

A nagyszebeni bőrdíszműipari körzet mint az egyéni tudásbázist sikeresen alkalmazó régió

The leather industrial district of Sibiu: a region that successfully applies its individual knowledge base



Absztrakt

A földrajzi közelség pozitív hatásának tanulmányozása az iparági körzeteken belüli együttműködés minőségére és mértékére, valamint az innováció és a tudás terjedésének elősegítésének érdekében kiegészült a kapcsolati közelség elemeinek vizsgálatával. Mindennek az alapját azonban továbbra is a szervezet tagjait alkotó egyének személyes tudása képezi, melynek szintbeli eltérései jelentik az egyik legjelentősebb kognitív korlátot a szervezeten belüli, és egyben a szervezetek közötti hatékony tudásmegosztás folyamatában. A tanulmány a szervezetek közötti tudásalapú folyamatok alapját képező szervezeten belüli tudásáramlást, valamint az ennek kiindulópontjából szolgáló egyéni szakértelem szintjeit vizsgálja. A tanulmány magában foglalja a kutatás tágabb környezetét nyújtó romániai Nagyszebenben található bőrdíszműipari körzet bemutatását és elemzését, valamint egy, a körzeten belül működő vállalat munkavállalóinak szakmai tudásának felmérését. A tanulmány célja az egyéni tudásbázis és a szakmai tapasztalat alapvető jelentőségének a hangsúlyozása mint az iparági körzeteken belüli tudásmegosztás meghatározó forrása. Az empirikus kutatás igazolja, hogy az iparági körzetek viszonylatában vizsgált tudásalapú folyamatok esetében jelentős szerepet tölthet be a vállalaton belüli tudásalkalmazás, tudás-teremtés és tudásmegosztás.

Kulcsszavak: hallgatólagos tudás, tudásmegosztás, iparági körzet

Abstract

The study of the positive impact of geographical proximity on the quality and extent of co-operation within industrial districts as well as on fostering the spread of innovation and knowledge has been complemented by an analysis of the elements of relational proximity. However, the basis of the above is still the personal knowledge of the individuals making up the organization, the varying levels of which constitute one of the principal cognitive limitations to the process of efficient knowledge sharing within the organization as well as among organizations. The study examines the flow of knowledge within an organisation forming the basis of knowledge-based processes among organisations, as well as the levels of individual expertise that serve as the foundation for the above. The study includes an overview and analysis of the leather industrial district in Sibiu, Romania, which provides the broader setting for our research, as well as examining the professional expertise of the employees of a company operating in the district. The aim of the study is to highlight

the crucial significance of the individual knowledge base and of professional experience as the determining source of knowledge sharing within industrial districts. The empirical research confirms that when knowledge-based processes are investigated with respect to industrial districts, the knowledge application, knowledgecreation and knowledgesharing can play a significant role within the company.

Keywords: tacit knowledge, knowledge sharing, industrial district

JEL kód: R11

BEVEZETÉS

A tacit tudás gazdasági szervezetekben betöltött szerepének felértékelődése a lokális, földrajzilag koncentrált vállalatok hálózataiban rejlő potenciálok újrapozicionálásához és átértékeléséhez vezetett. A tudásteremtés, a tudásáramlás és a tudás megosztásának képessége egy térség fejlődési lehetőségeinek és innovációs alternatíváinak alapvető elemét képezik. Grant (1996) szerint a tudás eredményes megszerzésének az alapját az egyének egy-egy specifikus területen való hosszú ideig tartó elmélyülése, míg a szervezeti képességek lényegét az egyének speciális tudásának összekapcsolása képezi. A gondolatmenetet folytatva eljuthatunk a vállalatok formális és informális együttműködése révén az iparági körzetek atmoszférájában integrálódó tudáshoz. Az egyéni, a szervezeti, és a szervezetközi szint ilyenformán tehát egymásra épül.

A tanulmány célja az iparági körzetekben működő szervezetek közötti tudásalapú folyamatok alapját képező szervezeten belüli tudásáramlás vizsgálata, az egyéni tudásbázis és a szakmai tapasztalat alapvető jelentőségének a hangsúlyozása, mint az iparági körzeteken belüli tudásalapú folyamatok meghatározó forrása. A tanulmány az iparágakon belüli tudásmegosztás alapját képező tudásbázis feltérképezésére tesz kísérletet a romániai Nagyszebenben található bórdíszműipari körzet, valamint egy, a területén működő konkrét vállalat munkavállalói körében végzett empirikus vizsgálat keretében.

A tanulmány első része az iparági körzetek tudásalapú folyamatait tekinti át az iparági körzetek tradicionális elmélete, valamint a kapcsolati közelség alapú modellek segítségével, majd Boschma és Wal (2007) tanulmánya alapján rámutat a fenti elméletekben kevésbé hangsúlyozott olyan elemekre, mint a szervezetek abszorpciók kapacitása, valamint a vállalaton belüli tudásmegosztás jelentősége. Ezt követi a tudásszintek, a szakértelmi ismeretek elsajátításának állomásait tárgyaló elméletek ismertetése. A tanulmány 3. fejezete az empirikus vizsgálat tárgyát képező nagyszebeni bórdíszműipari körzet földrajzi és kapcsolati közelség alapú – ezen elméleti keretek közé illesztett – elemzését nyújtja. A tanulmány egy empirikus kutatás bemutatásával zárul, melynek célja egy, az iparági körzet keretei között működő vállalat belső tudásmegosztási folyamatainak vizsgálata. A kutatás a technológiai tudás megszerzésének módjait térképezi fel egy nagysze-

beni bődízműipari vállalat munkavállalói körében, és kísérletet tesz a szakértői szintek azonosítására. Az eredmények láthatóan igazolják Boschma és Wal (2007) azon nézetét, mely az iparági körzetek tudásalapú folyamatainak vizsgálata során kiemeli a vállalaton belüli tudásáramlás döntő szerepét.

A tanulmányban megjelenő különböző vizsgálati szintek ötvözése a gyakorlatban egymásra épülő, illetve egymást magában foglaló elemek (iparági körzet - szervezetek közötti tudásáramlás - szervezeteken belüli tudásáramlás - egyéni tudás) komplex és átfogó megértését teszi lehetővé.

1. AZ IPARÁGI KÖRZETEK TUDÁSALAPÚ FOLYAMATAIT TÁRGYALÓ ELMÉLETEK

1.1. A FÖLDRAJZI ÉS KAPCSOLATI KÖZELSÉG ALAPÚ ELMÉLETEK

Az iparági körzet fogalma Alfred Marshall (1922) angol közgazdász azon felismerésén alapul, hogy bizonyos iparágakhoz tartozó gazdasági egységek egyazon földrajzi térben való koncentrálódása pozitív externáliákat, termelésen kívüli megtakarításokat eredményez az adott területen működő vállalatok számára. A térbeli koncentráció révén érvényesülő pozitív extern hatások a szomszédság eredményeként jelentkező olyan lokális és immobil előnyök, melyeket a piac szereplői további költségek felmerülése nélkül élveznek (Lengyel, 2010; Lengyel-Mozsár, 2002). Az extern méretgazdaságosság forrásai a nagyméretű iparági piac, a helyi munkaerőpiacok specializálódása (a szakképzett munkaerő elérése) és a technológiai spilloverek (iparági tudás „túlsordulása”). Utóbbi az innovációk, a jó gyakorlat és a hallgatóságos tudás transzferének lokális hatékonyságát teszi lehetővé. Ezek a pozitív extern hatások a földrajzi közelség eredményeként a termelési költségek csökkenéséhez vezetnek. Becattini (1990, 38) értelmezésében az iparági körzetek „aktív emberi közösségek és vállalatok populációinak jelenléte által meghatározott társadalmi-területi egységek, egy adott ipari tevékenység által meghatározott természetileg és történelmileg lehatárolt területen.” Az iparági körzetek tradicionális megközelítése szerint a „speciális agglomerációs gazdaságok” (Lengyel, 2010, 210) a vállalatok mérete, térségi bázisa, üzleti bázisa és a köztük létrejövő kapcsolatok alapján változatos formát mutatnak. Az iparági körzetek elméletét Markusen (1999) egészítette ki a Marshall nevét viselő iparági körzet mellett létező további típusok azonosításával (kerékagy-és-küllő, szatellit, állami típusú), valamint Coe (2001) a hibrid (marshalli szatellit) típus specifikálásával, ám a valóságban ezek a körzettípusok gyakran átfedéseket mutatnak.

