

MÁLOVICS ÉVA\*

## A pénzügyi kultúra fogalom ellentmondásai

### I. Bevezetés

Napjainkban divatos témává vált a pénzügy kultúra fogalom, a felsőoktatásban is intenzíven kutatják a doktoranduszok, fokozatszerzésre törekvő oktatók, tapasztalt kutatók és a hallgatók is. Magam is felsőoktató lévén, sok fórumon találkoztam e kutatásokról szóló beszámolókkal, és egyre inkább megfogalmazódott bennem a vélemény, hogy a pénzügyi kultúra kutatásával foglalkozók általában a pénzügyi területeken járatosak, azok iránt érdeklődnek, értékes kutatásokat végeznek, azonban a kultúra fogalom bonyolult és komplex természete gyakran nem jelenik meg e vizsgálatokban.

Bár tanulmányomban a magyar szakirodalomból származó tanulmányokat veszem górcső alá, ezekkel együtt a nemzetközi szakirodalomban megjelenő megközelítések is megjelennek, hiszen a szerzők bőségesen hivatkoznak ezekre, definícióik a nemzetközi irodalom eredményein alapulnak. Elismerem a témakör nehézségeit, és azt, hogy számos buktatót rejt magában, hiszen a pénzügyek a szervezetek kemény tényezőihez tartoznak, a szervezeti eredmények általánosan elismert mérőeszközei, szervezeti, üzleti sikeresség pénzügyi bukás esetén nem lehetséges. A kultúra viszont a puha tényezők legpuhábbja, a szakirodalom egy része szerint megfoghatatlan, mérhetetlen, viszont a kemény tényezőknél nagyobb fontossággal is bírhat a szervezeti siker terén.<sup>1</sup>

A puha és a kemény tényezőket egy fogalomba összehozni igen komplex feladat, de nem lehetetlen. Mint határterülettel, szervezetpszichológiával foglalkozó kutató, a pénzügyi kultúra kutatások terén használatos, a pedagógiából és pszichológiából származó fogalmak eredeti jelentésére szeretném felhívni a figyelmet, hiszen e tudományágakban a kultúra, készségek, képességek, attitűdök, kompetencia stb. fogalmakat tanulmányok ezreiben fejtették ki, fejlesztették tovább, operacionalizálták, kutatták.<sup>2</sup> Bár a kultúra és a kompetencia fogalmak terén a kutatók itt sem jutottak konszenzusra, de azért úgy vélem, hogy a pénzügyi kultúra kutatások hasznára válna, ha e határterület többi tudományágának eredményeit figyelembe venné, alkalmazná, ezáltal érdemi párbeszéd lehetőségét nyújtva a különböző tudományágakban tevékenykedő szakemberek számára.

---

\* egyetemi docens, SZTE GTK

<sup>1</sup> PETERS, THOMAS, J. – WATERMAN, ROBERT, H.: *A siker nyomában*. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1986.; HEFFERMAN, MARGARET. *Mérhetetlenül – Apró tettek, nagy eredmények*. HVG Kiadó, Budapest, 2015.

<sup>2</sup> SCHEIN, EDGAR, H.: *Organisational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco – Washington – London, 1985.; HOFSTEDE, GEERT: *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill, 1991.; BANDURA, ALBERT: *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York, 1997.

*II. A fontosabb pénzügyi kultúra fogalmak a vonatkozó irodalomban*

Amint a bevezetőben említettem a magyar szakirodalomból emelek ki néhány jelentősebb tanulmányt, amelyek alapján bemutatathatók az irodalomban megjelenő pénzügyi kultúra fogalmak. A szerzők alaposan ismertetik a különböző pénzügyi kultúra definíciókat, amelyekben találunk a pedagógiai, pszichológiai tudományágakból származó fogalmakat az eredeti meghatározásoktól igencsak eltérő értelmezésben. A szerzők célja általában a pénzügyi kultúra fejlesztése, hiszen a válság okozta károk egyik okaként a pénzügyek terén való járatlanságot tartják. A tanulmányok a kultúra szó mellett hasonló értelemben használják a pénzügyi ismeretek, tudatosság, attitűdök, pénzzel való bánásmód, „az embereknek elmélyültebb pénzügyi ismeretekre, jártasságra és gondolkodásmódváltásra van szükségük”.<sup>3</sup> Ez a célkitűzés teljes mértékben indokolt és nagyon hasznos, tehát a téma érdekes, aktuális, alapos kutatást érdemel. Azonban, amikor ezeket az egyénhez köthető kategóriákat (ismeret, jártasság, gondolkodásmód, attitűd stb.) a kultúra fogalommal azonosítják, akkor más tudományterületek kultúra kutatói zavarban lehetnek.

