2016-os adatok a 2012-es arányokat is jócskán meghaladva, a megkérdezettek 57%-ának válaszából hallotta ki a kilátástalanság hangját. E szubjektív dimenzió és egzisztenciális próbatétel mellett a boldogulás akadályaként a növekvő szegénység is egyre nagyobb arányban fogalmazódik meg kifejezett aggódásként. S minél iskolázottabb valaki, annál erőteljesebben látja „a kilátások hiányát: 2016-ban a fiatalok mintegy egyharmada rendelkezett már valamilyen migrációs tervvel, azaz munkavállalás vagy tanulás miatt fontolgatta az ország elhagyását. Figyelmeztető jel, hogy a 20-24 éves korosztály 39 százalékának, míg a középiskolai végzettséget szerzett fiatalok 37 százalékának, míg a vidéki nagyvárosokban élők 40 százalékának vannak migrációs terveik. A fiatalok

külföldi mobilitási terveit alapvetően a munkavállalás motiválja. Többségük még ugyan nem hozott e téren végleges döntést, többnyire fontolgatják a hosszabb-rövidebb ideig tartó külföldi tartózkodást /.../ de a teljes korosztály 71 százaléka jobb megélhetés reményében vállalná az ország elhagyását, függetlenül attól, hogy jelenleg rendelkezik-e ilyen tervekkel vagy sem. Sajnos a kilátástalanság és a migrációs szándék közötti szignifikáns összefüggés – 2012-hoz hasonlóan – továbbra is fennáll. Azok a fiatalok, akik tervezik az ország elhagyását ezen a téren borúsabb képet látnak saját kortársaik helyzetét illetően”. A saját családjuk romló körülményeit látó fiatalok tehát nagyobb eséllyel is tervezik a migrációt, vagy ennek tervét, képzetét (348-349. old.).

A keserves jövőképek közötti útkereső pillantás mindenesetre nemcsak a messzi-távoli jobblétet, a globális piacon való kényszerű megfelelés készítését látja át, hanem körülmélel a saját világok lehetőségei között is. Oross Dániel – Monostori Kristóf *Gondolkodj globálisan, cselekedj lokálisan! – ifjúságügy és civil világ* című tanulmányában épp ez a belülről kifelé és kívülről befelé aspektus érvényesül (350-371. old.). A szempontok mintegy makro-szintje az a teorikus alapfeltevés, hogy a társadalmak demokratikus szerveződési modelljében az érintettek rész tudnak venni a rájuk vonatkozó döntések előkészítésében, érdekképviseleti vitában, döntéshozatalban. Ahol mindez elmarad, ott a fiatalok érdekérvényesítési képessége is csökevényes marad, érdekeik nem fejeződnek ki vagy csak esetlegesen juthatnak befolyásoláshoz. Így hát elemi érdekük lenne e cél elérése, aktivitásra készíttettség megfogalmazása, közösségi képviseleti formák és részvételi aktivitások kifejezése, ami elsősorban saját mikrokörnyezetük (otthoni szocializáció és iskolai formálódás nyomán), a helyi terekben és szolgáltatások szintjén kaphat hangot, erre vonatkoznak percepcióik és cselekvéseik is. A demokratikus politikai terekben elvben „az *'állampolgárság'* és a *'közösség'* egymáshoz szorosan kötődő fogalmak, és a demokratikus részvételt ösztönözni kívánó programok létrehozatalára helyi szinten van szükség”, az ifjúságra fókuszáló szolgáltatások és intézmények segítik valamely ifjúságpolitika kialakítását is (350. old.). E tanulmány előbb a MIK 2016 eredményein keresztül a fiatalok lokális, civil szervezetei által kínált programokat hozza összefüggésbe az élethelyzet és a társadalmi viszonyok kérdéseivel, majd kitér a közéleti érdeklődésre, szervezeti kötődésekre, érdekközvetítési esélyekre, a lehetőségek kihasználtságára, végül a fiatalok demokráciához kapcsolódó vi-