A marshalli tradicionális körzet egyik legfontosabb jellemzője, hogy bázisát a helyi tulajdonban lévő kvk-k alkotják. A támogató és kapcsolódó iparágak általában ugyancsak a körzethez kötődnek, és a kereslet túlnyomórésze is a loká-

lis szereplőkből tevődik össze. Lokális szinten maradva erős bizalmi tőke alakul ki, amely elősegíti a vállalkozások közötti szoros együttműködések létrejöttét. A vállalatok gazdasági előnyének forrását leginkább a termékdifferenciálás jelenti, ellentétben a „kerékagy-és-küllők” és a szatellit típusú iparági körzettekkel, ahol a tömegtermelés, és ebből fakadóan a méretgazdaságosság játsza a döntő szerepet. Előbbi esetében a helyi illetőségű, míg utóbbiban a körzeten kívüli székhellyel rendelkező nagyvállalatok bírnak meghatározó befolyással. Az ilyen típusú körzettek létrejöttét, valamint működését a központi, illetve a helyi kormányzatok is támogatják. E körzeten belül kevésbé jellemzőek a bizalmon alapuló szervezetközi együttműködések. A hibrid iparági körzettek üzleti szerkezete a marshalli körzethez hasonlóan a kis-és középvállalkozásokra épül, esetében jelentős erőt képvisel a helyi, zárt és a körzet fejlesztési céljai iránt elkötelezett munkavállalók csoportja. A helyi kormányzatok és intézmények helyett a közösségi tervezés és kezdeményezések érvényesülnek, ezt és a versenylőnyt szem előtt tartva pedig erős a körzeten belüli vállalatok együttműködése. Mindazonáltal hiányzik a szereplők hosszú távú elköteleződése, és jelentős a külső befektetésektől való függés kockázata is (Lengyel, 2010).

A földrajzi közelség pozitív hatással van a körzeten belüli együttműködés minőségére és mértékére, elősegíti az innovációt és a tudás terjedését, de e befolyás módja és mértéke csak a kapcsolati közelség vizsgálatával térképezhető fel. Napjainkban a térbeli (földrajzi), a gazdasági (költségbeli) vagy időbeli távolságokon kívül megjelent a kognitív, a társadalmi és a virtuális távolság fogalma is^[1]. Torre és szerzőtársai (Torre-Gilly, 2000; Torre-Rallet, 2005) a földrajzi tértípus-hoz kapcsolódó földrajzi közelségtől megkülönböztetik a kapcsolati közelséget (hálózati közelséget), a szervezetek, illetve közösségek arra irányuló képességét, hogy elősegítsék a tagjaik közötti interakciók létrejöttét (in: Lengyel, 2010). A kapcsolati közelség alapját a szervezet tagjai által birtokolt ismeretek, a közös nyelvezet, a kialakult rutinok, a szokások és meggyőződések jelentik, így további típusokra bontható (Torre-Gilly, 2000; Lengyel, 2010; Capello-Faggian, 2005):

- kognitív közelség: alapja a hasonló tudásbázis, és az adott szakmai nyelv;
- intézményi közelség: formális (szabályok, törvények) és informális (normák, szokások) intézményi háttér;
- szervezeti közelség: a szervezeteken belüli és közötti kapcsolatok szorossága;
- társadalmi közelség: bizalomra épülő egyéni társadalmi beágyazódottság;
- technológiai közelség: közös speciális technológiai tapasztalat és tudás;
- kulturális közelség: azonos beszélt nyelv, társadalmi normák, hagyományok.

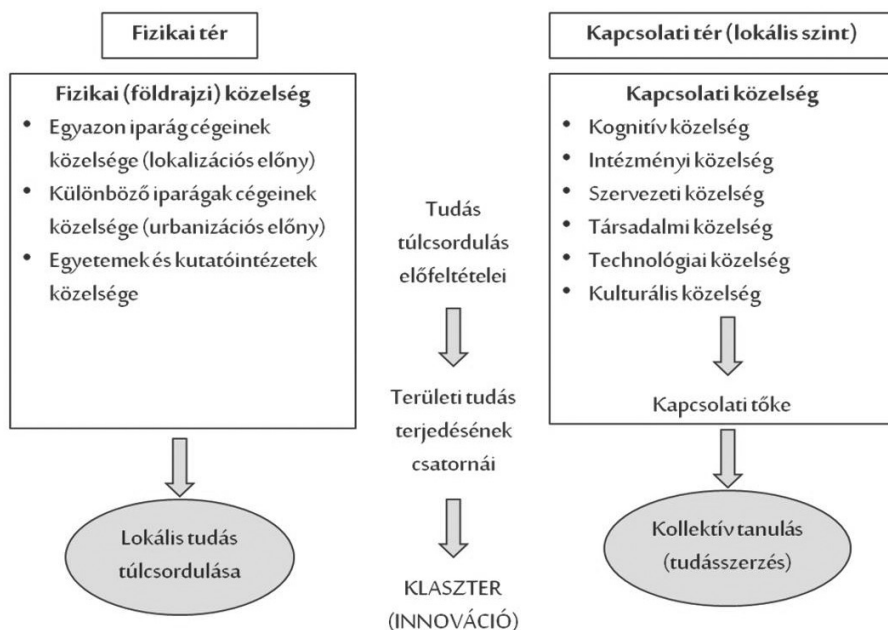
[1] A közelség-dimenziók vizsgálatáról ld. még: Kecskés-Tompos, 2017

Capello és Faggian (2005) modelljében a kognitív közelség, a szervezeti közelség, a társadalmi közelség és az intézményi közelség egymással dinamikus interakcióban álló kapcsolati formái építik fel a fizikai tér mellett létező kapcsolati teret (1. ábra). Ez pozitív hatással van a kapcsolati tőke megerősödésére, a formális és informális együttműködések létrejöttére, valamint a tudás terjedésére (Vas, 2009).

A földrajzi és kapcsolati közelség együttjárása a vállalkozások számára olyan versenyelőnyt jelentő körülmények kialakulását jelentheti, mint a bizonytalanság csökkenése (pl. az információk gyűjtése, szelekciója és megosztása által), a koordinációs költségek visszaesése (pl. tranzakciós vagy ellenőrzési költségek), valamint a kollektív tanulás folyamatos fenntartása (pl. a rejtett tudás megosztásának lehetőségére révén).

1. ábra: A földrajzi és a kapcsolati tér

Figure 1 Geographical and relational space



Forrás: Saját szerkesztés Capello–Faggian, 2005; Torre–Gilly, 2000; Torre–Rallet, 2005 alapján

1.2. RÉGIÓK A GLOBALIZÁCIÓ TÜKRÉBEN

A földrajzi és a kapcsolati tér dualitása mellett megemlítendő a Porter által globális-lokális paradoxon néven leírt, a vállalati stratégiát és funkciómegosztást jelentősen befolyásoló jelenség is. Ennek egyik jellemzője, hogy – az erősödő verseny ellenére – egyazon városban vagy régióban koncentrálódó iparágak vezető vállalatai a magas hozzáadott értékű vagy stratégiaileg kiemelkedő fontosságú tevékenységeiket (stratégia alkotás, irányítás, kutatás-fejlesztés) a fejlett országok nagyvárosaiban elhelyezkedő központjaikban koncentrálnak, miközben termelő tevékenységeiket e területtől távol eső helyekre telepítik ki (Deák, 2002).

Az olaszországi (tradicionális marshall-i) iparági körzetek vizsgálatai alapján egyértelművé vált, hogy a hagyományos kézműipari tevékenységek kivételesen jól ötvöződhetnek a specializációra való hajlammal és az innovációs képességgel (Lengyel, 2010). Lux (2013, 59) megfogalmazásában a gazdasági életben „az innováció formája egyaránt lehet exportképes vagy helyben fogyasztott termék, a termelékenység és értéktermelés növekedésével járó folyamatinnováció vagy a gazdasági és társadalmi hálózatok, esetleg közfeladatok hatékonyságát javító társadalmi, politikai innováció...” A globalizáció következtében több gazdasági ágazatban – köztük a könnyűiparban is – megfigyelhető a vertikális dezintegráció jelensége, melynek iskolapéldájaként Buzás (2000) a Benetton-hálózatot említi. Ennek keretében miközben a globális vállalatok a világszínvonalban élen járó tervezési tevékenységeiket saját székhelyükön belül tartják, a „styling” és a gyártás folyamatainak jelentős része kihelyezett vállalkozásoknál megy végbe. Egyre gyakoribbá válik azonban, hogy maguk a tervezési folyamatok is egy-egy helyi vállalat technológiai laboratóriumában mennek végbe, továbbá az új termékek által indukált folyamatos technológiai újítások megteremtése és alkalmazása is e helyi vállalatok szakembereinek a feladatkörébe tartozik.

