

TARTALOM

- 2** In memoriam Béla bácsi (*Szabó Szilvia*)
- 3** *Túry György*: Transznacionális értelmiségi elit: meghatározások, jellemzők, (immateriális) térhasználat
- 17** *Sztányi-Szekér Barbara – Hógye-Nagy Ágnes – Szemán-Nagy Anita*: A családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-magánélet egyensúly összefüggései a gyermekes nők életében
- 27** *Türkmen, Seref*: Some issues of the employment of Syrian refugees in Turkey in the light of European integration
- 38** Munkaerőpiaci iránytű – gyakorlati útmutató munkavállaláshoz (*recenzió*) (*Kántor Gyöngyi*)
- 40** *Szalai Bálint*: A külső és a belső motiváció alakulása a nemek, a generációk és az önkéntesség szempontjából (*Talentum rovat*)
- 51** Abstracts of the articles

Új Munkaügyi Szemle. Online szakmai folyóirat. Megjelenik negyedévente.

Szerkesztőbizottság elnöke: Munkácsy Ferenc

Szerkesztőbizottság titkára: Hollósy-Vadász Gábor

Szerkesztőbizottság: Bagó József, Borbély-Pecze Tibor Bors, Csehné Papp Imola, Dajnoki Krisztina, Hunyadi-Barta Zsuzsanna, Karácsony Péter, Kenderfi Miklós, Király Zsolt, Kiss Ferenc, Kópházi Andrea, Nemeskéri Zsolt, Papp-Váry Árpád, Poór József, Szretykó György, Vass Vilmos

Főszerkesztő: Szabó Szilvia

Kiadó: Budapesti Metropolitan Egyetem

Székhely: 1148 Budapest, Nagy Lajos király útja 1-9.

A kiadásért felel: az egyetem rektora

A szerkesztésért felel: a folyóirat főszerkesztője

E-mail: ujmunkaugyiszemle@metropolitan.hu

Technikai előkészítés: Budapesti Metropolitan Egyetem

ISSN: 2677 1306

A folyóiratban megjelent tanulmányokat a témában kompetens, tudományos fokozattal rendelkező szakemberek anonim lektorálják (double blind review).

Az egyes lapszámok a <https://www.metropolitan.hu/uj-munkaugyi-szemle> weboldalon korlátozás nélkül elérhetők.

A publikációk – a szerzőkre és az első megjelenés helyére történő korrekt hivatkozással – szabadon utánközlhetők, interneten megoszthatók, adatbázisban vagy webhelyen elhelyezhetők.



IN MEMORIAM BÉLA BÁCSI

**Dr. Krisztián Béla (1929 – 2023)**

Életének 84. évében elhunyt Dr. Krisztián Béla, a Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karának címzetes egyetemi tanára.

A Tanár úr, vagy ahogy a legtöbben szólítják, Béla bácsi az Új Munkaügyi Szemle jogelődjének a Munkaügyi Szemle szerkesztőségének is meghatározó tagja volt és ugyanolyan baráti és konstruktív kapcsolatban állt a lap szakmai közösségével, mint általában minden kollégájával.

A Mecseki Szénbányák Vállalattól 1986-ban nyugdíjba vonult Krisztián Béla már nyugdíjazását követően lett aktív a felsőoktatásban és a felnőttképzésben. A rendszerváltást követően beinduló személyügyi szervező és humán szervező, illetve művelődésszervező képzések meghatározó tanáregyénisége volt, kollégái és tanítványai őszinte megbecsüléssel, szeretettel gondolnak rá. Habár az aktív oktatói tevékenységtől már több mint egy évtizede visszavonult, volt munkatársai és hallgatói mégis mindig számíthattak segítségére és iránymutatásaira. Több szakmai-tudományos testület tagja volt, ezek közül kiemelhető a Humán Szakemberek Országos Szövetsége, a Nemzeti Szakképzési Társaság, a Magyar Pedagógiai Társaság, a Magyar Robbantástechnikai Egyesület, a Műszaki és Természettudományi Egyesületek Szervezete, az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesület és a Neumann János Számítógép-tudományi Társaság Multimédia az Oktatásban Szakosztálya.

Halála pótolhatatlan veszteséget jelent a szakmai és a szerkesztőségünk számára.

Az Új Munkaügyi Szemle 2023. évi 2. számát Béla bácsi emlékére ajánljuk.

2023. április

SZABÓ SZILVIA
főszerkesztő

TÚRY GYÖRGY

TRANSZNACIONÁLIS ÉRTELMISÉGI ELIT: MEGHATÁROZÁSOK, JELLEMZŐK, (IMMATERIÁLIS) TÉRHASZNÁLAT

A jelenség, illetve annak bizonyos részterületei, amit a kutatás górcső alá vesz, *transznacionalizmus* néven hivatkozott a nemzetközi és magyar nyelvű szakirodalomban is. Néhány vetülete évtizedek óta alaposan, jól dokumentáltan, gazdagon adatolva kutatott, mások kevésbé. Általánosan elfogadott definíciója nincs, jóllehet sem a jelenséget, sem annak egyre látványosabban növekvő jelentőségét nem kérdőjelezzik meg a kutatók. Jelen tanulmány egy nagyobb ívű és tágabb perspektívájú kutatás első, önmagukban is megálló részeredményeit mutatja be, bevezetve az olvasót a legfontosabb fogalmak definícióiba, ismertetve a kutatás tágabb kontextusát is, a következő résztémákra fókuszálva: a transznacionalizmus jelensége, jelentése és jelentősége; a transznacionális értelmiségi elit jellemzői; a kortárs transznacionális (akadémiai) tudásipar és -transzfer működése; valamint a transznacionális értelmiség identitásképzése és habitusa. A kutatás azt a célt tűzi ki maga elé, hogy hozzájáruljon annak az univerzális jelentőségű folyamatnak a leírásához és megértéséhez, amire akként kérdezhetnénk rá, hogy pontosan milyen és mekkora szerepet játszik a transznacionális értelmiségi elit a kortárs globalizáció alakulásában és alakításában.

Alapvetések

A jelenség, illetve annak bizonyos részterületei, aspektusai, amit a kutatás górcső alá vesz, **transznacionalizmus** néven hivatkozott a nemzetközi és magyar nyelvű szakirodalomban is. Bizonyos vetületei évtizedek óta¹ alaposan, jól dokumentáltan, gazdagon adatolva kutatottak, mások kevésbé. Általánosan elfogadott definíciója nincs, jóllehet sem a jelenséget, sem annak egyre látványosabban növekvő jelentőségét nem kérdőjelezzik meg a kutatók, szakemberek, döntéshozók, de akár a laikusok sem. Kutatása inherens módon multi-, illetve transzdiszciplináris és gyakran szerepel a következő rokonterületek kutatásainak kontextusában is: globalizáció, migráció, diaszpóra, multikulturalizmus, poszt-, illetve neokolonializmus, kozmopolitanizmus.

Jópár fontos alapkérdésben egyetérteni látszanak a kutatók, ami azt is jelzi, hogy legitim és releváns a meglévő szakirodalom és jó alapot nyújt további kutatások számára. Egyetértenek például, abban, hogy a transznacionalizmus a globalizáció egyik összetevője, attól elválaszthatatlan, ám a

Túry György egyetemi docens, Budapesti Metropolitan Egyetem

DOI: <https://doi.org/10.58269/UMSZ.2023.2.1>

A tanulmány megírásának idején a szerző a Corvinus Institute for Advanced Studies (CIAS) támogatásában részesült mint senior research fellow.

¹¹ A terület egyik legfontosabb korai kutatója, N. G. Schiller szerzőtársaival közösen jegyzett két, 1992-es publikációjának címe: „Towards a Definition of Transnationalism”, illetve „Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration”. A téma két másik korai alapszerzője is csak az 1990-es évek legvégén publikálja első idevágó tanulmányait, ld. Portes, A., Guarnizo, L. E., & Landolt, P. (1999). „The Study of Transnationalism: Pitfalls and Promise of an Emergent Research Field”, illetve Vertovec, S. (1999). “Conceiving and Researching Transnationalism”.

két fogalom (és jelenség) nem ugyanazt jelenti, nem felcserélhetőek. A globalizáció mindazon tevékenységek összességére utal, amelyek társadalmi, gazdasági, politikai és kulturális területeken átívelve eredményeznek egyre jelentősebb mértékű interakciót országok, kontinensek és kultúrkörök között. Mára közhelyszerű igazsággá vált, mégsem szükségtelen megjegyezni, hogy ezen folyamatok a 21. században minden eddigi, a globális történelemből ismertnél gyorsabb módon mennek végbe. A transznacionalizmus pedig (és ezen definíció finomodni fog a későbbiekben) egyének és civiltársadalmi² csoportok, illetve intézmények országhatárokon átívelő mobilitását, illetve ezen mobilitások módosulásait, jellemzőit jelenti a felgyorsult globalizáció kontextusában. A második lábjegyzetben hivatkozott korai szerző, Schiller a következő definíciót ajánlja: [olyan egyének/aktorok, akik] "határokon átívelő viszonyrendszerek sokaságát alakítják ki és tartják fenn: családi, gazdasági, társadalmi, szervezeti, vallási és politikai viszonyrendszereket" (idézi Tedeschi et al. 2020, p. 3).³ Ezen egyének/aktorok tehát két vagy több társadalomhoz is kötődnek **egyidejűleg**. Nyilvánvaló és mindenki előtt ismert tény, ugyanakkor, hogy határokon átívelő tevékenységek, mobilitások az ismert emberi történelem során mindig is léteztek. Ezen, korábban is ismert minták és jellegzetességek azonban nem pusztán jóval intenzívebbékké és általánosabbá váltak, de új jellemzők és dinamikák is megjelentek jelenkori változatában.

Határokon átívelő interakciók típusait többféle módon is lehet kategorizálni. A második lábjegyzetben már említett A. Portes egy későbbi, 2001-es munkájában a következő tipológiát ajánlja: nemzetállamok interakciója; hivatalos, egymástól különböző országokban aktív szervezetek interakciója; több olyan hivatalos szervezet interakciója, amelyek több országban aktívak és, negyedikként, civiltársadalmi, nem intézményes aktorok interakciója. Az első két típusú interakciót nemzetközinek, a harmadikat multinacionálisnak, a negyediket transznacionálisnak nevezi (2001 p.185). Olyan civiltársadalmi és/vagy individuuum kontextusú határokon átívelő interakciók tehát, amik élnek a globalizáció adta lehetőségekkel és kihívást jelent(het)nek a nemzetállamok centralizáló törekvéseivel szemben.

Vertovec (2009) szerint hat elméleti premissza alapozza meg a transznacionalizmus jelenségét. Ezek a következők: szociálmorfológia (határokon átívelő társadalmi hálózatok); önkép (többes identitás, többes kötődés); a kulturális reprodukció milyensége (kulturális hibriditás); tőkemobilitás (transznacionális vállalatok interakciói); a politikai elköteleződés tere (technológia alapú/támogatású részvétel politikai aktivitásban) és, utolsóként, tér- és lokalitás (re)konstruálás (határokon átívelő [akár virtuális] társadalmi tér létrehozása). A fentiekhez sokban hasonlító, de azokkal nem minden részletben egyező összefoglaló jellegű tipologizálást, definíciókat és legjelentősebb szerzőket az alábbi táblázat tartalmazza (Tedeschi et al. 2020 p. 7).

Transznacionalizmus típusa	Definíció	Szerzők
felülről szerveződő	Bevándorlók, ill. visszatelepülők transznacionális aktivitását befolyásolni tudó anyaországbeli kezdeményezések	M. P. Smith, L. E. Guarnizo, J. Itzigsohn, S. Mahler, E. Ostergaard-Nielsen
alulról szerveződő	Bevándorlók anyaországukkal kapcsolatos gazdasági, politikai és kulturális tevékenységei	M. P. Smith, L. E. Guarnizo, A. Portes

² Civiltársadalmi alatt, követve Kaldor (1999) definícióját, olyan egyéneket, csoportokat, szervezeteket, intézményeket értünk, akik/amelyek függetlenek az államtól, illetve az államhatároktól.

³ Amennyiben nem jelölöm másként, a fordítások a sajátjaim.

tágan értelmezett	Nem vagy alig intézményesített, fizikai mobilitást nem feltétlenül feltételező materiális és szimbolikus interakciók	J. Itzigsohn, C. D. Cabral, E. H. Medina, O. Vazquez
szűken értelmezett	Földrajzilag meghatározott transznacionális térben rendszeresen megvalósuló interakció	J. Itzigsohn, C. D. Cabral, E. H. Medina, O. Vazquez
reaktív	Anyaországgal való (kulturális) identifikáció, ill. anyaországban való (gazdasági) tőkefelhalmozás	J. Itzigsohn, S. G. Saucedo, C. Beauchemin, M. Safi
határokon átívelő tevékenységek és társadalmi folyamatok	Embereket és/vagy intézményeket összekötő, határokon átívelő tevékenységek	S. Vertovec, N. G. Schiller, L. Basch, C. Blanc-Szanton
gazdasági, szociokulturális és politikai	Transznacionális vállalkozások gazdasági tevékenysége; országok közötti hivatalos politikai aktusok; szociokulturális események szervezése, azokban való részvétel	A. Portes, L. E. Guarnizo, P. Landolt
minor	Transzverzális, a generálisba illeszkedő (kulturális) folyamatok	F. Lionnet, S. Shih, A. Wong
megfordított	Másodgenerációs visszatérők	R. King, A. Christou, T. Reynolds

Saját szerkesztés

Transznacionális értelmiségi elit

A közelmúltban, 2022 novemberében érte el a Föld lakossága a 8 milliárdos küszöböt. Ezen népesség körülbelül 3,2 %-a él azon ország határain túl, ahol született: túlnyomó többségük fiatal, szegény és alulképzett (Harrington, & Seabrooke, 2020 p. 402). A 3,2% egy nagyon csekély hányada azonban számuknál szinte kifejezhetetlenül nagyobb befolyással bír globálisan jelentős folyamatok inicializálásában és azok véghezvitelében. A számok tükrében azt állíthatjuk, hogy ők egy kisebbség (törpe)kisebbséget alkotják tehát. Őket nevezzük **transznacionális értelmiségi elitnek**.⁴

A kutatás ezen csoportot vizsgáló szelete azt a célt tűzi ki maga elé, hogy hozzájáruljon annak az univerzális jelentőségű folyamatnak a leírásához és megértéséhez, amire akként kérdezhetnénk rá, hogy milyen és mekkora szerepet játszik a transznacionális értelmiségi elit a kortárs globalizáció alakulásában és alakításában. A transznacionális értelmiségi elit legfontosabb jellemzői a következők: magasszintű absztrakt tudás birtokosai; magasszintű nemzetközi mobilitási képesség és hajlandóság birtokosai; magasszintű társadalmi és kulturális tőke birtokosai; valamint azon tudások és képességek birtokosai, amelyek alkalmasak a globális folyamatok alakítására (Harrington, & Seabrooke, 2020 p. 399).⁵ Ahogy az ipari termelésen alapuló gazdaságok fokozatosan

⁴ A transznacionális értelmiségi elit kifejezés az angol nyelvű szakirodalomban bevett transnational professionals magyarártására tett kísérlet.

⁵ Többek között Z. Bauman 2000-es könyvének (Liquid Modernity) hatására, pontosabban az abban említett, az elit értelmiség nemzetközi mobilitása növekvő arányú fluiditásának ismeretében, ma már nem feltétlenül tartozik a transznacionális értelmiségi elit definíciójához az, hogy az ezen csoporthoz tartozó egyének (és családjaik) folyamatosan és végleg a szülőföldjüktől különböző országban éljenek. Itt érdemes megemlíteni viszont azt, hogy ők gyakran produktívabbak és befolyásosabbak (munkájuk, kapcsolati hálójuk okán) mint adott ország bennszülöttjei.

átadták helyüket a tudásalapú gazdaságoknak, egyre világosabban, egyértelműbben és markánsabban kezdett láthatóvá válni azon elit értelmiségi foglalkozások növekvő tere, jelentősége és befolyása, amelyek a globális nemzetközi térben fejtették/fejtik ki tevékenységüket. E foglalkozások között találhatunk hagyományosnak mondhatókat is, pl. könyvelők, orvosok, jogászok, de megjelennek új, azelőtt egyáltalán nem, vagy csak részben létező foglalkozások is, mint például a szoftverfejlesztők, egyéni vagyongazdálkodók (wealth managers), minőségbiztosítási szakemberek, dizájnerek. Ezen szakmák művelői nem pusztán nyertesei a globalizáció indukálta folyamatoknak, hanem kulcsszerepük volt/van azok megszületésében is, azáltal, hogy aktív részesei, ill. irányítói és alakítói azoknak a jogi, politikai, gazdasági, technológiai és kulturális (rész)folyamatoknak, amik az elitek, a tőke és az ideák mobilitását lehetővé, akár szükségszerűvé teszik. Államok és globális cégek mellett többen is úgy látják a transznacionális értelmiségi elitet, mint csoportot, mint a kortárs globális folyamatok egyik legjelentősebb alakítója (pl. Evetts, 2003). A transznacionális értelmiségi elitet alapvetően három dolog különbözteti meg azon pályatársaitól, akik ugyanazon vagy hasonló szakmák művelői, de a származási helyük szerinti országban élnek és dolgoznak. Az egyik az, hogy képesek és hajlandók kilépni a nemzeti keretek közül. A másik az, hogy olyan társadalmi és kulturális tőke birtokában vannak, ami(k) ezt lehetővé teszik (nyelvismeret, bizonyos habitus stb.). A harmadik pedig az, hogy vagy olyan jellegű tudásuk van, ami globális problémák, ill. kihívások megoldására alkalmas (pandémiák, klímaváltozás, energiaellátás, egészségügy, természeti katasztrófák stb.) vagy pedig olyan jellegű, amire szüksége van a nemzetközi, illetve transznacionális cégeknek és szervezeteknek (Harrington, & Seabrooke, 2020 p. 400). Munkájuk, habitusuk, (egymással való) kapcsolataik és hálózataik (pl. szakmai szervezetek) segítségével képesek globális jelenlétük, befolyásuk és hatalmuk növelésére.

Fent idézett szerzőpáros munkája négy olyan szakmacsaládot mutat be röviden, amelyekre mint a transznacionális elit értelmiségi szakmák jellemző reprezentánsaiként tekinthetünk. Az első ilyen csoportba a jog, a pénzügyek, a közgazdaság és a könyvelés/könyvvitel bizonyos területein tevékenykedők sorolódnak. Ez a klasszifikáció könnyen érthető: elég arra gondolnunk, hogy az ügyfeleik körébe sorolható nemzeti kormányok, multinacionális cégek, nonprofit szervezetek, oktatási és kutatási intézetek, de akár tehető magánszemélyek is olyan munkákkal bíz(hat)ják meg őket, például az adózás, befektetés, kereskedelmi tevékenység területén, amelyek definíciószerűen feltételezik olyan ismeretek és képességek birtoklását, amik határokon átívelőek. E szakmák transznacionálissá válásában (is) kulcsszerepet játszanak az (elsősorban angolszász) elitegyetemek.⁶ A második csoport a fizikusoké és természettudósoké, akik – tudvalevőleg – hosszú évszázadok óta dolgoznak együtt más országbéli kollégáikkal. A kortárs Egyesült Államokban például, a doktori fokozattal rendelkező fizikusok és biológusok körülbelül fele nem az USA-ban született. A harmadik szakmacsoportba sorolódnak a matematikusok, a számítógéptudományok művelői és a mérnökök – talán amiatt is, mert a munkájukban közös matematikai alapok univerzális érvényűek.⁷ A negyedik csoport a közegészségügyben és orvoslásban dolgozóké és ez az a terület, ami a legjobban kutatott a négy közül.

Közel száz évvel ezelőtti jóslat látszik valóra válni azzal, ahogy a transznacionális értelmiségi elit képessé vált arra, hogy lokális normákat globálissá, illetve globálisakat lokálissá tegyen. Ez a

⁶ Csak egy jellemző adat: az Egyesült Államok top tízes közgazdaságtudományi tanszékén dolgozó adjunktusok kb. 75%-a nem az USA-ban szerezte bachelor szintű egyetemi diplomáját (Hunter et al., 2009 p. F246). A későbbiek során fontos téma lesz, ezért már itt megjegyzendő, hogy az elitegyetemeken végzetek (akár nemzetiségüktől függetlenül is) osztoznak a tanulmányaik során (is) alakuló másodlagos habitusuk (leginkább társadalmi és kulturális tőkében manifesztálódó) milyenségében, ami természetesen megágyaz a későbbi karrier során kiépülő kapcsolati hálónak és előrevetíti annak jellemzőit.

⁷ Már egy igen korai globális adat szerint is a számítógéptudományok művelőinek körülbelül egy harmada dolgozik azon ország határain túl, ahol született (Ioannidis, 2004).

jelenség ugyanis akként is értelmezhető, mint Durkheim azon meglátásának valóra válása, miszerint az értelmiségi szakmák művelői lesznek – ebben az értelemben – a modern társadalmak stabilizálói (Durkheim, & Mauss, 1937, idézi Harrington, & Seabrooke, 2020 p. 405). Utóbbiak példaként említik jogászok és pénzügyi szakemberek sikeres kísérletét arra, hogy egy adott ország (az USA) vállalati csődtörvényét szinte globális érvényűvé tegyék. Hasonló jellegű példaként említik a vagyonkezelő alapokat (trusts) is, amik a középkori Angliában született jogi konstrukciókból váltak helyi jellegzetességeket is mutatni képes globális praxisokká.

Transznacionális (akadémiai) tudásipar: régiók

Fenti és hasonló példák kapcsán is fontos megjegyezni, hogy milyen kulcspozíciót töltenek be az egyetemek, mint (kialakult vagy kialakulóban lévő praxisokat legitimizálni képes) intézmények, illetve az egyetemi oktatók és kutatók, mint a (globális) tudástranszfer nehezen túlbecsülhető jelentőségű alakítói és szereplői. Éppen ezért, a most következőkben velük fogok foglalkozni. Természetesen az akadémiai szféra sem képez kivételt azon jelenségek csoportjában, amelyek leírásának és elemzésének horizontja és kontextusa egyre egyeduralkodóbb módon a globális színtér. Ez nem azt jelenti, értelemszerűen, hogy ne beszélhetnénk nemzeti és regionális jellemzőkről, sajátosságokról és prioritásokról, de nagyon nyilvánvalóvá vált (az elmúlt egy-két évtized során), hogy globális minták, globális rangsorok, globális folyamatok és globális prioritások vannak jelen ezen a területen, sőt, bizonyos tekintetben, éppen ezen a területen (azaz a tudásipar területén, aminek egyik legfontosabb és -meghatározóbb szegmense a [globális] akadémiai szféra). Ha picit is szűkítjük és konkretizáljuk a kérdést és a **transznacionális akadémiai tőke** felhalmozásának jellegére, összetevőire és megképződésének folyamatára fókuszálunk, akkor az tűnik ki világosan a legfrissebb kutatásokból és szakirodalmakból, hogy globális régiókra osztható fel a Föld e tekintetben (is).