szonyrendszerét ismerteti. Az 1971-ben létrehozott, majd a rendszerváltás folyamatában megszüntetett ifjúsági törvény hiányában a fiatalok helyzetével kapcsolatos problematikák hol az önkormányzatokhoz kerültek, hol adminisztratív szabályozásba, hol pénzügyi kiszolgáltatottságba, de a legkevésbé a szolgáltatások és társadalmi aktivitások körébe (351. old.). A tanulmány a tevékenységi kör szűkülésével, a civilitás és a közösségek kontextusában vizsgálja a részterületek mutatóit, ide értve a hatások, a politikai orientáció, a szervezeti aktivitás, a világnézeti vagy vallási besorolódás résztemáit, de arra a következtetésre jut, hogy a kérdezettek kétharmada szerint szükség volna ifjúsági szervezeti szolgáltatásokra, mintegy 50% szerint valahol a környezetében vannak ilyenek, de a többség számára ezek nem létező érdekképviselői formák intézményei, a korosztály többségét el sem éri az intézmények, a politika marad kevésbé befolyásolható világ, az érdekképviselő pedig nem ismeri és nem is testesíti meg a fiatalok érdekeit (368-370. old.).

A politikai elégedettség mutatók és a 2008-2016 közötti hasonló tárgyú adatfelvételek valamelyest képet adnak a fiatal generáció politikai instanciáiról és a tágabb társadalmi környezet in-adekvát válaszairól, de a kötet záró tanulmánya további részkérdések felé kalauzolja az olvasót. Kabai Imre – Iharosi Tamás – Kabainé Tóth Klára *A társadalmi rétegződés empirikus vizsgálata a fiatalok körében egy speciális többdimenziós modell segítségével* című sokdimenziós módszertani tanulmánya (372-401. old.) vezet el részben ahhoz a komplex vizsgálathoz, mely a MIK 2016 adataira épülhettek, s részben ahhoz a saját módszertani újításon megalapozott értelmezési nézőponthoz, mely révén bizonyítani kívánják a Szerzők, hogy „a 'posztmodern világ' radikálisan átalakítja a magyar fiatalok életét a korábbi generációkhoz képest”. Ehhez olyan metodológiai újítást is bevezettek és teszteltek, mely „négydimenziós rétegződésmodell” alkalmazását

teszi lehetővé Kabai Imre és munkatársai fejlesztésében, az elméleti és empirikus szempontokat pedig a hazai társadalmi tagozódás legjelesebb képviselőivel folytatott szakmai vitára alapozták. A feltáró és elméleti innovációt is tartalmazó korszakos szempontrendszer tesztelése egyes Ifjúság-adatbázisokon immár egy többdimenziós megközelítési modellt kínál az életút, az elégedettség, a réteghelyzet, a szülői háttér és számos további klasszikus rétegeképző elemnél mélyebb vagy tagoltabb elemzéséhez, mely „reflexív projektum” alkalmazása itt, a MIK 2016 kutatásban további pontosítást kínál a társadalmi státusz, a réteg, az osztály, a közösség, az objektív életkörülmények és szubjektív elégedettségi mutatók, egyenlőtlenségi különbségek és további „társadalmi duzzogók” relevancia-modelljeinek áttekinthetősége felé. A módszertani nívumokkal tagolt és elméletileg igen széleskörűen alátámasztott elemzés meghaladja a középfokú társadalomkutatási ismeretekkel megáldott olvasók érdeklődési rutinját, így az alábbiakban ezt már nem igyekszem „kivonatossan” ismertetni.

A fenti könyvismertető mintegy túlzottnak is mondható ebben a terjedelemben. Megfontolásra ajánlom azonban magát a témakört: a fiatalok, korunk jövője, jelenünk közösségi nehézsége vagy „terhe” itt a fő témakör, s ebben nem a mi aggályunk, hanem a jövőendő fenyegető vagy kódos perspektívái kapnak hangot. Igaz, nem egészen és nem kivétel nélkül fiataloktól, de révükön, érdekükben, az egész magyar társadalom és környezete perspektivikus körképét megidézve szólalnak meg itt a szakmai téren elismert akadémiai kutatók és egyetemi oktatók. Ráadásul a kötet nem csupán felkiáltójeles jeladás, összegző áttekintés, elszomorító vagy reményt ébresztő látkép, hanem ellenbeszéd is, vitaanyag, melyben éppen nem a színésre illusztrált képmese a lényeg, hanem a zord drámaiságú adatok és értelmezések tág köre...

Illusztráció: mosolygós oldal, nem a fent bemutatott kötet címlapjáról, hanem az ujnemzedek.hu „alternatív valóságképét” hordozó propaganda-kiadványból.



A kép „infógrafikai” torzítása nem az én cselem, így látható a weboldalon!