Lengyel (2010) szerint míg a fejlett országok sikeres régióira ma már a tudásalapú gazdaság olyan főbb vonásai jellemzőek, mint a magas hozzáadott érték, a horizontális hálózatok, a bottom-up szerveződés, valamint a kapcsolati és tudástőke, addig a kevésbé fejlett régiókban (és ide tartozik a kelet-közép-európai országok túlnyomó része) a regionális specializációnak egészen más jegyei figyelhetők meg. Bár a tudásalapú gazdaság néhány sajátossága itt is tetten érhető, így a hálózatosodás, a digitalizálódás, a munkaerőpiaci átalakulások és a rugalmas szervezetek, emellett továbbra is hangsúlyos szerepet kapnak a fordista (tárgyi alapú) gazdaság jegyei. Ennek példáit találjuk az alacsony munkabért kihasználó, a fejlett régiókból kihelyezett és szabványosított termelést folytató telephelyeken. Az ilyen kevésbé fejlett régiókban még nem elsősorban a tudás megteremtéséből, hanem a termelési folyamatok hatékonyabbá tételéből, a fejlett régióbéli anyavállalat és a periférikus régióba kihelyezett leányvállalat közötti tudástranszferből, illetve az új tudás befogadásának képességéből (abszorpció) ered a vállalatok versenyelőnye.

1.3. TUDÁSHÁLÓZATOK: TUDÁSTEREMTÉS, TUDÁSFORRÁSOK

Iparági körzetek a kihelyezett leányvállalatok körül is kialakulhatnak, döntően az adott leányvállalat helyi vagy oda települt beszállítóiból. Nagyszebenben és vonzaskörzetében a bórdíszműipar tekintetében egy ehhez kapcsolódó folyamatnak lehattünk tanúi az elmúlt években, hiszen itt nem a globális vállalatoknak, hanem azok leányvállalatainak, termelő- és beszállító vállalatainak koncentrációját figyelhetjük meg.

A nagyszebeni táska, szíj, illetve apróáru előállító bórdíszműipari vállalatok tevékenységi körükben nagyon közel állnak a Boschma és Wal (2007) által vizsgált dél-olaszországi lábbeligyártó vállalatokhoz. A szerzők tanulmánya alapján felmerül a kérdés, hogy az ipari körzetek versenyképességét megalapozó előnyök valóban magában a körzetek „levegőjében” – vagyis a körzetben belül minden vállalkozás számára egyenlően hozzáférhetően – találhatóak-e meg, vagy inkább a kapcsolati hálók által felépülő tudáshálózat különböző erősségű csomópontjai körül összpontosulnak, egyenetlenül terjedve és túllépve akár a körzet határait is. A Barletta-ban található ipari körzet tudáshálózatairól írt tanulmányukban a szerzők megkérdőjelezik az ipari körzetek hagyományos nézetét (a marshall-i típusú körzeteket értve az elnevezés alatt). Megítélésük szerint utóbbi túlhangsúlyozza a földrajzi közelség tudásmegosztásban betöltött szerepét, miközben hajlamos figyelmen kívül hagyni a vállalkozásokon belüli tudásteremtés fontosságát, a körzetbeli vállalatok heterogenitását (pl. a piaci erő, az ismeretek és a kompetenciák tekintetében), valamint az abszorpciós kapacitásukban fellelhető különbségeket.

Az abszorpciós kapacitást a fogalom megalkotói, Cohen és Levinthal (1990), mint a külső ismeretek befogadására, megértésére és kereskedelmi célú felhasználására való képességet definiálták. Meglátásuk szerint egy vállalat abszorpciós képessége nem csupán az alkalmazottak egyéni abszorpciós képességének összessége, hanem a külső környezettel létesített közvetlen kapcsolatok mellett (melyek az új tudás belépési pontjai lehetnek), nagyban függ a szervezeten belüli alegységek közötti, illetve ezen alegységeken belüli tudásáramlásoktól. Az elméletnek két szempontból is lényeges eleme a *kognitív átfedés* (cognitive overlapping) fogalma. Egyik oldalról beszélhetünk az ismeret átadója (forrása) és az ismeretet befogadó (személy, szervezeti alegység, vállalat) tudásbázisa közötti átfedésről; ennek alapját a közös nyelv, a közös alapismeretek és készségek jelentik (Grandinetti-Tabacco, 2003). Másik oldalról a tudást befogadó szereplő szemszögéből tekintve a meglévő (előzetes) tudás és az új ismeret közötti kognitív átfedés is alapvetően meghatározza az abszorpció sikerességét: minél kisebb a köztük meglévő kognitív távolság, annál könnyebben mehet végbe a tudás befogadása.

Boschma és Wal (2007) a tradicionális elméletek további hiányosságának a nem helyi kapcsolatok szerepének alulértékelését tekintik, kiemelve, hogy ezek mind a körzet, mind pedig a vállalat szintjén kulcsfontosságúak a bezáródás (lock-in) elkerülésében. Bezáródásról akkor beszélünk, amikor a vállalkozások túlságosan befelé fordulva kizárólag a helyi tudásforrásokra támaszkodnak. Ekkor

külső impulzusok hiányában a tanulási képességük meggyengül, ennek következtében pedig többé nem lesznek képesek megfelelően reagálni az új fejleményekre, és elveszítik innovációs képességüket. Mindemellett fontos megjegyezni, hogy az eltérő kutatási elemekre koncentráló hagyományos nézet, valamint a Boschma és Wal (2017) által képviselt irányvonal egymás mellett és egymás kiegészítéseként interpretálhatóak.

2. A TUDÁS ELMÉLETI KERETEI

Az iparági körzetek tudásalapú folyamatait leíró főbb irányzatok áttekintését követően, a fejezet első része a tudás és a tudásmegosztás fogalmát, valamint az utóbbi hátráltató tényezőit tárgyalja. A fejezet második része a szakértelmi ismeretek különböző szintjeinek azonosítását, továbbá jellemzőik leírását tárgyaló főbb elméleti kereteket ismerteti.

2.1. TUDÁS ÉS TUDÁSMEGOSZTÁS

A tudásteremtés, a tudásmegosztás és az innováció szempontjából is lényeges tényező, hogy milyen típusú tudásról beszélünk, ennek vizsgálata során pedig Polányi Mihály (1962) tanulmányai jelentik a kiindulópontot. Polányi a tudás széleskörű vizsgálata során annak általános felépítését és sajátosságait is tanulmányozta. Ennek eredményeként született meg a tudás két dimenziójának a különválasztása, egyrészt az artikulálható és rögzíthető explicit tudás, másrészt pedig az elképzelések, meggyőződések, tapasztalat, intuíció és készségek formájában megtestesülő, személyes vetületet tartalmazó és kevésbé formalizálható hallgatóságos tudás (Nagy-Velencei, 2018). Szemben a pozitivistá tudományfilozófia által hangsúlyozott objektivitásra való törekvéssel, Polányi felhívta a figyelmet a személyes tudásnak, és azon belül a hallgatóságos tudásnak a tudományban betöltött központi szerepére (Nagy-Velencei, 2018). Véleménye szerint, amennyiben feltételezzük a tudás elengedhetetlen alkotóelemét képező hallgatóságos gondolkodás létezését, akkor a személyes elemek tudományos vizsgálatokba történő beszűrődésének megakadályozása magának a tudásnak a megsemmisítésére irányulna (Polányi 1997).

Charles Handy (2008, 42) szerint a gazdaság új forrását „a célirányos intelligencia és értelem, a tudás hatékony megszerzésének és alkalmazásának képességében” érdemes keresni. Grant (1996) meglátása alapján a tudás egyedi, így nehezen átadható vagy másolható, a tulajdon egy új formája, ami a megosztását követően is teljes marad a birtokosa számára. A regionális tudomány nézőpontjából tekintve eredendően minden tudás lokális. Egyrészt a tudás mindig a földrajzi és a történelmi kontextus által meghatározott, másrészt a létrejöttének háttéréül szolgáló társadalmi érdekek, szokások és folyamatok által egy-egy térség társadalmába mélyen beágyazott (Smahó, 2008).