Ezen régiók határai (és Bauman gondolatmenetét magunkévá téve, ezen semmi meglepő nincs) **fluidok**. Az egy-egy régióhoz tartozó kisebb egységek (leggyakrabban országok) ráadásul nem is feltétlenül kell, hogy fizikai közelségben legyenek egymással (erre a későbbiekben látunk majd néhány példát). Melyek tehát ezek a globális, de nagyon eltérő súlyú régiók és miként jellemezhetőek?⁸ Az első csoportba azok az országok tartoznak, amelyek esetében a nemzeti/országos kiválóságot megtestesítő tudományos eredmények egyben (és gyakorlatilag automatikusan) globális kiválóságot és sikert is jelentenek. Azaz olyan jellegű kutatások, olyan fórumokon ismertetve, olyan platformokon publikálva, olyan impakt faktort implikálva, olyan (szó szerinti és metaforikusan értett) nyelven megfogalmazva, amelyek globális presztízst és relevanciát eredményeznek, illetve jelentenek – majdhogynem automatikusan és definíciószerűen. Egyetlen olyan ország van a világon, ami kétségtelenül ebbe a csoportba tartozik: az Amerikai Egyesült Államok. A legtöbb kutató idesorolja még a legjelentősebb gyarmati múlttal rendelkező, szintén angol nyelvű országot: Nagy-Britanniát is. A transznacionális akadémiai tőke felhalmozása szempontjából kiemelt jelentőségű faktorok, azaz doktori fokozatot adományozó intézmény, publikációk nyelve és fóruma (azaz tudományos periodikák és ezek, illetve tudományos könyvek kiadói) mind az Egyesült Államokban koncentrálódnak a legintenzívebben, illetve ahhoz kötődnek a legszorosabban. A

⁸ A kortárs globális tudástermelés nyelvi kontextusa az angol – még akkor is, ha ezt (véleményem szerint) joggal, igazságtalannak érezzük. A globálisan szerepet játszó, jelenkori és közeljövőbeli tudományos trendeket meghatározó, azokat a közbeszédben (is) tematizáló publikációk, az azok alapjául szolgáló kutatások döntő többsége angol nyelvű. Ezt a gyakorlatot erősíti az a tény is, hogy a tudományos publikációk rangsorait meghatározó szempontrendszernek ennek kedveznek (citációk, impakt faktor stb.). Többek között ezen állítás, illetve a mögötte lévő logika alapján rajzolhatóak meg a globális tudástermelés régiói (ld. pl. „The Dynamics Behind the Problem of Inequality: The World-System of Global Inequality in Knowledge Production” című fejezetet in Demeter, 2020 pp. 63-84).

második csoportba azon országok (nemzeti és transznacionális) akadémiai tőkéjét akkumuláló kutatói, illetve intézményei (egyetemek, illetve kutatóhelyek) tartoznak, amelyek globális szinten is jelentősebb gazdasággal és népességgel rendelkeznek és amely országok kutatói számára mind a transznacionális, mind pedig a nemzeti, országos tudományos karrier lehetősége is adott, de – ellentétben az első csoportba tartozó kollégáikkal – a kettő nem (tudja) egymást fedni. Egyéni és intézményes döntések eredménye az, hogy „és”, illetve „vagy-vagy” kerül a két lehetőség közé, azaz: nemzeti/országos karrier (és akadémiai tőkefelhalmozás) és transznacionális karrier (és akadémiai tőkefelhalmozás), illetve nemzeti/országos karrier (és akadémiai tőkefelhalmozás) **vagy** transznacionális karrier (és akadémiai tőkefelhalmozás). Az ezen csoportba tartozók esetén a nemzeti/országos karrier és akadémiai tőkefelhalmozás **nem** járul hozzá a transznacionális karrier építéséhez és a transznacionális akadémiai tőke felhalmozásához. Ezek – ismét: ellentétben az első csoportba tartozókkal – párhuzamos, egymást nem erősítő folyamatok.⁹ Ide sorolódik, például, Németország, Franciaország, Japán vagy – speciális esetként, amiről lesz még szó – Spanyolország. A harmadik csoportba tartozókat az jellemzi, hogy nem igazán adott a nemzeti/országos karrierépítés lehetősége, leginkább amiatt, mert kis népességű (ám többnyire igen jómódú) országokról beszélünk esetükben (Benelux államok, Izrael, Svájc stb.). Ezen országokban az egyéni tudományos karriert definíciószerűen a nemzetközileg (is) értelmezhető, transznacionális kontextusú tudományos eredmények elérése jelenti, valamint az, hogy akadémiai tőkéjüket, nagy arányban, már azzal alapozzák meg, hogy doktori fokozatukat az első csoportba tartozó országokban (közülük is inkább az USA-ban) szerzik meg. A negyedik, utolsó csoportba tartozik a világ legtöbb országa: ezek akadémiai szférájában gyakorlatilag alig ismert a nemzetközileg értelmezhető karrier. Azok, akik mégis képesek ilyet befutni, szinte kivétel nélkül annak köszönhetik transznacionális akadémiai tőkéjük akkumulálását, hogy maguk mögött hagyják származási helyüket (a gyakorlatban ez leginkább azt jelenti, hogy doktori fokozatukat már az első három csoportba tartozó országok egyikének egyetemén szerzik).¹⁰

A globális tudástranszfer inherens logikája azonban, többek között, azt is lehetővé teszi, hogy az ennek terében létrejövő mozgások többirányúak és/vagy körkörösök legyenek, folyamatos alakulásban tartva az egészet, oly módon is, akár, hogy provizórikus centrumok jönnek benne időről-időre létre.¹¹ A tanulmány további részében ezekre is látunk néhány releváns példát, amellet, hogy vizsgálat tárgyává válik a transznacionális értelmiségi elit (immateriális) térhasználatára és identitás- valamint habitus(képzése) is.

Transznacionális (akadémiai) tudásipar: esettanulmány

Amint azt megállapítottuk, a számunkra releváns globális régiók határai, valamint a bennük azonosítható hatalmi pozíciók is folyamatosan változnak, Bauman nyomán **fluid**nak tételezhetőek. A spanyol nyelvű akadémiai világ például képesnek tűnik érdekérvényesítésre: nem az angol nyelvűvel szemben (az szinte lehetetlen volna), hanem amellet. A kínai út pedig más okból érdemesül figyelemre: nem egy “autonóm másodlagos centrumot” céloz meg létrehozni (Demeter, 2019 p. 94) (ami értelmezés nem lenne teljesen indokolatlan a spanyol nyelvű példa esetén), hanem már

⁹ Nyelv, nyelvhasználat és (nyelvi-kulturális) identitás kapcsán még esik szó kapcsolódó jelenségekről a későbbiekben.

¹⁰ Fentieket leginkább Demeter Márton munkássága alapján ismerttettem és ennek kapcsán megjegyzendő, hogy (többek között) az ő kutatásai alapján nagyon plasztikusan kirajzolódnak azok a döbbenetes aránytalanságok, amik a globális tudástermelést és a transznacionális akadémiai tőke felhalmozását jellemzik. Az ún. centrumországok kutatói jegyzik a legmagasabb presztízsű publikációk 70-80, akár 90 százalékát is, tudományterülettől függően. A részletekért lásd Demeter publikációit.

¹¹ Ld. pl. IAS-ok, a *brain circulation* jelensége stb. a tanulmány későbbi részében, különösen a 13. lábjegyzet.

létező centrumpozíciókat foglal el. Ennek több módja és figyelemreméltó eredményei is vannak, ezek közül járunk körül néhányat a továbbiakban, kiemelten is annak témáját, hogy a Kínába viszszerző, transznacionális akadémiai tőkével (is) rendelkező kutatók/oktatók milyen és mekkora szerepet játszanak ezekben a folyamatokban.

Alapvetésként megállapítható (és ennek részleteit, illetve konkrét összetevőit a következőkben ki is fogom fejteni), hogy a vizsgált csoport („returned academics”¹²) igen jelentős mértékben és jól körülhatárolható területeken járul nagyban hozzá a kínai felsőoktatás innovációs folyamataihoz, azok látványos sikereihez. Ezen (jelentős) hozzájárulást felhalmozott transznacionális akadémiai tőkéjük, forrásaik és kapcsolatrendszerük teszik lehetővé, azok mobilizálják. Ennek részletei, illetve ezek otthoni hasznosulási módjai alább kifejtésre kerülnek, ezek bevezetése és tárgyalása előtt azonban egy fontos megállapítást/kitétel kell tennünk, ami ezen és rokonjelenségek értelmezési módjára vonatkozik, arra tehát, hogy miként interpretáljuk ezeket a jelenségeket.

Hosszú évtizedek teltek úgy el, hogy (különösebben mélyreható reflexió megtétele nélkül) **agyelszívásként** („brain drain”) került a vizsgált jelenség meghatározásra. Azaz meglehetősen egyoldalú folyamatként tételeződött, amelyben vannak nyertes, profitáló felek és vannak veszteséget elkönyvelő felek. Az utóbbi körülbelül két évtized (azaz gyakorlatilag a 21. század eddig eltelt része) azonban több olyan, nagyon jelentős és látványos változást is hozott, amik nem pusztán lehetővé teszik, de szinte kikényszerítik, a szó jó és előrevívő értelmében, azt, hogy egy másfajta értelmezésnek (is) teret adjunk. Q. Chen és Y. Li ezzel foglalkozó tanulmányában, például, központi értelmezői szerepet kap ez a megváltozott interpretációs keret. A folyamatot ők akként tekintik át, hogy az miként tagozódik/tagozódhat be a **fenntartható fejlődés** globális, transznacionális trendjeibe. Nem gyökeresen új jelenséget vizsgálnak tehát (noha vannak ennek új elemei is), hanem bevezetnek egy olyan értelmezési keretet, ami lehetővé teszi azt, hogy másként lássuk és értékeljük ezen jelenségeket és folyamatokat.

A meglehetősen negatív konnotációjú **brain drain** kifejezés helyett, de legalább mellett, felhívják azon értelmezési lehetőségekre is a figyelmet, illetve mutatnak rá ezek létjogosultságára, amikre a **brain gain**, illetve a **brain circulation** (nehezen magyarázható) kifejezései utalnak. A jelenkor globális tudástraszfer folyamatai, a nemzetközi kooperációk, a transznacionális innovációk – többek között – erre a jelenségre (is) alapozódnak, arra tehát, hogy ezen aktorok (személyek, személycsoportok, intézmények) transznacionális mezőkben tevékenykednek, illetve hoznak akár létre is ilyeneket.¹³ Ebben az értelmezési keretben már nem egyirányú mobilitásokról és folyamatokról beszélhetünk, hanem többirányú, fluid közegben megvalósuló interakciókról, amik jelentős mértékben járulnak hozzá a globális gazdaság működéséhez.

Az 1970-es évek vége óta, azaz mióta Kína jobban kinyitott a világ felé, nagy számban vándoroltak centrumországokba olyan ambíciózus fiatalok, akik új (vagy átmenetileg új) hazájukban gyökeret eresztettek és karriert futottak be az akadémiai szférában (is). Az utóbbi években viszont, több

¹² Lásd a táblázat megfelelő sorát a tanulmány első részében, illetve az ott megadott egyéb információkat is, a transznacionális egyének releváns csoportját illetően („felülről szerveződő”, illetve, kisebb mértékben, „megfordított” transznacionalizmus).

¹³ Ebbe a kategóriába tartoznak az ún. *Institutes for Advanced Studies* (IAS), amennyiben a *brain circulation* jelenségének biztosítanak intézményes kontextust. Az első ilyen a Princeton Egyetemen alapították 1930-ban és a mai napig alig is utolérhető mintaként szolgál az őt követő, hasonló célokból létrehozott kutatóhelyeknek. Jelenleg körülbelül (definíciótól függően) 100-150 IAS létezik a világon és több szempont alapján is csoportosíthatóak. Régiókban nyolc ilyen találunk, ezek a következők (alapításuk sorrendjében): IWM Wien; IFK Linz/Wien; New Europe College, Bukarest; Centre For Advanced Study, Szófia; Center for Advanced Studies Southeast Europe, Rijeka és Polish Institute of Advanced Studies, Varsó. Magyarországon jelenleg (2023) kettő IAS működik: a 2011-ben alapított Center for Advanced Study, CEU és a 2018-ban alapított Corvinus Institute for Advanced Studies (mindkettő Budapesten).

tényezőnek is köszönhetően, az e csoporthoz tartozók közül jelentős számban térnek haza Kínába. Ezt motiváló tényezők egyrészt azok a hivatalos intézkedéscsomagok, amik vonzóvá teszik a lépés megtételét: nemzetközileg is versenyképes kompenzáció és nemzetközi mércével is versenyképes munkakörülmények.¹⁴ Kutatások azt bizonyítják viszont, másrészt, hogy nem is feltétlenül ezek a hivatalos intézkedéscsomagok a legfontosabb motiváló tényezők, hanem olyan, egzakt módon kevésbé megfogalmazható, kutatható és mérhető faktorok, mint egyén karrierlehetőségek, nemzeti és kulturális identitás, habitus, családi szempontok stb. A harmadik nagyobb, motiváló erővel bíró tényezőt azon makro szintű elemek jelentik, mint például a kínai gazdaság szárnyalása a globális versenygazdaságban, a kitűnő kutatási lehetőségek, illetve a látványosan nemzetköziesültté vált felsőoktatási rendszer kiépítése (Chen, & Li, 2019 p. 2).

Legfőképpen tudástranszfer és kapacitásbővítési folyamatokban van megkerülhetetlen szerepük, azáltal, hogy új tanításmódszertani, kutatási és felsőoktatás-menedzsment tudásokat és tapasztalatokat képesek megismertetni és meghonosítani az őket fogadó intézményekben. A következő négy területen várható tőlük jelentős tudás- és tapasztalattöbblet: angol nyelvi kompetencia; akadémiai vízió; szervezeti és menedzsment szillek; valamint nemzetközi kapcsolatok kiépítése, fenntartása és ápolása. Rosen és Zweig (2005) a transznacionális (akadémiai) tőkét elemző eszmefuttatásukban akként definiálják a fogalmat, mint olyan tudományos és szervezeti, szervezési ismereteket magában foglaló tudás- és habituscsoomag, ami nemzetközi ismeretek és kapcsolatok akkumulálása révén jön létre és – definíciószerűen – nem tudna megképződni a transznacionális dimenzió hiányában, tehát: a kizárólag hazájukban karriert építő kollégák kevésbé alkalmasak ezen szerepek betöltésére (ebből a felállásból aztán, könnyen kikövetkeztethető módon, jelentős feszültségek és érdekellentétek is adódnak, gyakorlatilag minden érintett intézményben).

A visszatérő, transznacionális akadémiai tőkével rendelkező oktatóktól és kutatóktól a következő területeken várnak el jelentős, jól látható eredményeket. Az első ilyen a rangos nemzetközi publikációk területe. A globális akadémiai versenyben az ilyen publikációk számítanak a legerősebb valutának, ezek mindenütt ismertek és elfogadottak (az, hogy ezek "termelésének" háttérében milyen faktorok és mekkora szerepet játszanak, más kérdés, és erre a kérdéskörre utal a tanulmány más helyütt). A második terület a nemzetközi fejlesztések, a nemzetköziesítés területe. Ide sorolódnak, többek között, a nemzetközi programok, a nemzetközi együttműködések, a hallgatói és oktatói csereprogramok, nemzetközi konferencialátogatások és -szervezések, nemzetközi (szerkesztő)bizottsági tagságok és egyebek. Nem indokolatlan megjegyezni, hogy a mindezekben betöltött szerep nem feltétlenül formális: nagyon gyakran ezek informális közreműködések (és sok esetben éppen informális jellegük teszik őket hatékonytá). A harmadik nagyobb terület pedig az oktatás bizonyos területeire vonatkozik, kiemelten (és logikusan) is az angol nyelvű oktatásra. A kurrikulum nemzetköziesítése ugyanis az intézmény/egyetem nemzetköziesítettségének egyik, ha nem legfontosabb fokmérője. Ebben a folyamatban a transznacionális akadémiai tőkével rendelkező kollégák kiemelt fontosságú szerepet tudnak játszani – és ezt el is várják tőlük.¹⁵

A transznacionális akadémiai tőkével rendelkező oktatók és kutatók azonban – szinte kivétel nélkül – jelentős nehézségekről is beszámolnak vissza-, illetve beilleszkedésük folyamata kapcsán. Egy egyetemi struktúrát, szervezetet, működési és fenntartási módot ugyanis ahhoz képest könnyű megváltoztatni, hogy az adott intézmény működési kultúrája is megváltozzon. Egy nagyon

¹⁴ Többek között a következő neveken futnak ilyen programok Kínában az utóbbi években: "One Hundred Talent Program", "Program of Introducing Discipline-Based Talent to Universities" és "Overseas High-Level Talents Program" (Chen, & Li, 2019 p. 2).

¹⁵ A legrangosabb kínai egyetemek oktatási palettáján a kurzusok 5-10 %-a angol nyelvű (Chen, & Li, 2019 p. 6) és 2023 Magyarországon is jócskán találunk már arra példát, hogy bizonyos képzések már nem is kerülnek magyarul, hanem csak angolul meghirdetésre.

találó kifejezéssel **akadémiai beltenyészetnek** („academic inbreeding”) lehet nevezni azt a jelenséget (Chen, & Li, 2019), ami a leginkább felelős azért, hogy megakadjanak a nemzetközi kontextusban is értelmezhető eredményeket ígérő folyamatok és fennmaradjanak a meglévő, megcsontosodott és gyakran a fejlődést gátló hierarchiák. Az egyik megkérdezett interjúalany a következőképpen fogalmaz:

A tehetségtámogatás területén markáns nézeteltérések vannak az egyetem felsővezetése és az az alatti szervezeti szintek között. Míg az egyetemvezetés nagy hangsúlyt fektet arra, hogy hazacsábítsa a tengerentúli tehetségeket, bizonyos dékánok és tanszékvezetők érzékenyek a témára, mert fenyegetésként tekintenek ránk [viszszatérőkre]. Ez az ellenállás nem feltétlenül látványos: sokszor alig érzékelhető akadályokat gördítenek elénk és hát a helyi források fölött is ők rendelkeznek. Őszintén szólva, az elnök támogatása híján aligha tudnék itt talpon maradni. Ez alapvetően kulturális kérdés. Az oktatói kar felel itt végzett. Ők meglehetősen hagyománytisztelők és nem igazán nyitottak új ötletekre és változásokra... Meg kell az embernek tanulnia, hogy hogyan birkózzon meg ezekkel a kérdésekkel (Chen, & Li, 2019 p. 6).

Transznacionális identitás és habitus

A téma talán legjelentősebb kortárs kutatója, B. Harrington azt állítja, hogy a „hasadt habitus stratégiai előnyt jelenthet” bizonyos transznacionális elit értelmiségi szakmák művelői számára (2017 p. 282). E kijelentés kontextusa keretében azt vizsgáljuk majd, hogy a transznacionális elit értelmiségi lét definíciószerűen jelenti-e azt, hogy hasadt habitussal van dolgunk. Másként fogalmazva: a transznacionális értelmiségi elit tagjaként definiálható egyén habitusa vajon definíciószerűen hasadt-e. A vizsgálat tárgyát képezi azon folyamat(ok) feltérképezése és elemzése is, amely(ek) eredményeként létrejön a szóbanforgó habitus. E folyamatok, tapasztalatok, élmények a szakmai karrier építése során (is) születnek – ez különösen igaz azon egyének esetében, akik kapcsolódó primér/elsődleges habitus birtoklásának hiányában kezdik meg szakmai életútjukat. Ennek egyik vetülete azon jelenkori jelenség leírása, elemzése és értelmezése, amire a transznacionális elit értelmiségi munkavégzésének praxisában megképződő **globális habitusként** utalhatunk.¹⁶ A globális tudástermelés és transznacionális akadémiai tőkefelhalmozás tekintetében kirajzolódó globális régiók kontextusában tovább bonyolítja a képet, hogy az ún. perifériáról és/vagy perifériából úgy beszélni, hogy azt a centrum(ok)ban is meghallják, csak úgy lehet, ha a beszélő elsajátította, interiorizálta a centrum által elvárt (szó szerinti és metaforikusan értett) nyelvet, diszkurzív kontextust és rendelkezik annak megfelelő habitussal (utóbbi, ismét csak definíciószerűen, aligha lehet más, mint másodlagos elsajátítású habituskészlet).¹⁷

Ha és amikor lokálisból globálissá váló praxisokról beszélünk, definíciószerűen felmerülnek azon tér alakulásának jellegzetességei, változásai, amelyet a vizsgált szakmák képviselői, akár szó szerinti, fizikai vagy virtuális értelemben létrehoznak, belaknak, amihez kötődnek, ami (egyéni, kulturális) identitásuk részévé válik. A szakirodalom ezeket transznacionális tereknek hívja

¹⁶ Ehhez kapcsolódó, általánosabb érvényű terminus a *mediatizált transznacionális életstílusé* (mediated transnational lifestyle), ami az infokommunikációs technológiák (ICT Information and Communication Technology) szédületes ütemű fejlődésének, hozzáférhetőségének és globális elterjedtségének köszönheti születését és nem látszik különösebb jóstehetség szükségessége ahhoz, hogy azt mondjuk: ezen folyamatnak csak a legelején vagyunk. A 2020 eleje óta tartó COVID-19 globális pandémia csak tovább gyorsítja ezt és a hozzá kapcsolódó folyamatokat.

¹⁷ Talán a legbeszédesebb példa ennek megvilágítására annak tudatosítása, hogy a posztkoloniális tanulmányok (Postcolonial Studies) legismertebb képviselői (A. Appadurai, H. K. Bhabha, S. Hall, E. Said, G. C. Spivak), kivétel nélkül, centrumországokban szereztek tudományos fokozatot, gyűjtöttek akadémiai tőkét és építettek (transznacionális) akadémiai karriert.

(„transnational spaces”) és két nagyobb csoportra oszthatóak. Az egyik a globális nagyvárosok, a másik pedig azon – egyre növekvő jelentőségű – virtuális terek, amik például multinacionális szervezetek vagy a globális infokommunikációs csatornák terén belül képződnek meg.¹⁸ Elsősorban a fizikai értelemben (is) vett mobilitás kutatása kapcsán rajzolódnak ki azok a minták, amelyek magyarázó erővel bírnak a lehetőségek kiaknázása tekintetében, a képességek (valamint tudás és habitus) alapján. Itt is két nagyobb csoportról beszélhetünk: az egyik a makro-, a másik a mikrostrukturális tényezők halmaza. Előbbiekhez tartozik például a gyarmati örökség („postcolonial legacy”), utóbbiakhoz a személyes szakmai kapcsolati háló, illetve tőke, az elsődleges, illetve másodlagos habitus elemei, piacképes tudás, nyelvismeret stb. Teljesen logikusnak tűnik az, például, amit statisztikák is látványosan alátámasztanak, hogy az egykori brit gyarmatbirodalomhoz tartozó területekről folyamatosan és nagy számban érkeztek/érkeznek a vizsgálat tárgyát képező csoporthoz sorolható egyének és családjaik leginkább az Egyesült Államokba, az Egyesült Királyságba, illetve más, fejlett gazdasággal rendelkező angol nyelvű, illetve angol nyelven is funkcionáló országokba, régiókba (Ausztrália, Hong-Kong, Kanada, Malajzia, Szingapúr, Új Zéland stb.). A kutatások arra is felhívják viszont a figyelmet, másrésztől, hogy jelentős azon nyelvi, kulturális közösségek száma is, amelyekre egyáltalán vagy többnyire nem jellemző a mobilitásra való hajlandóság (ennek nyelvi és egyéb okait is vizsgálják).¹⁹ Európában ilyen országok Franciaország vagy Spanyolország, a nem európai, de fejlett gazdasággal rendelkezők közül pedig például Japán. Ennek fényében különösen relevánsnak tűnik az a kérdés, hogy a transznacionális értelmiségi elit nemzetközi mobilitása milyen mértékben szorítkozik az angol nyelvű célországokra.²⁰

A fent említett Japán, annak nagyvárosai és kiemelten is a főváros, Tokió, több szempontból érdekes – és nem angol nyelvű célországokba irányuló transznacionális értelmiségi mobilitás kutatása szempontjából releváns – terepe idevágó vizsgálódásoknak. Ahogy arra S. Yamamura felhívja a figyelmet, a globális nagyvárosok kutatása („global city research”) kapcsán gyakran kerülnek ugyan a vizsgálódások terébe, akár fókuszába is a transznacionális vállalatok, illetve a transznacionális értelmiségiek, azonban az ilyen esetek túlnyomó többségében ezen aktorok gazdasági hatása az, ami a kutatás tárgyát képezi. Márpedig, ha globális vagy regionális szinten jelentős nagyvárosok adják a kutatás földrajzi, térbeli értelemben vett keretét, akkor logikus azon kérdések felvetése is, amelyek arra irányulnak, hogy a transznacionális vállalatok, illetve a transznacionális értelmiségiek, akik és amelyek munkájuk, de magánéletük, családjaik kapcsán is (legalább részben, legalább időlegesen) e városokhoz kötődnek, e városok (is) alakítják identitásukat, mi módon, miért és milyen mértékben alakítják ezen nagyvárosok tereit, de, akár túlmenve az alakításon: miként **konstruálnak** ezen aktorok önálló, a szakirodalomban transznacionálisnak nevezett tereket. Röviden: a térhasználat, valamint a tér konstruálása válik vizsgálat tárgyává. Konkrétabban: a lakó- és munkahely térbeli elhelyezkedése a globális vagy regionális nagyváros szövetében, a társadalmi eseményeknek helyet adó lokációk, a szabadidős tevékenységek helyszínei, azaz a transznacionális lét mindazon aspektusai, amelyeknek (fizikai vagy virtuális) térbeli dimenziója (is) van.