TANÁRKÉPZÉSBEN RÉSZT VEVŐ HALLGATÓK ÉRTÉKVILÁGÁNAK FELTÁRÁSA

Jancsák Csaba a *Students of Teacher Education in Hungary: before and during the Bologna Process* című könyvében a Bologna-folyamat előtti és alatti időszakban a hazai tanárképzésben részt vevő hallgatók értékvilágának feltárására és az azt befolyásoló tényezők azonosítására vállalkozik.¹ A szerző már közel két évtizedes munkásságának középpontjában elsősorban az ifjúságkutatás áll, ezen belül is kiemelkedő szerepet töltenek be a tanárképzős hallgatók (Jancsák 2011, 2012, 2017).

A Presa Universitară Clujeană gondozásában megjelent könyv keretbe helyezi a szerző többéves kutatómunkáját. Az első részben egy 2009-ben végzett kutatás részleteibe kapunk betekintést. A Bologna-folyamat hajnalán a Szegedi Tudományegyetem és a Debreceni Egyetem nyolc karáról összesen 526 hallgatót vontak be a kutatásba. A papíralapú kérdőíves vizsgálat során a hallgatók tanulmányi előmenetelével, értékvilágával, jövőorientációjával, karrier-elképzeléseivel, valamint a tanári hivatás és a tanárképzés megítélésével kapcsolatos kérdésekre válaszoltak. A második kutatás már a Bologna-folyamat alatti időszakban, 2011-ben zajlott le. Az Oktatásfejlesztő és Kutató Intézet segítségével végzett országos reprezentatív adatgyűjtés során 19 egyetemi kar és 12 neveléstudományi intézet mintegy 1210 tanárszakos hallgatója válaszolt a kérdésekre. A könyv második felében ennek a nagyvolumenű kutatásnak olyan aspektusaival ismerkedhetünk meg, mint a középfokú oktatásból a felsőoktatásba való átmenet jellemzői, valamint a szak- és az intézményválasztás mögött húzódó motivációs tényezők.

A téma relevanciáját egyrészt az utóbbi évtizedekben a magyar felsőoktatást érintő változások, másrészt a 21. század felgyorsult világa, a folytonos átalakulásban lévő gazdasági és társadalmi környezet adja. A szerző hangsúlyozza, hogy a tudás fogalmának megváltozásával az iskola és a tanár feladatai is átalakultak, a felsőoktatás expanziójával pedig megjelentek azok a nem hagyományos hallgatók, akik sajátos igényekkel, tanulási lehetőségekkel és értékekkel rendelkeznek. A felsorolt

tényezők új környezetbe helyezik a tanárképzést. Mivel a tanár személye hatással van a tanulók iskolai előmenetelére, így közvetetten a későbbi munkaerőpiaci helyzetüket befolyásolja (Csapó 2016, Jancsák 2012, 2017), ezért kulcsfontosságú megismerni a jövő nemzedékét majdan oktató tanárképzős hallgatók gondolkodásmódját.

Fontos hangsúlyozni, hogy a könyvben bemutatott kutatások az egyetemi hallgatók szemszögéből közelítik meg a tanárképzést alapjaiban érintő kérdéseket. Abból a szakirodalmi megállapításból indulnak ki, hogy a hallgatók értékvilága alapvetően tükrözi az intézményben folyó oktatás jellegét, tartalmát és egyéb, formális és nem formális tényezők hatását egyaránt. Az effajta visszajelzések figyelembevétele lehetővé teszi a hallgatók és a képzőhelyek, valamint az oktatáspolitikai döntéshozók közötti kommunikációt, ami pedig a hatékonyság növelése szempontjából releváns.

A könyv visszatérő motívuma a változás. Az ismertetett eredmények szerint a hallgatók értékvilágában a tradicionális értékhordozók (iskola, állam) egyre kevésbé játszottak meghatározó szerepet, ugyanakkor új befolyásoló tényezők kerültek előtérbe (média, kortársak). Ez a fajta kisebb közösségekbe való visszahúzódás igazolja a könyv alaptéziseként szolgáló értékválság/értékváltozás gondolatát.