A tudásmegosztás alapvetően a tapasztalatok cseréjére irányuló folyamat, az ötletek, tapasztalatok, know-how-ok és ismeretek cseréjének gyakorlata ezek fenntartására és megőrzésére, a problémamegoldás és a feladatmegoldás elősegítésére, valamint új ötletek kidolgozása érdekében (Razak et al., 2016). Szervezeti szinten a tudástranszfer során az egyének megosztják egymással a szervezet szempontjából releváns információkat, ötleteket, javaslatokat, képességeket, illetve szaktudást (Bartol–Srivastava, 2002), a kölcsönös tudásmegosztás eredményeként pedig olyan új tudás keletkezhet, amely hozzájárulhat a szervezet sikerességéhez. A tudásmegosztást befolyásoló tényezők két csoportba sorolhatóak: az egyik az információtechnológiai lehetőségekre vonatkozik, míg a másik az erkölcsi és pszichológiai faktorokat foglalja magába. Ez utóbbiak közé sorolható a bizalom hiánya, az értékek és paradigmák különbözősége, valamint a tudás birtokosának a státuszára és feltételezett jutalmára irányuló hiedelmek (Davenport–Prusak, 2001). A tudás megosztását akadályozó pszichológiai és erkölcsi tényezőket Hinds és Pfeffer (2003) kognitív és motivációs kategóriákba sorolta az alábbiak szerint. Kognitív korlátok:

- a szaktudás növekedésével absztrakt és leegyszerűsített mentális reprezentációk jönnek létre, amelyek megnehezítik a kevesebb szakértelemmel rendelkezők felé irányuló tudásmegosztás során a szakértelem konkrét szintjéhez való hozzáférést;
- a hallgatóságos tudás tudattalan, illetve féltudatos jellege korlátozhatja a megfogalmazást és ezzel a tudás átadását;
- a tudás kontextus-függőségének az akadálya.

Motivációs korlátok:

- a legtöbb szervezet strukturális és működési előfeltételei nem facilitálják a tudás megosztását: az egyének az előléptetésért és a fizetésemelésért versenyeznek egymással (nulla összegű játszma);
- egy adott csoporttal való identifikáció csoportközi konfliktusokat eredményezhet, csökkentve a szervezeten belüli együttműködést;
- a tudás mint hatalom felfogása;
- a szigorú szabályok által korlátozott rendszerekben a szakértők kevésbé lehetnek motiváltak szakértelmük megosztására (ld. pszichológiai reaktancia elmélete^[2]);
- a tudásmegosztásra irányuló motiváció szükséges előfeltétele a mások iránti és a szervezet iránti bizalom.

[2] A döntési, cselekvési szabadságérzet fenyegetését jelentő korlátozó körülmények megszüntetésére irányuló motiváció. Az elvárt helyett azzal ellentétes módon való cselekvés (lásd még: Smith Mackie, 2017).

2.2. A TUDÁS SZINTJEI

A Dreyfus testvérek (Dreyfus-Dreyfus, 1986) a US Air Force felkérésére kezdtek el a felnőttkorban elsajátított készségek megszerzésének és alkalmazásának a kérdéskörével foglalkozni. Modelljükben a szakértelem elsajátításának öt állomását azonosították: kezdő, haladó, kompetens, gyakorlott, szakértő.

Kutatásaik során a való életből vett példákkal, valamint sakkjátékosok megfigyelése alapján építették fel elméletüket. Véleményük szerint egy tevékenység kezdeti szintjén található személy – a kezdő – csupán elszigetelt, egyszerű és tartományfüggetlen tények és sajátosságok felismerésére, illetve az ezeken alapuló cselekvési szabályok elsajátítására képes. A szabályok és a helyzeti sajátosságok pontos meghatározására van szüksége ahhoz, hogy az adott szituációtól függetlenül is felismerhesse ezeket. A szabályoknak ez a rigid alkalmazása azonban csak szerény teljesítményre elegendő, így például miközben a tanuló autóz vezető a sebességváltásra koncentrálni, gyakran nem képes az oktató egyéb instrukcióira is figyelmet fordítani. A teljesítményt ezen a szinten a szabálykövetés mértéke alapján ítélik meg.

A következő – haladó – szint továbbra is a szabálykövetésen alapul, de egyre több szabály bevonásával, amelyek most már a tényeken kívül, helyzeti elemeket is tartalmaznak. A haladó elkezd kombinálni a tartományfüggetlen tényeket a helyzeti elemekkel, és különböző szabályokat is képes a cselekvés meghatározására alkalmazni. Bár a helyzeti sajátosságok nem fejezhetőek ki szavakban (pl. a motor megváltozott hangja jelezheti a sebességváltás szükségességét), miután megtanulta felismerni ezeket, nevet adhat nekik (pl. versenyautóra emlékezteti a motor hangja) és így képes lesz róluk beszélni (Dreyfus, 2004). Összességében a haladó teljesítménye lassú, koordinálatlan, nehézkes, és nem képes a prioritások meghatározására.

A kompetens személy már célorientált, látásmódjához a cél nyújtja azt perspektívát, amelynek segítségével képes leszűkíteni a nagyszámú tény és szituációs jellemzőt csupán a szükséges néhányra. Átfogóan, holisztikus módon (Dreyfus-Dreyfus, 1987) észleli a szituációk elemeit, kockázatait és lehetőségeit. Ezen a szinten jelenik meg először a személy bevonódása, aki a tevékenysége eredményéért már felelősséget érez. Az első három fokozatot az analitikus gondolkodás jellemzi, a negyedik, gyakorlott (jártas) szint az első, ahol megjelenik az intuíció. Ők a szituációkat már teljes egészében átlátják, megtanulták felismerni a tipikus eseteket és azt, hogy szükség esetén miként kell a tevékenységet módosítani, amit azonban már analitikus mérlegelésnek vetnek alá. A szakértői szintet a teljes bevonódás jellemzi, az egyén eggyé válik a tevékenységgel. Nincs szüksége analitikusan, felismerhető elemekre bontani a szituációt és nem követ absztrakt szabályokat, a helyzeteket teljes mértékben és egészlegesen képes átlátni.

A tudásszintek egy némileg eltérő modelljét dolgozta ki Herbert Simon (1974), aki információfeldolgozási folyamatként tekint az emberi gondolkodásra és megismerésre, a szakértelem kialakulását is ebből az elméleti keretből

kiindulva kutatta. Simon nem definiálta és nem is adott nevet a különböző szakértői szinteknek (tanulmányaiban az alábbi elnevezések szerepelnek: A-osztályú, szakértő, mester és nagymester), e helyett magyarázatot próbált találni a különböző szakértői szintbeli tudás különbségeire.

Legszélesebb körben a sakkjátékosok kutatásával kapcsolatos eredményei ismeretesek (Chase-Simon, 1973a; 1973b, Gobet-Simon, 1996a; 1996b; 2000), melyek során felismerte, hogy a szakértelem gyarapodása által nem csupán a kognitív sémák száma (DeGroot 1965; 1966), de azok komplexitása is növekszik. Simon (1974) szerint a játékosok eltérően “tömbösítik” (Miller, 1956) az állásokat, és egy mesterszintű sakkozó sokkal több információ kódolására képes a rövid távú memóriában tárolható hét tömbben (sablonban), mint egy kezdő játékos. Hierarchikus tömbökre (chunk) osztva az információt az erősebb játékosok a “sziget- módszer” segítségével többször kódolnak 5-9 tagú egységeket mint kisebb alakzatokat (Duró, 2009). Míg a kezdő sakkjátékos csupán egyetlen bábu helyzetét képes egy kognitív sémába beilleszteni, addig az erősebb játékos számára egy játszma teljes felállása is “belefér” a sémába (vagy mint Kasparov esetében egy komplett játszma jelenik meg egyetlen sémában).

Simon a legmagasabb tudásszinten a sémák számát mintegy ötvenezerre becsülte (hozzávetőleg 25 és 100 ezer között). Mérő (2008) alapján a szakértői szinteket és jellemzőiket az 1. táblázat tartalmazza.

A szakértelem különböző szintjeit és jellegzetességeit leíró elméletek a gyakorlatban történő alkalmazást is elősegítik. A kognitív sémák számára és komplexitására vonatkozó megállapítások, valamint az egyes szakértői szintek általános jellemzői, az adott szakértelem tartalmának és összetételének beható ismeretével, továbbá a szakmai területen szerzett széleskörű tapasztalattal együtt lehetőséget nyújtanak a tudás munkahelyi környezetben való vizsgálatára.

