



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search
<http://ageconsearch.umn.edu>
aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

„NEM ESIK MESSZE AZ ALMA A FÁJÁTÓL...”
TUDÁSÁTADÁS A CSALÁDBAN

”Like father, like son”
Knowledge transfer in family

MAROSI Ildikó

Összefoglalás

A család, mint a társadalom alapvető egysége csupán az értékek (mint például a környezettudatosság) alapvető forrása, de jelentős szocializációs szereppel bír a fiatal felnőttkori tacit és explicit tudás tanulási folyamataiban. A tanulási folyamatokat támogató családi szerep vizsgálatára irányuló online, kvantitatív vizsgálatomat a 18-33 éves, pályakezdő, illetve felsőoktatásban tanulmányokat hallgatók körében végeztem el. Vizsgálataimmal igazoltam, hogy az Y generáció szerint általánosan, a társadalom a tacit tudást többre értékeli az explicit tudásnál, továbbá a fiatalok értéklik az idősebbek bizonyos tudását, tapasztalatát, amelyeket szívesen el is tanulnának tőlük. A családi támogatás, a szándék és a tartalom alapján a családon belüli, fiatal felnőttkori szocializáció (tacit tudás megosztása, tanulása) hozzájárul – többek között a munkaerő-piacon is elvárt – kompetenciák fejlesztéséhez.

Kulcsszavak: család, generációk, kompetenciák, szocializáció, tacit és explicit tudás
JEL kód: D80

Abstract

The family as a fundamental unit of society is not only the primary source of values (such as environmental friendliness), but has a significant role in the socialisation of young adults, namely, in the process in which they acquire both tacit and explicit knowledge. The present paper is based on the review of relevant literature and a body of online quantitative research conducted among university students as well as new entrants to the labour market, aged 18-33. The research has been aimed at examining the role of the family in the learning process. The findings show first that Generation Y views society as appreciating tacit knowledge more than explicit knowledge. And second, it turns out that young persons value certain types of knowledge and experience of the elderly, which they would like to learn from them. Owing to family support, individual intent as well as content, adulthood socialisation (sharing and learning tacit knowledge) contributes to mastering competences, even to those expected in the labour market.

Keywords: competences, family, generations, socialisation, tacit and explicit knowledge

Bevezetés

„Zölden” élni tudatos elhatározásból is lehet, ám még könnyebb, ha ez már mélyebben bevéődött, és az értékek, hiedelmek szintjén van jelen az egyén fejében és életében. Mivel az értékek és hiedelmek elsajátítása elsősorban gyerekkorban, a családi szocializáció keretében történik. A család azonban nem csupán az értékek fő forrása, de az explicit és tacit tudáselemek kimeríthetetlen tárháza is. Jelen tanulmány célja, hogy feltárja, milyen tudásra van szükségük a munkaerőpiacon? Hogyan működnek a családok, mint tudásforrások napjainkban? A hosszabb együttélés során folytatódik-e a családon belüli szocializáció folyamata? Hogyan látják a fiatalok az idősebbeket, azok tulajdonságait, értékeit? Milyen tudást tanulnának-e a családon belül a fiatalok a család többi tagjától?

Tudás és kompetencia összefüggések

A tudás „az információ érzelmzett, szubjektív formája, produktív módon használt, aktivizálható, jelentéssel bíró információ, amely magában foglalja az alkalmazás és felhasználás képességét” (Szabóné, 2007, 35). Az egyéni szintű tudás elsősorban Polányi Mihály nevéhez köthető (1997, 170), széles körben feldolgozott modelljében a tudást jéghegyhez hasonlította, szemléltetve, hogy lényegesen többet tudunk elmondani, mint amit el tudunk mondani. A tudásnak az a része, amely szavakkal leírható, számokkal kifejezhető, kommunikálható, másoknak elmondható, megosztható adatok, képletek, kódolt eljárások vagy egyetemes alapelvek formájában alkotja az explicit tudást. A rejtett, személyes tudás jelenti az implicit vagy tacit tudást, ezek tapasztalatok, események, viselkedésmódok, minták, törvényszerűségek, összefüggések. Ez a tacit tudás kognitív eredetű vagy technikai tudás, mentális modellekből, értékekből, hitből, észlelésből, intuícióból és feltételezésekből épül fel (Smith, 2001).

A tudáshoz hozzákapcsolódik a viszonyulás (kompetencia), ahogyan ezt a tudást fel- vagy kihasználjuk, ahogyan ezzel a tudással élünk. A tudás több fejlődési szakaszon megy keresztül, kezdve a tudásalkotástól, a tudás megszerzésétől a továbbításáig. Hessami és Moore (2007, in: Tóth-Bordásné, 2011) tudásfejlesztési ciklusában az alábbi szakaszok különböztethetők meg:

- alkotás, felfedezés, versengés vagy megszerzés,
- formalizálás és reprezentáció,
- megszerzés, kódolás, raktározás és alkalmazás,
- ismertetés és fejlesztés,
- átdolgozás és újrateremtés,
- forgalmazás és továbbítás („eladás”).

Valamennyi szakaszban sajátos képességekre és készségekre van szükség. Az első fázisban megszerzési stratégiára van szükség, beleértve a tudás kutatását, az innovációt, a szintézist, akár a versengést is. A következő szakaszban már tudni kell szelektálni is, amihez az újonnan megkövetelt tudást is kell alkalmazni. Az átadott tudást lehet növelni, bővíteni, fejleszteni, alakítani a használat révén, majd az új szemléletek egyesítése következhet már formalizált tudásban. A tudás többnyire az új környezethez, a változásokhoz alkalmazkodik. A szakaszok révén lehet a modell értelmében ún. meta-tudáshoz jutni, amelynek sikeres alkalmazását kompetenciának nevezzük. A tudás és a kompetencia egymást feltételező fogalmak, egymás nélkül nem léteznek (Henczi, 2009). A tudásra és kompetenciára szükségünk van a mindennapi működésünk során, a munkaerőpiac pedig sajátos ezek sajátos halmazát várja el, az elvárások a gazdasági fejlődés függvényében változnak (Székely, 2006, 120).