Egy doktori értekezésben idézik indiai kutatók tanulmányából a következőket: „a pénzügyi kultúra annak a tudásnak és képességeknek az összessége, amelyekkel hatékonyan irányíthatóak az egyén pénzügyei, egész életen át a pénzügyi jólét érdekében.”<sup>4</sup> Ez már igen problematikus a pszichológiai, antropológiai megközelítés szempontjából, hiszen egy csoport kultúráját nem minősíthetjük ezen a módon, ugyanis a „pénzügyi jólét” a különböző közösségekben teljesen eltérő pénzügyi helyzetet is jelenthet. Esetleg az egyikben a fősvénységgel határos „spórolás” jelenti a pénzügyi jólétet, míg a másikban a divatos fogyasztási javak birtoklása.

Több tanulmányban is idézik a Nemzeti Bank definícióját, amely a következő: „A pénzügyi ismeretek és készségek olyan szintje, amelynek segítségével az egyének képesek a tudatos és körültekintő döntéseikhez szükséges alapvető pénzügyi információkat azonosítani, majd azok megszerzése után azokat értelmezni, és ez alapján döntést hozni, felmérve döntésük lehetséges jövőbeni pénzügyi, illetve egyéb következményeit.”<sup>5</sup>

Kovács és társai tanulmányukban a fentiek mellett számos pénzügyi kultúra definíciót ismertetnek, többek között az OECD tanulmányában használt definíciót is, mely szerint „A pénzügyi kultúra a tudatosság, ismeretek, készségek, attitűdök és viselkedések kombinációja, melyekre szükség van a megalapozott pénzügyi döntések meghozatalához és végső soron az egyéni pénzügyi jólét eléréséhez.”<sup>6</sup>

Ismertetik továbbá *Plakalovic* álláspontját, amely kiemeli a döntési képesség jelentőségét. A személyes pénzügyi kultúrába beletartozik az a képesség is, amelynek révén az egyén képes választani a különböző pénzügyi lehetőségek között. Emellett a kommunikációs képesség is fontos szerepet játszik szerinte. Ezáltal az egyén képes arra, hogy tervezzen, és megfelelően reagáljon az élet azon eseményeire, amelyek érinthetik mindennapi pénzügyi döntéseit, beleértve az általános gazdasági folyamatokat is.<sup>7</sup> Eb-

<sup>3</sup> KOVÁCS ILONA É. – MÉSZÁROS ARANKA: *Pénzügyi kultúra vizsgálata középiskolás tanulók körében*. In: Torgyik Judit (szerk.) Százarcú pedagógia. Komarno. International Research Institute. 2015.

<sup>4</sup> ORSZÁG GÁBORNÉ: *A hazai középiskolások pénzügyi kultúrájának vizsgálata*. Doktori értekezés. Szeged, 2017. 19. p.

<sup>5</sup> Magyar Nemzeti Bank 2008.

<sup>6</sup> KOVÁCS – RÉVÉSZ – ORSZÁG 2016, 439. p.

<sup>7</sup> KOVÁCS – RÉVÉSZ – ORSZÁG 2016, 440. p.

ben a definícióban megjelenik a személyes pénzügyi kultúra fogalma, ami igen érdekes szöveggel. Jól illik ehhez Csányi Vilmos fejtegetése a kultúráról, mely szerint „a csoportkultúra közös, szociális képződmény, amelynek létrehozásában és működtetésében a csoport minden tagja részt vesz. Természetesen a csoporttagok – mások és saját maguk számára – mint egyének, személyiségek is megjelennek.”<sup>8</sup> Tehát a kultúra hatással van az egyénre, az öröklött tényezők mellett, jelenlegi tudásunk szerint a környezeti tényezők 50%-ban határozzák meg a személyiséget, de a kultúrát a csoport termeli ki. Bár Csányi a mai kort elemezve felveti a „kultúra konstrukciójának individualizációját”, azaz „a társadalom által kínált kulturális zagyvalékból csupán egyéni, lokális szelekció révén lehetséges egy belülről értelmesnek tűnő, összehangolt, harmonikus kultúrát kialakítani. Az egytagú csoport kialakíthat egy különleges, csak általa képviselt kultúrát, amelynek belső szépségeit, harmóniáját, értelmezhető komponenseit kizárólag ő maga, a hagyományok korlátozó hatása nélkül alakíthatja ki.”<sup>9</sup> Úgy vélem, hogy a fent említett pénzügyi kultúra tanulmányokban nem erről van szó.