1. táblázat: Az egyes szakértői szintek általános jellemzői

Table 1 The general characteristics of each level of expertise

	Kezdő	Haladó	Mesterjelölt (Szakértő)	Nagymester
Kognitív sémák mennyisége	néhány 10	néhány 100	néhány 1000	néhány 10 000
Kognitív sémák minősége	bonyolult, hétköznapi, inadekvát	egyszerű, adekvát, nem kielégítő	bonyolult, adekvát, szakszerű	komplex analógiák
Problémamegoldás módja	logikus, a hétköznapi logika szerinti	logikátlan, mert kevert	logikus, analitikus, a szakmai logika szerint	képi, szintetikus, gyakran transzlogikus
Szakmai kommunikáció minősége	szakszerűtlen, hétköznapi intuícióra alapoz	görcsös, hullámzó színvonalú	szakmailag korrekt, formális, tárgyyszerű	mélyen intuitív, informális, áttekinthető
Szakmai nyelve	nincs	nehézkés, „idegenes”	szabályszerű, kifejező	„anyanyelvi”, képszerű
Gondolkodási stílus	intuitív	kevert, ezért gyakran logikátlan	raconális	intuitív
Tudatosság szintje	még nem tudja, mit nem tud	tudja, mit nem tud még	tudja, mit tud, és honnan	tudja, mi a helyénvaló, denem tudja, honnan
Érés ideje	-	néhány év	kb. 5 év	minimum 10 év
Mi kell hozzá?	érelklődés, némi tanulás	folyamatos tanulás	képzettség, iskolai végzettség	tehetség

Forrás: Mérő, 2008, 107

3. A NAGYSZEBEN TÉRSÉGÉBEN TALÁLHATÓ BŐRDÍSZMŰIPARI VÁLLALATOK KONCENTRÁCI- ÓJA ÉS AZ ALAPJÁT KÉPEZŐ TUDÁSBÁZIS EMPIRI- KUS VIZSGÁLATA

A fejezet az empirikus vizsgálat tárgyát képező nagyszebeni bőrdíszműipari körzet földrajzi és kapcsolati közelség alapú elemzése mellett az empirikus kutatás módszertanát, valamint eredményeit mutatja be. Ez utóbbi, a technológiai tudás megszerzésének módjait térképezi fel egy nagyszebeni bőrdíszműipari vállalat munkavállalói körében, és kísérletet tesz a szakértői szintek azonosítására.

3.1. ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

Az iparági körzetek irodalmának, valamint a tudás, a tudásmegosztás és a tudás-szintek elméleteinek áttekintését követően, jelen fejezetben a nagyszebeni

bördíszmű iparági körzet két egymással, valamint az iparági körzetek elméleteivel és a tudásalapú folyamatokkal szoros összefüggésben álló aspektusát vizsgáltuk. Elsőként a mesterségbeli tudás tágabb környezetét jelentő, és annak teret adó nagyszebeni iparági körzet sajátosságai kerülnek ismertetésre az első fejezetben tárgyalt elméletek által kijelölt kereteket követve. A kutatás tárgyát képező iparági körzetben a szerző által eltöltött sokévnnyi szakmai tapasztalat alapján a kutatás ezen részében a természetes megfigyelés és az esettanulmány kvalitatív stratégiái kerültek alkalmazásra, ami a jelenségek természetes megjelenési formájának részletes megfigyelését teszi lehetővé a komplexitás megőrzése mellett (Szokolszky 2004, 518). Fentiek alapján kerülnek bemutatásra a földrajzi és kapcsolati közelség alapú empirikus vizsgálat eredményei, melynek keretében a térség gazdasági helyzetének rövid ismertetése mellett áttekintést nyerhetünk az iparági körzet kialakulásának feltételeiről, valamint jelen működésének jellemzőiről.

Az iparági körzet általános jellemzését követően az empiria második része a körzetben fellelhető szakmai, mesterségbeli tudásra fókuszál. Az empirikus kutatás kiindulópontjából az iparági körzetek tudásalapú folyamatainak egymásra épülését (szervezetközi tudásáramlás – szervezeteken belüli tudásáramlás – egyéni tudás) vettük alapul. Boschma és Wal (2007) az iparági körzetek tudásalapú folyamatait tanulmányozva hangsúlyozza a vállalkozásokon belül végbemenő tudásteremtés jelentőségét. Új tudás csak a meglévő tudáshoz illeszkedve jöhet létre, így felmerül a kérdés, hogy valójában milyen mennyiségű és eredetű meglévő tudásról beszélhetünk ezen vállalatok munkavállalói körében. Az egyéni szakértelem vizsgálata során egy, a nagyszebeni iparági körzetben működő bördíszműipari vállalat alsó-és középvezetőinek szakmai (gyakorlati) tudásának tanulmányozása volt a cél. A meglévő szakmai tudásuk felmérése mellett feltérképeztük ezen ismeretek eredetét is egy specifikusan a bördíszműipari tevékenységre a szerző által kidolgozott kérdőívvel (erről lásd részletesen a 3.3. alfejezetet), valamint a közvetlen megfigyelés módszerének segítségével. A kvantitatív és a kvalitatív kutatási paradigmák ötvözése lehetővé teszi mind a deduktív, mind pedig az induktív kutatási formák alkalmazását: előző alapján az elméleti és empirikus ismeretekből levezetett hipotézisek és magyarázatok megfogalmazását, utóbbi értelmében pedig az empirikus általánosítások és törvényszerűségek megállapítását (Szokolszky 2004) tehetjük meg.

A kutatás során a következő kérdésekre kerestük a választ:

- Milyen hatással van a vállalaton belüli tudásáramlás gyakorlata az iparági körzetek tudásalapú folyamataira?
- Tekinthető-e az egyének tudásbázisa és szakmai tapasztalata az iparági körzeteken belüli tudásalapú folyamatok meghatározó forrásának?

3.2. A NAGYSZEBENI BŐRDÍSZMŰIPARI KÖRZET A FÖLDRAJZI ÉS A KAPCSOLATI KÖZELSÉG PERSPEKTÍVÁIBÓL

A szerző a Nagyszebenben töltött elmúlt évtized során szakmai beszélgetésekben gazdag természetes közegben történő megfigyelést folytatott az iparági körzetre vonatkozóan, melyet a térség fejlesztési terveinek tanulmányozásával egészített ki. Visszatérve tehát az első fejezetben bemutatott megközelítésekhez, és ezen elméleti keretekbe beillesztve, a tanulmány jelen fejezete ezen vizsgálat eredményeit rendszerezi.

Nagyszeben a romániai Centru (Központi) NUTS-II szintű régió része, lakossága 2018-ban meghaladta a 169 ezer főt. Szeben megye székhelye Románia egyik leglátványosabban és legdinamikusabban fejlődő kompakt városa. A város gazdasági szereplőinek térbeli konfigurációja alapján a 2003-ban megnyitott Nyugati Ipari Zóna (Zona Industrială Vest) kiemelt szerepet tölt be. A 2017. évi üzleti forgalom alapján készült nyilvántartási adatok szerint a Nagyszeben területén regisztrált vállalkozások közül az első tíz helyből hat helyet (bennük az első hármat) olyan vállalatok foglalják el, melyek a Nyugati Ipari Zóna területén működnek (Tanase et al., 2017). Csupán ez a hat vállalat közel 9 ezer munkavállalót foglalkoztat, ehhez adódik hozzá a területen gombamód szaporodó további vállalkozások által foglalkoztatottak száma.

A bőrdíszműipar térségi koncentrációjának kiinduló pontját Nagyszeben esetében a korábban itt működő, kb. kétezer főt foglalkoztató PIM bőrfeldolgozó és bőrdíszműipari vállalat jelentette, mely 1997-ben zárta be kapuit. A szakképzett munkaerő elérhetősége jelentős vonzerővel bírt néhány vállalat telephely létesítése szempontjából, mely egy „öngerjesztő folyamat” beindulásával felerősítette a térbeli koncentrációt (Lengyel, 2010), és egyben e vállalatok formális és informális kapcsolatrendszerének kiépüléséhez vezetett. Az iparág térségbeli súlyát – megbízható hivatalos statisztikai adatok hiányában – egy saját adatgyűjtés keretében mértem fel. Eszerint Nagyszebenben és vonzáskörzetében harminc kisebb-nagyobb bőrdíszműipari vállalat működik, melyek mérete a néhány fős alkalmazotti létszámtól a több száz munkavállalót alkalmazó nagyobb cégekig terjed, és összességükben több mint háromezer munkavállalót foglalkoztatnak. Elsősorban olasz székhelyű cipő- és bőripari vállalatok megjelenése jellemző a térségben (Minoronzone – Bergamo, Prada – Milano), de többek között a Louis Vuitton és a Celine francia divatházaknak, a barcelonai székhelyű Lupo divatcégnek és a hamburgi székhelyű Montblanc vállalatnak is van itt kihelyezett gyártóüzeme vagy partneri kapcsolata.