Tudásátadás

Míg az ipari termelés kezdetén az alacsonyabb szintű iskolákban elsajátítható, egyszerű készségekre volt szükség, mára a szakértelem és a képességek széles skálájával kell a munkavállalóknak rendelkezniük, amelynek biztosításához az egységes, kiterjedt iskolarendszer járul hozzá. Azonban egyes források szerint (pl. Gáspár, 2003) a felkészítést – különösen az egyén és a társadalom viszonyában (felkészítés az életpályákra) – az iskola rosszul vagy hiányosan látja el. Ezt támasztja alá jó néhány hazai kutató eredménye (Lazányi, 2013, Farkas, 2007, Galasi – Nagy, 2006, Tóth-Bordásné, 2011), miszerint a munkaadók elvárásai és a pályakezdő munkavállalók meglévő kompetenciái között eltérések vannak.

A keresett kompetenciákra a munkáltatón belül is szert lehet tenni. Nonaka és Takeuchi (1998) ismert modelljében a szocializáció, externalizáció, kombináció és internalizáció. folyamatokban alakul az egyéni, a csoport, valamint a szervezeti szintű, tacit és explicit tudás. Ezzel az úttal viszont az a gond, hogy a megszerzéshez be kellene jutni a szervezethez valamely pozíció, munkakör betöltése révén, aminek gátja éppen a kompetenciák hiánya. Ugyancsak lényeges hatása van a közvetlen környezetnek (Marosi, 2014). A személyes tudást – és azon belül a tacit tudást leginkább a szocializáció és az informális tanulás során lehet megszerezni.

Informális tanulás

Az informális tanulás bármilyen közösségben, kötetlen formában megy végbe, lényege az információszerzés és a képességfejlesztés (Coombs, 1973). Tulajdonképpen ez a legősibb, és egyben a leggyakoribb tanulási forma, jellemzően járulékos tevékenység. Az informális tanulás a mindennapi élet természetes velejárója, nem feltétlenül tudatos tanulási tevékenység, maguk az érintettek sem mindig ismerik fel tudásuk és készségeik gyarapodását (EB, 2000, 1832., p. 9). Ugyanakkor lehet szándékolt, önkéntes tanulási forma is, hivatkozva arra a 2003-ban végzett, az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó uniós felmérésre, mely szerint a legnépszerűbb informális tanulási formák a következők:

- különböző tanulási tevékenységek a lakáson belül 69%,
- más emberekkel való kapcsolattartás során, kommunikáción keresztül 63%,
- szabadidős tevékenységek alkalmával 51% (ETENIM Kft., 2006).

Kiss Gabriella és Fényes Hajnalka szerint „az informális tanulás az előzetes szocializációval kezdődik, amely a személy nyitottságát lezárja, azaz kiemeli az üres térből; biztosítsa azt az előzetes és kéznél lévő elméleti-gyakorlati tudást, készséget és habitust, amely megalapozza a másodlagos, illetve harmadlagos szocializáció lehetőségét, és a későbbi szocializáció és más szituatív tanulási formák hatását is meghatározza.” (Kiss – Fényes, n.a., p. 18.)



1. ábra: A szocializáció és az informális tanulás összefüggése

Forrás: Kiss – Fényes (n.a.) alapján saját szerkesztés

Szocializáció

Szociológiai értelemben a szocializáció olyan interakciós folyamat, amelynek révén az egyén viselkedése úgy módosul, hogy az megfeleljen a különböző társas rendszerek tagjai által vele szemben támasztott elvárásoknak (Buda, 1984, Hughes et al, n.d.).

A szocializáció valamennyi elméleti irányzata közül jelen téma szempontjából kiemelendő és röviden kifejtendő a tanuláselméleti irányzat, a konstruktivista irányzat, valamint a tudásmenedzsment megközelítés.

Pszichológiai közelítésben, a társas *tanuláselméleti felfogásban* az egyén megfigyel másokat, a tanulás során a megfigyeltet mintának tekint, a folyamat közben a cselekedeteket pedig eltárolja és reprodukálja (Bandura 1968). Ezzel szemben a *konstruktivista* megközelítésben a szocializáció nem azt jelenti, hogy a fiatalabb generáció egy az egyben lemásolja az idősebb generáció értékeit. Ennek oka, hogy a változó körülmények között nem lehet eredményes az előző értékrendszer, illetve az ismeretek megszerzése is széles körből történik, ráadásul a fiatalok aktív résztvevői a szocializációs folyamatoknak (Berta, 2010). Az egyén értékrendje a szocializációban formálódik, ezzel párhuzamosan megfogalmazódnak a jövőre vonatkozó elképzelései (Berta, 2010, p. 27).

Tudásmenedzsment megközelítésben a szocializáció a *tacit tudás* egyének közötti megosztása. A tacit tudás rejtett, implicit tudás: tapasztalatok, események, viselkedésmódok, minták, törvényszerűségek, összefüggések (Polányi, 1997). A tacit tudás leginkább az együttes tevékenységek, a közös időtöltés, a környezet megismerése útján cserélődik az egyének között és nem írásos vagy szóbeli instrukcióknak köszönhetően. A szocializáció hosszú folyamat, időt igényel, mire valaki megéri egy újfajta, másképp gondolkodásra vagy megérti mások eltérő gondolkodását. A szocializáció három követelménye: az egyén nyitott legyen mások és a környezete iránt, empátiával forduljon a többiek felé, a fizikai közelség a direkt közvetlen interakciókhoz, valamint a helyszín biztosítása a tudás megosztásához, átadásához, elterjesztéséhez (Nonaka – Takeuchi, 1998).