Az urbanisztikai kutatások markáns új területeinek egyike éppen ezen lokációkkal foglalkozik, az angol nyelvű szakirodalomban **global city-regions** terminussal utalva rájuk. Helyi jellegzetességeik és helyi dinamikáik nagyon jelentős változásokon esnek át a globalizáció eredményeként és növekvő mértékben függetlened(het)nek a nemzetállamoktól, globális jelentőségű esemé-

¹⁸ Lásd erről például A. Athique *Transnational Audiences* című könyvét.

¹⁹ Az EF EPI (English Proficiency Index) nagymintájú empirikus kutatások alapján készült rangsorai magyarázhatnak bizonyos trendeket, lásd itt: <https://www.ef.edu/eipi/>

²⁰ A nem angol nyelvű célországokba irányuló, e kategóriába tartozó mobilitások esetén erősen árnyalja a képet az a tény, hogy az ebben résztvevő egyének és csoportok által generált valós és/vagy virtuális transznacionális terek viszont túlnyomó többségükben angol nyelvűek.

nyeknek, illetve jelenségeknek teret adva (Hoyler, 2018), az őket (részben) belakó, illetve akár (részben) megkonstruáló transznacionális értelmiségi aktív közreműködésével.

Yamamura több tucat mélyinterjú alapján végzett ilyen irányú kutatása azt a képet vetíti elének, hogy két, markánsan megkülönböztethető (ám érdekes módon esetenként egymást is átfedő) típusa van a kortárs Tokióban élő és dolgozó transznacionális értelmiségi térhasználatának. Ezek egyike a nagyváros ún. Arany Háromszögén (Golden Triangle) belüli elhelyezkedés, ahol koncentráltan vannak jelen a multi- és transznacionális vállalatok irodái és székhelyei, az angol nyelven (is) szolgáltatások nyújtani tudó vállalkozások, üzletek, szórakozóhelyek, valamint azok az oktatási intézmények, ahová a célcsoport iskolába járattja gyerekeit. Ezeket a nagyvárosi tereket nevezi Yamamura „gaijin” gettóknak. A másik típus jóval kevésbé koncentrált a város bizonyos területeire: az ezeket belakó/használó transznacionális értelmiségi szervezesebb és diszperzebb módon válnak a városlakók és -használók csoportjainak tagjaivá, őket Pro-Tokyoites nevezik. Utóbbi csoportba tartozók döntését egyéni életmód választásuk határozza meg a legnagyobb mértékben, az előbbiekre tartozókat pedig, a kutató vizsgálódásai alapján, ezeknél jóval mélyebb, strukturálisan beágyazottabb tényezők/erők, mint például gazdasági, politikai, kulturális döntéshozók tevékenységeinek eredményei. Ez utóbbi összefüggés teret kínál, természetesen, városfejlesztési koncepcióknak is, azaz lehetőséget ad tudatos városrendezési elképzelések megvalósítására (például olyan új városnegyedek kialakításával, amelyek elsődleges célközönsége éppen ez a réteg).²¹ A cél, ezekben az esetekben, az, hogy még vonzóbbá tegyék ezeket a globális vagy regionális nagyvárosokat a transznacionális vállalatok, érdekcsoportok, egyének számára: ideális esetben a helyi, a nemzeti és a nemzetek feletti, valamint a gazdasági, politikai és kulturális érdekek és szempontok is találkozhatnak akár.²²

A transznacionális értelmiségi lét kritériumairól többször és több helyütt is esett már szó ebben a tanulmányban. Ezek közé sorolódik a nyelvismeret és -használat, valamint a speciális habituskészlet. Egyik terület sem nevezhető teljes mértékben fehér foltnak a nemzetközi szakirodalomban és kutatásokban, jóllehet utóbbiak nem ezekre a kérdésekre fókuszálnak elsősorban, amikor a vizsgált csoportot próbálják pontosabban leírni és jellemezni. Feltűnőbb a hiány olyan fontos, ezekhez erősen kapcsolódó lehetséges és jelentős kutatási területek esetében, mint például a transznacionális értelmiségi csoporthoz tartozók identitásvizsgálata. Az identitás jópár területe képezheti kutatás tárgyát és kecsgetteti a kutatókat (illetve az ő munkáik alapján [is] dolgozó döntéshozókat) olyan eredményekkel, amelyeknek a tudományos, teoretikus hozadékán túl, gyakorlati és alkalmazható vetületei is vannak. Az egyéni identitás következő rétegei különösen fontos kutatási területeknek tűnnek: szakmai identitás, kulturális identitás, nemi és társadalmi nemi (gender) identitás, családi identitás, politikai identitás. Az alábbiakban ezek közül érintünk néhányat, kiemelten is a nyelvismeret és -használat talaján megképződő (és változó) kulturális identitást.

M. Boussebaa és A. D. Brown 2016-os tanulmányukban már egy tíz évvel korábbi (2005) munkára hívják fel a figyelmet, amelyben a szerzőcsapat azon kutatások hiányára utal, amelyek a globális anglicizálódás²³ identitásra gyakorolt hatását vizsgálnák. Akkori (2016) meglátásuk szerint

²¹ Ezek többfélék lehetnek: zöldmezős vagy rozsdáövezeti beruházások, dzsentifikációs folyamatok tudatos generálása és befolyásolása stb. Mindezek Budapesten és a közép-kelet-európai régió más nagyvárosaiban is megfigyelhető jellegzetességek.

²² És természetesen, ezek ellenkezőire is találunk jó pár példát (eredeti, helyi lakosok, lakóközösségek szegregálttá válása, megfizethetlenné váló lakberek, környezetrombolás stb.).

²³ A fogalom arra a jelenségre utal, amikor nem angol nyelvű környezetben válik az angol nyelv dominánssá, ismerete és használata elvárássá. Ahogy az idézett szerzőpáros megjegyzi, különféle – ezen jelenséget leíró – fogalmak vannak forgalomban, még a szakirodalomban is. Ilyenek például az anglicizálódás („Englishization”), a vállalati anglicizálódás („corporate Englishization”) és – az általuk, a tanulmányban is preferált – szervezeti anglicizálódás („organizational Englishization”) (19). Néhány megjegyzés a

gyakorlatilag nem történt előrelépés ezen a területen az ő kutatásait megelőző évtized során (körülbelül tehát 2005 és 2016 között). A jelenség megléte pedig senki előtt nem ismeretlen és valószínűleg nagyon kevesen vonnák kétségbe jelentőségét is. Kiváltó oka a globalizáció – bármennyire triviálisan hangzik is. Az utóbbi évtizedek során a globalizált piac- és versenyz gazdaság kikényszerítette azt, hogy a régebb óta már a legjelentősebbnek minősülő **lingua franca**, az angol nyelv szédületes tempóban növekvő számú nem angol nyelvű környezetben működő szervezet **mindennapi nyelv**vé váljon (Boussebaa, 2016). Egy **lingua franca mindennapi nyelv**vé válása, különösen globális szinten, nem pusztán mennyiségi, hanem minőségbeli változás is, nagyon komoly, többféle és nagy számú kapcsolódó következményt generálva (ezek egyike az identitásra gyakorolt hatás).

A Boussebaa–Brown szerzőpáros kutatása azért is releváns és útmutató, mert a transznacionális értelmiségi eliten belül a minket is leginkább érdeklő szféra kontextusában végzik azt: a transznacionális akadémiában. Emellett az ő kutatásuk másokéval is termékeny és előrevívó párbeszédbe hozhatóak, különösen azokéval, akik a transznacionális tudástermelés globális mintázataival, de fogalmazhatunk pontosabban és drasztikusabban is: annak látványos (és folyamatosan újratermelődni látszó) egyenlőtlenségeivel és aránytalanságaival foglalkoznak. Az utóbbiak kutatásaira rímel a Boussebaa–Brown szerzőpáros azon tétele, miszerint az „*anglicizálódás olyan dominanciaként értelmezhető, ami [a meglévő] centrum – periféria identitásviszonyokat (re)produkálja*” (2016 p. 2).

Mivel nyelv(használat) és identitás meglehetősen szorosan kapcsolódik egymáshoz, logikus annak felvetése, hogy mi történik abban az esetben (és ez nem teoretikus felvetés, hanem a [transznacionális szférákban, így a transznacionális akadémiái szférában is dolgozók] mindennapjainak tárgyyszerű leírása), ha az angoltól különböző nyelv korábbi használata **nem mellett, hanem helyett** az angol válik közel egyeduralmódóvá, ahogy ez történik nemcsak a vállalati, de a tudásipari szektorban is. Az identitásképz(őd)és, ahogy ezt az elmúlt évtizedek kutatásainak és elméletalkotásainak nyomán tudjuk, nem rigid folyamat és eredménye sem teljes mértékben fixált – sokkal inkább fluid, változó, alakuló. Ennek fényében különösen izgalmas és releváns kérdés annak vizsgálata, hogy ez miként alakul az akadémiái szférában, ahol is – vélik kutatók – kedvezőbb feltételek alakíthatóak a preferált identitás megkonstruálásához.

„Global business speaks English”, azaz a globális üzleti szféra angolul beszél, idézik Neeley-t (Boussebaa, 2016 p. 5) és azon nyomban hozzáteszik, hogy ugyanez vonatkozik a globális akadémiái szférára is, amit, ennek mintájára – talán kissé bombasztikusan – úgy fejezhetnénk ki, hogy „The global university speaks English”.²⁴ Az idézett kutatók nehézsúlyú foucauldianus értelmezési keretbe ágyazva tárgyalják a kérdést, amire itt és most nekünk nem feltétlenül van szükségünk. Gondolatmenetünk szempontjából elég annyit megjegyezni, hogy – ennek nehézségét nem tagadva – magunk is elismerjük Foucault zseniális és aligha túlbecsülhető jelentőségű hatalom (és rezisztencia) elméletének hasznosságát és relevanciáját a probléma vizsgálatakor. Ilyen értelmű

kérdéskör kapcsán: 1) kissé nehézkes a fogalom javasolt magyarítása („anglicizálódás”), a szerző reméli, hogy javaslat születik ennél jobbra is, 2) valamennyire félrevezető is, nemcsak magyar, de angol szövegkörnyezetben is, hiszen a jelenség inkább utal *amerikanizálódásra*, mint anglicizálódásra, de a nemzetközi szakirodalomban is bevett szokás szerint *American English*-t használunk, nem pedig *Americant*, amennyiben nyelvi identitáson (is) alapuló személyes, kulturális identitásról beszélünk és 3) szükségtelen részletesen ecsetelni, hogy a kérdés vizsgálata mennyire releváns és fontos hazánkban és a régióban is, annak figyelembevételével különösen, hogy milyen mértékben vált az angol nyelv használata nemcsak elterjedtté, de elvárttá is az utóbbi egy, másfél évtized során azon szakmacsoportokban, amelyek a leginkább érintettek.

²⁴ Ennek ellentmondásairól (is) lásd a “The Paradox of the Global University” című tanulmányt, M. L. Stevens és S. Giebel tollából.

identitásképzésről, Foucault-t követve, a fegyelmező hatalom („disciplinary power”) terében és kontextusában lehet beszélni, ami az embert a legapróbb sejtjeiig áthatja („seeps into the very grain of individuals” – ahogy magát a francia gondolkodót idézik [2016 p. 4]) és olyan viselkedés- és életmód választásokat eredményez, amelyek, egyrészt, illeszkednek a kívánatosnak tartott mintázatokba és elvárásokba, másrészt viszont felügyelik és büntetik az ezektől eltérő(ke)t. A hatalom efféle működéséhez elengedhetetlen a logika interiorizálása az általa felügyelt egyének részéről, akik ekként tehát hasonló módon fogják alkalmazni a felügyelet és büntetés technikáit – ráadásul nem pusztán másokkal, de önmagukkal szemben is.²⁵ Ezen technikák egyik leghatásosabb eszköze és egyben megjelenési formája is a nyelv. Így zárul tehát a logikai kör.

Az egyetemi-akadémiai szféra partikularitásaira alkalmazva a fentieket, ezek azt jelentik, hogy az utóbbi egy-két évtized során globálisan megkerülhetetlenné vált, a Foucault-i értelemben vett hatalmi és fegyelmező funkciókkal is bíró rangsorok és egyéb keretrendszerek kikényszerítik az általuk generált mintázatokba való betagozódást²⁶ – és ez kivétel nélkül az angol nyelv közegében zajlik. Nemcsak intézmények, hanem egyének is pusztán a mátrixban vál(hat)nak értékelhetőekké és értelmezhetőekké. Ez az értelmezési keret azt láttatja, hogy a transznacionális kontextusban tevékenykedő intézmények és szervezetek (így természetesen az idesorolható egyetemek és kutatóhelyek is) hatalmi rezsimekként („regimes of power”) (is) funkcionálnak (Boussebaa 2016: 16), többek között az identitásképzés területén.

Összegzés

Tanulmányomban arra tettem kísérletet, hogy a kortárs globalizációs folyamatok kontextusában megvizsgáljam egy arányát tekintve nem, ám befolyását vizsgálva annál nagyobb jelentőségű társadalmi csoport jelenkori státuszát, jellemzőit és jelentőségét. Azok aránya, a globális népességhez viszonyítva, akik azon ország határain kívül élnek és dolgoznak, mint ahol születtek – az utóbbi évek jelentős migrációs mozgásait is figyelembe- és számbavéve – még mindig nem éri el a 4 %-ot. Közéjük sorolódnak azok is, akiket transznacionális egyéneknek, illetve transznacionális családoknak nevez a szakirodalom. Túlnyomó többségük alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik és habituskészletük sem kedvez társadalmi előmenetelüknek. Ezen – globális – kisebbségnek azonban szintén van egy – arányát tekintve – (törpe)kisebbsége, akiket a szakirodalom **transznacionális professzionális elit** kifejezést és jelen tanulmányommal a rájuk irányuló társadalomtudományos kutatások meghonosodásához kívánok hozzájárulni, bemutatva azon globális folyamatokat is, amelyek nagy mértékben járultak és járulnak hozzá ma is ahhoz, hogy súlyuk és befolyásuk magasán számáranyuk felett legyen tételezhető.

Irodalomjegyzék:

- Athique, A. (2016). *Transnational Audiences: Media Reception on a Global Scale*. London: Polity.
 Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. London: Polity.

²⁵ Ne feledjük azonban, szintén Foucault-t követve, hogy ahol hatalom van, ott ellenállás is van. Ez igaz, természetesen, a nyelvhatalmi kontextusban is és figyelemreméltó módokon mutatkozik meg a nyelvi-kulturális identitásformálások során (az akadémiai szférában is).

²⁶ Gondoljunk itt azon „kiválósági” elemekre, illetve szempontokra, amelyeket a tanulmány több más pontján is említék és amelyek akkumulálása a(z) egyéni és intézményi) transznacionális tőke növekedéséhez vezet: makulátlan tanulmányi pedigré (értsd: ideálisan angol nyelvű elitegyetemen elnyert tudományos fokozat), megfelelő fórumokon való kutatási beszámoló, oktatási és kutatási támogatások elnyerése (értsd: angol nyelvű elitegyetemekre elnyert ösztöndíjak) és a legfontosabb, szinte globálisan fetiszizált tétel: elsőrangú, angol nyelvű publikációk.

- Blaskó Zs. (2016). Transznacionális családok, hátrahagyott gyerekek Dél- és Kelet-Európában. *Socio.hu: Társadalomtudományi Szemle*, 6(1), 71-88. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2016.1.71>
- Boussebaa, M. Brown, A. D. (2016). *Englishization, Identity Regulation and Imperialism*. *Organization Studies*, 1-23. <https://doi.org/10.1177/0170840616655494>
- Chen, Q. & Li, Y. (2019): Mobility, Knowledge Transfer, and Innovation: An Empirical Study on Returned Chinese Academics at Two Research Universities. *Sustainability*, 11(22): 1-14. <https://doi.org/10.3390/su13031333>
- Demeter M. (2020). *Academic Knowledge Production and the Global South: Questioning Inequality and Under-Representation*. London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-52701-3>
- (2019). The World-Systemic Dynamics of Knowledge Production: The Distribution of Transnational Academic Capital in the Social Sciences. *Journal of World-Systems Research*, 25(1), 112-144. <https://doi.org/10.5195/JWSR.2019.887>
- Evetts J. (2003). The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World. *International Sociology*, 18: 395-415. <https://doi.org/10.1177/0268580903018002005>
- Harrington, B. (2017). Habitus and the Labor of Representation Among Elite Professionals. *Journal of Professions and Organization*, 4: 282-301. <https://doi.org/10.1093/jpo/jox002>
- Harrington, B. & Seabrooke, L. (2020). Transnational Professionals. *Annual Review of Sociology*, 46: 399-417. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-112019-053842>
- Hoyler, M., Parnreiter, C., & Watson, A. (2018). *Global City Makers: Economic Actors and Practices in the World City Network*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Hunter R., Oswald A., & Charlton B. (2009). The Elite Brain Drain. *The Economic Journal*, 119: F231-F251.
- Ioannidis J. (2004). Global Estimates of High-Level Brain Drain and Deficit. *The FASEB Journal*, 18: 936-939. <https://doi.org/10.1096/fj.03-1394lfe>
- Kaldor, M. (1999). *Transnational civil society*. In T. Dunne and N. Wheeler (Eds.): *Human Rights in Global Politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 195-213.
- Neeley, T. (2012). Global Business Speaks English. *Harvard Business Review*, 90: 116-124.
- Portes, A. (2001). Introduction: The debates and Significance of Immigrant Transnationalism. *Global Networks*, 1(3), 181-194. <https://doi.org/10.1111/1471-0374.00012>
- Portes, A., Guarnizo, L. E., & Landolt, P. (1999). The Study of Transnationalism: Pitfalls and Promise of an Emergent Research Field. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 217-237. <https://doi.org/10.1080/014198799329468>
- Rosen, S. & Zweig, D. (2005): *Transnational Capital: Valuing Academic Returnees in a Globalizing China*. In Li, C., Ed. *Bridging Minds Across the Pacific: U.S. - China Educational Exchanges*. Lanham, MD: Lexington Books, 111-132.
- Schiller, N. G. & Basch, L., and Blanc-Szanton, C. (1992a): Towards a Definition of Transnationalism. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 645(1), 9-14. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1992.tb33482.x>
- . (1992b). Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 645(1), 15-24. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1992.tb33484.x>
- Stevens M. L. & S. Giebel (2020). *The Paradox of the Global University*. In Rider S., Peters M.A., Hyvönen M. & Besley T. (Eds.) *World Class Universities: A Contested Concept*. Springer: Singapore. 123-137. https://doi.org/10.1007/978-981-15-7598-3_9
- Tedeschi, M., Vorobeva, E., & Jauhiainen, J. S. (2020). Transnationalism: Current Debates and New Perspectives. *GeoJournal*. <https://doi.org/10.1007/s10708-020-10271-8>
- Vertovec, S. (1999). Conceiving and Researching Transnationalism. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 447-462. <https://doi.org/10.1080/014198799329558>
- . (2009). *Transnationalism*. London: Routledge.
- Yamamura, S. (2019). Transnational Professionals' Socio-Spatial Venturing Out to the Tokyo Global City-Region, *Regional Studies, Regional Science*, 6(1), 512-519. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1992.tb33484.x>

SZTÁNYI-SZEKÉR BARBARA – HÓGYE-NAGY ÁGNES – SZEMÁN-NAGY ANITA

A CSALÁDI ÉLETTEL, PÁRKAPCSOLATTAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG ÉS A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY ÖSSZEFÜGGÉSEI A GYERMEKES NŐK ÉLETÉBEN

Bevezetés: A munka és a családi élet két központi területe az emberek életének (Makra et. al., 2012). Feltételeztük, hogy a gyermekek száma és életkora negatív hatással van a munka-magánélet egyensúlyra. A munkába- és a családba való bevonódás között valószínűsíthetően negatív irányú a kapcsolat. Továbbá, a harmonikus partneri kapcsolat, magasabb mértékű munkahelyi elégedettséget- és családi életbe való bevonódást eredményez, melyet a gyermekek magasabb száma is pozitív irányba befolyásolhat.

Módszer: Jelen elemzésnél 231 fős mintán vizsgáltuk a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-magánélet egyensúly összefüggéseit dolgozó, gyermekes anyáknál. **Eredmények:** A munka-család konfliktus, a gyermekek száma és életkora között csak tendenciaszintű, valamint a várttal ellentétes összefüggés mutatkozott meg. A munkába- és a családba való bevonódás tekintetében kölcsönös, negatív kapcsolat igazolódtott be; továbbá a családba való bevonódásra a gyermekek száma is negatívan hat. A munkával- és a párkapcsolattal való elégedettség között nem volt szignifikáns kapcsolat.

Következtetés: A munka-magánélet egyensúlyra való törekvés kulcsfontosságú a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség fenntartásának tekintetében is.

Családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség

A testi, lelki, valamint a társas egészség nagymértékben befolyásolja szubjektív érzéseinket életminőségünk tekintetében. A társas egészséghez sorolható a tágabb értelemben vett közösséghez való tartozás igénye, illetve a közeli és támogató érzelmi kötelek hozzáférhetősége is. (Kopp & Pikó, 2006). Az emberek életében optimális esetben, a támogató kapcsolatok első helyén a biztonságot jelentő családi egység áll, mely a társadalom egyik legősibb és legrugalmasabb együttélési formája (Bagdy, 2002; DeFrain & Asay, 2008; Fekete-Deák, 2015). A családi összetartozás érzése, a biztonság és a lojalitás iránti igény olyan familisztikus értékek, melyek a család egészére kiterjedő „követelmények”.

Korunk társadalmát a közösségi értékek mellett azonban az egyéni, önmegvalósítást támogató irányvonal is jellemzi, melyek arra biztatják az egyéneket, hogy nagyobb figyelmet szenteljenek saját vágyaik, céljaik elérésére és fektessenek nagyobb energiát az egyéni preferenciák és lehetőségek kiteljesítésébe (Lugo Steidel & Contreras, 2003; Czibere, 2017). Az emberek nagy része, – csakúgy, mint legtöbb esetben az élet egyéb területein – a megszokottól/hagyományostól való eltérést egyfajta krízisként értelmezik; ebben az esetben a tradicionális családmódotól való eltávolodásra a legtöbb esetben családi válságként tekintenek (Coontz, 2005). Ezzel szemben, azok a kuta-

Sztányi-Szekér Barbara főiskolai tanársegéd, PhD hallgató, Nyíregyházi Egyetem; Debreceni Egyetem, Humán Tudományok Doktori Iskola

Hógye-Nagy Ágnes egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézet

Szemán-Nagy Anita tanszékvezető, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézet

DOI: <https://doi.org/10.58269/UMSZ.2023.2.2>

tók, akik a változásokra úgy tekintenek, mint a család egyfajta átalakulási folyamatára, – nem pedig a válságára – vizsgálati eredményeik alapján azt állapították meg, hogy a mai családok jobb viszonyok között élnek, mely jelentős mértékben befolyásolja működésüket is (Yorburg, 2002; Czibere, 2017).

Társadalmunkban a jelenlegi életformák sokkal nagyobb változatosságot mutatnak a korábbi korokhoz képest. Ezáltal nagyobb mértékű rugalmasság mutatkozik meg a választást illetően is, melynek következtében újabb családformák, kapcsolati mintázatok alakulnak ki (Hughes & Waite, 2009). Napjainkban a párkapcsolatok legjelentősebb kihívása és feladata az egyéni preferenciák, fejlődési lehetőségek beillesztése a családi életbe. A személyes boldogság és a kapcsolati kötelékek azonban – optimális esetben – nem állnak ellentmondásban egymással, kutatások szerint egy segítő, támogató párkapcsolat és a szubjektív jól-lét között pozitív korreláció áll fenn (Waite & Gallagher, 2000; Csutora, 2020; Rövid et al., 2021). A párkapcsolatok minősége tehát nagymértékben befolyásolja az egyéni jól-létet, valamint a testi- és lelki egészséget is (Kopp et. al., 2007; Martos et. al., 2014; Lakatos et. al., 2020).