Az iparági körzettípusok perspektívájából tekintve a nagyszebeni bőrdíszműipari körzet leginkább a marshali szatellit (hibrid) körzet jellemzőivel mutat hasonlóságot, de emellett a szatellit iparági körzetek néhány sajátossága is azonosítható. A nagyszebeni iparági körzetre vonatkozóan az elméleti kategóriák Lengyel (2010) által részletezett ismérvei közül az alábbiakat tartjuk relevánsnak:

- Tömegtermelés / méretgazdaságosságra törekvés (szatellit).
- A helyi tulajdonú KKV-k dominanciája (hibrid) megosztva néhány körzeten kívüli bázissal rendelkező nagyvállalat körzeten belüli telephelyével, illetve leányvállalatával (szatellit), melyek szoros vertikális kapcsolatban állnak az általában külföldi székhelyű anyavállalattal.
- A lényegi üzleti, beruházási, fejlesztési döntések a körzeten kívül születnek (hibrid és szatellit), a körzeten kívüli székhelyű anyavállalat döntései erősen befolyásolják a helyi leányvállalatok működési feltételeit.
- A hosszú távú fejlődés a külső tőke függvénye (hibrid).
- A helyi kormányzat minimális közvetlen szabályozása jellemző (hibrid).
- A helyi tőke nem jelent számottevő forrást a helyi fejlesztésekre (hibrid). A helyi önkormányzat kedvező telekárak kínálatával és az infrastruktúra folyamatos fejlesztésével segíti elő a vállalatok letelepedését.
- A helyi munkaerőpiac viszonylag zárt, mert alacsony a kívülről jövő munkaerő aránya (hibrid), emellett azonban nagyon magas arányú a vállalatok közötti munkaerő-áramlás. Ez utóbbi részben a térség ipari fejlődésének tudható be, tapasztalatunk ugyanis azt mutatja, hogy az újonnan telepített gyárak nagy létszámigényét nem követi a város munkaerőpiacának növekedése. Fokozottan érvényes ez a bődíszműipari vállalatokra, így gyakorta előfordul, hogy a szakképzett, vagy éppen betanított munkavállaló a konkurens vállalathoz vándorol.
- A külföldi bázisú anyavállalatok és a helyi leányvállalatok között stratégiai jelentőséggel bír az erős tudásalapú kapcsolatok megteremtése és fenntartása. A helyi leányvállalatok rövid távú/periodikus formális kapcsolatok, illetve hosszú távú informális kapcsolatok keretében egyaránt tudásalapú kapcsolatokat építenek ki a helyi kis- és középvállalkozásokkal.

A kapcsolati közelség modellje értelmében a nagyszabású bődíszműipari körzet vállalatainak vizsgálata során az alábbi kapcsolati közelség típusok azonosíthatók:

- A tevékenységi kör megegyezése révén a vállalatok hasonló tudásbázissal és szakmai nyelvvvel rendelkeznek, ezáltal a kognitív közelség az információk, a tudás és a tapasztalatok megosztását teszi lehetővé.
- Ugyanez mondható el a technológiai közelségről, révén a speciális szakmai tudásbázis és a technológiai tapasztalatok ebben az esetben is közös alapot képeznek.
- Intézményi közelségről elsősorban az informális háttér alapján beszélhetünk, a közös kulturális normák, szokások és tradíciók szintjén. Kevésbé jellemző ezek formális módon (szabályokban, törvényekben) rögzített megjelenése.
- A szervezeteken belüli kapcsolatok szorosságára olyan további vizsgálatok, mint az egyes vállalatok szervezeti kultúrájának felmérése adhat választ.
- A szervezetek között létező kapcsolatokról elmondható, hogy inkább az eseti, periodikus vagy szezonális kooperációk jellemzik, mint a stabil, hosszú távú, együttműködési szerződésben rögzített beszállítói, illetve bedolgozói kapcsolatok, bár utóbbiakra is találhatunk példákat, többek

között a gyártáshoz elengedhetetlen szabáscskéseket előállító kisvállalkozásokkal kötött szerződések esetében.

- Az egyéni és szervezeti mikroszintű kapcsolatok erősségét és minőségét jelző társadalmi közelség dimenziójában a bizalmi alapon működő személyes interakciók jelen vannak, azonban e dimenzió mélységének meghatározására is további kutatások szükségesek.

3.3. A SZAKÉRTELMI TUDÁS FELTÉRKÉPEZÉSE EGY, A KÖRZETBEN MŰKÖDŐ VÁLLALAT MUNKAVÁLLALÓI KÖRÉBEN

A szakértelmi tudás empirikus vizsgálatának tárgyát képező bőrdíszműipari vállalat telephelye a nagyszebeni Nyugati Ipari Zónában kapott helyet. A vállalkozás egy olaszországi székhelyű tervező és gyártó vállalat kihelyezett telephelyeként 1985-ben jött létre, elsősorban bőr divattermékek, táskák, szíjak és apróárúk bér munka keretében történő gyártására. A romániai vállalat az anyavállalat saját márkájú termékei mellett, a divatipart az utóbbi évtizedekben uraló legjelentősebb megrendelők részére készíti magas minőségi elvárásoknak megfelelő termékeit. A gyártási volumen bővülése egyre növekvő létszámú munkaerő foglalkoztatását tette lehetővé és egyben szükségessé, így a nagyszebeni vállalat egy saját beruházásnak köszönhetően 2009-ben új telephelyet hozott létre, ahol a korábbi 60–70 munkavállalóval szemben ma már 300–350 munkavállalót alkalmaz.

A 2017. évben lefolytatott kutatásban tizenhat vizsgálati személy vett részt, a varroda részleg- illetve termelésvezetői. A kutatás célja a komplex szakmai ismeretekkel rendelkező munkavállalók tudásszintjének felmérése volt, és ennek érdekében a résztvevőknek az alábbi két kritériumnak kellett megfelelniük:

- a vállalatnál alkalmazott munkafolyamatok feltehetően széleskörű ismerete, ami a vizsgált vállalat esetében egyértelműen a minimum részlegvezetői beosztásnak felel meg;
- munkavállalói jogviszony.

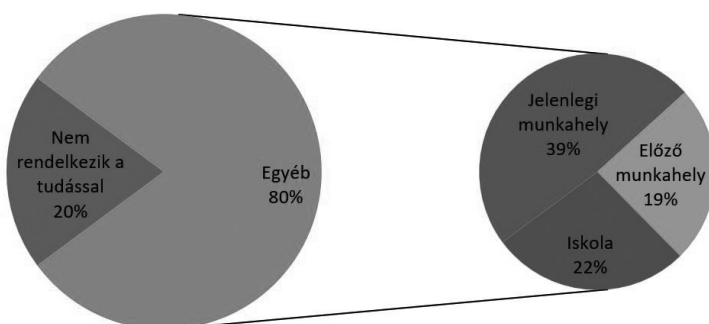
E két kritérium alapján a csupán egy-egy munkafázis elvégzésére alkalmazott munkavállalók a komplex mesterségbeli tudás hiányából adódóan, míg a vállalatnál megbízói szerződéssel alkalmazott (külső vagy az anyavállalat által delegált) technikusok munkaviszonyuk okán kerültek kizárásra a kérdőíves vizsgálatból. Fentiek alapján megállapítható, hogy az alacsony részvételi szám ellenére a vizsgálat a teljes sokaságot lefedi. A kérdőíves vizsgálat és a közvetlen megfigyelés lehetővé tette, hogy a komplex technológiai folyamat alapjául szolgáló mesterségbeli tudást egységekre tagolva elemezhessük, pontosabb képet kapva a megkérdezettek tudásbázisáról.

A technológiai folyamat egységekre bontásával a varroda egyik részlegén 122, míg a másik részlegén 57 munkafázist különítettünk el - ezek a táska-, illetve a bőrvédkészítő részlegeken előforduló minden modellre kiterjedően az összes lehetséges munkafázist magukba foglalják. A vizsgálatban résztvevő

személyek a munkahelyi részlegüknek megfelelő listán minden egyes munkafázisra vonatkozó kérdés esetén megjelölték, hogy az azt magában foglaló technológiai tudással rendelkeznek-e. A megkérdezettek közül azoknak, akik az adott tudással rendelkeztek, a továbbiakban meg kellett jelölniük, hogy azt hol sajátították el: a) jelenlegi munkahelyükön; b) korábbi munkahelyen; c) iskolában. A 2. ábra a vállalatnál alkalmazott ezen munkafázisok (57, illetve 122) ismeretét felmérő kérdőív eredményeit tartalmazza.

2. ábra: A vállalatnál alkalmazott szakmai ismeretek (57, illetve 122 munkafázis) és ezek eredetének százalékos megoszlása 16 fő kérdőíves vizsgálata alapján

Figure 2 The percentage distribution of professional expertise (57 and 122) used in the company and of its origins, based on a questionnaire answered by 16 respondents

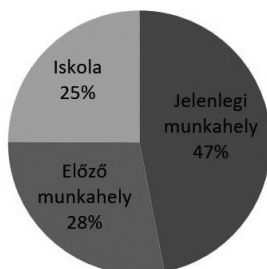


Forrás: A szakmai tudás kérdőívre adott válaszok alapján saját szerkesztés

Az elemzés következő lépéseként a vállalatnál alkalmazott tudás perspektívája helyett, az egyes személyek által birtokolt szakmai ismeret összetételét vizsgáltuk. Ehhez minden résztvevő esetében az a), b) és c) válaszopciók összesített értékét tekintettük 100%-nak és ez alapján konvertáltuk az előzőekben eredményül kapott százalékos arányokat (3. ábra).