Értelmezésem szerint a szocializáció élethosszig tartó tanulási folyamat, amelyben az egyén és a környezete kölcsönhatásban vannak egymással. A fiatal felnőtt életében természetesen a család mellett egyre nagyobb szerepe van a tágabb környezetnek (barátok, iskolatársak, intézmények, a munka világa), de a primer kutatás a család, mint közvetlen környezetet helyezi a vizsgálgatás középpontjába.

A család szerepe a tudás átadásban

Magyarországon „az emberi kapcsolatok lazák, sem felelősséggel, sem pedig kötöttségekkel nem, vagy csak alig járnak. Mindenki magáért (és talán legszűkebb) családjáért küzd, arról gondoskodik, gyakran mások kárára, rovására.” (Lazányi, 2012) A közösségi-társadalmi hatás és személyes minták az ún. mikromilióon keresztül jutnak el az egyénhez, mint például a család, amelyben az egyén bizonyos személyekhez köthető mintákat követ (Szécsényi, 2009). Az ember „érzései, véleménye és gondolatai mind-mind másokkal való interakciói következményeként, mások reakcióival relációban alakulnak ki” (Lazányi, 2011, p. 155.). A család prior szerepét az egyén életében a számos funkcióin keresztül gyakorolja: ilyen a reprodukció, a szocializáció, a gazdasági, valamint a segítő-támogató funkció (Juhász, 2014). Caplan összesen kilenc funkcióban összesítette a család támogató rendszer jellegű funkcióit (Caplan, 1976).

1. táblázat: A család támogató rendszer jellegű funkcióinak célja és tudástartalma

	A család támogató rendszer jellegű funkciói	Tartalma, célja	Tudástípus
1.	A világra vonatkozó információk összegyűjtője és terjesztője.	A családon kívüli alkalmazkodás sikeresebbé tétele a családtagok mindennapi tapasztalatainak megosztásával.	explicit
2.	Visszajelentő-útmutató rendszer.	Gyakorlóterep a másoktól jövő reakciók kezelésére.	explicit, tacit
3.	A világról kialakuló kép, az életfilozófia forrása.	Hiedelmek, értékek, viselkedési kódexek, az egyén észrevétlenül vagy explicit tanítások hatására sajátítja el.	explicit, tacit
4.	A problémák megoldásában eligazít és közbenjár.	Ismeretanyagok és ismeretségek, hogy a különböző problémákkal hova, kihez lehet segítségért folyamodni.	tacit
5.	Gyakorlati és konkrét segítség forrása.	Generációk közötti, kétirányú segítség (testilelki-anyagi támogatás).	explicit, tacit
6.	A pihenés és regenerálódás színtere.	Itt lehet az egyén individuum, önmaga, a családtagok kölcsönösen szolgálják egymás igényeit.	tacit
7.	Referencia- és kontrollcsoportként hat.	Jutalmazó és büntető viselkedésminták, érdeklődés és segítő szándékú, érdemi, reális véleménynyilvánítás.	explicit, tacit
8.	Az identitás, egyéni önértékelés, énkép forrása.	Testi gondozás, érzelmi bátorítás, beszélni tanítás, modellnyújtás társas viselkedés megtanulásához, norma és értékrend képviselője, viselkedések gyakorlása, ismeretanyag közvetítése.	tacit
9.	Az érzelmi teherbírást fokozza.	Segít a krízishelyzetek feldolgozásában, a megterhelő, kritikus időszakok átvészelésében.	tacit

Forrás: Caplan (1976) alapján saját szerkesztés

Egy családon belül általában több generáció együttélése, együttműködése jellemző, az életkori csoportok Hamill alapján (2005):

- az Y generáció tagjai 1981 és 2000,
- az X generáció tagjai 1965 és 1980 között,
- a Baby Boomer generáció tagjai 1946-1964 között születtek.

Maga a szakirodalom nem egységes (Bokor, 2007) az egy-egy generációt befoglaló korhatárokat illetően, ráadásul földrajzi eltérések is mutatkoznak. Maguk a generációk összetételükben is – és ez az Y generációra különösen érvényes – heterogének, ily módon a sztereotipizálás veszélyei fennállnak (Szretykó, 2012). Ugyanakkor a generációkat összevetve mégis azonosíthatók sajátos jellemzők, pl. Wilson és Gerber (2008) szakirodalmi feldolgozásukban hét ismérvet azonosítottak, az Y generáció és a Baby Boomerek közötti különbségek érzékeltetésére. Szerintük (legalábbis az amerikai) Y generációra jellemző, hogy:

- 1) *Sajátos*: sokkal egészségesebbek és gondozottabbak, mint bármely előző generációhoz tartozók.
- 2) *Védett*: a jogrend, a szabályok és a figyelem révén a leginkább védett generáció.
- 3) *Büszke*: Elégedettek a saját életükkel és optimisták a jövőt illetően.
- 4) *Csapat-orientált*: megszokták, hogy csapatban dolgoznak és készek az együttműködésre.
- 5) *Megvalósító*: az Y generációra jellemző, hogy ambíciózusak, nagy terveik vannak, különösen a szakmai pályafutással kapcsolatosan. A Baby Boomerekhez képest kevésbé érdeklődők a művészet és az emberi természet iránt. Míg felmenőik belülről, addig az Y generáció kívülről motivált és racionalista, hosszú távú terveket készít és átgondolja a pl. a főiskolai tandíjakat, a fizetést, a foglalkoztatási trendeket stb. A kemény munka – kemény játszma alapvetet vallják.
- 6) *Stresszes*: a gazdaságilag meghatározott, magasan kvalifikált munkaerő-piaci verseny, az esetleges családi problémák (pl. szülők alkoholizmusa, munkanélkülisége, betegsége stb.) miatt erős a nyomás van a generáción, hogy gyorsan érjenek el jelentős eredményeket.
- 7) *Hagyományos (konzervatív)*: számukra a család olyan kulcsszó, mint az elidegenedés volt a Baby Boomereknél. A fiatalok szorosabban kötődnek a szülőkhöz és a testvéreikhez, mint az „őseik”. Hajlandóak elfogadni a szülők értékeit, de nem feltétlenül csak másolják, hanem gondolkodnak, hogyan tudják azokat alkalmazni, jobbra tenni.