A harmonikus párkapcsolat a családi élet egyik alappillére, minőségét nagymértékben meghatározza és befolyásolja a felek közötti hatékony kommunikáció, a stresszre adott válaszreakciójuk, illetve a különböző helyzetekben tanúsított konfliktuskezelési megoldásaik (Pilinszki, 2012; Lakatos et. al., 2020). Az emberek társas kapcsolatainak, a családi életének minősége pedig szoros kapcsolatban áll a társadalmi elismertség érzésével. Ezeket a magánjellegű kapcsolatokban mutatott viselkedési formákat nagymértékben befolyásolja, hogy az emberek mennyire elégedettek a társadalomban betöltött pozíciójukkal. Ennek következtében, abban az esetben, ha a személyek elégedetlenebbek a társadalomban betöltött szerepeikkel és ezt nem tudják megváltoztatni, belső harmóniájuk, egyensúlyi állapotuk felborulhat, mely megmutatkozhat kapcsolataikban is (Jamieson, 2011). Tóth Olga (2012) az integráló, valamint dezintegráló családok tekintetében hangsúlyozza, hogy a család tulajdonképpen egyfajta védőfaktoroként is funkcionál, mely kulcsfontosságú a sikeres társadalmi integrációt illetően. Ez az állítás az egyénekre a dezintegráltság szemszögéből is igaznak bizonyul, melynek értelmében: az emberek társadalmi dezintegráltsága hátterében a nem optimális családi/kapcsolati működés vagy éppen hiány is állhat.

A munka-család konfliktus társadalmi háttéré és értelmezése

A társadalmi integráció szempontjából tehát a család/magánélet és az elégedettség jelentős mértékű összefüggést mutat, ezzel párhuzamosan pedig az emberek elégedettségére hatással van a társadalom minősége, valamint az egyének társadalmi hierarchiában betöltött szerepe (Seeman, 2000). Az emberek többsége a társadalomban betöltött szerepeikkel azonosítja magát, melyek közül a két legjelentősebb a munkahelyi-, valamint a családi életben betöltött szerep. A mindkét oldalról érkező elvárások sorozata, – melyek legtöbbször összeegyeztethetetlennek bizonyulnak – nagyon komoly feszültségforrást jelenthetnek az egyének számára (Batt & Valcour, 2003). A gondolatmenet alapfeltevése, hogy a két alapvető életterület, a munka és a család megküzd az egyének számára korlátozottan hozzáférhető erőforrásokért (idő, figyelem, energia). A munka-család konfliktus akkor jelentkezik, amikor a munkahely és a család olyan követelmények elé állítják az embereket, amelyek kölcsönösen összeférhetetlenek, ezáltal a munkával és a családdal kapcsolatos szerepek betöltésekor komoly szerepkonfliktust élnek át (Greenhaus & Beuttel, 1985; Molnár & Orosz, 2017).

Egy dél-kelet nigériai női tanárok körében elvégzett kutatás eredményei szerint, a munka-család ellentéte negatív átszivárgásként is értelmezhető. Ez azt fejezi ki, hogy az egyik területen jelentkező nehézségek jelentős mértékben befolyásolják a másik területet. Erre jó példa lehet, hogyha egy személy elégedetlen a munkahelyén az a családi életében is elégedetlenséget okozhat

(Okonkwo, 2013; Molnár & Orosz, 2017). A negatív hatásokat kiemelő konfliktusteóriák mellett – az egyre komplexebb vizsgálatoknak köszönhetően – teret kaptak a pozitív hatásokat is figyelembe vevő elméletek is (Nagy, 2017). Ilies és munkatársai (2009) egy longitudinális kutatásban az úgynevezett pozitív átszivárgás jelenségét és annak hatásait tanulmányozta, mely – az eredmények alapján – úgy értelmezhető, mint amikor az egyik életterületről érkező elégedettség-, sikeresség- és teljesítmény érzet áttevéődik egy másik életterületre. Kutatási eredményeikből kiderült, hogy azok a munkavállalók, akik nagymértékben tudtak azonosulni mind a munkahelyi, mind pedig a családi szerepeikkel, munkahelyen átélt érzelmeik jelentősebb mértékben alakultak át a családi életükben is pozitív és negatív érzelmekbe (Molnár & Orosz, 2017).

Mindezek pontosabb megértéséhez azonban elengedhetetlen a munka és a család által felállított szerepek vizsgálata, hiszen ez egy kölcsönös egymásra hatás: a munkából eredeztethető konfliktusokat nevezzük **munkából származó család konfliktusnak**, a családdal kapcsolatos konfliktusokat pedig **családból származó munka konfliktusnak** (Ajala, 2017; Makra et. al., 2012). A munkából származó család-konfliktus („work to family conflict”) akkor fordul elő, ha a munkával kapcsolatos tevékenységek megzavarják az otthoni kötelezettségeket (pl.: ha valaki hazaviszi a munkát és azt otthon próbálja meg befejezni a családdal töltött idő rovására). A családból származó munka-konfliktus („family to work conflict”) pedig úgy keletkezik, hogy a családi szerepekből származó igények akadályozzák a munkatevékenységet. Mindent egybevéve, a munka-család konfliktust pozitív irányból vizsgáló kutatások eredményei mellett azonban, továbbra is általános érvényű jelenség, hogy az emberek többségének nagy kihívást jelent a munka és a család életterének összehangolása és az egyensúly megtalálása.

Család, párkapcsolat és a munka-magánélet egyensúly összeegyeztetése a gyermekes nők életében

Általánosságban elmondható, hogy a munkahelyen megélt stressz „beszivárog” az emberek magánéletébe, ezáltal hatással van a partneri kapcsolatokra és befolyásolja azok minőségét is. Amennyire fontos egy egyén önmegvalósítása, céljainak az elérése munkahelyén, olyannyira hangsúlyos a családi élet harmóniája, az otthoni biztonságos légkör megteremtése és fenntartása is (Skinner & Chapman, 2013; Rési, 2018).

A 20. század második felében jelentkező jelentőségteljes társadalmi és gazdasági innováció nagymértékben befolyásolta a családok szerkezetének és működésének alakulását. Annak ellenére, hogy az elmúlt években a modernizáció hatására folyamatosan növekszik a nők munkaerőpiaci szerepe és foglalkoztatási szintje, a családon belüli munkamegosztás nem feltétlenül követi ezt a folyamatot, melynek következtében a mai dolgozó, gyermekes nőkre kettős teher nehezedik. Általánosságban elmondható, hogy a nők az otthoni teendőkre és a gyermekek gondozására fordított ideje szinte az összes európai országban többnek bizonyul a férfiakhoz viszonyítva (Pongrácz & Murinkó, 2009). Kulcsfontosságú kérdés tehát, hogyan lehet mindezek fényében a gyermekvállalást és a gyermekek gondozásával kapcsolatos feladatok ellátását, a nők tágabb társadalmi életben történő szerepvállalását és önmegvalósítását, valamint a családi és párkapcsolati elégedettséget harmonikus egyensúlyi állapotba rendezni (Engler et al., 2021b).

A korábbi években a legtöbb vizsgálat arra irányult, hogy meghatározza az anyák munkaerőpiacon betöltött szerepének pozitív és negatív hatásait a gyerekek- (számuk és életkoruk), a nők maguk-, valamint a magánélet tekintetében. A várakozással ellentétben, az anyák foglalkoztatását illetően, csak kis befolyása van a családi kapcsolatok minőségére, mely hatás is jellemzően pozitív irányultságú. Tulajdonképpen nem annak a ténynek van jelentősége, hogy az anya dolgozik-e, hanem hogy ő és a párja hogyan dolgoznak (Zimmerman et al., 2003).

A túlterheltség, félreérthetőség, az ellenőrzés hiánya, a nem megfelelő fizikai körülmények, a munkatársakkal való kapcsolatokból eredeztethető stressz, valamint a szervezetben történő esetleges változások és átalakulások mind a munkahelyen előforduló stresszorok közé sorolhatóak. Emellett pedig a magánélet is feszültté teheti az egyéneket, hiszen nem egyszerű feladat megfelelni sem a saját magunknak, sem pedig a társunk által támasztott elvárásoknak, például a gyermeknevelés minőségére vagy mennyiségére szánt időt és energia tekintetében (Srinivasan, 2010). A párkapcsolatokat illetően, a korábban említett spillover, valamint crossover fogalmak szintén megjelennek a szakirodalomban. A spillover megfogalmazás alatt az értendő tehát, ahogy a munka és a család egymásra hat, ami hasonlóságokhoz vezet a két területnél (Rési, 2018; Ilies et. al., 2009). A crossover hatás ezzel szemben azt jelzi, hogy az egyik személy által megélt érzelmek, – leginkább a stressz – a párjánál, vagy más, hozzá közel álló személyeknél – például gyerekek, szülők – váltanak ki hasonló pozitív vagy negatív érzelmeket; a legtöbb esetben szintén stresszt vagy feszültséget (Rési, 2018; Kinnunen, 2010).

A párkapcsolatban élők, a gyermekükről/gyermekükről gondoskodó egyének napi feladatait és szerepeit a munkahelyükön kívül nagymértékben meghatározzák a velük közeli kapcsolatban lévő személyek és elvárásaik. Továbbá, a mindennapi stresszre és kihívásokra adott válaszreakciókat- és megoldási stratégiákat számtalan körülmény befolyásolja, különösképpen a családi háttér (Engler et al., 2021a).

Kutatási módszer bemutatása

Célkitűzés, hipotézisek

Jelen kutatásban, célunk a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-magánélet egyensúly összefüggéseinek vizsgálata volt. Több szempontból is elmondható, hogy a családi egység az egyik legmeghatározóbb faktor az emberek többségének életében, hiszen a szocializációs folyamatokon, – például társadalmi viselkedési módok és szabályok tanulása – a kötődésen, a világban való biztonságérzet megalapozásán és a társas támogatáson túl, fontos védőfaktoroként is funkcionál (Kovács & Pikó, 2009; Tóth, 2012). Vitathatatlan tény a társas támogatást illetően, hogy a házasság minősége, – mely alatt elsősorban a szubjektív vonatkozás értendő – nagymértékben kihat az emberek életének különböző területeire. Az egyének életében a megfelelően működő családi/párkapcsolati/házastársi egység nagy jelentőséggel bír céljaik elérése-, alkalmazkodási képességük-, valamint a külső-belső harmóniájuk létrehozása és fenntartása tekintetében (Gödri, 2001). S mivel az emberek többsége a különböző társadalmi szerepeivel azonosítja magát, – melyek közül a két legfontosabb a munka és a családi szerep – indokolt ezen két terület közötti egyensúlyi állapot vizsgálata (Makra et. al., 2012). A szakirodalmi részben bemutatott összefüggések vizsgálatára az alábbi hipotézisek kerültek megfogalmazásra:

H1: Feltételezésünk szerint, az általános munka-család konfliktus, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora között negatív összefüggés mutatkozik meg, minél több és kisebb gyermek van a családban, annál több konfliktusról számolnak be.

H2: Feltételezésünk szerint, a munkába való bevonódás és a családba való bevonódás között negatív összefüggés mutatkozik meg.

H3: Feltételezésünk szerint, a családba való bevonódás mértékét a párkapcsolati elégedettség magasabb szintje és a gyermekek magasabb száma növeli.

H4: Feltételezésünk szerint a párkapcsolati elégedettség és a munkával való elégedettség között összefüggés mutatkozik meg, minél elégedettebbek a párkapcsolatukkal, annál magasabb a munkával való elégedettség mértéke.

Vizsgálati módszerek

Jelen kutatásunk során felhasznált kérdőívek online felületen voltak elérhetőek a vizsgálati személyek részére. A kérdőívcsomag kitöltése teljes mértékben anonim módon, önkéntes alapon történt és a válaszadás bármely ponton megszakítható volt. A kutatásban való részvételt megelőzte egy részletes leírás, melyben a vizsgálati személyek információkat kaptak a vizsgálat célját és a részvételt illetően. A kutatásban való részvétel semmilyen pénzügyi juttatást nem vont maga után. A kérdőívcsomagot csak 18 év feletti vizsgálati személyek tölthették ki. A kutatási tervet az Egyesített Pszichológiai Kutatásetikai Bizottság (EPKEB) etikai szempontból elemezte és azt a Debreceni Egyetem Pszichológia Tanszék megbízásából engedélyezte (kutatási engedély száma: 2020-25 (2019-41 módosítása)).

Az online kérdőívcsomagban szereplő kérdőívek közül – melyek teljes mértékben majd a doktori értekezésben lesznek felhasználva – az alábbiakból származó adatokat alkalmaztuk jelen tanulmányunkhoz: saját készítésű demográfiai kérdéssor (életkor, kapcsolati státusz, gyerekek száma és életkora), valamint 2 sztetenderd kérdőív eredményei (Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS), Munka-család konfliktus kérdőív).

A Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS) létrejöttét a párkapcsolatok sokféle formái tették szükségessé a már régóta alkalmazott, házassággal való elégedettség vizsgálati módszerei mellett. A kérdőív alapvetően 7 állítást tartalmaz, melyekre a kitöltő egy ötfokú skálán válaszolhat, attól függően, hogy mennyire tartja jellemzőnek. Martos és munkatársai (2014) egyik tanulmányukban kiegészítésként alkalmazott, szexuális élettel való elégedettségre utaló, saját szerkesztésű kérdése jelen kérdőívcsomagban is szerepel.

A Munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása Makra és munkatársai (2012) nevéhez fűződik. A kérdőívet – mely összesen 25 kérdésből áll – a következő dimenziók alkotják: munkából származó család- és családból származó munka konfliktus, élettel és munkával való elégedettség, valamint a munkába- és a családba való bevonódás. A kitöltőknek egy négyfokú Likert-skálán arról kellett döntenük, hogy az adott állítás mennyire jellemző saját magukra vonatkozóan (Makra et. al., 2012).

Statisztikai eredmények és elemzés

Jelen vizsgálatunkhoz tartozó kérdőívcsomagot összesen 231, jelenleg is dolgozó, egy vagy többgyermekes nő töltötte ki. A tanulmányban szereplő vizsgálati személyek átlagéletkora 40,5 év ($SD= 6,475$), a legfiatalabb válaszadó 23 éves, míg a legidősebb 55 éves volt. A válaszadók legnagyobb hányada (60,6%) megyeszékhelyen vagy városban (20,7%) él, legkevesebben községben (4,8%), faluban (3,5%) vagy fővárosban (3,5%) élnek.

A gyermekszám tekintetében az átlag 1,92 értékre tehető ($SD= 0,814$), a családban lévő legkevesebb gyermek 1, a legtöbb pedig 5 volt. A megkérdezett édesanyák legfiatalabb gyermekének életkora átlagosan 8,06 volt ($SD= 4,989$), közülük volt olyan gyermek, aki még nem született meg, de a kitöltő anyuka magzati korát megjelölte a kérdőívben, a legidősebb gyermek pedig 18 éves volt. A kitöltők közül a legtöbben kettő (48,9%) vagy egy (31,6%) gyermeket nevelnek, melyet a három (16,5%), négy (1,7%), valamint az 5 (1,3%) gyermekesek követnek. A családi állapot tekintetében a jellemzően házasságban (74%) élnek, illetve élettársi kapcsolatban (10%). Ennél kevesebben voltak azok, akik párkapcsolatban (6,5%), vagy egyedülállóként- (6,5%), végül a legkevesebb arányban voltak azok, akik elvált (3%) szülőként nevelik gyermekeiket. A válaszadó gyermekes nők legnagyobb része felsőfokú (77,5%) vagy középiskolai (20,3%) végzettséggel rendelkezett, kevesek esetében volt megfigyelhető a szakmunkásképző, szakiskola (1,7%) vagy a technikum (0,4%) legmagasabb iskolai végzettségként. A válaszadók párijai döntő többségben szintén

A CSALÁDI ÉLETTEL, PÁRKAPCSOLATTAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG...

felsőfokú (48,5%) vagy középiskolai (28,1%) végzettséggel rendelkeztek, míg a szakmunkás-képző, szakiskola (14,3%), illetve 8 általános (0,4%) kevésbé volt jellemző.

Kutatásunk első lépéseként, leíró statisztikai elemzés alá vetettük az általunk vizsgált változóinkat, melyet az 1. táblázatban mutatunk be.

1. TÁBLÁZAT: VIZSGÁLT DIMENZIÓK ÁTLAG ÉS SZÓRÁS ÉRTÉKEI 1-5-IG

(Kapcsolati Elégedettség Skála_RAS; N=209) illetve 1-4-ig terjedő skálán (Munka-család konfliktus kérdőív; N=231).

	Párkapcsolati_elégedettség	Munka-család_konfliktus	Család-munka_konfliktus	Családba_bevonódás	Munkába_bevonódás	Munkával_elégedettség
N	209	231				
Átlag	3,7961	1,9983	1,3874	3,7338	2,2716	2,6118
SD	0,42306	0,53210	0,58076	0,36416	0,68926	0,40394
Min.	2,25	1,00	1,00	2,25	1,00	1,00
Max.	5,00	3,60	4,00	4,00	3,75	3,67

Saját szerkesztés

A válaszadó édesanyjakról elmondható, hogy túlnyomó többségben elégedettségről számoltak be a párkapcsolataikat illetően. Munkából eredeztethető konfliktus jobban megjelent esetükben, mint a családból származó munka konfliktus, azonban ezeknél a válaszadásoknál a szórás is nagyobb volt. A családba való bevonódás nagymértékben megfigyelhető a mintán, szemben a munkába való bevonódással, melyhez viszont nagyobb szórás érték társul. Továbbá, a vizsgálati személyek többsége nagyobb fokú munkahelyi elégedettséggel jellemezhető.

A vizsgálathoz szükséges elemzéseket az SPSS statisztikai program segítségével végeztük. A hipotézisek igazolása céljából ellenőriztük a vizsgált változók közötti korrelációkat, melyek eredményeit a 2. táblázatban szemléltetjük.

2. TÁBLÁZAT: KORRELÁCIÓS ELEMZÉS EREDMÉNYEI A VIZSGÁLT VÁLTOZÓK MENTÉN (N=231).

		Családba_bevonódás	Párkapcsolati_elégedettség	Gyermekszám	Legfiatalabb gyerekek életkora
Munka-család_konfliktus	R.	-0,255***	NS	0,112	NS
	Sig.	0,001		0,089	
Család-munka_konfliktus	R.	NS	NS	0,156*	-0,24***
	Sig.			0,018	0,001
Családba_bevonódás	R.	1	0,165*	-0,162*	NS
	Sig.		0,017	0,014	
Munkába_bevonódás	R.	-0,201**	NS	NS	NS
	Sig.	0,002			
Munkával_elégedettség	R.	NS	NS	NS	NS
	Sig.				

Saját szerkesztés

A Pearson-féle korrelációs vizsgálat alapján megvizsgáltuk első hipotézisünket, mely az elemzés során csak részben igazolódott be. A munkából származó család konfliktus, csak tendencia szinten mutat összefüggést a gyermekek számával, ($r=0,112$, $p=0,089$) a családból származó munka konfliktus, azonban gyengén pozitívan korrelál a gyermekszámmal ($r=0,156$; $p=0,018$).

Nem találtunk szignifikáns összefüggéseket a munkából eredeztethető család konfliktus és a legfiatalabb gyermek kora között, ellenben a családból eredeztethető munka konfliktus esetében gyenge negatív összefüggés mutatkozott meg ($r=-0,24$; $p=0,001$). További korrelációs vizsgálatok alapján beigazolódott második hipotézisünk, mely szerint a munkába való bevonódás gyenge negatív összefüggésben áll a családba való bevonódással ($r=-0,201$; $p=0,002$).

Harmadik feltételezésünk, mely szerint a családba való bevonódás mértékét a párkapcsolati elégedettség magasabb szintje és a gyermekek magasabb száma növeli, részben igazolható. Ugyan a párkapcsolati elégedettség és a családba való bevonódás tekintetében ($r=0,165$; $p=0,017$) gyenge pozitív korreláció volt megfigyelhető, azonban a gyermekek száma és a családba való bevonódás esetén gyenge negatív irányú szignifikáns összefüggést azonosítottunk ($r=-0,162$; $p=0,014$). Utolsó hipotézisünk nem nyert igazolást, mivel a párkapcsolati- és a munkával való elégedettség között nem találtunk szignifikáns összefüggéseket. Annak ellenére, hogy hipotézisként nem jelent meg tanulmányunkban, korrelációs vizsgálatunk során gyenge, negatív kapcsolat mutatkozott meg a munkából származó család konfliktus, valamint a családba való bevonódás között ($r=-0,255$; $p=0,001$).

Összegzés

Jelen tanulmányban az emberek életében jelen lévő, két legfontosabb színtér, a család és a munka összehangolásának bizonyos kérdéseit próbáltuk értelmezni, ezen belül pedig a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-család egyensúly összefüggéseit vizsgáltuk jelenleg is dolgozó, gyermekes édesanyák körében.

Első felvetésünket illetően, a munkából eredeztethető család konfliktusok és a gyermekek magasabb száma esetén csak tendencia szintű összefüggés volt kimutatható, míg a családból származó munka konfliktus pozitívan korrelált a gyermekszámmal. Továbbá csak a családból eredeztethető munka konfliktus tekintetében volt negatív összefüggés a legfiatalabb gyermek életkorának tekintetében, vagyis minél fiatalabb gyermek/gyermekek van/vannak a családban, annál több a családból származó munka konfliktus. Ezen eredményeink nem felelnek meg teljes mértékben a szakirodalmi elvárásoknak (Byron, 2005; Makra et. al., 2012). Második feltételezésünk a várt kölcsönös negatív hatást igazolta, vagyis minél jobban bevonódnak az egyének a munkába, annál kevésbé tudnak „jelen lenni” a családi életben és ennek fordítottja is igaz (Makra et. al., 2012; Molnár & Orosz, 2017).

A párkapcsolati elégedettség és a családba való bevonódás között pozitív kapcsolat volt megfigyelhető, vagyis a harmonikus, boldog párkapcsolat erősíteti a családba való bevonódást. Korábbi eredményektől eltérően, (Makra et. al., 2012) mintánk adatai alapján, a gyermekek magasabb száma negatívan befolyásolja a családba való bevonódást. Ez azzal is magyarázható, hogy a több gyermeket nevelő nőkre olyan sok feladat hárul, hogy igyekeznek helyt állni minden téren, – munka, gyermeknevelés, női szerep – azonban minden erőfeszítés ellenére sem tudnak minden igénynek teljes mértékben megfelelni.

Ilies és munkatársai (2009) pozitív átszivárgás elmélete alapján fogalmaztuk meg utolsó hipotézisünket, mely szerint a munkahellyel, munkával való elégedettség pozitív irányba befolyásolja a párkapcsolati/házastársi elégedettséget és az otthon megélt érzelmeket. Ennek következtében feltételeztük, hogy a párkapcsolati elégedettség és a munkával való elégedettség között pozitív

kapcsolat mutatkozik majd meg, azonban mégsem találtunk szignifikáns összefüggéseket. Ez az eredmény abból a szempontból is érdekes, mivel a leíró statisztika alapján a mintánkban szereplő nők összességében nagymértékű párkapcsolati elégedettségéről számoltak be. Ezt a kérdést a továbbiakban érdemes lenne nagyobb mintán is megvizsgálni.

Továbbá többlet eredményként azonosítottunk egy negatív korrelációt a munkából származó család konfliktus és a családba való bevonódás között, mely szerint, minél több munkából eredeztethető konfliktusról számolnak be az egyének, annál kevésbé vonódnak be a családi életbe, ami azonban szemben áll a korábbi tanulmányokból származó közvetett pozitív hatással (Byron, 2005; Fuß et. al., 2008; Makra et. al., 2012).

A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése összességében nagyon nehéz feladat, hiszen mindkét területről követelmények, elvárások érkeznek, – sok esetben egy időben – melyek kielégítése jellemzően megerőltető az emberek számára, különösen a gyermeket/gyermekeket nevelő, aktívan dolgozó nőknél, ami ennek következtében sok konfliktushoz vezethet a munkában, párkapcsolatban és a családi életben is. Mindkét területen érdemes a harmóniára törekedni, a családi élettel, párkapcsolattal/házassággal kapcsolatosan megélt elégedettségre pedig abból a szempontból is fontos odafigyelni, mert kulcsfontosságú alkotóeleme a szubjektív jóllétnek, mely szintén jelentősen befolyásolja a munkahelyi teljesítményt és elégedettséget (Rési, 2018).