Kovács, Révész és Ország idézik Remund tanulmányát, amelyben több száz kutatást vizsgálva azt fogalmazta meg, hogy a pénzügyi kultúra az, ami a pénzügyi koncepciók kulcsának megértését méri. A definíció magában foglalja a képességet és azt a magabiztosságot, amellyel az egyén saját, személyes pénzügyeit képes irányítani. E szerzők következőképpen összegzik a széles nemzetközi szakirodalom feldolgozásán alapuló véleményüket a pénzügyi kultúráról: „A pénzügyi kultúra tehát komplex jelenség, melynek nincs egységes meghatározása, azonban a legtöbb definíció tartalmazza a pénzügyi információforrások használatának, az információk megszerzésének, rendszerezésének, összehasonlításának szintjét és valamilyen egyéni döntéshozatali cselekvést is. Emellett a pénzügyi kultúra mind tudás, mind attitűd, mind számolási készségből tevődik össze. Ebből következően a pénzügyi kultúra vizsgálatához komplex modellre van szükségünk.”<sup>10</sup>

Bárczy és Zéhmán (2015) tanulmányukban felvetik az általam is jelzett problémát, hogy fontos lenne kapcsolódni a kultúra fogalmat kidolgozó tudományterületek megalapításaihoz, két dolgot tartanak alapvetően fontosnak e témakörben. „Egyrészt a szakmai terminus technicus pontos ismerete nélkül nem lehet a mérésben lévő, pénzügyi kultúra fogalmához kapcsolódó tényezőket sem jól meghatározni, ha pedig ez torz, nem kellően megalapozott és tudományos, akkor a felmérésünk is negatív irányt vehet.” A szociológiai szakirodalom kultúra fogalmát is ismertetik mely szerint a kultúra „legáltalánosabban a társadalom közös értékeinek, normáinak, rítusainak, hőseinek és szimbólumainak rendszerét, a társadalom egyes szegmenseire jellemző hagyományokat, feltevéseket, gondolkodási, viselkedési és problémamegoldási mintákat, preferenciákat, attitűdöket, érzelmeket értik.”<sup>11</sup>

A szerzők jól látják, hogy az irodalomban sokszor „leszűkítik a pénzügyi kultúra fogalmát azon pénzügyi ismeretekre, amelyek a kultúra látható, „felszín feletti” részén he-

<sup>8</sup> JÁSPER FERENC: *Csányi Vilmos: az egyszemélyes közösségek felé tartunk*. 2014. november 02. <https://www.szeretlekmagyarorszag.hu/csanyi-vilmos-az-egyszemelyes-kozossegek-fele-tartunk/> Letöltve: 2018. május 14.

<sup>9</sup> JÁSPER 2014.

<sup>10</sup> KOVÁCS – RÉVÉSZ – ORSZÁG 2016. 441. p.

<sup>11</sup> BÁRCZY JUDIT – ZÉHMÁN ZOLTÁN: *A pénzügyi kultúra és annak anomáliái*. Polgári Szemle. 2015 június 11. <http://polgariszemle.hu/archivum/93-2015-junius-11-evfolyam-1-3-szam/gazdasagpolitika/651-a-penzuegyi-kultura-es-annak-anomaliai> Letöltve: 2018. május 14.

lyezhetők el. Lehetséges, hogy például bizonyos, a pénzügyi stabilitás szempontjából veszélyes, irracionálisnak tűnő pénzügyi kockázatvállalási döntések pusztán ismerethiányból fakadnak.” Ez valóban lehetséges, e döntésekben azonban a kockázattal kapcsolatos pozitív attitűdök és értékek is komoly szerepet játszanak, amelyeket nagyrészt a szocializáció során sajátítunk el.<sup>12</sup>

A fent leírtak ellenére a tanulmányban megjelenik a „fejlett pénzügyi kultúrájú személy fogalma, „aki természetesen a társadalom aktív tagja is egyben – mindig van elképzelése, hogy mennyit költhet egy adott szolgáltatásra vagy termékre. A fejlett pénzügyi kultúrához aktív szervezési készségekre is szükség van azért, hogy az egyén eleget tudjon tenni pénzügyi kötelezettségeinek, és elkerülhesse a pénzügyi problémákat.”<sup>13</sup>