A 2011-es census adatai szerint a fiatal felnőttek aránya a népességben belül 12%, a 20-29 éves korosztály tagjainak 37%-a élt a szüleivel gyermekstátuszban (Harcza – Monostori, 2012). A posztadoleszcens korban lévő fiatalok sajátos kényelmi helyzetben lehetnek azáltal, hogy egyidejűleg felnőttként pénzt keresnek és élvezhetik a szabadidejüket, valamint a családon belüli védeltséget gyermeki státuszban azáltal, hogy nehezebbé vált az önálló egzisztencia megteremtése és a szülői ház elhagyása (Székely, 2013). A munkanélküliségi ráta a 15-24 évesek körében 24,1%, a 25-29 évesek körében 11,4% (KSH).

Mivel a tanulmány folytatásában is elsősorban abból a szempontból végzem a vizsgálatokat, hogy a család hogyan járul hozzá az Y generációbeli fiatalok munkaerő-piaci tudásának, kompetenciáinak fejlesztéséhez, lényegesek a különböző generációk munkával kapcsolatos beállítódását és értékeit.

2. táblázat a különböző generációk munkával kapcsolatos beállítódása és értékei

	Baby Boomerek (1946-1964)	X generáció (1965-1980)	Y generáció (1981- 2000)
Munka erkölcs és érték	Munkamániás, hatékony munkavégzés, küzdelem, személyes teljesítés, minőségvágy, tekintély kérdezése	Eltávolodik a munkától, struktúrát és irányítást akar, kételkedő	A következő feladat érdekli, vállalkozó, toleráns, célorientált
A munka számukra	izgalmas kihívás	bonyolult kihívás, szerződés	a teljesítés eszköze.
Vezetési stílus	megegyezésem, együttműködő	mindenki egyforma, megkérdezni valakit a miértről	-
Interaktivitási stílus	csapatjátékos, kedveltek az értekezletek	vállalkozó	résztevő
Kommunikáció	személyesen	közvetlen, azonnali	e-mail, hangos levél
Visszacsatolás és jutalom	címek elismerése	elnézést kér az alkalmatlankodásáért, megkérdezi, hogyan csinálja a feladatát, a legjobb jutalom a szabadság	amikor akarja, csak megnyomja a szükséges gombot az értelmes munkához
Motivációs üzenet	értékes vagy, számítnék rád!	csináld, ahogy akarsz, felejtse el a szabályokat!	kreatív és okos emberekkel fogsz együtt dolgozni
Munka és családi élet	nincs egyensúlyban, a munka az élet	egyensúlyban	egyensúlyban

Forrás: Hamill, 2005

A továbbiakban egy 2013. évi primer kutatásra alapozva mutatom be az Y generáció családon belüli szocializációs jellemzőit. A vonatkozó szakirodalom alapján a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1 Az Y generáció szerint a társadalom többre értékeli a tacit tudást az explicit tudásnál.

H2 A családon belüli, fiatal felnőttkori szocializáció hozzájárul a fiatalok munkavállalásához szükséges kompetenciák fejlesztéséhez.

Anyag és módszer

A hipotézisek vizsgálatára egy online strukturált kérdőíves, kvantitatív vizsgálat adatainak segítségével került sor 2013. augusztus 20. és október 6. között. A vizsgálat résztvevői a magyar felsőoktatásban tanulmányokat folytató hallgatók voltak, ezért a vizsgálat nem tekinthető iskolai végzettség szempontjából reprezentatívnak. A kapott eredmények a magasabb képzettségi színvonalal, és ezzel együtt több formális képzettséggel rendelkezők jellemzőit ismertetik. A kutatásban alkalmazott kérdőív három témakörből épült fel:

- generációk együttműködése,
- a család, az értékek, az életcélok,
- a kitöltőre vonatkozó háttér információk (demográfiai adatok) felmérése.

Módszer

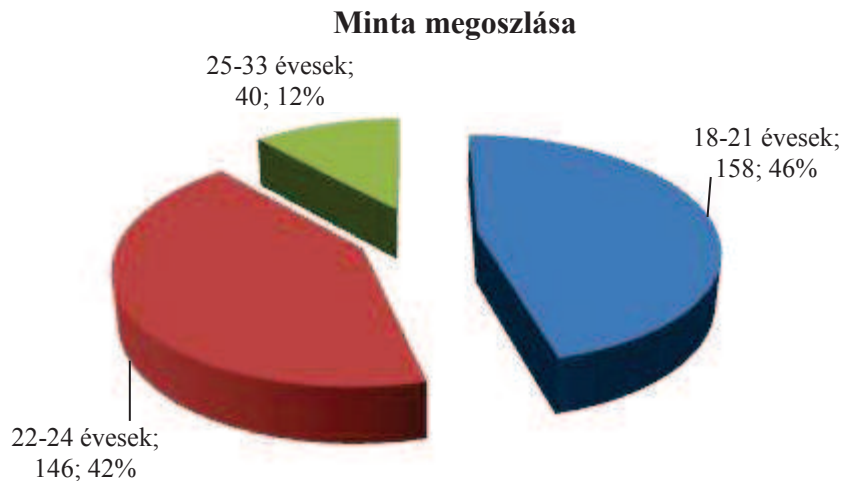
A kvantitatív adatok elemzésére leíró statisztikákat (számítási átlag, gyakoriság, keresztábra elemzés), valamint egyetértés vizsgálatot alkalmaztam. A vizsgálatok szignifikancia szintjét a társadalomtudományokban általánosan elfogadott 95% megbízhatóságnál fogadom el. A keresztábra elemzés (khi négyzet statisztika) két változó közötti asszociációs kapcsolat feltárására alkalmas anélkül, hogy a kapcsolatok irányát meghatároznánk. Az igazolt statisztikai kapcsolatok erősségét a Cramer's V korrelációs együttható mutatja, amelynek értéke a $|0-1|$ között mozoghat, minél inkább közelebb van az 1-hez, annál szorosabb a feltárt kapcsolat.