Irodalomjegyzék:

- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62. <https://www.ajol.info/index.php/ajsw/article/view/160530>
- Bagdy E. (2002). *Családi szocializáció és személyiségzavarok*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189–220. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Coontz, S. (2005). *Marriage, a History: From Obedience to Intimacy, or How Love Conquered Marriage*. New York: Viking.
- Czibere I. (2017). A családi állapot és az élettel való elégedettség összefüggései és hatásuk a társadalmi integrációra a magyar társadalomban. *Szociológiai Szemle*, 27(1), 30-63. https://szociologia.hu/dynamic/czibere_ibolya.pdf
- Csutora M. (2020). Fenntartható boldogság? Szubjektív jóllét ökológiai határok között. *Magyar Tudomány*, 181(4), 513-525. <https://doi.org/10.1556/2065.181.2020.4.9>
- DeFrain, J., & Asay, S. M. (2007). Strong families around the world: An introduction to the family strengths perspective. *Marriage & Family Review*, 41(1-2), 1-10. https://doi.org/10.1300/J002v41n01_01
- Engler Á., Paksi V., Tardos K. (2021a). Tudományos fokozattal rendelkezők munka–magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák. In: Tardos, K., Paksi, V., & Fábri, Gy. (szerk.), *Tudományos karrier a 21. század elején*. (pp. 127-142). Szeged: Belvedere Meridionale.
- Engler Á., Takács-Miklósi M., & Tornyai Zs. Zs. (2021b). Munka-magánélet egyensúlya a női karrierútban. In: Tardos, K., Paksi, V., & Fábri Gy. (szerk.), *Tudományos karrier a 21. század elején*. (pp. 114-126). Szeged: Belvedere Meridionale.
- Fekete-Deák I. (2015). A családi környezet szerepe az egyén reziliens alkalmazkodásának kialakulásában. *Erdélyi Társadalom*, 13(1), 163-168. <https://erdelyitarsadalom.ro/files/et25/et-bbu-25-11.pdf>
- Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., & Rieger, M. A. (2008). Working conditions and work-family conflict in German hospital physicians: psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-353>
- Gödri I. (2001). A házassági kapcsolatok minősége és stabilitása – Elméleti támpontok és mérési lehetőségek. Budapest: KSH NKI.

- Greenhaus, J. H., & Beuttel, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hughes, M. E., & Waite, L. J. (2009). Marital biography and health at mid-life. *Journal of Health and Social Behavior*, 50(3), 344-358. <https://doi.org/10.1177/002214650905000307>
- Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T. (2009). The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*. 52(1), 87–102. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.36461938>
- Jamieson, L. (2011). Intimacy as a concept: Explaining social change in the context of globalisation or another form of ethnocentricism?. *Sociological Research Online*, 16(4), 151-163. <https://doi.org/10.5153/sro.2497>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(1), 119–137. <https://doi.org/10.1348/096317908X399420>
- Kopp M., & Pikó B. (2006). Az egészséggel kapcsolatos életminőség pszichológiai, szociológiai és kulturális dimenziói. In: Kopp M. & Kovács M. E. (szerk.), *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón*. (pp. 10–19). Budapest: Semmelweis Kiadó.
- Kopp M. S., Skrabski Á., Székely A., Stauder, A., & Williams, R. (2007). Chronic stress and social changes: socioeconomic determination of chronic stress. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1113(1), 325-338. <https://doi.org/10.1196/annals.1391.006>
- Kovács E., & Pikó B. (2009). A család egészségvédő hatása serdülők körében = The protective influence of family among adolescents. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 10(3), 223-237. <https://doi.org/10.1556/Mental.10.2009.3.3>
- Lakatos Cs., Martos J., Mányai A., & Martos T. (2020). Párkapcsolati mintázatok és kapcsolati elégedettség együtt élő pároknál: az Olson-modell ellenőrzése. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 21(1), 56-85. <https://doi.org/10.1556/0406.21.2020.006>
- Lugo Steidel, A. G., & Contreras, J. M. (2003): A new familism scale for use with latino populatons. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 25(3), 312–330. <https://doi.org/10.1177/0739986303256912>
- Makra E., Farkas D., & Orosz G. (2012). A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munkacsalád egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(3), 491-518. <https://doi.org/10.1556/MPSzle.67.2012.3.5>
- Martos T., Sallay V., Szabó T., Lakatos C., & Tóth-Vajna R. (2014). A Kapcsolati Elégedettség Skála magyar változatának (RAS-H) pszichometriai jellemzői=Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Relationship Assessment Scale (RAS-H). *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15(3), 245-258. <https://doi.org/10.1556/Mental.15.2014.3.6>
- Molnár N., & Orosz G. (2017). A munkahelyi destruktív és konstruktív versengés kapcsolata a munka-család konfliktussal. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2), 7-28. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2017.2.7>
- Nagy B. (2017). Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológiai Szemle*, 27(3), 75-103. https://szociologia.hu/dynamic/75_103_oldal.pdf
- Okonkwo, E. (2013). Correlational analysis of work-family conflict bi-directionality. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(2), 301-308. <https://hdl.handle.net/10520/EJC141117>
- Pilinszki A. (2012). Párkapcsolati stabilitás és minőség egy országos kutatás tükrében. *Acta Sociologica: Pécsi Szociológiai Szemle*, 1(5), 161–170. <https://doi.org/10.15170/AS.2012.5.1.18>
- Pongrácz T. & Murinkó L. (2009). Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In: Nagy I., Pongrácz T. & Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről* (pp. 95-116). Budapest: Társasági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.
- Rési K. I. (2018). Munka, magánélet. Párkapcsolat? Elégedettség a munkában, elégedettség otthon. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában* (pp. 197-229). Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Rövid I., Erát D., & Füzér K. (2021). A párkapcsolat, a gyermeknevelés és a társadalmi tőke szerepe a szubjektív jóllét alakulásában. *socio. hu*, 62-83. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.1.62>
- Seeman, T. E. (2000). Health promoting effects of friends and family on health outcomes in older adults. *American Journal of Health Promotion*, 14(6), 362-370. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.6.362>

Skinner, N., & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base: a Journal of Evidence Reviews in Key Policy Areas*, (4), 1-25. Doi: 10.4225/50/558217B4DE473

Srinivasan, P. (2010). The relationship between work environment stress and marital happiness among software professionals. *Sunway Academic Journal*, 7, 105–118. <http://eprints.sunway.edu.my/85/1/S%20Priya%20-%20final%20edit%2017%201%202011.pdf>

Tóth O. (2012). Társadalmi integráció és család. In: Kovách I., Dupcsik Cs. P., Tóth T. & Takács J. (szerk.): *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. (pp. 369-382). Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont.

Yorburg, B. (2002). *Family Realities: A Global View*. New Jersey: Prentice Hall.

Waite, L. J., Gallagher, M. (2000). *The Case for Marriage: Why Married People are Happier, Healthier and Better Off Financially*. New York: Doubleday.

Zimmerman, T. S., Haddock, S. A., Current, L. R., & Ziembra, S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy*, 31(2), 107–124. <https://doi.org/10.1080/01926180301126>

TÜRKMEN, SEREF

SOME ISSUES OF THE EMPLOYMENT OF SYRIAN REFUGEES IN TURKEY IN THE LIGHT OF EUROPEAN INTEGRATION

In the seven decades following the proclamation of the Republic of Turkey in 1923, relatively few asylum seekers came to the country, and most of them stayed in there only temporarily. The wave of Syrian refugees that started in 2011 hit the Turkish public administration and labor system practically unprepared, and it took until January 2016 for a system meeting international expectations allowing foreigners to work legally to be born. Due to the numerous restrictions, only a fraction of the Syrian migrants were able to find a registered job, and a serious conflict arose between the Turkish majority and the refugee community, both regarding employment and wages.

With the help of mostly English and, to a lesser extent, Turkish sources, this study tries to reveal the system of connections between the Turkish political structure, the role of the European Union and labor trends. With the help of a number of quantitative and qualitative analyses, the multifaceted nature of the problem –including unemployment and conflicts over the wages– can be demonstrated and one can define how it affects the upcoming elections.

Introduction

After the proclamation of the republic in 1923, Turkey accepted relatively few refugees for a long time. However, the Arab Spring and Syrian civil war in 2011 created uncertainty and forced Ankara to make reforms. Initially, Prime Minister Erdogan and his conservative Islamist party, the AKP, wanted to use the situation for political gain. But as the number of immigrants grew to nearly 4 million, they created a permanent employment scheme with Europe's help. Unfortunately, the economy struggled, unemployment rose, and social tensions peaked during the 2013 Gezi Park demonstrations.

The Syrian asylum seekers highlighted problems within Turkish society and economy, leading to legislative action. Employment of Syrians worsened the labor market situation, revealing the issues of illegal employment, job insecurity, unequal opportunities between skilled and unskilled labor, importance of Turkish language proficiency, and wage conflicts. Though Turkey began European integration in the 20th century, laws on asylum and legal employment were implemented later. It wasn't until January 2016 that Turkey adopted new work permit laws, which opened up the labor market to foreigners with restrictions. This study investigates how Europe and new Turkish labor policies impact the integration of Syrian refugees and address prejudices and conflicts between Syrians and Turks.

Growing mistrust in Turkey: the policing of the refugee issue

Since the Syrian civil war began in 2011, tens of thousands of Syrians entered Turkey. Initially, the Turkish public was welcoming due to shared religious and cultural backgrounds and the fact that

many of the refugees were Turkmen or wealthy traders. However, by 2022, 82% of Turks believed that refugees should be returned home, and 71% saw them as a security risk. Attacks on Istanbul's Istiklal Street have been blamed on Syrians. Now, Turkish citizens harbor hostile feelings towards Syrians. (Adar & Puttmann, 2022)

After the failed coup in 2016, suspicion grew in Turkish society and affected the perception of Syrians negatively. A survey showed that 70% of Turks believe that Syrian Arab refugees threaten Turkish identity. Cooperation between Syrians and the Turkish society decreased from 2017, hindering economic integration and increasing unemployment among Syrians. Some Syrians moved back to their home country, but most remained in Turkey with very few leaving for Europe. (Adar & Puttmann, 2022)

The negative changes in Turkish society have affected the political arena, leading to the rise of the right-wing NGO Angry Young Turks. They blame Syrian immigrants for the country's political and economic problems. This has sparked political debates about the role of Syrians in Turkey's economy and society. Umit Ozdag, a prominent political scientist, even formed a new political party aimed at repatriating Syrians. However, the far-right Victory Party has yet to gain significant support. (Adar and Puttmann, 2022:2) Turkey is getting ready for general and presidential elections in May 2023. The latest opinion polls in December 2022 show that the Victory Party has 4% of the vote. This may seem like a significant amount for a new party, but the high 10% entrance threshold in the Turkish political system makes it difficult for Ozdag's party to gain seats in the Turkish National Assembly.

In recent years, Turkish political parties have been changing their attitudes towards the Syrian issue. The ruling Justice and Development Party (AKP) initially supported Syrian refugees as a means of Islamizing Turkish society and gaining more voters. However, opposition parties like the Republican People's Party (CHP) have noticed the negative social perception of Syrians and have begun to distance themselves from their economic integration. As a result, the government has taken action against illegal immigrants, with more raids being conducted and fewer asylum seekers being referred to as guests. (Adar & Puttmann, 2022)

The demographic composition of the Syrian refugee workforce

The demographic composition of Syrian refugees differs significantly from Syrian or Turkish demographic trends. This can be seen in terms of the refugees' ethnic, religious and socio-cultural background, but also in the proportion of people born in different Syrian regions, as northern Syrians are overrepresented, southerners are underrepresented as the latter fled mainly to Lebanon and Jordan. An interesting and important fact from the point of view of employment is that the gender composition of the refugee population is unbalanced, a strong male surplus can be shown, since while only 46.9% of the refugees are women, the majority of them, 53.1%, are men. This means that a higher proportion of Syrian refugees may be potential workers than the average Syrian or Turkish population. (Cakilci, 2017)

Syrian women under international protection in Turkey, who make up a minority of the refugee population, have a unique demographic composition. A survey conducted by Ozturk's research group found that many of these women are young, with 51.5% under the age of 29, and a significant number are unmarried (47.4%), likely due to the Syrian civil war and their subsequent displacement. The survey also revealed that the illiteracy rate among these women is high (19%), with 18% of respondents stating that they have never attended school. (Ozturk, Vildan Selin & Altinoz, 2019)

The influx of Syrian refugees, who are mostly men, has negatively impacted job opportunities for Turkish women. Many Syrian refugees have found work in the informal sector, displacing Turkish women from jobs they previously held. The arrival of Syrian refugees caused a 2.2% decrease in employment among the Turkish population as a whole, and a 2.6% decrease among Turkish women. This decrease in job opportunities has disproportionately affected uneducated and disadvantaged Turkish women, particularly in the southeastern region of Turkey. (Ceritoglu et al., 2015) „Furthermore, socio-cultural barriers in the Turkish society seem to have prompted females to withdraw from the labor market after the Syrian refugee shock. Women’s weak attachment to the labor market is one of the major characteristics of the labor market in Turkey”. (Suzuki et al., 2019:22)

A 2018 survey also showed a significant difference in the employment of Syrian refugee men and women, as well as in terms of how it compares to the employment of native Turks. The research found that in the case of men, the difference between the employment of the two groups, i.e. Turks and Syrians, in paid work is relatively small. In 2018, 68.9% of Turks of active age were working, while the same could be said for 61.8% of Syrian refugee men. In the case of women, 22.2% of Turks had a job, against 6% of Syrians. So, in the case of men, the difference remained below 20%, but in the case of women, only a quarter of Syrian women could work compared to Turkish women. If we look at the difference within the Syrian refugee population, a man was ten times more likely to be employed than a woman. (Demirci & Kirdar, 2021) In addition to the number of employed people, there is also a difference in the type of work refugees find and in which economic sector they are employed. Surveys show that while Syrian men are employed in large numbers in the manufacturing industry, women typically thrive in agriculture and few work in services. All this is strange because the industry in Syria is underdeveloped and few people work in it, and 67% of the population lives on services. (Demirci & Kirdar, 2021) According to the ILO's 2020 survey, there is also a difference in salaries between women and men. While a Syrian refugee woman took home 1,083 lira a month, a man was paid 1,337 lira. (Erdogan, Kirisci & Uyasal, 2021)

Ceritoglu's 2015 research on a control group showed that, in addition to gender, there was a significant difference in job opportunities for different age groups. The arrival of Syrians in Turkey decreased the chances of getting a job for all age groups, especially those under 35. Unemployment has increased more for young people than for those over 55. Among young people, women have been more affected than men. (Ceritoglu et al., 2015)

The prevalence of gray and black employment also led to the development of a serious problem, namely the illegal employment of children. Although this phenomenon exists in Turkey regardless of the Syrian refugees, and the AKP governments have not tried to eradicate it, the exploitation of young people among Syrians has reached an astonishing level. According to a survey conducted in 2021, 18.8% of Syrian refugee boys between the ages of 12 and 14 work somewhere. If we compare this with a 2009 statistic that was prepared before the civil war in Syria, we find that this problem has more than doubled, since in the 2000s in the Arab country, 7.6% of boys in this age category worked. (Demirci & Kirdar, 2021)

Turkish government efforts

Turkey signed the international refugee agreement known as the Geneva Convention in 1961, but this does not mean that the necessary legal changes were made after that, since very few refugees arrived in the country for decades. (Unluturk Ulutas, 2016)

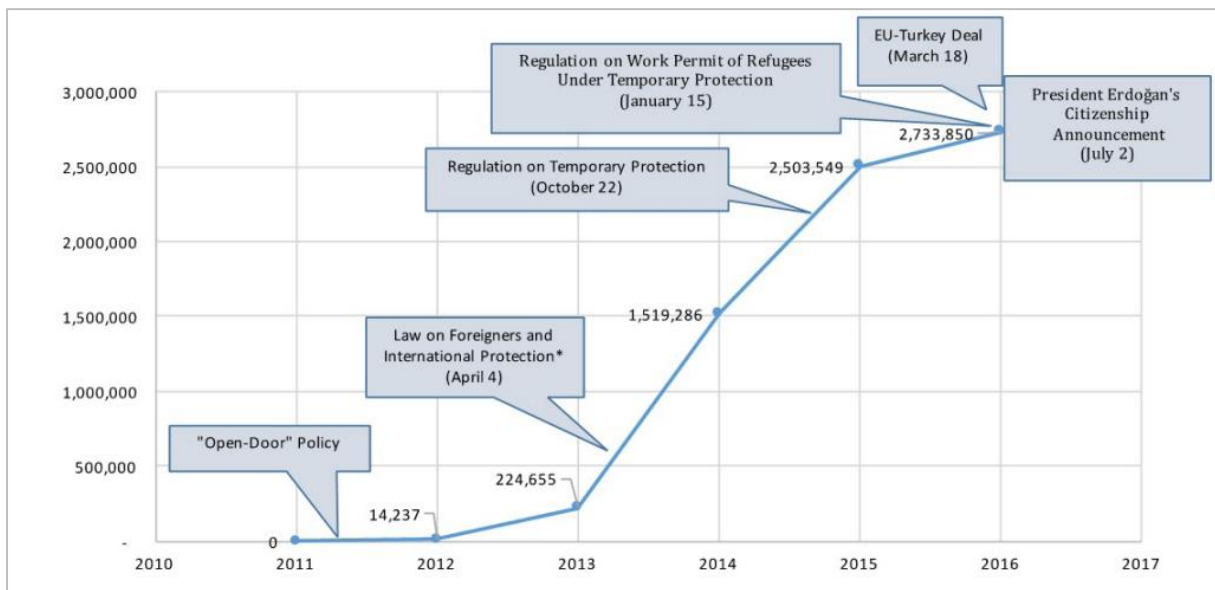
In the days before the Syrian civil war, Turkey was not prepared for the massive presence of foreign workers in the country's labor market. The Justice and Development Party, which came to

power in 2002, perceived the ex-lex situation and took the first steps towards market opening and liberalization. In 2003, the first Turkish law was passed that provided for work permits for foreigners. This legislation was already created in connection with European integration, and regulated the legal situation and opportunities of asylum seekers, legal and illegal immigrants in accordance with international standards. The law reflected the global social reality of the 2000s and did not anticipate waves of refugees in the millions. (Icduygu & Millet, 2016)

Following the outbreak of the Syrian civil war in 2011, the AKP governments essentially opened the border and contributed to the massive influx of Syrians. At that time, the ruling party saw the solution to the problem by building more than two dozens of temporary refugee camps in the border region. By the way, stereotypes appeared very quickly in the border regions, according to which the maintenance of these refugee camps is very expensive, and that the government spends too much on the workers there. (Suryantama, 2021)

The legal environment of the asylum case showed no change. By 2014, the Turkish leader Recep Tayyip Erdogan was forced to realize that a solid solution was needed, since the war would drag on and the refugees would stay. In October 2014, the AKP majority in the Turkish National Assembly passed legislation that would allow Syrian refugees to receive temporary international protection and access to social security and some other government services, but even this law did not introduce the possibility of employment. (Erdogan, Kirisci & Uysal, 2021)

FIGURE 1.: TIMELINE OF REFUGEE-RELATED TURKISH LEGISLATION AND NUMBER OF ASYLUM-SEEKERS



Source: Icduygu & Millet (2016)

Before the asylum reform of January 2016, it was very difficult for Syrian refugees to obtain a legal work permit. By the end of 2015, the Turkish authorities had issued such certificates to a total of 7,692 Syrian refugees. The introduction of Turkish Law No. 8375 made it possible for refugees and asylum seekers under temporary international protection to take up work. The law imposes several conditions, so the AKP government tried to limit the employment of Syrian workers on the one hand, and on the other hand to guarantee that only those who have been staying on Turkish soil for a long time can get a work permit. The legislation required Syrian refugees to register with Turkish labor and asylum authorities and hold a Turkish identity card for at least six months. In addition, the work permit also contains a geographical restriction, according to which the refugee

can only work in the county in which his official address is located. They also defined the maximum number of refugee workers an employer can hire. (Demirci & Kirdar, 2021)

Obtaining work permits for refugees was difficult and the introduction of new regulations in 2016 did not lead to a dramatic increase in their number. Since they had to be renewed every year, those who had been working legally for a long time had to go through the procedure again and again. By 2018, the number of permits had risen to 34,573, although even this is extremely short of the real number of Syrian refugees, so it can be concluded that many people continue to find work in the gray and black economy, trying to employ themselves and their peers in smaller businesses, or to take advantage of the opportunities provided by the Turkish social care system. (Demirci & Kirdar, 2021)

Due to the hostile Turkish public mood towards Syrian refugees, it has become increasingly challenging for the AKP governments to integrate asylum seekers and promote the participation of Syrians in the labor market. One major reason is that many Syrian immigrants have a lower education level than the Turkish average, and diplomas and certificates obtained in Syria have little value among Turkish employers. The best solution is for as many Syrians as possible to receive formal education in Turkey and obtain university degrees. In six years, the number of Syrians pursuing higher education in Turkey increased from 445 to approximately 15,000, a significant development, but dwarfed by the total Syrian refugee population. Education in Turkey and the Turkish language is key to the success of Syrians in the labor market. (Bariscil, 2017)

The 2016 EU-Turkey statement on migration

Turkey has been conducting accession negotiations with the European Union since 1999, so the the *acquis communautaire* of the EU, i.e. the legal principles accepted by the community, are guidelines for Ankara as well. This means that regarding the legal status and rights of refugees, and especially the issue of women, Turkey should have found an answer long before the Syrian refugee crisis. (Toksoz, 2020) Nevertheless, the European Union has recognized that some Mediterranean countries –including Turkey- are not only victims of the wave of refugees, they do not only accept immigrants and support them with the financial aid of the West, but are active participants in the management of the refugee crisis, thus contributing to the fact that the problem can be partially resolved outside of Europe. (Sahin Mencuttek & Nashwan, 2021)

The EU-Turkey agreement signed on March 18, 2016 aimed to manage the migration of Syrian refugees to Europe. With 3.7 million asylum seekers in Turkey, the agreement aimed to mitigate the negative impacts of migration and prevent those deemed unable to contribute to the European economy from entering. Public opinion polls in Turkey showed that the majority of Syrian refugees have no plans to migrate to Europe, with only 4% planning to do so legally or illegally in 2021. Half of those who do plan to move on cite a lack of means of living in Turkey. Therefore, it can be concluded that approximately 50% of Syrians who fled to the West via Turkey were able to find work in Turkey for a period of time. (Elmacioglu, 2021)

Europe did not want to push the problem away from itself, but tried to find a solution that would efficiently organize the lives of these people, partly from European sources, but in a completely different economic environment. FRIT, the EU's refugee support program in Turkey, aimed for the integration of Syrian asylum seekers was initiated in order to promote this policy. Of course, the leaders in Brussels thought that the highly qualified and well-integrated workforce could migrate even further over time, which would also benefit the old continent. (Adar & Puttmann, 2022) In 2018, Turkey and the European Union developed a so-called exit strategy (“Exit Strategy From The ESSN Program”) with the aim that within the framework of FRIT, as many Syrian refugees as

possible can get a legal job, the establishment of which is also supported by Brussels, and that as few as possible depend on the Turkish social welfare system. (Erdogan, Kirisci & Uysal, 2021) The Turkish state apparatus tried to realize the goals of FRIT in the best possible way. An independent FRIT directorate was established in the office of the President of the Republic of Turkey, and the state labor organization ISKUR hired 1,000 new employees, mostly language and vocational teachers, to support the Turkish language training and competence development of Syrian refugees. (Kirisci, 2020)

The agreement between the EU and Turkey in the second half of the 2010s created a situation in which Turkey's European partners were able to support the livelihood of Syrian refugees in the country in several ways and at several levels. Turkish and international governmental and non-governmental organizations received EU support, which helped Syrians learn the language and receive vocational training, but there was also a program aimed at providing tax or social security benefits to businesses that employ refugees. The latter had its limits, since the legislation adopted by the AKP in 2016 maximized the number of foreigners employed in one workplace at 10%. (Kale, 2022)

EU-supported projects had limited impact on the Syrian refugee community. Only a small portion of refugees received EU-funded training, which did not greatly improve employment opportunities or integration. The programs were time-limited, lacked follow-up, and did not have a long-term effect. Additionally, many refugees only received cash instead of training, which did not address their integration needs. This is evidenced by the fact that many Syrians trained in EU programs became unemployed during the COVID-19 pandemic. (Kale, 2022)

Between 2011 and 2020, the Turkish government spent 40 billion dollars on Syrian refugee care, mostly from domestic sources. Support from Turkish civil society was also crucial. In contrast, the EU-Turkey Deal only granted Ankara about 6 billion dollars, a fraction of Turkey's spending, and had limited impact on integrating Syrian refugees into the labor market. (Erdogan, 2020)

EU-Turkey municipal cooperation on refugees

Turkish municipalities actively integrate Syrian refugees. As the Seyhan District Municipality near the border states, they view Syrians as their townsmen and strive to treat them equally to Turkish citizens. They prioritize social inclusion over just providing social assistance. The municipality does not have a separate migration unit and recognizes that 85% of Syrians will become permanent residents. (Sivis, 2020)

The Turkish government has mechanisms to support employment for Syrian refugees, and Western European settlements have shared their experience with Turkey. Some European entities believe that subsidies should be paid directly to local communities instead of candidate countries' governments. Many Europeans think that euros for job creation should go to Turkish municipalities, which can use the funds more efficiently than the AKP cabinet in Ankara. Direct project financing works better and promotes municipal cooperation, as demonstrated by German and Turkish municipalities. This approach also makes it easier for citizens and civil organizations to connect. (Adar & Puttmann, 2022)

Impact of migration on Turkish unemployment

Turkey historically did not accept many refugees and was not considered a destination country for immigration. In the 70 years after the republic's declaration in 1923, about 1.7 million refugees arrived in Turkey. Many returned home after conflicts and persecution ended, leaving only a small proportion, especially those with higher education and university degrees, to remain in Turkey.