3. ábra: A valaha elsajátított szakmai ismeretek (57, illetve 122 munkafázis) eredetének százalékos megoszlása 16 fő kérdőíves vizsgálata alapján

Figure 3 The percentage distribution of the origins of professional expertise (57 and 122) ever acquired, based on a questionnaire answered by 16 respondents



Forrás: A szakmai tudás kérdőívre adott válaszok alapján,saját szerkesztés

A munkavezetők magas szakértelmi szintjét mutatja, hogy a szervezeti egységükben fellelhető összes munkafázis jelentős részének (80%) ismeretével rendelkeznek (2. ábra), vagyis ezeket tanulták már különböző helyszíneken (iskolában: 22%, megelőző munkahelyen: 19%, jelenlegi munkahelyen: 39%). A tapasztalat útján történő tanulás jelentőségét támasztja alá az a tény, hogy a vállalatnál alkalmazott gyakorlati ismeretek csupán 22%-át sajátították el iskolai képzés során (2. ábra), túlnyomó többségét tehát már munkavállalóként szerezték (ez utóbbi 58%-ot tesz ki, figyelembe véve a nem birtokolt szakmai tudás 20%-os értékét is). Ugyanez mondható el a valaha tanult szakmai ismeretekre vonatkozóan, melyek mindössze 25%-a köthető iskolai tanulmányokhoz (3. ábra). A fennmaradó 75% két lehetőség-ből tevődik össze: 1) a megkérdezettek egy része nem végzett szakmunkásképző iskolát, ezért nem volt lehetősége ezen ismeretek elsajátítására; 2) a szakmunkásképző iskolában ezeket az ismereteket nem oktatták (Nagy-Velencei, 2018). Itt kell megemlítenünk, hogy Nagyszébenben évekkel ezelőtt megszűnt a bőrdíszműves mesterség szakiskolai oktatása, jelenleg csupán a könnyűipari szakma oktatásának keretén belül van mód a középiskolai tanulmányokra a témában.

A megkérdezettek a vállalatnál alkalmazott munkafázisok 19%-át előző munkahelyeken sajátították el (2. ábra), míg a valaha tanult mesterségbeli tudásnak ez a 28%-át képezi (3. ábra). A vizsgálati személyek a vállalatnál alkalmazott munkafolyamatok ismeretének mintegy 39%-át jelenlegi munkahelyükön sajátították el (2. ábra), míg a teljes meglévő tudásuk 47%-a köszönhető a vállalatnál végbement tanulásnak (3. ábra). Figyelembe véve a vállalatot érintő közel 35%-os munkaerő fluktuációt, továbbá tekintettel arra, hogy a cégen belül nem léteznek sem képzési programok, sem tréningek, sem egyéb kollektív úton történő tanulási lehetőség, feltehetően nagyon hangsúlyos idő-, pénz-, és energiavesztést jelent egy-egy munkavállaló betanítása, illetve továbbképzése (Nagy-Velencei, 2018).

Az egyéni szakmai tudás elemzése során a felmérés eredményeire és személyes tapasztalatokra alapozva megállapítható, hogy a szakértelmi tudás jelen tanulány 3. fejezetében (Mérő, 2008 alapján) ismertetett fokozatai közül (az 1. táblázatban összefoglalt sajátosságok alapján) a vállalat részleg- és termelésvezetőinek többsége (13 személy) a haladó és a szakértői szinteknek megfelelő tudásbázissal rendelkezik. Problémamegoldási módjukat kevert (a kevésbé logikustól az analitikusig terjedő) szakmai logika jellemzi, gondolkodási stílusaikban a racionalitás és egyes esetekben az intuíció keveredik, kognitív sémáik minősége az egyszerű illetve a bonyolultabb szintek között mozog. Szakmai kommunikációjuk minősége nem teljesen kiforrott, nem tökéletesen adekvát. Megemlíthető, hogy a vállalaton belül mesterszínű szakmai tudással csak a termelésvezető technikusok, illetve a prototípusokat előállító részleg vezetői rendelkeznek. Az ő tudásukat a szituációk komplett átlátása és az intuitív problémamegoldás jellemzi. A mintában az előzőek azért nem szerepelnek, mivel a vizsgált vállalatnál nem munkavállalóként, hanem megbízási szerződés keretében végzik tevékenységüket, ám hosszú évek tapasztalatai alapján elmondható, hogy az említett technikusok szakmai tudása a termelési folyamat minden elemét magában foglalja. Az eredmé-

nyek a prototípusokért felelős személyek esetében alátámasztják a mesterszintű szakmai tudást, mely a vállalatnál alkalmazott összes munkafolyamat legnagyobb részét magában foglalja (99,2%, 100%, 93%), valamint fontos tényezőként értékelendő, hogy ezeket a gyakorlatban is folyamatosan alkalmazni tudják. Noha további 3 személynél megállapítható a nagyon magas szintű szakmai tudás (100%, 95,9%, 99,2%), esetükben ennek túlnyomó része (több mint 75%-a) nem képezi részét a mindennapi gyakorlatnak, így ők nem sorolhatók a szakma nagymesterei közé.

4. ÖSSZEGRZÉS

A tanulmány célja egy konkrét – a romániai Nagyszebenben található bőrdíszműipari vállalatok által alkotott – iparági körzet bemutatása volt, a hagyományos földrajzi és kapcsolati közelséget hangsúlyozó modellek értelmezési keretébe illesztve. A tradicionális megközelítéseket követően egy helyi vállalat példáján keresztül empirikus vizsgálat keretében elemeztük az egyéni mesterségbeli tudás szintjét és eredetét.

Az iparági körzetek tudásalapú elméletei elsősorban a régió, illetve a körzet – és azon belül a szervezetek közötti kapcsolatok – szintjén keresik a tudásalapú folyamatok meghatározó sajátosságait. Jelen tanulmány kiindulópontjával ezzel szemben az egyéni, a szervezeti, és a szervezatközi szint egymásra épülésében való meggyőződés szolgált: a szervezeti képességek lényegét az egyének speciális tudásának összekapcsolása képezi, a vállalatok formális és informális együttműködése pedig az iparági körzetek atmoszférájában integrálódó tudás létrejöttét eredményezi.

A tanulmányban leírtak összefoglalásaként és konklúzióként az iparág szintjén kiemelhetjük, hogy Nagyszeben esetében a földrajzi lokációt tekintve egy feltörekvő és gyors fejlődésnek indult agglomerációról, és egy jelentős gazdasági erő képviselő vállalati koncentrációról beszélhetünk. Az iparági sajátosságok figyelembevételével elmondható, hogy a nagyszebeni iparági körzetben mindenekelőtt a termelési folyamatok hatékonyabbá tétele jelenti az innováció legjárhatóbb útját, vagyis az új tudás létrehozása helyett elsősorban még a tudásalkalmazás dominál, azonban emellett megjelenik már a saját tervezés, styling, és prototípus gyártás is.

A vállalaton belüli egyéni tudás vizsgálata alapján megállapítható a tapasztalat útján történő tanulás kiemelkedő jelentősége, szemben az iskolai, illetve egyéb formális képzés során megszerezhető tudás mennyiségével. Meglátásunk szerint a formalizált oktatás és képzések bevezetése, a felhasználható tudás gyarapítása, valamint a bizonytalanság csökkentése révén jelentős stabilizáló hatással járna. A tudástraszfer folyamatok konkrét formálizálása, vagyis a szakmai továbbképzések, tanfolyamok, illetve tréningek kidolgozása és igénybe vétele a vállalati versenyelőnyök kiaknázásához is eredményesen járulna hozzá.

A vizsgált vállalkozás példája alátámasztja, hogy az iparági körzetek viszonylatában tanulmányozott tudásalapú folyamatok esetében – a duális képzés, illetve

a gyakorlat orientált szakképzés hiányából fakadóan-jelentős szerepet tölt be a vállalaton belüli tudásalkalmazás, tudásteremtés és tudásmegosztás.