Az egyetértés vizsgálat lényege, hogy a magas mérési szintű változóknál számolt átlag mellett a szórásokat is figyelembe veszi, majd a rang-átlagok alapján a változók rangsorolhatók. A rangsor Kendall W együttható értéke a $|0-1|$ között mozoghat, minél inkább közelebb van az 1-hez, annál inkább egyetértenek a válaszadók a vizsgált kérdésben.

A magas számú változók számának csökkentésére főkomponens-elemzést is alkalmaztam, amely a minimális információvesztés mellett a változók struktúráját tárja fel. A faktorváltozók tisztázására a faktorokat rotáltam, vagyis a faktorok tengelyeit forgattam egyszerűbb és értelmezhetőbb megoldásba.

A minta jellemzése

A minta nagysága 344 fő, az Y generációba tartozó 18-33 éves fiatalok töltötték ki a kérdőívet. A válaszadók életkor szerinti megoszlását a 2. ábra szemlélteti. A mintavétel helyszínére (felsőoktatási intézmény) miatt a mintában a fiatalabbak felülreprezentáltak.



Forrás: saját szerkesztés

2. ábra A válaszadók életkor szerinti megoszlása

A kitöltők többsége férfi (72,7%), kb. egynegyede nő (27%). A megkérdezett fiatalok túlnyomó többsége valamilyen közösségben él, többségük a szülőikkel, tehát kétgenerációs háztartásban, a családon belüli három generáció együttélése ritka (9,3%), egyedül 22 fő.

3. táblázat: A válaszadók megoszlása aszerint, hogy kivel él egy háztartásban, %

Kivel él együtt?	Gyakoriság	Arány (%)
egyedül	22	6,4
egy generáció (testvér, unokatestvér)	30	8,7
szülővel	239	69,5
nagyszülővel	9	2,6
nagyszülővel és szülővel	32	9,3
egyéb (nem otthon)	11	3,2
nem válaszolt	1	0,3
Összesen	344	100

Forrás: saját szerkesztés

Eredmények

Hipotézisvizsgálat: Az Y generáció szerint a társadalom többre értékeli a tacit tudást az explicit tudásnál.

A magas mérési szintű változókon mértem a válaszadók véleményét a munka világában elismert végzettség és tapasztalat megítéléséről. A válaszokban a megkérdezettek közepes mértékű egyetértést mutattak (sign.<0,000, Kendall W=0,493). Az átlagok szerint a szakmai tapasztalat és tudás, a kapcsolati tőke, valamint az életkor a leginkább elismert tulajdonságok. Szerintük a végzettség és a vele járó oklevél önmagában kevesebbet ér a gyakorlatnál, úgy vélik, hogy a pályakezdő tudását nem sokra tartják, mivel az emberek nem szívesen tanulnak tőlük.

4. táblázat: A végzettség, a tapasztalat, az életkor és a kapcsolatok fontosságának megítélése

Állítások	Átlag	Rangátlag	Rangsor
Fontos, hogy a vezető szakmailag tapasztalt legyen.	4,54	9,25	1.
A társadalom szemében a kapcsolati tőke a legfontosabb.	4,26	8,49	2.
Az emberek szívesen tanulnak egy idősebb munkatárstól.	4,22	8,42	3.
A társadalom szemében a tapasztalati tudás többet ér , mint az elméleti tudás.	3,50	6,52	4.
Fontos, hogy a vezető diplomás legyen.	3,39	6,31	5.
A társadalom szemében a végzettség többet ér , mint az elméleti tudás.	3,35	6,15	6.
Az emberek szívesen tanulnak egy pár év tapasztalattal rendelkezőtől.	3,33	6,10	7.
Az emberek bármikor visszaülnek az iskolapadba tanulni.	2,75	4,74	8.
A pályakezdő főnököt is tisztelik a beosztottai.	2,44	3,99	9.
Szerintem a diploma többet ér , mint a sok év munkahelyi tapasztalat.	2,38	3,72	10.
Az emberek szívesen tanulnak egy pályakezdőtől .	1,72	2,31	11.

Forrás: saját szerkesztés

Az első három, legmagasabb átlagot elérő állítással a többség részben vagy teljes mértékben egyetértett. Az X generációval vagy a Baby Boomerekkel (vagy még idősebbekkel) együtt élők között alig található olyan, aki nem értene egyet a kapcsolati tőke fontosságával, illetve az idősebb munkatárstól való tanulás, valamint a vezetőtől elvárt tapasztalatra vonatkozó állításokkal.

5. táblázat: A tacit tudás társadalmi megítélése azzal összefüggésben, hogy a fiatal kivel él egy háztartásban

Állítások	Az állítással teljes mértékben vagy részben egyetért		χ^2 2 oldali szignifikancia	Cramer V korrelációs együttható
	Nem szülővel és/vagy nagyszülővel él (63 fő)	Szülővel és/vagy nagyszülővel él (280 fő)		
A társadalom szemében a kapcsolati tőke a legfontosabb.	76,2%	89,6%	0,022	0,183
Az emberek szívesen tanulnak egy idősebb munkatárstól.	76,1%	90,4%	0,000	0,234
Fontos, hogy a vezető szakmailag tapasztalt legyen.	80,9%	94,6%	0,004	0,198

Forrás: saját szerkesztés

Hipotézisvizsgálat: A családon belüli, fiatal felnőttkori szocializáció hozzájárul a fiatalok munkavállalásához szükséges kompetenciák fejlesztéséhez.