Jewish professors from Germany contributed significantly to the improvement of Turkish universities and research institutes in the 1930s. (Cakilci, 2017)

The influx of refugees caused by the Syrian civil war was different from previous waves of migration. Three times as many people came in a few years compared to 70 years earlier. Most of the refugees did not speak Turkish and had a low level of education. They also came from rural areas and were illiterate. Despite almost a decade passing, the majority of Syrian refugees have not learned Turkish, which is a major obstacle to employment. Only 13% of Syrians said they were proficient in Turkish, which is a requirement for finding a job or earning a decent salary. (Kirisici, 2020)

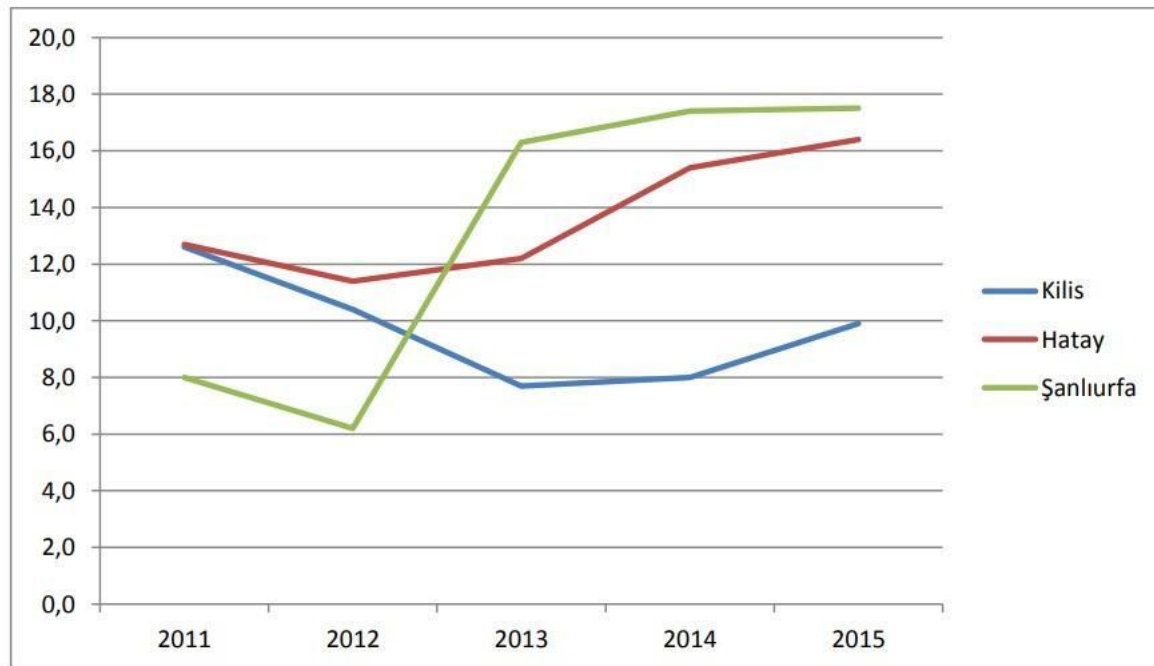
Syria lags behind Turkey in terms of social and economic development. Before the conflict, Syria's economy was mainly based on agriculture, with 16% of the workforce employed in this sector. Industry represented only a small portion of the economy, with 17% of the population working in this sector. The service sector experienced some growth in the early 2000s, with 67% of the working-age population employed in this field. However, Syrian refugees in Turkey struggle to integrate into the labor market due to lower education levels, underdeveloped sectors, and lack of experience in advanced industrial and service jobs. (Cakilci, 2017)

In the early stages of the Syrian refugee crisis, Turkey only allowed refugees to settle in small towns near the Syrian-Turkish border. Kilis had the highest concentration of refugees, comprising 93% of the population in 2016, while bigger cities had a much lower proportion of refugees. This led to high unemployment in the border region, and few Syrians moved to more developed regions of Turkey in the mid-2010s. (Cakilci, 2017) The sudden rise in unemployment in Kilis and nearby Gaziantep came as a surprise to Turkish experts. The area had been experiencing rapid development in the late 2000s, and employment had been growing well despite its relative backwardness. However, according to the Turkish Statistical Office, in 2013, the rate of unemployment started to rise rapidly, which can be attributed to the influx of refugees. (Erdogan, 2014)

After a crisis in the 1990s, the Turkish economy stabilized in 2005 and began to develop. The country's infrastructure improved, unemployment decreased, and the currency remained stable. Despite the 2008 global economic crisis, Turkey continued to develop until 2012 when internal economic and political issues began to surface. Unemployment increased rapidly after 2012 and was worsened by Syrian immigrants. Research by Serttas and Uluoz shows that 10 Syrian immigrants decrease Turkey's unemployment by about 3. (Serttas & Uluoz, 2021:26)

The unemployment statistics of Turkish cities characterized by a significant Syrian refugee population also show similar trends. In the already mentioned Kilis, between 2012 and 2015, unemployment increased from 11.5% to 16.5%, i.e. the number of unemployed people rose above the national average. The most drastic negative change was produced by Sanliurfa, where the proportion of jobseekers almost tripled in one year, while in 2012 only 6% of the residents were in this situation, in 2013 it was already 16%. (Cakilci, 2017) (*Figure 2.*)

FIGURE 2.: UNEMPLOYMENT IN SELECTED CITIES WHICH HOSTED THE HIGHEST PROPORTIONS OF SYRIAN REFUGEES IN TURKEY



Source: Cakilci (2017)

The appearance of Syrian refugees on the Turkish labor market did not only worsen the official statistics, but also made it difficult for ordinary Turkish people to find work. Many Syrian immigrants obtained informal work in the gray economy, in many cases displacing disadvantaged and unskilled Turkish workers from casual jobs. A survey showed that the wave of Syrian refugees reduced employment in Turkey by 2.2% relative to the population as a whole. Among the members of the Turkish-born population, those who lost their unofficial jobs due to the influx of Syrians were forced to redesign their employment strategies. As a result, half of the affected people dropped out of the labor market completely, 32% became unemployed and received some kind of pension after losing their job, while only in 18% of the cases they found legal work. (Ceritoglu et al., 2015)

The International Labor Organization (ILO) estimates that in 2017, 813,000 Syrian refugees worked in informal jobs across Turkey. This represented 90% of all employed Syrians in the country. (Erdogan, Kirisci & Uysal, 2021) Ozturk's 2019 survey indicates a smaller proportion of illegal employment. 54% of the participants stated that they work in a non-legally registered workplace, while this figure was 74% among the female respondents. (Ozturk, Vildan Selin & Altinoz, 2019)

When evaluating informal employment in Turkey, it is important to consider two factors. First, black and gray employment remains widespread and accepted as an alternative for many untrained and uneducated Turks, despite the AKP government's inability to eradicate it. Second, for a long time, the Turkish government prevented Syrians from obtaining legal work, pushing them to find illegal work instead. Unfortunately, many Turkish citizens also prefer informal jobs over registered ones. This has led Syrian refugees to also find illegal work, reducing the livelihood chances of locals and contributing to the dismissive behavior of the Turkish political elite. (Ceritoglu et al., 2015)

Giovanis and Ozdamar's 2021 comparative survey, which was conducted simultaneously in Jordan and Turkey, showed that Syrian asylum seekers only briefly displace the local workforce from low-paid, informal jobs, as soon as they learn the Turkish language and obtain a work permit, the trends show that they are trying to make use of the competences they acquired in Syria. (Giovanis & Ozdamar, 2021)

In 2015, Caprio and Wagner conducted a survey that found a surprising reaction among Turks who lost their jobs due to Syrian refugees in the border region. Young people, especially those under 35, were more affected than older people. Many young Turks decided to go to school instead of relying on social welfare or legal work. Half of those affected have left the labor market, but some have entered vocational training while others choose higher education. This means that immigration and the refugee crisis forced native youth to seek new education, which will give them better job opportunities and reduce competition from less qualified Syrian refugees. (Del Caprio & Wagner, 2015)

After the initial difficulties, the employment of Syrian refugees was drastically affected by the COVID-19 pandemic. The majority of Syrians employed in informal jobs lost their place in March 2020 and in the following months. According to a two-time survey by the NGO called Association for Solidarity with Asylum Seekers, more than three quarters of people in the black and gray economy became unemployed. In March 2020, 89% of those surveyed had this type of work, but in the second half of 2020, only 18% could say the same about themselves. (Erdogan, Kirisci & Uysal, 2021)

The refugee crisis in Turkey created job opportunities for some members of society. About 1.2-1.5% of the border region's population found work in refugee camps and organizations dealing with refugees. More educated youth with degrees in the social sphere were mostly selected. While less educated Turkish youth were pushed out of the job market, employment among those with a university degree increased by 0.9%, particularly in jobs related to refugees. (Del Caprio & Wagner, 2015)

The impact of refugee employment on wages

The influx of Syrian refugees and their subsequent employment, both legal and illegal, has impacted not only employment, but also wage trends in Turkey. The government anticipated that the mass employment of Syrians could cause wage tensions, so they liberalized work permits in January 2016. This decision coincided with a 30% increase in the minimum wage, which helped alleviate social conflicts, but made it difficult for employers. (Unluturk Ulutas, 2016)

Restructuring employment for native Turks led to a shift towards hiring more qualified candidates with university degrees. Employment among uneducated workers dropped drastically, causing many to pursue education or retraining. University graduates had a better chance of employment, increasing job numbers by 0.9%. In the early 2010s, relevant graduate monthly salaries rose by 55-107 Turkish lira, representing a net improvement of 7%. While women saw a salary increase slightly below average, those working in fields related to the refugee issue had a spectacular salary increase of up to 180 lira per month. (Del Caprio & Wagner, 2015)

While Turkish graduates, especially those who work in refugee affairs, can count on a significant salary increase, Syrian refugees typically receive much less than their Turkish counterparts. A survey conducted in 2016 in the K sget industrial park in the city of Gaziantep showed that the salaries of Syrian refugees are definitely lower than those of Turks. The Turkish language literature also states that this is not the first time in Turkish history, since the ethnic Turks fleeing Bulgaria at the end of the 1980s were able to take home less than the local Turks in the city of Bursa,

where they were temporarily resettled at the time, and where the Turkish Refugee Museum is located today. (Caglar Deniz, Ekinci & Banu Hulus, 2016) The ILO estimates that Syrian refugee workers earn 7% less than the official Turkish minimum wage. In 2020, this meant an average salary of 1,302 Turkish lira among Syrian refugees, which - due to the galloping inflation caused by the policy mistakes of the AKP governments - is barely enough to live on. (Erdogan, Kirisci & Uysal, 2021)

Kayaoglu's 2020 study found that the employment of Syrian refugees in Istanbul textile factories affected Turkish colleagues' attitudes. Turkish workers demanded a salary increase upon discovering that their Syrian colleagues earned the same amount, indicating that they expected better compensation due to their nationality. Some workers also expressed xenophobic views, claiming that Syrians were less productive than Turks. (Kayaoglu, 2020)

Over time, Syrian refugees in Turkish industrial plants improved their bargaining positions. They gained the necessary competencies for factory work and learned Turkish, enabling more skillful negotiations with employers and higher salaries. This has also led to envy among Turkish workers, who initially felt sympathetic towards them. (Kayaoglu, 2020)

Conclusion

The wave of refugees in Turkey following the Syrian civil war that broke out in 2011 showed the weaknesses and downsides of the Turkish labor market and pointed out that the host nation's economy has undergone a two-faced development in the last two decades and is significantly vulnerable to external influences such as a large number of potential workers that do not speak the language of the country.

In Turkey, unemployment is high and wages are low, and some Syrians living there are not guaranteed access to basic needs. Although the global trends show that refugees are forced to work in worse conditions, in many ways the situation of Turkish workers is not much better than that of those fleeing the war in Syria.

The resentment towards refugees in Turkey, caused by their partial integration and inability to find legal work, has made migration a key issue in the recent Turkish election. The prevalence of informal jobs has led to almost half of native Turks struggling with livelihood problems due to inflation. The winner of the election may be the one who can provide a permanent solution for Syrian employment without harming the Turkish majority's standard of living.

References:

- Adar S., & Puttmann F. (2022). Making EU-Turkey Cooperation on Migration Sustainable. *SWP Comment*, 7, 1-4. <https://doi.org/10.18449/2022C07>
- Bariscil A. (2017). An Emergency Academic Support – Syrian Refugee Students in the Turkish Higher Education. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 9 (1), 39-49. <http://dx.doi.org/10.18662/rrem/2017.0901.03>
- Caglar Deniz A.C., Ekinci Y., & Banu Hulus A. (2016). Suriyeli Siginmacilarin Karsilastigi Sosyal Dislanma Mekanizmalari. *Sosyal Bilimler Arastirma Dergisi*, 14(27), 17-40.
- Cakilci E. (2017). Do Syrian refugees a real impact on local unemployment in Turkey? *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1207-1214.
- Ceritoglu E. et al. (2015). The Impact of Syrian Refugees on Natives' Labor Market Outcomes in Turkey: Evidence from a Quasi-Experimental Design. *Turkiye Cumhuriyet Merkez Bankasi Working Paper*, 6(5), 1-51. <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0082-4>
- Del Caprio X. & Wagner M. (2015). The Impact of Syrian Refugees on the Turkish Labor Market. *World Bank Group Policy Research Working Paper*, 7402, 1-45.

- Demirci M. & Kirdar M. (2021). *The Labor Market Integration of Syrian Refugees in Turkey*. IZA Institute of Labor Economics. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106138>
- Erdogan M. (2014). Perceptions of Syrians in Turkey. *Insight Turkey*, 16(4), 65-75.
- Erdogan M., Kirisci K. & Uysal G. (2021). *Improving Syrian Refugee Inclusion in the Turkish Economy. How Can the International Community Help?* World Refugee & Migration Council
- Giovanis E. & Ozdamar O. (2021). The Impact of Syrian Conflict and the Refugee Crisis on Labour, Market Outcomes of Host Countries. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(4), 633-661. <https://doi.org/10.17065/huniibf.852509>
- Icduygu A. & Millet E. (2016). *Syrian Refugees in Turkey: Insecure Lives in an Environment of Pseudo-Integration*. Koc University
- Kale D: (2022). Developing EU Trade Incentives: A Support Tool for Refugee Self-Reliance and Host Community Resilience in Turkey. *Euromesco Paper*, 51, 1-28.
- Kayaoglu A. (2020). Labour Market Impact of Syrian Refugees in Turkey: The View of Employers in Informal Textile Sector in Istanbul. *Migration Letters*, 17(5), 583 – 595. <https://doi.org/10.33182/ml.v17i5.891>
- Kirisci K. (2020). *How the EU and Turkey can promote self-reliance for Syrian refugees through agricultural trade*. Brookings
- Ozturk L., Vildan Selin Z. & Altinoz H. (2019). Challenges and Obstacles for Syrian Refugee Women in the Turkish Labor Market. *Societies*, 9(3), 49-59. <https://doi.org/10.3390/soc9030049>
- Sahin Mencutek Z. & Nashwan A. (2021). Perceptions About the Labor Market Integration of Refugees: Evidences from Syrian Refugees in Jordan. *Journal of International Migration and Integration*, 22, 615–633. <https://doi.org/10.1007/s12134-020-00756-3>
- Serttas F. & Uluoz D. (2021). The Impact of Syrian Migration on Unemployment: Evidence from Turkey. *Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 1-30. <https://doi.org/10.31679/adamakademi.796016>
- Suryantama M. (2021). Turkey's Open-Door Policy for Syrian Refugees: Humanity Motive and Political Motive. *Jurnal Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), pp. 62-70. <https://doi.org/10.15408/jisi.v2i2.24927>
- Suzuki K., et al. (2019). An Empirical Analysis of the Effects of Syrian Refugees on the Turkish Labor Market. *ADB Working Paper*, 935, 1-27. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3398868>
- Toksoz G. (2020). *The Gendered Impacts of Migration and Welfare Regimes: Migrant Women Workers in Turkey Gendered Migration in an Era of Neoliberal Globalization*. In: Williams-Coskun-Kaska (eds.): *Women, Migration and Asylum in Turkey Developing Gender-Sensitivity in Migration Research, Policy and Practice* (pp. 69-92) Palgrave Macmillan, Cham <https://doi.org/10.1007/978-3-030-28887-7>
- Unluturk Ulutas C. (2016). Syrian Migrants in Turkish Labour Market. *Journal of Life Economics*, 3(4), 163-176. <https://doi.org/10.15637/jlecon.182>

Internet sources:

- Elmacioglu L. (2021) Türk-Alman kurumları ortaklığıyla Suriyeli sığınmacı araştırması... Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların ne kadarı Avrupa'ya göç etmek istiyor? *Independent Turkce*
<https://indyturk.com/node/361431/haber/t%C3%BCrk-alman-kurumlar%C4%B1-ortakl%C4%B1%C4%9F%C4%B1yla-suriyeli-s%C4%B1%C4%9F%C4%B1nmac%C4%B1-ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1E2%80%A6-t%C3%BCrkiyedeki>
- Erdogan M. (2020): Türkiye'deki Suriyeliler: 9 Yılın Kısa Muhasebesi. *Perspektif*
<https://www.perspektif.online/turkiyedeki-suriyeliler-9-yilin-kisa-muhasebesi/>
- Sivis S. (16th September, 2020): Integrating Bottom-up into Top-down: The Role of Local Actors in Labour Market Integration of Syrian Refugees in Turkey. *International Migration*
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/imig.12775>

MUNKAERŐPIACI IRÁNYTÚ GYAKORLATI ÚTMUTATÓ MUNKAVÁLLALÁSHOZ (recenzió)

A 2022-es évben a világgazdaság és a társadalmi problémák újabb válságában minden átrendeződhet és újra alakulhat. A klasszikus munkaerőpiaci szereplők mindegyike a maga módján elvárásokat állít és kihívásokat keres. **Ennek a könyvnek a célja, hogy a munkát keresők kezébe adjon könnyen áttekinthető útmutatót ahhoz, hogy hogyan kell felkészülni az álláskeresés különböző helyzeteire. Jelentősége abban rejlik, hogy a szerkesztő és a szerzők egy több megközelítést integráló módszertani kézikönyvben ismertetik a munkaerőpiaccal kapcsolatos folyamatokat. A szerzői csapat célja, hogy a folyamatok kereteinek leírása mellett eltérő gyakorlatokat ismertessenek úgy, hogy az olvasó felfedezze a közös pontokat is. Teszik ezt közérthető módon, gyakorlati példákkal, hangsúlyozva az önismeret, az önfejlesztés szerepét.** Ugyan a saját élményt, az álláskereséssel kapcsolatos tapasztalatokat minden álláskeresőnek magának kell megszereznie, de ehhez a bátorságot, a több oldalról való megközelítést úgy kapja az olvasó, mintha saját „tanácsadót” kapott volna maga mellé, a jótanácsokat pedig a saját haladási ütemében sajátíthatja el.

A fejezetek azonos tematikával lettek szerkesztve. A mottók előrevetítik a fejezetek fő mondanivalóját, útravalót adva az olvasáshoz. Az olvasó így az első pillanatban a mélyérzések és gondolatok síkján találja magát. A megadott kulcsszavak alapján eldöntheti, hogy belevág-e az olvasásba. A könnyen érhető stílusban megírt szövegekben pedig a jógyakorlatok és a személetes példák, a fejezetek végén pedig ellenőrző kérdések segítik az egyéni tanulási folyamatot.

Szerkesztője Dr. Kópházi Andrea PhD, a Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar egyetemi docense. A módszertani kézikönyv megírásával célként tűzte ki, hogy a tudományos ismereteket mellett a gyakorlati tapasztalatokat integrálja. A szerkesztőn kívül kilenc szakember jegyzi a kötetet. A kötet két részre tagolódik. Az első részben a munkavállaláshoz kapcsolódó információkról olvashatunk.

Az első fejezet a szerkesztő tollából született. Célja, hogy áttekinthesse azokat a jelenségeket, amelyek megjelennek a munkaerőpiacon és hatással vannak mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltatói rétegre. Állításait munkaerő-közvetítő cégek adataival és színes infógrafikáival, grafikonjainival egészíti ki. A kötet második fejezetében a szerkesztő arra irányítja az olvasó figyelmét, hogy mennyire fontos is önismeret ahhoz, hogy a megfelelő pályát válasszuk. A munkakeresés legfőbb dokumentumainak gyakorlatorientált bemutatása után a kiválasztási folyamat és a bér- és juttatások témája kerül górcső alá. A szerző nem felejt el ismertetni a munkába állás utáni első szakaszt sem, a beilleszkedés fázisát.

Mizda Balázs Károly visszatér a második fejezetben ismertetett témához, és többféle önéletrajzípust ismertet; de fő célja az álláskeresésben használt oldalak, applikációk és közösségi médiafelületekbe való bepillantás ismertetése lépésről-lépésre. Olyan életszerű, mintha az íróval „együtt kattintgatva” tanulhatnánk meg a különböző felületeket.

Nagy Ildikó „Munkajogi ismeretek” című összefoglalója szakszerű, de egyben érthető stílusban tárja az összes olvasó elé a munkavállalással kapcsolatos foglalkoztatási formákat és azok jogi fel-tételrendszeit.

A kézikönyv kiadója a Soproni Felsőoktatásért Alapítvány, szerkesztő: Kópházi Andrea.
Elérhető: Munkaerőpiaci iránytű gyakorlati útmutató munkavállaláshoz (uni-sopron.hu)

A második rész a gyakorlati felkészülést segíti és további muníciót ad az olvasó kezébe. A szerkesztő a második rész előszavában személyes hangnemben, bátorító szavakkal az olvasó folyamatos megújulási képességét hangsúlyozza. Átvezeti, egyben előkészíti az olvasót a további öt fejezet elolvasására. Rögtön az első fejezet, Hódi Gábor gondolatmenete a világ, a boldogság, a harmónia és a sors metszéspontjában keresi az olvasót. Azt az Embert, mely keresi önmagát és csak önmaga által válhat Valakivé. A kiváló stílusban megírt összeállítás minden korosztály számára nyújthat felismeréseket és tanulságokat.

Csenteri-Dénes Ildikó az önismeret témáját a tudatosság köntösébe bújtatja, és végig kíséri az olvasót egy teljes életúton, az önismereti kérdésektől kezdve a munka világáig. Gyakorlati tanácsai, azonnal alkalmazható technikái 22 éves szakmai múltjából származnak.