Az elemzés korlátját elsősorban a kérdőíves vizsgálatban résztvevők alacsony száma jelenti, továbbá, hogy a kvantitatív vizsgálat az iparági körzeten belül csupán egy vállalat munkavállalóit érinti. A tanulmány a szerző doktori értekezésének alapját képező kutatás első lépésének tekinthető, így a jövőbeli kutatási irányok között szerepel a vizsgálatok ilyen irányú kiterjesztése.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bartol, K.-Srivastava, A. (2002) Encouraging Knowledge Sharing: the Role of Organizational Reward Systems. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9, 1, pp. 64–76. DOI:10.1177/107179190200900105
- Becattini, G. (1990) The Marshallian District as a Socio-economic Notion. In Pyke, F.-Becattini, G.-Sengenberger, W. (eds.): *Industrial Districts and Intra-firm Collaboration in Italy*. International Institute for Labor Studies, Geneva.pp. 37–51.
- Boschma, R. A.–ter Wal A. L. J. (2007) Knowledge Networks and Innovative Performance in an Industrial District: The Case of a Footwear District in the South of Italy. *Industry and Innovation*, 14, 2, pp. 177–199. DOI: 10.1080/13662710701253441
- Buzás N. (2000) Klaszterek: kialakulásuk, szerveződésük és lehetséges megjelenésük a Dél-Alföldön. *Tér és Társadalom* 14, 4, 109–123. DOI: <https://doi.org/10.17649/TET.14.4.608>
- Capello, R.–Faggian, A. (2005) Collective Learning and Relational Capital in Local Innovation Processes. *Regional Studies*, 39, 1, pp. 75–87.DOI: 10.1080/0034340052000320851
- Chase, W. G.–Simon, H. A. (1973a) Perception in Chess. *Cognitive Psychology*, 4, 1, pp. 55–81.DOI: 10.1016/0010-0285(73)90004-2
- Chase, W. G.–Simon, H. A. (1973b) The Mind's Eye in Chess. In: Chase, W. G. (ed.): *Visual Information Processing*. Academic Press, New York. pp. 215–281. DOI: 10.1016/B978-0-12-170150-5.50011-1
- Coe, N. M. (2001) A Hybrid Agglomeration? The Development of a Satellite-Marshallian Industrial District in Vancouver's Film Industry. *Urban Studies*, 38, 10, pp. 1753–1775. DOI: 10.1080/00420980120084840
- Cohen, W. M.–Levinthal, D. A. (1990) Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 1, pp. 128–152. DOI: 10.2307/2393553
- Davenport, T. H.–Prusak, L. (2001) *Tudásmenedzsment*. Kossuth Kiadó, Budapest.
- Deák Sz. (2002) A klaszter-alapú gazdaságfejlesztés. In: Hetesi E. (szerk.): *A közszolgáltatások marketingje és menedzsmentje*. SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei, JATEPress, Szeged. 102–121.
- DeGroot, A. D. (1965) *Thought and Choice in Chess*. Mouton, The Hague.
- DeGroot, A. D. (1966) Perception and Memory versus Thought. In: Kleinmuntz, B. (ed.): *Problem Solving*. Wiley, New York. pp. 19–50.

- Dreyfus, H. L.–Dreyfus, S. E. (1986) *Mind over Machine*. The Free Press, New York.
- Dreyfus, H. L.–Dreyfus, S. E. (1987) The Mistaken Psychological Assumption Underlying Belief in Expert System. In: Costall, A.–Still, A. (eds.): *Cognitive Psychology in Question*. St. Martin's Press, New York, pp. 17–31.
- Dreyfus, H. L. (2004) *A Phenomenology of Skill Acquisition as the Basis for Merleau-Pontian Nonrepresentationalist Cognitive Science*. University of California, Department of Philosophy, Berkeley.
- Duró Zs. (2009) *A sakk és az iskolai nevelés. A sakkoktatás pedagógiai-pszichológiai hatásainak vizsgálata*. Doktori (PhD) Disszertáció. ELTE, Budapest.
- Gobet, F.–Simon, H. A. (1996a) Recall of Random and Distorted Chess Positions: Implications for the Theory of Expertise. *Memory & Cognition*, 24, 4, pp. 493–503. DOI: 10.3758/BF03200937
- Gobet, F.–Simon, H. A. (1996b) Templates in Chess Memory: Mechanism for Re-calling Several Boards. *Cognitive Psychology*, 31, 1, pp. 1–40. DOI: 10.1006/cogp.1996.0011
- Gobet, F.–Simon, H. A. (2000) Five Seconds or Sixty? Presentation Time in Expert Memory. *Cognitive Science*, 24, 4, pp. 651–682. DOI: 10.1207/s15516709cog2404_4
- Grandinetti, R.–Tabacco, R. (2003) *Industrial Districts in a Knowledge-based Perspective: the Role of Knowledge Transfer and Knowledge Combination*. Conference on Clusters, Industrial Districts and Firms: the Challenge of Globalization, Modena. Conference Paper.
- Grant, R. M. (1996) Prospering in Dinamically-competetive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration. *Organization Science*, 7, 4, pp. 375–387. DOI: 10.1287/orsc.7.4.375
- Handy, C. (2008) *Üres esőkabát. Egyén, üzlet, társadalom*. Manager könyvkiadó, Budapest.
- Hinds, P. J.–Pfeffer, J. (2003) Why Organization Don't „Know What They Know”: Cognitive and Motivational Factors Affecting the Transfer of Expertise. In Ackerman, M. S.–Volkmar, P.–Wulf, V. (eds.): *Sharing Expertise. Beyond Knowledge Management*. The MIT Press, Cambridge, London. pp. 5–26. DOI: 10.7551/mitpress/6208.003.0004
- Kecskés P.–Tompos A. (2017) A földrajzi és a virtuális közelség hatása a vállalatközi kommunikációra, *Tér-Gazdaság-Ember*, 2, 5, 40–49.
- Lengyel I. (2010) *Regionális gazdaságfejlesztés. Versenyképesség, klaszterek és alulról szerveződő stratégiák*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Lengyel I.–Mozsár F. (2002) A külső gazdasági hatások (externáliák) térbelisége. *Tér és Társadalom*, 16, 2, 1–20. DOI: 10.17649/TET.16.2.846
- Lux G. (2013) Kritikus tömeg alatt: fejlesztési együttműködés lehetőségei a kisebb nagyvárosokban. *Tér és Társadalom*, 27, 4, 52–74. DOI: 10.17649/TET.27.4.2512
- Markusen, A. (1999) Sticky Places in Slippery Space: A Typology of Industrial Districts. In: Barnes, T. J.–Gertler, M. S. (eds.): *The New Industrial Geography*. Routledge, London. pp. 98–124. DOI: 10.2307/144402
- Marshall, A. (1922) *Principles of Economics*. Macmillan & Co, London.
- Mérő L. (2008) *Észjárások - remix. A racionális gondolkodás ereje és korlátai*. Tericum Kiadó, Budapest.

- Miller, G. A. (1956) The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on Our Capacity for Processing Information. *Psychological Review*, 63, 2, pp. 81–97. DOI:10.1037/h0043158
- Nagy N.–Velencei J. (2018) A szükséges tudás elérhetőségének akadályai. In: Csiszárík-Kocsir Á.–Garai-Fodor M. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, VIII, 1. Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar. 205–220. http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/205_VF2018_VF_2018_1.pdf Letöltve: 2020.10.15.
- Polányi, M. (1962) The Republic of Science: Its Political and Economic Theory. *Minerva*, 1, 1, 54–73. DOI:10.1007/bf01101453
- Polányi, M. (1997) A hallgatóságos dimenzió. In: Polányi M. (szerk.): *Tudomány és ember*. Argumentum Kiadó, Budapest. 163–236.
- Razak, N. A.–Pangil, F.–Md Zin, M. L.–Azlina, N.–Yunus, M.–Asnawi, N. H. (2016) Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, pp. 545–553. DOI:10.1016/s2212-5671(16)30163-0
- Simon, H. A. (1974) How Big Is a Chunk?: By Combining Data from Several Experiments, a Basic Human Memory Unit Can Be Identified and Measured. *Science*, 183, 4124, pp. 482–488. DOI:10.1126/science.183.4124.482
- Smahó M. (2008) *A tudás és a regionális fejlődés összefüggései*. Doktori értekezés. Széchenyi István Egyetem, Győr.
- Smith, E. R. –Mackie, D. M. (2004) *Szociálpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Szokolszky Á. (2004) *Kutatómunka a pszichológiában. Metodológia, módszerek, gyakorlat*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Tanase, A.–Iordanescu, E.–Panescu, E.–Racoviceanu, S. (2017) *Strategia Integrata de Dezvoltare Urbana Durabila a Municipiului Sibiu 2023*. Primaria Municipiului Sibiu, Sibiu.
- Torre, A.–Gilly, J. P. (2000) On the Analytical Dimension of Proximity Dynamics. *Regional Studies*, 34, 2, pp. 169–180. DOI:10.1080/00343400050006087
- Torre, A.–Rallet, A. (2005) Proximity and Localization. *Regional Studies*, 39, 1, pp. 47–60. DOI:10.1080/0034340052000320842
- Vas Zs. (2009) Közelség és regionális klaszterek: A szofteveripar Szegeden. *Tér és Társadalom*, 23, 3, 127–145. DOI:10.17649/tet.23.3.1261