Első lépésben főkomponens elemzéssel redukáltam a családon belüli kapcsolatokat jellemző változókat. A tudás átadásához szükség van a megfelelő hozzáállásra, nyitottságra, valamint támogatásra, amelyet az eredmények szerinti első, „családi támogatás” faktor vissza is igazol. A saját korosztályhoz tartozókkal összefüggésben elsődleges fontosságú a kölcsönös megértés, a kölcsönös szükségesség érzete, valamint úgy érzik, ők odafigyelnek rájuk.

Az X generáció iránti kapcsolatokat lényegesen meghatározó tényező, hogy elfogadják, amit fiatalok mit mondanak vagy mutatnak nekik, nyitottak az új dolgok, ismeretek befogadására, és megértik őket.

A Baby Boomerekhez való viszonyulásban az első meghatározó faktor a megértés (csakúgy, mint a saját korosztálynál), a figyelem nagyon fontos, valamint, hogy ők is odafigyelnek a fiatalok mondanivalójára.

A második faktor a szándékot mutatja, ahogy a különböző generációkhoz viszonyulnak a fiatalok. Mindhárom korcsoportban megjelenik a faktorban a személyes érdeklődés, illetve a másik fél érdeklődése.

A kapcsolatok harmadik faktora a tartalom, azaz a (munka- és élet) tapasztalati és elméleti tudás elismerése, elfogadása.

6. táblázat: Kapcsolatokat befolyásoló faktorok a különböző generációkra vonatkozóan (rotált faktorsúlyok)

	Saját generáción belül	X generációval	Y generációval
Családi támogatás faktor	megértés (0,771)	elfogadás (0,842)	megértés (0,826)
	kölcsönös szükségesség (0,748)	nyitottság (0,817)	odafigyelés (0,775)
	odafigyelés (0,747)	megértés (0,800)	nyitottság (0,757)
Szándék faktor	személyes érdeklődés (0,895)	személyes érdeklődés (0,865)	személyes érdeklődés (0,896)
	másik fél érdeklődése (0,835)	másik fél érdeklődése (0,865)	másik fél érdeklődése (0,886)
Tartalom faktor	gyakorlati tudás (0,917)	gyakorlati tudás (0,906)	gyakorlati tudás (0,877)
	elméleti tudás (0,909)	elméleti tudás (0,873)	elméleti tudás (0,673)

Forrás: saját szerkesztés

A következő lépésben a tudást értékelését vizsgáltam. A válaszadó fiatalok szerint a saját munkaerő-piaci kompetenciáik kevesebbet érnek, mint az időseké. Különösen az idősebb generációk tapasztalata és a munkához való hozzáállásban látnak különbséget magukhoz képest. A válaszadók szerint a náluk idősebb korosztályok tapasztalata és szaktudása lényegesen magasabb a fiatalokénál. Az X és a Baby Boomer generáció felelősségtudatát és élettapasztalatát, élettervezését, lelkiismeretességét és az udvariasságát értékeli még leginkább. Az Y generáció a saját korosztályára vonatkozóan ezeket annyival kevesebbre értékeli, hogy ezek meg sem jelennek az első hat leginkább értékelt tulajdonságok, kompetenciák között. A saját korosztályt illetően a mobilitás, a kreativitás és önbizalom,

ambíció tulajdonságokat értékelték legmagasabbra, de ezek az átlagok is a jó (4) érték alatt vannak.

7. táblázat: A különböző generációk értékelése (átlagok)

Y generáció	X generáció	BB generáció
mobilitás (3,74)	tapasztalat (4,40)	tapasztalat (4,64)
értelmi képességek (3,66)	szaktudás (4,22)	szaktudás (4,29)
kreativitás (3,63)	felelősségtudat (4,15)	felelősségtudat (4,19)
önbizalom (3,63)	élettervezés (3,92)	lelkiismeretesség (4,19)
együttműködési készség (3,53)	értelmi képességek (3,90)	udvariasság (4,05)
ambíció (3,53)	udvariasság (3,89)	szabályok betartása (4,06)
Átlagosan: 3,62	Átlagosan: 4,08	Átlagosan 4,24

Forrás: saját szerkesztés

A következőkben megkértem a válaszadókat, hogy nevezzenek meg három dolgot, amelyeket a legszívesebben tanulnának el a különböző korosztályoktól. A saját korosztálytól leginkább explicit tudást tanulnának el, ha figyelmesen nézzük, ezek az iskolarendszerben is elsajátítható tulajdonságok, kompetenciák. A következő generációtól már inkább tacit tudás és tapasztalat, kompetencia készleteket tanulnának el csakúgy, mint a még idősebb Baby Boomerektől, akiknek az élettapasztalatára, bölcsességére és szakmai tudására minden harmadik fiatal vágyakozik. Ha a munka-család oldaláról közelítünk az értékelt és egyben kívánatos kompetenciákra, elsődlegesen a munkával kapcsolatos kompetenciákra helyezik hangsúlyt.

8. táblázat: Az Y generáció által a különböző generációktól legszívesebben elsajátítandó tudás, ismeret és annak típusa

Kitől?	Mit? Eltanulandó tudás, ismeret	Tudás típusa
Saját korosztálytól	idegen nyelv tudás (33,1%) számítástechnikai ismeretek (20,6%) ambíció (20,6%) tervezés (14,2%)	explicit explicit tacit explicit
X generációtól	szakmai tudás (48,3%) hivatástudat, kitartás, alázat (40,4%) család- és élettervezés (18,6%)	explicit, tacit tacit tacit
Baby Boomerektől	bölcsesség, élettapasztalat (36,3%) szakmai tudás (32,6%) egyensúlyra törekvés, harmónia megteremtése (29,1%) háztartási ismeretek (22,1%)	tacit explicit, tacit tacit explicit, tacit explicit, tacit