Majd Kécskefalvi László a pályakezdő diplomásoknak szóló cikkében újra fűzi a legfontosabb gyakorlati kérdéseket. Ír a munka értékéről, az önismeret fontosságáról, a megfelelő munkaerőpiaci ismeretekről, az érdeklődés és az erre épülő önképzés meghatározó szerepéről. Megtudjuk azt is, hogyan lehet kiemelkedni a többi pályázó közül és miért érdemes.

A három szerzős munkaerőkölcsönző és közvetítő cégek munkájáról szóló összefoglaló is hasznos, hiszen a hazai munkaerőpiacon jelentős erőt képviselnek a foglalkoztatóként is fellépő vállalkozások. A velük való kapcsolódás és szolgáltatásaikban rejlő lehetőségek is támogatást adhatnak a sikeres munkavállaláshoz. Ez a fejezet is az önismeret és a felkészültség fontosságával zárja a gondolatmenetet.

A foglalkoztatási szolgálatokkal és azok szerepével foglalkozó fejezet két szerzős, mindkét szerző a Soproni Egyetem két oktatója, Dr. Kópházi Andrea (maga a szerkesztő) és Dr. Resperger Richárd. Ez a rész felkészíti az olvasót az olyan helyzetekre, amikor valaki elveszíti a munkáját, átmenetileg tovább képezi magát vagy egyéb, személyes segítséget keres a további erőgyűjtéshez, egy későbbi munkavállalásra való felkészülés céljából.

A fejezetek után a szerkesztő egy útmutatóban összefoglalja azt a hét legfontosabb mozzanatot, amelyek szükségesek és iránytűként szolgálnak a megfelelő állás megtalálásához. Egyértelműen utal arra, hogy az adott lépést az olvasó hol találja meg.

Konklúzió

A szerkesztő módszertani kézikönyvet adott ki, megfelelő író szabadságot hagyva a szerzőknek abban, hogy a fejezetek a szerzők önálló megközelítéseit tartalmazhassák, de egymással kapcsolódó tartalmakat foglaljanak össze. Előfordul, hogy több téma több fejezetben újra és újra előkerül (pl. az önéletrajz és annak típusai és az ezzel kapcsolatos tanácsok; vagy az önismeret fontossága; illetve az interjúra való felkészülés lépései, pl.) – mégsem feleslegesek ezek az ismétlések. A vizsgatérő tartalmak olyan sarokpontok, amelyek a legbiztosabb alapot jelentik a tudatos felkészüléshez. A mű legnagyobb erénye, hogy gyakorló szakemberek által átlátható struktúrába rendezi azokat az információkat, amelyek segíthetnek eligazodni a munkakeresés világában. Segítségével az olvasó saját ütemében haladva jut felismerésekhez, amiket a beépített módszertani „mankók” után tettek követnek. Ha a könyvben feltett kérdések mindegyikére az olvasó megadja a saját válaszait, végig csinálja a feladatokat, gyakorol és tapasztalatot szerez az álláskeresésben, az összes munkaerőpiaci kihívásnak sikeresen fog tudni megfelelni.

KÁNTOR GYÖNGYI

TALENTUM ROVAT

Folyóiratunk alkalmanként megjelenési lehetőséget kíván biztosítani felsőfokú tanulmányaikat folytató vagy éppen befejező hallgatóknak, akik az emberi erőforrás témakörben az átlagosnál magasabb színvonalú TDK vagy szakdolgozatot alkottak. E dolgozatok alapján összeállított rövidebb publikációk közzététele reményeink szerint biztatást jelent szerzőjüknek arra, hogy legyenek elkötelezett szakemberei e szép és izgalmas szakmának, illetve bátran vállalkozzanak a jövőben is tudományos igényű cikkek megalkotására. Színvonalas írásművükkel már bizonyították, hogy képesek erre.

Annak érdekében, hogy az olvasók is jobban megismerjék a fiatal szakemberek céljait, motivációját, és hogy mindezt hogyan támogatták egyetemi tanulmányaik, felkértük őket egy rövid bemutatkozásra. Azt külön kértük, hogy ebben emlékezzenek meg olyan tanárukról, mentorukról, aki véleményük szerint meghatározó módon hozzájárult sikerükhöz.

a Szerkesztőség

2022 májusában végeztem a Budapesti Metropolitan Egyetem emberi erőforrások alapszakon, ahol a HR digitalizáció és képzés-fejlesztés specializációt is elvégeztem. Az emberi erőforrások szakra azért jelentkeztem, hogy jobban átlássam a munka pszichológiai hátterét, az emberekben lévő lehetőségek feltárásához szükséges eszközöket és megismerkedhessek olyan rendszerekkel, amelyek a vezető munkáját is megkönnyítve jó hatással vannak a szervezet egészére.

A motiváció, mint témakör már régóta az érdeklődési körömben ragadt, mivel egyszerre vagyok egy állatvédő szervezet és egy vállalkozás vezetője és mindkét esetben más-más motivációval rendelkező emberekkel kell együtt dolgoznom. Az én attitűdömhöz jobban illeszkedik egy segítő civil szervezet, mint egy nagyvállalati környezet, de természetesen tudom, hogy minden ember más értékeket képvisel, más szintű önismerettel bír vagy más szervezeti kultúrában érzi jól magát, vagyis a munka szempontjából az egyén számít igazán. A kutatásom során megerősödött bennem, hogy mennyire fontos a cégek szempontjából a munkavállaló belső motivációjának ismerete és ez a motiváció fokozható a forprofit és a nonprofit szektor együttműködésével.

Cikkem első körben egy TDK dolgozat volt, amely később a szakdolgozatommá is vált és büszke vagyok arra, hogy ezzel a dolgozattal sikerült egy OTDK 3. helyezést is megszereznem. Ezúton szeretnék köszönetet mondani konzulensemnek, Dr. Szabó Szilviának, a kérdőívet kitöltőknek és az összes interjúalanyomnak, közül kiemelve Dr. Kő Natasának, aki nagyon sok ötletet adott a szakdolgozatomhoz. Bízom benne, hogy a cikket olvasók is elvisznek pár gondolatot a kutatásomból.

Szalai Bálint

SZALAI BÁLINT

A KÜLSŐ ÉS A BELSŐ MOTIVÁCIÓ ALAKULÁSA A NEMEK, A GENERÁCIÓK ÉS AZ ÖNKÉNTESÉG SZEMPONTJÁBÓL

Ahány munkavállaló, annyi motiváció – de vajon általánosságban a XXI. században a külső motiváláson legyen a fókusz, vagy a belső motiváción? A nagyvállalatok és a multik egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a belső motiváció feltárására, de ennek ellenére a legtöbb esetben még mindig a fizetésemelésben hisznek. A szemlélet megváltoztatása egyre időszerűbb a gyors munkahelyváltásokból eredő problémák kezeléséhez, hiszen a magas fluktuáció egyrészt jelentős költségekkel jár egy vállalat szempontjából, másrészt gátolja az optimális növekedést.

Bevezetés

Kutatásom alapját a külső és a belső motivációs tényezők feltárása, sorrendje és több szempontból való vizsgálata teszi ki. A nemek és a generációk mellett az önkéntesség tényezője véleményem szerint jelentős, írom ezt úgy, hogy eközben egy forprofit vállalkozást és egy nonprofit állatvédő szervezetet is vezetek, tehát mindkettő nézőpont a rendelkezésekre áll.

A dolgozatomban következő kérdésekre keresem a választ:

1. A belső motivációs tényezők (mint például a fejlődés vagy megbecsülés) mindkét vizsgált korosztály és mindkét nem esetén fontosabbak, mint a külső motivációs tényezők (mint például az anyagi juttatás)?
2. Az önkéntes munkát is vállalók esetében a belső motivációs tényezők fontosabbak, mint a nem önkénteskedőknél?
3. Hasznos lehet egy profitorientált szervezet életébe integrálni valamilyen időközönként civil szervezettel kapcsolatos aktivitást?

A külső és belső motiváció

A külső és belső motivációhoz szorosan kötődő önmeghatározás elméletét (Self-Determination Theory) Deci és Ryan az ezredfordulón alkotta meg. Az emberközpontú elmélet a személyes célok fontosságát hirdeti és növekedési motivációt is takar, amely függ az egyén önállóságától és a környezeti tényezők hatásától. Az amotivációs, vagyis a legalsó szinten a viselkedésünkben már a szándék is hiányzik a cselekvésre. A külső motivációs szinten kevés önállósággal rendelkezünk, különböző mértékben függünk a környezeti tényezőktől és hatnak ránk az anyagiak. A belső motivációs szinten az anyagiak már nem szabályozzák a viselkedésünket, önazonos, önmotivált tevékenységgé alakul számunkra a munka. (Deci, & Ryan, 2000)

A külső motiváció alacsonyabb szintű célokat tűz ki, a fókusz a jutalmakon és a külső elvárásokon irányul. A belső motiváció esetében elsődlegesen olyan helyzetek, élmények és magatartások határozzák meg az egyén egészséges működését, melyek biztosítják az függetlenségét (autonómiáját), a pozitív, társas kapcsolatok iránti vágyát és az saját maga által irányított cselekvésre való. (Martos et al., 2006)

Egy másik szempontból nézve az emberi boldogtalanság kiváltó oka a gazdagságra és anyagi javak birtoklására való törekvés, vagyis az anyagelvűség. Kasser és Ryan ezt kutatva hozták létre és fejlesztették ki az Aspirációs Indexet, amely alapfelvetése, hogy minden egyén a belső szükségletei-

ből kiindulva különböző életcélokkal rendelkeznek. Vannak emberek, akiknek a siker, a jólét, a hírnév vagy az pénz a fontosabb, tehát az életükben a külső jutalmakon van a hangsúly. Ha főként ezek motiválják az embert, nehezebben tudja célba venni az olyan belső szükségleteit, mint például az emberi kapcsolatokat, a fejlődést vagy a közösséghez való tartozást. (Kasser, 2005)

A motiváció mérésére napjainkban a legelterjedtebb szöveg alapú mérőeszközök a papír-ceruza tesztek szerepét átvevő online tesztek, bár a hasznosságuk tekintetében megoszlanak a vélemények. A technológia fejlődésével ma már elérhetőek hardveres tesztek, amelyek három különböző dimenzióban közelítik meg a motivációt: az egyén szemszögéből meg tudják vizsgálni, hogy önmagában a feladat, vagy a feladat teljesítése mennyiben motiváló, hogyan tudják motiválni a dolgozót a saját célkitűzései, illetve hogyan változtatják meg az egyén motivációs struktúráját a környezeti ingerek (például egy versenyhelyzet). Ezek mellett pl. egy James Sale által kifejlesztett Motivációs térképet használó coach tréningje alatt is feltérképezhetők az egyéni motivátorok, illetve ezek sorrendje. (Sale, & Moynan, 2019). Tehát rendelkezésre áll több pszichometriai és nem pszichometria eszköz is, és természetesen továbbra is lehetősége van egy jó vezetőnek vagy a HR-nek mindezeket az információkat egy mélyinterjú alkalmával kinyerni a munkavállalóból.

Motivációs elméletek

A tartalomelméletekről általánosságban el lehet mondani, hogy különbséget tesznek az alacsonyabb és magasabb rendű szükségletek között (Maslow piramis négy-négy foka, Herzberg higiénias és motivációs csoportosítása), hasonlóan, mint ahogy megkülönböztetünk külső és belső motivációt. Több esetben tapasztalható, hogy továbbfejlesztése, újragondolása egy-egy elmélet egy előzőnek.

A folyamatelméletei modellek a kezdeti egyszerűségük után egyre bonyolultabbakká váltak, szinte egybeépítik az addigi elméleteket, több tényezőt felvonultatva erősítették meg a motiváció folyamat mivoltát.

Bármilyen típusú elméletről is beszélünk, tudnunk kell, hogy minden elmélet egy szemszögét mutatja a motivációnak és ezek nagyban függenek az egyén személyiségétől (például a „flow” elmélet szempontjából attól, hogy autelikus személyiségről beszéljünk) és a kulturális hatásoktól (a Maslow piramis legalján a fiziológiai szükségleteknél az evés, ivás mellett az elmúlt évtizedben megjelent az internet vagy a mobiltelefon).

A kutatás módszertana

Kutatásomat az elméleti ismeretek áttanulmányozása után szakértői interjúkkal folytattam, majd ez ott hallott tapasztalatokat beépítettem az online kérdőívembe.

Az interjúkhoz megkerestem Magyarország legismertebb motivációs tesztekkel, kérdőívvel, tréningekkel és motivációkutatással foglalkozó cégek képviselőit. A kérdőív tekintetében hólabda módszert alkalmazva a több nagyobb FB-csoportban való megosztást választottam.

A szakértői interjúk

Alanyaim többségében egyetértettek egymással a magyar helyzetet illetően. A beszélgetések alapján Magyarországon a cégek főként a külső motivációkra helyezik a hangsúlyt, amelyről tudják, hogy hosszú távon nincs hatása. Általánosságban nincsenek tisztában a dolgozók belső motivációival, amelynek kutatásához sok időre és energiára lenne szükség. Ahhoz, hogy ez megváltozzon, hozzájárulhat a pandémia miatti szemléletváltás, a HR szakma fejlődése és a cégek vezetőségében történő új generációk megjelenése.

Sokszor a munkavállalók sincsenek tisztában a saját motivációikkal és egy teszt után meglepődnek, hogy neki nem az anyagi juttatások a legfontosabbak, természetesen egy megfelelő bérszint alapvető feltétel. A munkaerő motivációja szempontjából kell nézni az életkort és az élethelyzetet is, hiszen egy fiatal, egzisztencia nélküli dolgozónak más a motivációja, mint egy idősebb, családdal, házzal és egzisztenciával rendelkezőnek. Az életkor azért is érdekes, mert a munkaerőpiacon megjelent fiatal generáció már inkább a szabadidő minőségi eltöltésének lehetősége miatt dolgozik. A béremelést, mint hosszú távú motiváló erőt minden interjúalanyom elvetette.

A motivációs tesztek használata inkább a multikra és a nagyvállalatokra jellemző, amelyeket régebben inkább a fizikai dolgozók kiválasztásánál használtak, a rendszerváltozás után inkább a fehér-galléros munkaerő esetén lett jelentősége akár személyiségteszttel kombinálva. Ritkán töltetnek ki külön motiváció tesztet, általában ez a teszt a kompetenciakérdőív része. Ezek a tesztek, kérdőívek és a motivációs térkép is nagyrészt nemzetközi licenszelt termék és kitöltésük online valósul meg. Itthon fellelhető már olyan eszköz is, ami viselkedéses alapon méri a személyiségfaktort számítógép környezetben egy gyakorlati helyzetbe ágyazva, vagyis a vizsgált személy a magatartásán keresztül azonosítják azt, hogy például őt milyen motivációs környezet mozdíttja meg. Egyre népszerűbb a tréningbe ágyazott motivációs felmérés is.

A cégek elvárásai a könnyen értékelhető adatok, a dolgozók pedig a személyes visszajelzést igénylik, amely megtörténhet írásban vagy egy hosszabb visszajelző interjú formájában. Mivel a motivációk nem olyan gyakran változnak, így az utánkövetés nem jellemző.

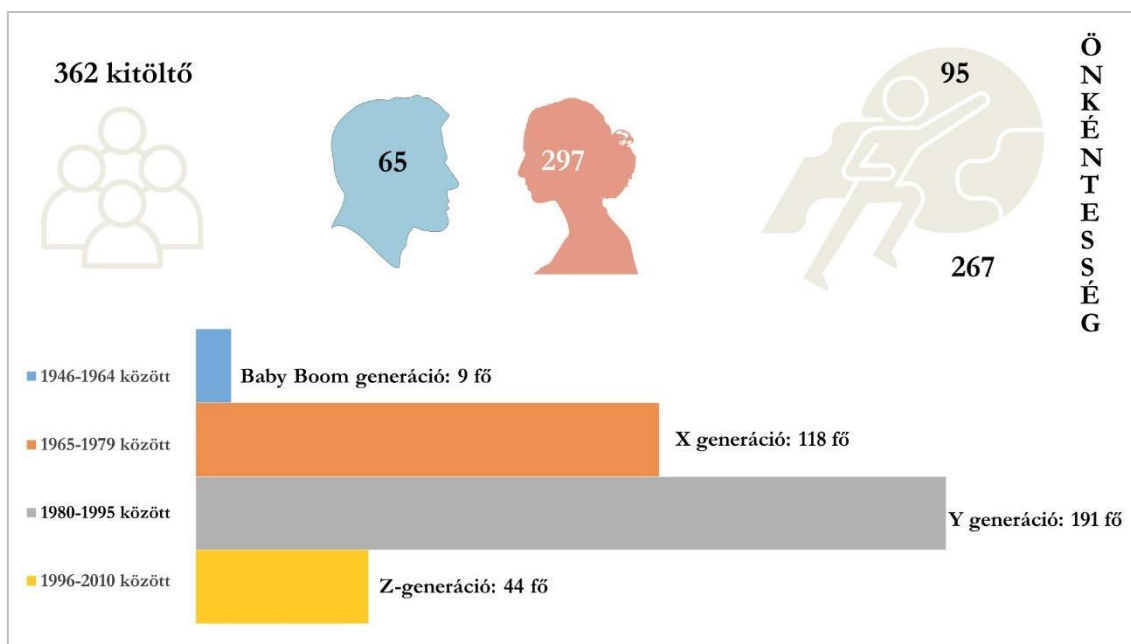
A motiváció feltárásában a HR szerepe kisebb, mint egy tudatos vezető - ezt nem minden vállalat látja így. A skálás tesztek gyorsan kitölthetők és elemezhetők, szemben a mélyinterjúval, ami nehezebb műfaj és az adatok utána időigényesebben elemezhetők, mégis sok esetben jobb lehet a kérdőívénél.

A civil szervezetek és a forprofit cégek közti kapcsolat alakulása szempontjából felmerül, hogy a generációváltással a társadalmi felelősségvállalási programok (CSR) erősödése prognosztizálható és fontos eleme lesz a rendszeresség (hiszen egy esemény évi egy-két alkalommal nem fejt ki nagy hatást) és az integráció is. Míg a csapatépítő események inkább az együttműködést növelését célozzák, a civil kezdeményezések beimportálása a szervezeti kultúrában az elköteleződést a cég iránt. A dolgozóknak kedvezve célszerű akár több civil szervezettel is kapcsolatot építeni, hiszen minden dolgozónak mások a preferált területei a segítségnyújtásban is.

Kérdőíves kutatás eredményei

A kérdőíves kutatásomat 2021. június 16. és június 27. között folytattam le, amelyet 362 munkaviszonnyal rendelkező személy, ebből 65 férfi és 297 nő töltött ki. A kitöltők közül 95-en végeznek önkéntes munkát, 267 fő nem végez ilyen jellegű tevékenységet. Mivel az X és az Y generáció tagjai adták a kitöltőim jelentős részét, erre a két generációra fókuszáltam.

1. ÁBRA: A KÉRDŐÍVES KUTATÁS KITÖLTŐI

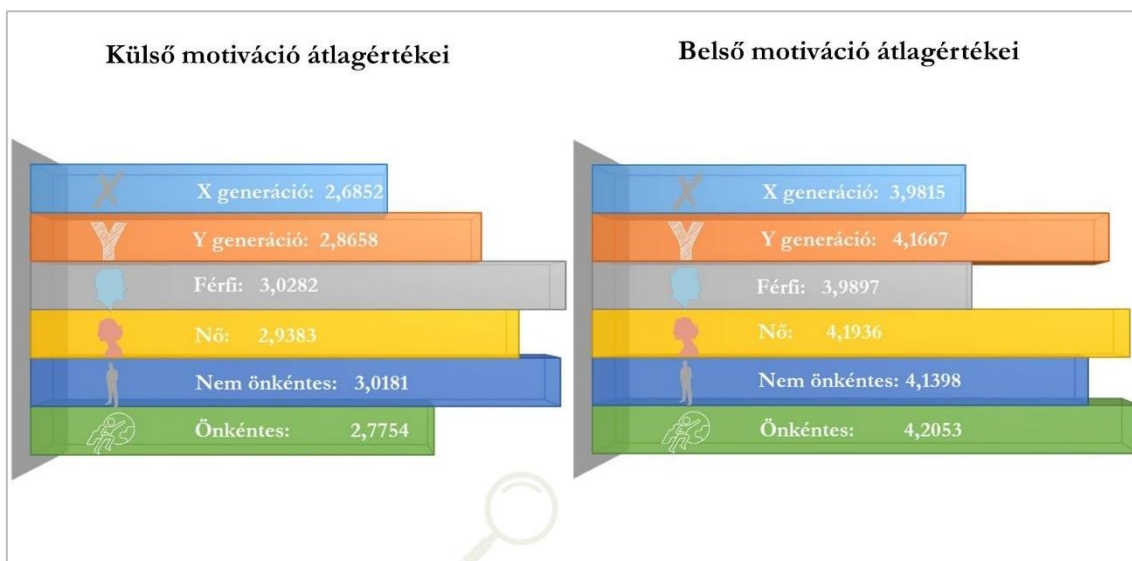


Saját ábra

A külső és a belső motiváció

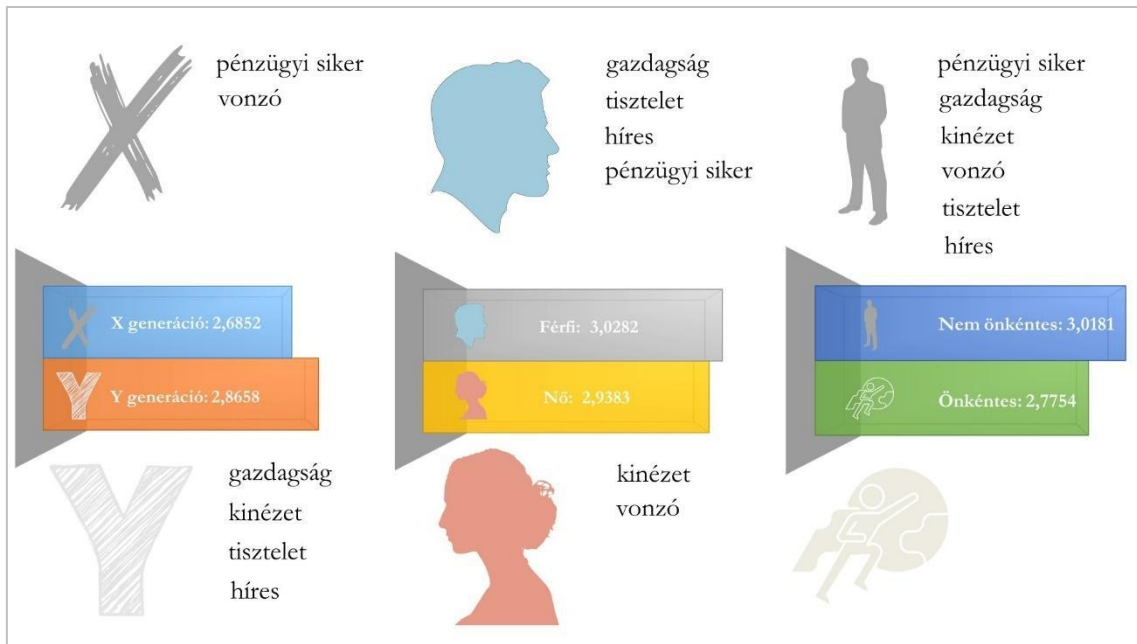
Az Aspirációs Index rövidített változatát használva, a Likert-skálás kérdések után átlagértékeket megnézve rögtön szembetűnik, hogy minden vizsgált szempont (generáció, nem, önkéntesség) alapján a külső motivációs értékek jelentősen kisebbek, mint a belső motivációsak, tehát a kitöltőiknél a belső motivációk fontosabbak, mint a külsők. Láthatjuk azt is, hogy az önkéntes munkát nem végzőknél sokkal fontosabb a külső motiváció, mint az önkénteseknél – itt van a legnagyobb különbség az értékek között. A külső motiváció fontos még az Y generációnál és a férfiaknál, a belső motivációs tényezők az átlagértékek szerint az Y generációnál, a nőknél és az önkénteseknél jelentősebbek.