Az eredményekből az is határozottan kirajzolódik, hogy a hallgatókat leginkább a diploma megszerzése motiválta a felsőfokú tanulmányok megkezdésében. Ennek hátterében egyrészt a felsőfokú végzettség presztízse, másrészt az anyagi előnyök és a munkaerőpiacon való könnyebb érvényesülés álltak. A szerző megvizsgálta az intézmények továbbtanulásban játszott szerepét is. A hallgatók véleménye alapján a neveléstudományi intézetekben folyó munka jellege kiemelkedő az értékátadásban, hiszen például szolgálnak a tanárszakos hallgatók számára. Bebizonyosodott, hogy azok a hallgatók, akik tudatosan készültek a tanári pályára, sokkal befogadóbbak voltak a képzés tartalmára, ez pedig a sikeres szocializáció tekintetében lényeges. Érdekes megállapítás, hogy a tanári hivatás iránt elkötelezett hallgatókat a hagyományos értékek preferálása jellemezte, míg az effajta tudatosság hiánya általában materialista értékekkel párosult. Az adatok elemzé-

1 Jancsák, Csaba 2018 *Students of Teacher Education in Hungary: before and during the Bologna Process*. Cluj-Napoca, Presa Universitară Clujeană, 157 oldal. ISBN 978-606-37-0282-2

se arra is fényt derített, hogy a tudatos karrierépítés összefügg tantárgy iránti érdeklődéssel is.

A könyv egyik legizgalmasabb kutatási kérdése a tanári hivatás társadalmi megbecsültségét járja körül. Érdekes eredmény, hogy a nappali és levelező tagozatos hallgatók is alacsonynak értékelték a szakma státuszát, egyedül a felsőoktatásban való oktatás számított magas presztízsűnek. Ugyanakkor a tanári pályára tudatos készülő hallgatók pozitívabban látták jövőjüket, mint kevésbé elkötelezett társaik. Hittek a tanári hivatás társadalmi hasznosságában, és sokkal jobban bíztak a sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedésben is. Figyelemre méltó eredmény, hogy a tanárképzős hallgatók többsége a közép-fokú oktatásban, azon belül gimnáziumban szeretett volna tanítani.

Külön kiemelendő, hogy a könyv angol nyelven íródott, ugyanis ezzel az eredmények nemzetközi tudományos életben való disszeminációja is közvetlenül megvalósul. A bizonyíték alapú neveléstudományi kutatások felé orientálódással a szerző egy olyan tudományos diskurzusba kapcsolódik be, amely hosszú távon hozzájárulhat a hazai tanárképzés hatékonyságának javításához (pl. Csapó, Bodorkós, & Bús 2015; Csapó 2016).

A könyv értékes forrásként szolgálhat az oktatáspolitikai döntéshozók, oktatáskutatók és tanárképzők, valamint a gyakorló tanárok számára is. A téma aktualitását jól szemlélteti, hogy az ismertetett kutatások óta számos, szerkezeti és tartalmi elemeket egyaránt érintő változás történt a hazai tanárképzésben. Jancsák Csaba kutatásainak eredményei alapján a hallgatók értékvilágának alakulásában a globalizáció, a média és kortárs csoportok erősebb kontrolltényezőként jelennek meg, mint a felsőoktatási intézmény vagy a család. Mindez előrevetíti a megkezdett kutatómunka folytatásának relevanciáját.

Hivatkozások

- Csapó B. 2016 A tanárképzés és oktatás tudományos helyzete. *Iskolakultúra*, 26(2):3-18.
- Csapó B. – Bodorkós L. – Bús E. 2015 A tanárképző központok működési standardjainak és akkreditációs szempontjainak kialakítása. In A. Horváth H. & Gy. Jakab (Eds.) *A tanárképzés jövőjéről* (29-42). Budapest, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet (OFI).
- Jancsák Cs. 2011 A tanárképzésben részt vevő hallgatók formálódó világa. In Ercsei K. – Jancsák Cs. (Eds.) *Tanárképzős hallgatók a bolognai folyamatban* (2010–2011). Budapest, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet (OFI), 27-50.
- Jancsák Cs. 2012 A tanárképzés hallgatói megítélése. In Balog I. – Balogh P. – Jancsák Cs. – Lencsés Gy. – Lőrinczi J. – Rácz A. – Vincze A. (Eds.) *A szociológia szemüvegén keresztül*. Szeged, Belvedere Meridionale, 107-121.
- Jancsák Cs. 2017 A tanárképzésben részt vevő hallgatók felsőoktatási életútja a középiskolától a tanári oklevélig. *Iskolakultúra* 24(5):18-27.
- Jancsák, Cs. 2018 *Students of Teacher Education in Hungary: before and during the Bologna Process*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.