Forrás: saját szerkesztés

Következtetések

A primer kutatás eredményei szerint a válaszadó fiatalok tisztában vannak a pályakezdői lét nehézségeivel, hogy a megszerzett iskolai végzettség, „papír” önmagában nem kielégítő a munkaerő-piacon. Ennek háttérében az álláskeresői vagy munkahelyi tapasztalatok, illetve az

oktatással kapcsolatos vélemények egyaránt megtalálhatók. Ugyanakkor érezhető a diploma „erejébe” vetett bizalom abban a tekintetben, hogy egy vezetői pozícióhoz általában szükséges a felsőfokú végzettség megszerzése, de a legfontosabb, hogy szakmai tapasztalatokkal rendelkezzen. A tacit tudás értékes a fiatalok szemében, hiszen ezáltal olyan kompetenciákra tesznek szert, amelyekkel könnyebben veszik az akadályokat. Ez a fajta tudás az iskolai rendszerben a végzettséggel nem feltétlenül megszerezhető, ez tükröződik abban a értékelésben, hogy az emberek nem szívesen tanulnak egy pályakezdőtől, mert nem ismerik el annak tudását.

A tacit tudásnak az explicithez viszonyított nagyobb értéke igazolódik vissza abban az állításban is, hogy az iskolapadba sem feltétlenül ülnek vissza bármikor tanulni. Igaz, hogy a válaszadó fiatalok egyértelműen elismerik a tapasztalatot, gyakorlatot (amelyek az explicit tudáson túl tacit tudás elemeket is hordoznak bőven), mégis tanulásra vonatkozóan érezhető némi tartózkodás a válasz értékekben, vagy legalábbis másokról ezt gondolják. A tanulási folyamatokhoz szükséges nyitottság tehát mérsékelten van jelen.

Nem véletlenül kapott második helyezést a társadalmi megítélések rangsorában a kapcsolati tőke fontossága. Egyrészt a fiatal még az életkorából és gyakorlatából adódóan túlságosan kiterjedt, szakmai szempontból, a munkaerő-piacon hasznos kapcsolatrendszerrel még nem rendelkezhet. Másrészt a mai magyar kultúra értékek igencsak kiemelik a kapcsolatok fontosságát a boldoguláshoz, viszont az általános támogatás általánosan gyenge szintű, vagy hiányzik, az eredményeim ebben a tekintetben is harmóniában vannak a szakirodalommal (pl. Lazányi, 2012). A gyenge társas kapcsolatok alól mindössze a többé-kevésbé szűk családi kör jelenthet kivételt, ami megint csak annak a szocializációs folyamatokban betöltött szerepét növeli.

Az életkor, valamint a vezetői és általános tapasztalati tudás elismerése összefüggésbe hozható a családban betöltött, meghosszabbodott gyermekstátusszal, az idősebb, illetve a hatalommal rendelkező elismerésével, az ahhoz való alkalmazkodással. Összességében, a szakirodalmi feldolgozásra alapozott első hipotézisemet az elvégzett statisztikai elemzések alapján igazoltnak tekintem, *azaz az Y generáció szerint a társadalom többre értékeli a tacit tudást az explicit tudásnál.*

A vizsgálat tárgyát szolgáló minta jelentősen felülprezentált a szülőkkel, nagyszülőkkel – tehát a saját korosztálynál idősebb – együttélés tekintetében. Ez a – többé-kevésbé szoros, bizalommal teli – társas környezet nyújthatja, nyújtja a szocializáció valamennyi alapfeltételét, a „helyszínt”, a másik követelményhez, az interakciók, személyes interakciók, együttes tevékenységek, közös időtöltések megvalósításához, valamint a támogató rendszerjellegű funkciókon keresztül a tacit és explicit tudások áramlását biztosítja. A hosszabb idejű együttélés lehetőséget és teret ad a szocializációs folyamatok folytatására, olyan kompetenciák fejlesztésére, amelyre az iskolarendszer – vagy pl. a barátok, média stb. – nem, vagy csak hiányosan tud felkészíteni.

A tudás fejlődési szakaszaihoz, a tudásfejlesztési ciklusokhoz (Hessami és Moore, 2007), a szocializációs folyamatokhoz (Nonaka és Takeuchi, 1998) – tudásáramlás, -alkotás, -fejlesztés, átdolgozás és -továbbítás – vizsgáltam a különböző generációk közötti családi kapcsolatokat. Minden korosztály más és más, megvannak a maga jellegzetességei, amelyek a generációk kapcsolatának egyfajta dinamikát adnak. A családon belüli kapcsolatokban elsődleges a családi támogatás (megértés, kölcsönös szükségesség, elfogadás, nyitottság, odafigyelés), a szándék, valamint a tartalom (a másik fél tudásának, tapasztalatainak elismerése), mindezek a szocializáció feltételeit nyújtják. A válaszadó fiatalok más és más tudást, ismereteket tulajdonítanak az egyes korosztályoknak, így más és mást tanulnának el tőlük. A különböző generációktól elsajátítandó ismeretek azonban nem választhatók szét élesen explicit és tacit tudásra, igaz, azt sem lehet nem észrevenni, hogy az életkor

növekedésével a tapasztalati tudás is bővül, és a fiatalok az idősebb korosztályoktól elsősorban a tacit tudás elemeket szeretnék elsajátítani. Visszacsatolva az első hipotézishez, érzik, tudják, hogy ezeket nem az iskolapadva visszaülve szeretnék/tudnák megszerezni. Ezek a tudáselemek vagy viselkedési minták többsége a munkaerőpiacon is elvárt kompetenciákat jelentenek, és a vizsgálat eredményei alapján – amennyiben a család jól működik, funkcióit (Caplan, 1976) betölti – ott van a családban, átadhatók, illetve megszerezhetők. Mindezek alapján igazoltnak tekintem, hogy *a családon belüli, fiatal felnőttkori szocializáció hozzájárul a fiatalok munkavállalásához szükséges kompetenciák fejlesztéséhez. Márpedig, ha a család ilyen fontos, akkor lehet, hogy a szülők oktatása a jövő nemzedék nevelése is egyben, mivel a mostani tudat szintje a következő generációban már tudatalattivá válik.*

Kérdés, hogy a családon túl a munkahelyeken és egyéb közösségekben hogyan lehet megtalálni az összhangot a különböző generációk között, hogy minden korosztály megkapja azt a – tudáson túli – figyelmet és elismerést, amire szüksége van. Egy olyan individualista társadalomban, mint a miénk.