2. ÁBRA: A KÜLSŐ ÉS A BELSŐ MOTIVÁCIÓ ALAKULÁSA



Saját ábra

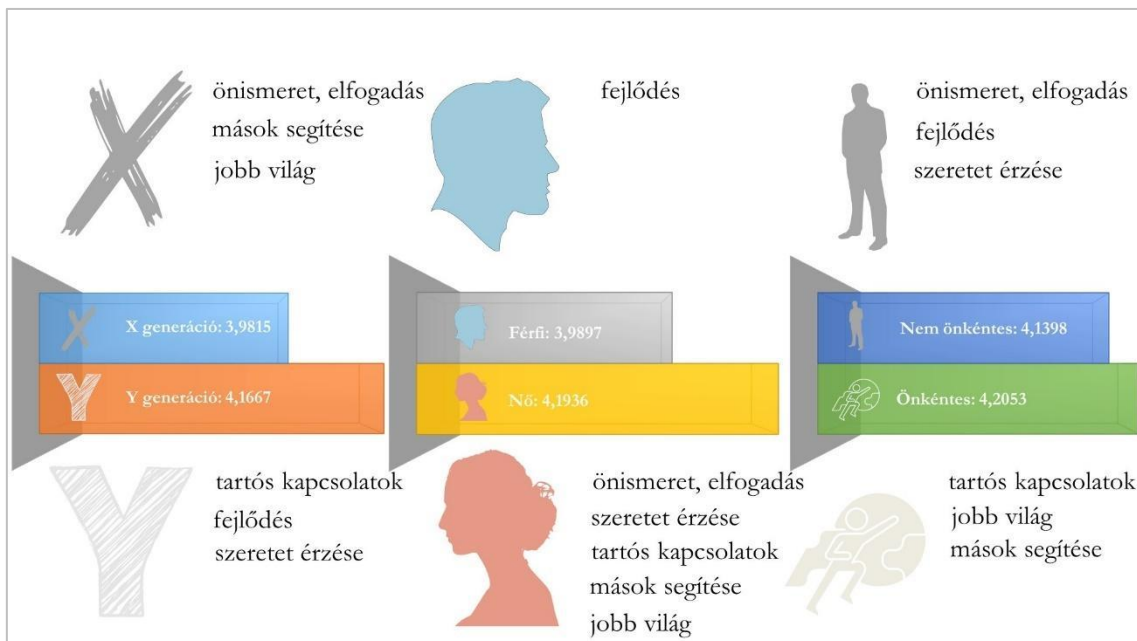
3. ÁBRA: KÜLSŐ MOTIVÁCIÓK



Saját ábra

A külső motivációs lehetőségeket jobban megvizsgálva láthatjuk, hogy az X generáció jobban szeretné a pénzügyi sikert és azt, hogy vonzó lehessen, míg az Y generáció tagja inkább a gazdagságot, a kinézetet, a tiszteletet tartja fontosnak, legutolsó sorban azt, hogy híres legyen. A férfiak és a nők közti motivációs különbség az emberi látvány szempontjából (kinézet és vonzóság) fogható meg, míg itt már világosan látszik, hogy minden vizsgált lehetőség fontosabb egy önkéntes munkát nem végző embernek, mint egy önkéntesnek.

4. ÁBRA: BELSŐ MOTIVÁCIÓK



Saját ábra

A belső motivációs lehetőségek már jobban megoszlanak a vizsgált csoportokban, kivétel a férfiak és a nők, ahol a férfiak esetében csak a fejlődés a fontos. Az X generációnál az önismeret, mások segítése és a jobb világ fontosabb, míg az Y generációnál a tartós kapcsolatok kiépítése és gondozása, a fejlődés és az, hogy érezzék a szeretetet embertársaik felől. Az önkétesek a tartós kapcsolatok mellett a világ jobbítását és a mások segítségét nevezik meg fontosnak, míg az önkéntes munkát nem végzőket az önismeret, elfogadás, a fejlődési lehetőségek és a szeretet érzése motiválja.

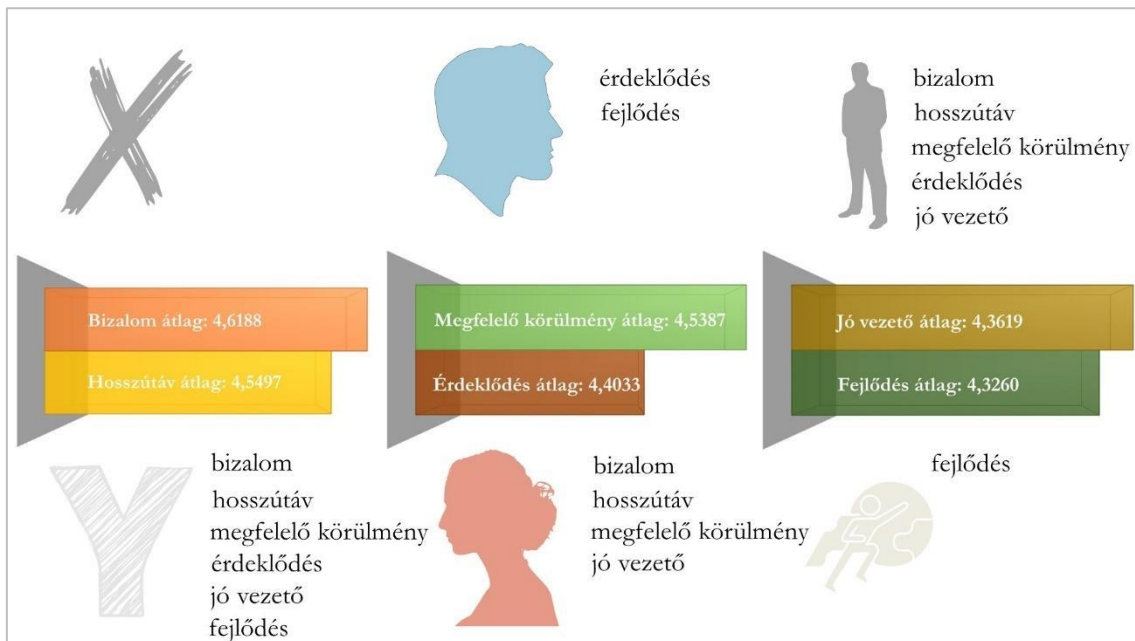
Munkahelyi körülmények

Feltettem azt a kérdést is a kitöltőknek, hogy milyen körülmények fontosak és kevésbé fontosak nekik a munkahelyük szempontjából.

A legfontosabbak sorrendben a kitöltők szerint a bizalom érzése a felettesek részéről, a hosszútávú munkalehetőség, a megfelelő munkakörülmény, az érdeklődésnek megfelelő munkavégzés, a jó vezető, akire fel lehet nézni és a fejlődési lehetőségek.

Ami szembetűnő, hogy a 6 legfontosabb körülmény általértékeit nézve az Y generációnak az összes körülmény fontosabb, mint az X generációnak. A nők a bizalomra, a hosszútávú munkalehetőségre, a megfelelő munkakörülményre és a jó vezetőre teszik le a voksukat, míg a férfiak az olyan munkára, ami érdekli őket és a fejlődésre. Az önkéntesek ebből a felsorolásból csak a fejlődést sorolják előrébb, mint munkakörülményt az önkéntes munkát nem vállalókkal szemben.

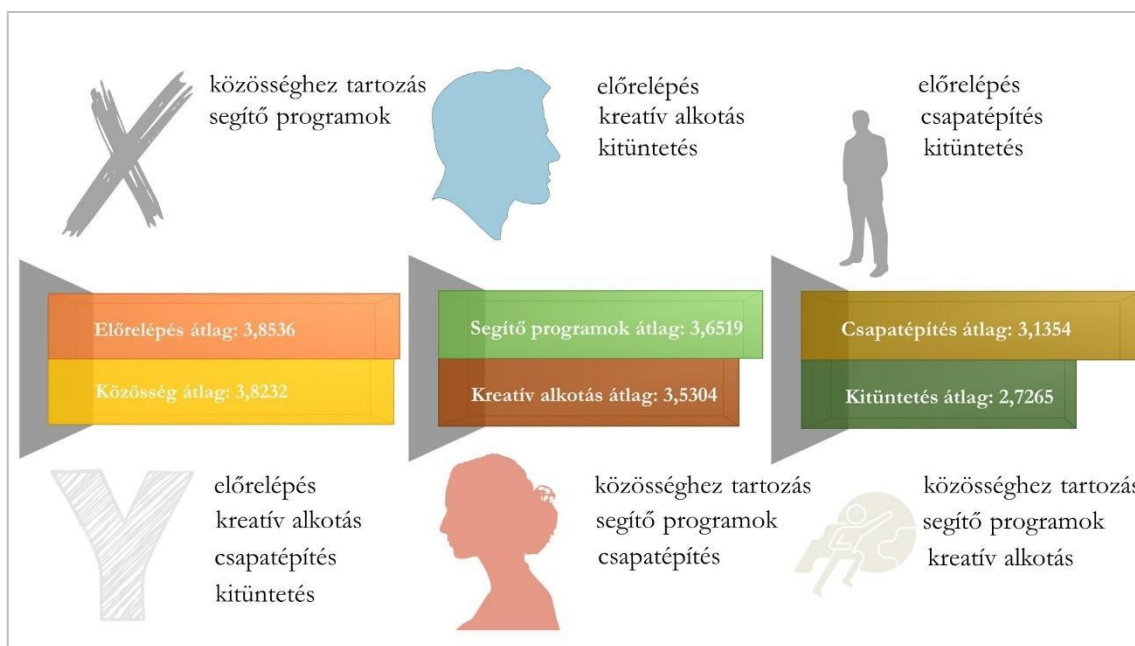
5. ÁBRA: A 6 LEGFONTOSABB MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNY



Saját ábra

A legkevésbé fontos (vagyis a legkisebb általértéket kapott) körülmény a kitüntetés, díj, ezt követik a csapatépítő programok, a kreatív alkotás lehetősége, a közösségeket, embereket segítő programok, a közösséghez tartozás és az előrelépés. Az X generáció a közösséghez tartozást és a segítő programokat részesíti előnyben az Y generációs kitöltőkkel szemben, a férfiak az előrelépést, a kreatív alkotást és a kitüntetést a nőkkel szemben, az önkéntesek pedig a közösséghez tartozást, a segítő programokat és a kreatív alkotást. Fontos itt azt látni, hogy a csapatépítő programok az utolsó helyet foglalják el ebben a felsorolásban.

6. ÁBRA: A 6 LEGKEVÉSBÉ FONTOS MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNY

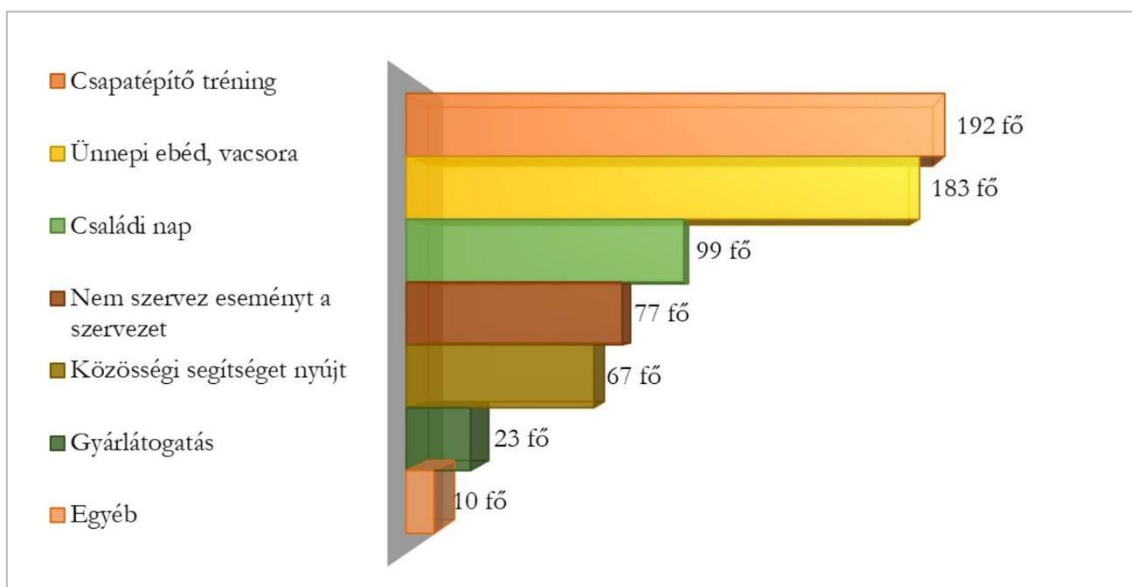


Saját ábra

Munkahelyi események

A megkérdezettek arról is nyilatkoztak, hogy milyen munkahelyi eseményeken vesznek részt. A legtöbben közülük a cég által szervezett csapatépítő tréningen, ünnepi ebéden, vacsorán vagy családi napon vesznek részt. Ez azért lehet érdekes, mert a válaszadók a csapatépítő programokat a második legkevésbé fontos körülménynek választották, szemben a közösségeket, embereket segítő programokat annál jóval fontosabbnak, tehát a cégeknek célszerű lehet jobban megvizsgálni, milyen esemény szervezésével tudnak nagyobb hatást elérni a munkavállalóikra.

7. ÁBRA: MUNKAHELYI ESEMÉNYEK



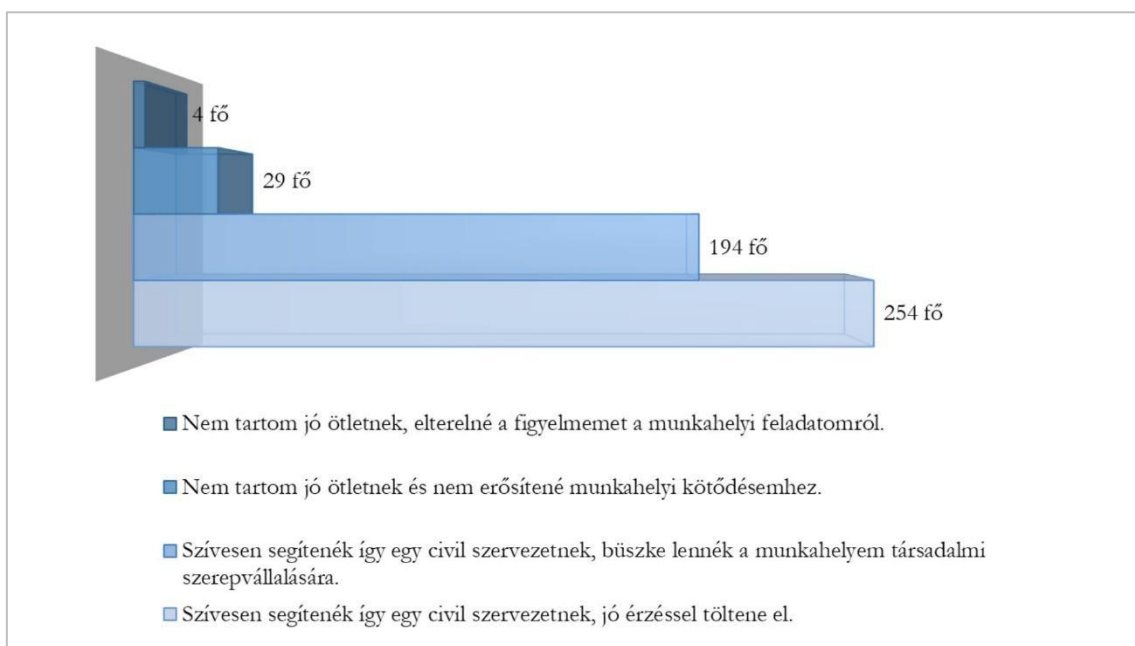
Saját ábra

Civil szervezeti program

A két hipotetikus kérdést is feltettem: vajon jó ötletnek tartják a dolgozók, ha egy vagy több civil szervezeti programra sor kerülhetne a munkahelyükön és így segíthetnének, illetve milyen időközönként kerülhetne sor véleményük szerint az ilyen programokra?

Az ötlet szempontjából első helyen a jó érzés miatti, a második helyen a büszkeség miatti segítség foglalt helyet. Nagyon kevesen (10 % alatti kitöltő) nem tartják jó ötletnek és véleményük szerint nem erősítené a munkahelyi kötődését, illetve elterelné a figyelmüket a munkahelyi feladatokról. Itt fontos megjegyezni, hogy sok múlik az egyéni preferenciákon is, tehát valamilyen módon fel kell mérni, milyen tevékenységi körű civil szervezeteket fogadnának a dolgozók, egy évben akár több szervezetben is lehet gondolkodni.

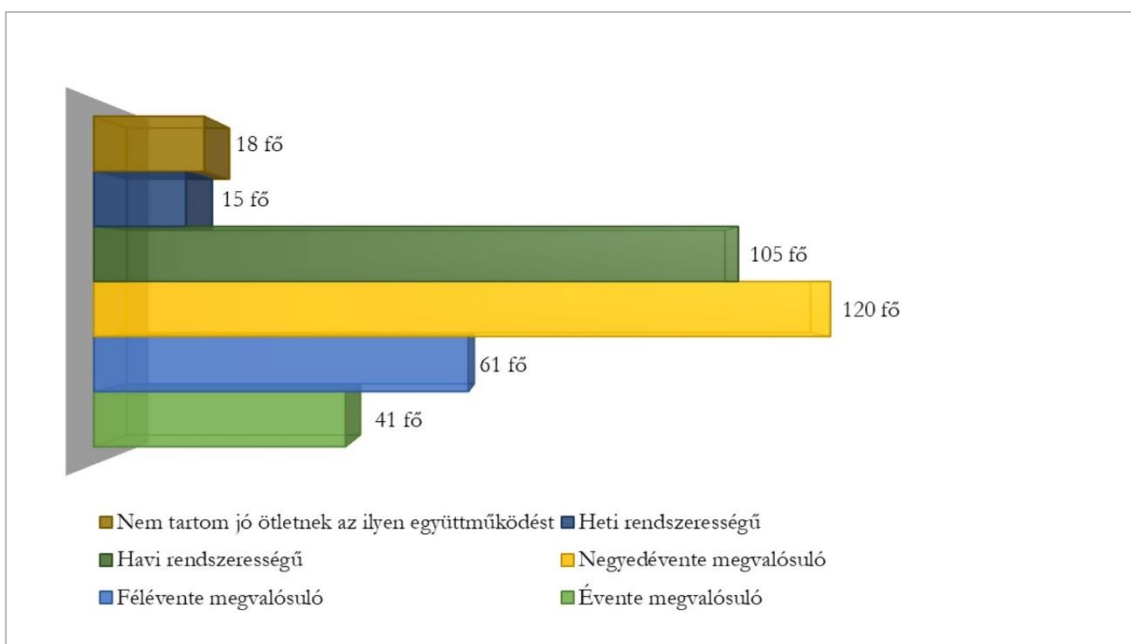
8. ÁBRA: CIVIL SZERVEZETI PROGRAM A FORPROFIT SEKTORBAN – JÓ ÖTLET?



Saját ábra

A gyakoriság szempontjából a legtöbben a negyedévente megvalósuló együttműködést gondolják megfelelőnek, ezt követően a havi rendszerességet tartják optimálisnak, elenyésző továbbra is az a szám, akik nem tartják jó ötletnek. Kijelenthető tehát, hogy a megkérdezettek több mint fele a havi és negyedévente történő együttműködés mellett teszi le a voksát. Célszerű lenne egy ilyen irányú felmérést végezni a dolgozók körében, természetesen szektoronként eltérő, milyen igényt támasztanak az alkalmazottak az ilyen programok száma felé.

9. ÁBRA: CIVIL SZERVEZETI PROGRAM A FORPROFIT SZEKTORBAN – RENDSZERESSÉG



Saját ábra

Összefoglalás

A bevezetésben megfogalmazott három kérdésemre a kitöltők válasza alapján ki lehet jelteni, hogy:

1. A belső motivációs tényezők minden vizsgált csoportban fontosabbak, mint a külső motivációs tényezők, tehát (természetesen egy adott, megfelelő bérszint mellett) az emberek sokkal inkább a belső értékekre koncentrálnak (fejlődés, tartós kapcsolatok, önismeret), mint a külsőkre (hírnév, gazdagság).
2. Az önkéntes munkát is vállalók esetében a belső motivációs tényezők fontosabbak, mint a nem önkénteskedőknél, vagyis az önkéntesek magasabb belső motivációs értékkel rendelkeznek, de ez a különbség minimális.
3. A kitöltők elsősorban többsége jó ötletnek tartaná, ha a civil szervezeti program jelenne meg a munkahelyükön negyedévente, vagy akár havi rendszerességgel. Ez visszaigazolása lehet az előttünk lévő korszaknak, amikor a társadalmi felelősségvállalás fontos tényezővé válik egy szervezet életében.

Jövőkép

A motivációkutató eszközöket ismertetve azt gondolom, a mai korban meg lehet fejteni munkavállalóink motivátorait. Talán nem is kell a fentebb ismertetett pszichometriai és egyéb eszközöket igénybe venni, elég egy jó vezető, aki tud időt szánni arra, hogy akár egy mélyinterjú vagy személyes beszélgetés alkalmával jobban megismerje a beosztottait.

Az egyéni motivációk kezelése által nő az elköteleződés a cég iránt, egyben a cég hírneve is. A jövőképeben egy olyan szervezet bontakozik ki, amely a dolgozói motivációit ismeri és ez alapján dolgoz ki számukra olyan programokat, amellyel ezt a motivációt tudja növelni és ezáltal a fluktuációt csökkenteni, a munkát hivatássá változtatni, az „álommunkához” egy olyan mun-

kahelyi környezetet és szervezeti kultúrát kialakítva, amely hangsúlyozza az emberi erőforrások nélkülözhetetlenségét.

Irodalomjegyzék:

Kasser, T. (2005). *Az anyagiasság ára*. Budapest: Ursus Libris Bt.

Martos, T., Szabó, G., & Rózsa, S. (2006). Az Aspirációs index rövidített változatának pszichometrikai jellemzői hazai mintán. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* (7) 3. 171-191.
<https://doi.org/10.1556/Mental.7.2006.3.2>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Sale, J., & Moynan, B. (2019). *A motiváció feltérképezése a coachingban*. Miskolc: Z-Press Kiadó Kft.

Abstracts of the articles

György Túry: Transnational professionals: definitions, characteristics, and the creation of immaterial spaces

The phenomenon and its related subfields under investigation are referred to as *transnationalism* both in the international and the Hungarian literature. Some of its aspects are well researched, others are less so. It does not have a universally accepted definition, however, its existence and significance is not questioned by any researcher. This paper introduces some of the first results of such research. It offers definitions and investigates contextual issues, focusing on the following topics: the meaning, definition, and significance of transnationalism; the characteristics of transnational professionals; transnational knowledge transfer and the transnational knowledge industry; and, finally, transnational professionals' habitus and identity formation. One of the major questions that we want to answer is the exact nature and size of the role transnational professionals play in the contemporary processes of globalization.

Barbara Sztányi-Szekér – Ágnes Hógye-Nagy – Anita Szemán-Nagy: Connection between satisfaction with family life, partnership and work-life balance among women with children

Introduction: Work and family life are two central areas of people's lives (Makra et. al., 2012). We assumed that the number and age of children have a negative impact on work-family life balance. The relationship between work and family involvement is likely to be negative. Furthermore, a harmonious partnership leads to higher levels of job satisfaction and family involvement, which can be positively influenced by a higher number of children.

Method: In this present analysis, we examined the relationships between satisfaction with family life, relationships and work-family life balance among working mothers with children in a sample of 231 people.

Results: Only trend-level and opposite to expected correlations were found between work-family conflict and the number and the age of children. In terms of involvement in work and family, a reciprocal, negative relationship was found; furthermore, the number of children also has a negative effect on family involvement. There was no significant relationship between job and relationship satisfaction.

Conclusion: Striving for a work-family life balance is also key to maintaining satisfaction with family life and relationship.

Bálint Szalai: The development of external and internal motivation in terms of gender, generations and volunteering

There are as many motives as there are employees. But in general, in the 21st century, should we focus on external or internal motivation? Large corporations and multinationals are increasingly focusing on finding internal motivation, but in most cases they still believe in pay rises. A change of mindset is increasingly timely in the fast problems resulting from rapid job changes, as high turnover rates is both a significant cost for a company and a barrier to optimal growth.