SZERZŐINK

A.Gergely András (1952, Budapest) társadalomkutató, az ELTE TáTK, a PTE és az SZTE oktatója, lapunk főszerkesztő-helyettese.

Banai Tibor Péter (1968, Veszprém) kutató, filmrendező, újságíró, a Budapesti Corvinus Egyetem doktorandusza. Szakterülete a radikalizmus, terrorizmus, narkoterrorizmus, az iszlám, az iszlám fegyveres konfliktusai és kiemelten a dzsihád – e jelenségek multidiszciplináris vizsgálata.

Czibere Ibolya (1965, Debrecen) Dr. habil. intézetigazgató, tanszékvezető, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék. Főbb kutatási témái: társadalmi egyenlőtlenségek, vidéki szegénység, nők helyzete a társadalomban, családszociológia.

Engler Ágnes, PhD. A Debreceni Egyetem habilitált egyetemi docense, a Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet Neveléstudomány Tanszék tanszékvezetője. Doktori fokozatát a Debreceni Egyetem Neveléstudományi Doktori programjában szerezte 2010-ben. Doktori értekezésében a kisgyermeket nevelő nők diplomaszerezésének törekvéseit és annak a munkaerő-piaci reintegrációban játszott szerepét vizsgálta. 2017-ben habilitált, dolgozatában a család mint erőforrás szerepét vizsgálta a szakmai karrier megvalósulásában. Számos kutatásban részt vett, azokban vállalt vezető szerepet, amelyek legfőképp a családpedagógia, formális felnőttoktatás, tanárképzés területeire koncentrálnak. Két monográfiája, s mintegy nyolcvan publikációja jelent meg. A családi életre nevelés témakörében több tananyag és képzés kidolgozója. Nemzetközi és hazai folyóiratok szerkesztőbizottsági tagja, nemzetközi oktatói mobilitások szervezője és résztvevője. Tudománykommunikációs munkássága leginkább a Prof. Dr. Kopp Mária által alapított Három Királyfi, Három Királynő Mozgalomhoz kapcsolódik, amelynek programjain a családi szerepekkel, családi élettel, munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos kutatási eredményeit mutatja be. A tudományos közönség számára rendszeresen szervez könyvbemutatókat, workshopokat, konferencia szimpóziumokat.

Fábrí György, PhD. Az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar habilitált egyetemi docense, a Társadalmi Kommunikáció Kutatócsoport vezetője. A filozófiai diplomázása (1988) után az ELTE BTK Társadalomfilozófia és Etika tanszékén volt tudományos ösztöndíjas három évig. 1995-től az MTA Filozófiai Kutatóintézetében dolgozott, 2000-től tíz évig az MTA kommunikációs vezetőjeként, majd négy éven át az ELTE rektorhelyetteseként tevékenykedett. Szakterülete a felsőoktatás- és tudományszociológia, tudománykommunikáció és a társadalmi kommunikáció. Monográfiája jelent meg a magyar felsőoktatás rendszerváltáskori átalakulásáról (1992 Bécs), illetve az egyetemi rangsorokról (2016 Budapest). Tudománykommunikációs és felsőoktatási projektek kezdeményezője, vezetője (Mindentudás Egyeteme, TudásPresszó, egyetemi rangsorok). Több tudományos folyóirat szerkesztésében vesz részt, egyetemi kurzusai és publikációi a (tudomány)kommunikáció, szociális reprezentáció, média és a társadalomfilozófia, etika témakörébe esnek.

Fényes Hajnalka, PhD. 1991-ben végezte közgazdász-szociológusként a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen, a doktori fokozatát 2001-ben szerezte meg szociológiából, és 2010-ben pedig neveléstudományokból habilitált. Jelenleg Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszékén dolgozik egyetemi docensként. Emellett a DE Humán Tudományok Doktori Iskola oktatója és témavezetője a Nevelés és Művelődéstudományi Doktori Programban, valamint a Szociológia Doktori Programban. Kutatásai célcsoportja a felsőoktatási hallgatók. 2002 óta dolgozik együtt a CHERD kutatócsoport tagjaival, aktívan részt vett a CHERD hat legnagyobb projektjében (Regionális Egyetem kutatás, TERD, HERD, Campus-lét, IESA és most a lemorzsolódás-kutatás projektben). Kutatási témái a szociológia és a neveléstudomány határára vannak, emellett foglalkozik a szociológia kutatómódszertanával is (többszintű elemzések, kontextuális elemzések). Kutatási témái: 1. A felsőoktatási hallgatók társadalmi mobilitása (az anyagi és kulturális tőke szerepe a hallgatók eredményességében és későbbi boldogulásában). 2. A férfiak és nők közötti különbségek az oktatásban (férfihátrány hipotézis: a férfiak társadalmi mobilitása ki-