Irodalomjegyzék

- Bandura, (1968): A Social Learning Interpretation of Psychological Dysfunctions. in: P. London & D.L. Rosenhan (Eds.). Foundations of Abnormal Psychology. New York. Holt, Rinehart & Winston. 293-344.
- Buda, M. (1984): Az iskola és a család szociológiája. Segédanyag az ELTE pedagógiai szakpszichológus képzése számára. 16 p.
- Berta, J. (2010): A 12-17 évesek érték- és modellpreferenciái a médiahasználat függvényében. Budapest. ELTE PPK. Doktori értekezés. 160.p
- Bokor, A. (2007): Létezik-e itthon Y-generáció? Vezetéstudomány, XXXVIII. évf. 2. sz. 2-21.
- Caplan, G. (1976): The Family as a Support System. in: Caplan, G.- Killilea, M.: Support Sytem and Mutual Help. New York. Grune and Stratton. 19-36.
- Coombs, P. H. – Prosser, R. C. – Ahmed, M. (1973): New Paths to Learning: For Rural Children and Youth. Essex, Connecticut. International Council for Educational Development. 133.p
- EB, 2000, 1832, 9
- ETENIM Kft. (2006): Az informális és nem formális tanulási keretek között szerzett tudás elismertetése. www.nefmi.gov.hu/download.php?docID=735. Letöltés dátuma: 2014.01.25., 66.p
- Gáspár, L. (2003): Az iskolakérdés. A tudástőke növelésének hazai esélyei. Okker Kiadó, 210 p.
- Farkas, A. (2007): Competitiveness of Graduates on the Job Market, Proceedings of Symposium for Young Researchers, Budapest, 9-18.
- Galasi, P. – Nagy, Gy. (2006): Change of labour market position of the young graduates 1999-2003. Educatio, 2, 268-287.
- Hammill, G. (2005): Mixing and Managing Four Generations of Employees. in: EduMagazine Online, Winter/Spring <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>, 2013.10.18.
- Harscsa, I. – Monostori, J. (2012): Családi struktúrák az életciklusban. in: Kolosi, T. – Tóth, I. Gy. (szerk): Társadalmi Riport, 2012. TÁRKI, 69-93.
- Henczi, L. (2009): Tudás és/vagy kompetencia. www.mszi.hu, letöltés ideje 2010.03.30. 14-15.

- Hessami, A. G. – Moore, M. (2007): Competence Matters More than Knowledge. The Electronic Journal of Knowledge Management, ISSN 1479-4411, vol. 5. issue 4. 387-398
- Juhász, T. (2014): Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek. Publikon, Pécs, 1-130.
- Kiss, G. – Fényes, H. (n.a.): Az informális tanulás szerepe a felsőoktatásban. in: Campus-lét a Debreceni Egyetemen. Csoportok, csoporthatárok, csoportkultúrák. OTKA K 80858 előtanulmány 3 munkacsoport, 16-29.
- Lazányi, K. (2011): A társas támogatás szerepe és jelentősége a felsőoktatásban a diákszervezeti tagság kapcsán. in: Nagy, I. Z. (szerk): Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Budapest. Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar. 155-170.
- Lazányi, K. (2012): A társas támogatás szerepe egy individualista társadalomban. in: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. 4. évf, 2. sz., no 8. Vezetéstudományi tematikus szám, 51-58.
- Lazányi, K. (2013): What is in the background of the labour market's supply – demand imbalance? Introduction of the economists position. Munkaügyi Szemle, 3, 50-62.
- Marosi, I. (2014): Roles of Socialisation in Strengthening the Labour-Market Positions of Young Entrants, Serbian Journal of Management, (9)2, 173-182.
- Nonaka, I. – Takeuchi, H. (1995): The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics for Innovation. New York, Oxford University Press. 284 p.
- Polányi, M. (1997): Tudomány és ember. Három tanulmány. (Hallgatólagos dimenzió), Argumentum Kiadó, 163-26.
- Szécsényi, I. (2009): A közösség szerepe az egyén szocializációjában. Fejlesztő pedagógia: pedagógiai szakfolyóirat. 20. évf., 3. sz. 53-64.
- Székely, Cs. (2006): A „tanuló régió” koncepció szerepe a gazdaság és a felsőoktatás kapcsolatrendszerében. in Tóth, A. (szerk. 2006): Gazdaság, felsőoktatás, munkapiac. Arisztotelész, Sopron. 117-129.
- Székely, L. (szerk. 2013): Magyar Ifjúság 2012 Tanulmánykötet. 2013 Kutatópont. 356 p.
- Szretykó, Gy. (2012): Az Y generáció, a munkáltató vonzóvá tétele a munkaerőpiacon és a HR stratégia. Humánpolitikai Szemle, 23. év. 7-8. sz., 3-12
- Tóth-Bordásné, M. I. (2011): Felsőoktatási tudásmenedzsment, külső és belső együttműködési sajátosságok. PhD értekezés Széchenyi István Egyetem, Győr, 157 p.
- Wilson, M. – Gerber, L.E. (2008): How Generational Theory Can Improve Teaching: Strategies for Working with the “Millenials”. In: Currents in Teaching and Learning, vol. 1, no 1, fall 2008, 29-44.

Szerző

MAROSI Ildikó, PhD

adjunktus

Óbudai Egyetem

Keleti Károly Gazdasági Kar

Szervezési és Vezetési Intézet

marosi.ildiko@kgk.uni-obuda.hu