sebb a felsőoktatásban és emellett kisebbségben is vannak; továbbá foglalkozik a nemi- és apa-szerep attitűdökkel a felsőoktatási hallgatók körében). 3. A hallgatók önkéntessége (az önkéntes munka motivációi: az önkéntesség új formái a felsőoktatási hallgatók körében (karrierépítés, társas tőke növelése, hagyományos önkéntesség, a vallásosság szerepe az önkéntességben).

Kiss Anna, fiatal kutató. Jelenleg az MTA Könyvtár és Információs Központ Tudománypolitikai és Tudományelemzési Osztályán dolgozik.

Komáromi Tünde, néprajzkutató, Károli Gáspár Református Egyetem, MTA Néprajzi Kutatócsoport, az MTA Köztestületének tagja.

Kósa Maja, történelem-német szakos tanár, PhD hallgató (Szegedi Tudományegyetem Neveléstudományi Doktori Iskola).

Paksi Veronika, doktorjelölt. Szociológus, az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont tudományos segédmunkatársa, a Magyar Szociológiai Társaság titkára, a Kultúra és Közösség című folyóirat szerkesztője. Disszertációját a Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia Doktori Iskolájában készíti. Kutatási területe: nők a tudományban, magánélet és munka egyensúlya. Jelenlegi kutatásában a doktoráltak életpályáját, a kutatók kapcsolatháló építését és munka-magánélet egyensúlyát vizsgálja.

Schranz Edit (1965, Budapest) doktorjelölt Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar, Humán Tudományok Doktori Iskola, Szociológia és Társadalompolitikai Doktori Program. Főbb kutatási témái: a munkaerőpiac és az egyetemi végzettség kapcsolata, a diplomás migráció, a brain drain jelenség feminizálódása a magyar diplomás fiatalok migrációjával összefüggésben.

Szigeti Fruzsina, abszolvált PhD-hallgató. A Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar Humán Tudományok Doktori Iskola Nevelés- és Művelődéstudományi Doktori Program doktorjelöltje. Kutatása középpontjában Magyarország demográfiai helyzetét kedvezőtlenül formáló folyamatok közül a vándorlási potenciál vizsgálata áll, a tudományos képzést folytatók körében. Célja feltérképezni a PhD-hallgatók vándorlási nézeteit, a nézetek alapján csoportokat alkotni, s ezeknek a csoportoknak a jellemzőit ismertetni.

Szentesi Balázs (1975, Debrecen) kulturális antropológus, művészetterapeuta, specifikus tanulási zavar terapeuta, a BCE Társadalmi Kommunikáció Doktori Iskola doktorjelöltje. 2002 óta vesz részt oktatási témájú kutatásokban. Érdeklődési fókuszában álló témakörök: interkulturális konfliktusok, interkulturális kommunikáció, intézményi vagy intézményen kívüli nevelés, kisebbségi oktatás, kulturális különbségek megjelenése, hatása, kezelése az oktatási-nevelési folyamatokban. Kutatói tevékenysége mellett a Nap-Kör Mentálhigiénés Alapítvány munkatársaként ADHD-val küzdő felnőtteknek tart életvezetési tréningeket.

Takács-Miklósi Márta, PhD. A Debreceni Egyetem Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet Művelődéstudományi és Humán Tanulmányok Tanszékének adjunktusa, jogász, művelődési- és felnőttképzési menedzser. Doktori fokozatát a Debreceni Egyetem Neveléstudományi Doktori programjában szerezte 2010-ben, értekezésében a felnőttképzésben működő minőségirányítást, akkreditációt vizsgálta. Számos kutatásban, projektben tevékenykedett aktív résztvevőként a legkülönbözőbb témákban, a büntetés-végrehajtási oktatástól kezdve a népfőiskolák működésén át a tanulási régióig számos témával foglalkozott nemzetközi projektek keretein belül. Egy monográfiája, s közel hatvan publikációja jelent meg, rendszeresen ad elő hazai és nemzetközi konferenciákon. A felnőttképzésben és közművelődésben működő minőségirányítási rendszerre, állampolgári kompetenciák fejlesztésére vonatkozó témakörökben több tananyag kidolgozója. Nemzetközi oktatói mobilitások résztvevője, vendégoktatóként többek között Cambridge-ben, Brüsszelben és Firenzében is tartott előadásokat. Kutatási területe: az egész életen át tartó tanulás, felnőttképzés elméleti és gyakorlati kérdései; kulturális tanulás; minőségirányítás a felnőttképzésben, közművelődésben; büntetés-végrehajtási intézetekben folyó oktatás, képzés.

Tardos Katalin, PhD. Az IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola főiskolai tanára és az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológia Intézetének tudományos főmunkatársa. Kutatási témái közé tartozik a foglalkozási diszkrimináció és a társadalmi kirekesztés folyamata, az esélyegyenlőség és sokszínűség menedzsment vállalati gyakorlatai, a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, valamint a munkaerő-piaci integráció/dezintegráció problematikája. Jelenlegi kutatásában a nemek közötti

egyenlőséggel kapcsolatos szervezeti politikákat vizsgálja a kutatás és fejlesztés területén.

Tornyai Zsuzsa Zsófia, PhD-hallgató. Szociológus, szociológia tanár, roma kulturális fejlesztő, a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Gyógypedagógiai Karának tanársegédje. A Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskolájának doktorandája, disszertációja a felsőoktatásban dolgozó női oktatók karrierlehetőségeiről és sikerértelmezéséről szól.





„Harmonizációs programok”

Helyszín: TIT Stúdió Egyesület Székháza,
1113 Budapest, Zsombolyai u. 6.
E-mail: info@tit.hu; Tel.: 344-5000; Honlap: www.tit.hu

A TIT Stúdió Egyesület (TIT SE) tisztelettel ajánlja honlapját és helyszínét: **jöjjön el programjainkra, hívja érdeklődő ismerőseit!**

Ismerje meg és ajánlja:
Gombász Szakkör, Ásványbarát Szakcsoport, Csapody Vera Növénybarát Kör....
Rátkai Márton Klub, Dunatáj Mozi....
Fedezze fel a világot!, Aranykor Jóga.....

Az előadók, közreműködők ingyenesen válogathatnak a Kultúra és Közösség folyóirat régebbi számaiból... Könyvek böngészése...

Várjuk javaslatait!

Dr. Koncz Gábor igazgató. Az épület lehetőségeinek megtekintése, rendezvényi megállapodások: Bácsfai Linda rendezvényi menedzser.
E-mail: titstudio06@gmail.com

Állandó tárlatok:

„A legnagyobb boldogságom, ha másnak tudást és örömet nyújthatok...”
Öveges József (1895-1979) emlékkiállítás

„Ásványok és ősmaradványok...”
A TIT SE Ásványbarát Szakcsoportjának kiállítása

VEDD MEG, VÉDD MEG!

A Filmvilág megjelentetéséhez továbbra is szükségünk van a filmszakma és olvasóink támogatására, mert a pályázati támogatás a költségeknek csak felét fedezi. Minden megvásárolt vagy **előfizetett példány**, minden mecénási gesztus hozzájárul az *egyetlen* magyar filmművészeti folyóirat fennmaradásához.

A szakma szolidaritása különösen fontos számunkra. A filmkultúra egységes egész: ahol nincs kritikai élet, vita és közös gondolkodás a filmekről, ott hamarosan a filmművészet is megszűnik.

Nemcsak milliomos lehet mecénás.

Aki megveszi az újságosnál a Filmvilágot – mindössze havi 490 forintért – a Filmvilág megbecsült szponzora lesz. Előfizetéssel még olcsóbb, még egyszerűbb.

És akinek többre telik, többet is segíthet:

FILMVILÁG ALAPÍTVÁNY

MKB Bank Zrt.

10300002-20340016-70073285

Utalás külföldről:

MKKB HU HB

IBAN: HU80 1030 0002 2034 0016 7007 3285

Külön köszönet azoknak a segítőkész olvasóinknak, akik évek óta minden hónapban átutalnak nekünk pár ezer forintot.

A szolidaritás nem oszt, hanem szoroz. Aki filmes, velünk tart!