Hornyák a fiatalokkal kapcsolatos kutatások során a család szerepét hangsúlyozza a pénzügyi szocializáció során, de ha a szülők sincsenek ilyen tudás birtokában, nem tudnak mit átadni gyermekeiknek”<sup>14</sup> Az idézetben a szerző a szocializáció fogalmát igen használja, azonban úgy, mintha az csak az explicit tudásra korlátozódna. A szocializáció során erős implicit tanulási folyamatok is zajlanak, azaz attitűdöket, értékeket, sőt alapvető előfeltevéseket (azaz a csoportjuk kultúráját) is átadják a szülők utódaiknak, pl. a takarékossgot, a tartalékok képzésének fontosságát, vagy esetleg a hivalkodó passzív fogyasztási javak megszerzésének elsődrendű fontosságát. A két különböző értékrendű gyermek az iskolában találkozik ugyanazzal a pénzügyi ismeretek tananyagával, de valószínűleg teljesen más viselkedést fognak produkálni ezen ismeretek birtokában, mivel gyökeresen eltérő értékrend szerint szocializálódtak. A takarékosagra és tartalékképzésre szocializált gyermekek jó lehetőséget látnak a tananyagban ilyen irányú céljaik megvalósítására, míg azok, akiknek az értékrendjében a hivalkodó fogyasztás került az első helyre esetleg teljesen más viselkedést fog kiváltani.

Újra látható, hogy a szerzők ugyan idézik a kultúra irodalom fontosabb kategóriáit, megállapításaik során azonban megmaradnak annál az álláspontnál, hogy az explicit tudás a pénzügyi kultúra döntő tényezője. Mindez persze semmit nem von le az explicit tudás értékéből a pénzügyek területén, hallatlanul fontos, minél többet tudunk, annál jobb lehetőségeink vannak elvileg a jó pénzügy helyzet elérésére, azonban azt is fontos látni, hogy e tudás birtokában is hozhatunk nagyon rossz döntéseket bizonyos attitűdjeink, értékeink, alapfeltevéseink hatásának következtében.

A fentieket összegezve a magyar szakirodalomban megjelent tanulmányok a következő csoportba sorolhatók abból a szempontból, hogy mennyire próbálják tisztázni a kultúra eredeti fogalmát:

Nem törekszik fogalmi tisztázásra, szinonimaként használják a pénzügyi kultúra, tudás, műveltség, tájékozottság fogalmakat.

Törekszik a fogalmak tisztázására a hazai és nemzetközi pénzügyi kultúra fogalmak bemutatásával, amelyek azonban eltérnek a kultúra szakirodalomban használatos fogalmaktól.

Ismertetik a kultúra rétegmodelljét, felhívják a figyelmet a kutatások szűk spektrumára, fogalmi tisztázatlanságára, és a rétegmodell alapján tűzik ki a kutatási céljukat.

<sup>12</sup> BÁRCZY – ZÉHMANN 2015.

<sup>13</sup> BÁRCZY – ZÉHMANN 2015.

<sup>14</sup> HORNYÁK ANDREA (2013): *Pénz, pénz, pénz, avagy a fiatalok pénzügy kultúrája. képzés és gyakorlat*. 11. évfolyam, 1–4. szám. [http://epa.oszk.hu/02600/02641/00006/pdf/EPA02641\\_kepzes\\_es\\_gyakorlat\\_2013\\_01-04\\_035-047.pdf](http://epa.oszk.hu/02600/02641/00006/pdf/EPA02641_kepzes_es_gyakorlat_2013_01-04_035-047.pdf) Letöltve: 2018. május 4.

Nem folytatom a vonatkozó irodalom bemutatását, úgy vélem a kiragadott példák jól illusztrálják azt, hogy mind a magyar mind a nemzetközi pénzügyi kultúra szakirodalom hogyan definiálja ezt a fogalmat. A továbbiakban emellett az álláspontom mellett szeretnék érvelni, hogy a pénzügyi kultúra fogalom sajátos használata az angol „financial literacy” szó megtevesztő jellege miatt alakult ki.

### III. A Egy kis kitérő – mi is az a kultúra?

A kultúra mibenléte régóta foglalkoztatja a kutatókat az antropológia, szociológia és pszichológia tudományterületein. A kultúrával kapcsolatos szakirodalom általában felhívja a figyelmet a definíciók sokaságára, s arra, hogy nincs egy fogalom, amiben a szakemberek egyetértenének. „Ismeretes, sőt szinte már legendássá vált *Kroeber és Kluckhohn* könyve, amelyben 165 darab definíciót gyűjtöttek össze, és azóta is sok új született.”<sup>15</sup>

Ezért fordulhat elő, hogy egy szociológus vagy pszichológus és egy gazdasági szakember is beszélhet a kultúra gazdasági aspektusairól, azonban előfordulhat, hogy nem ugyanarról a dologról beszélnek. Úgy vélem, hogy annak tisztázása nélkül, hogy mit értenek kultúrán a különböző tudományterületekhez tartozó felek, nem folytatható érdemi párbeszéd a kultúra területén végzett kutatásokról. Ebben a tanulmányban nem vállalkozom arra, hogy részletesen ismertessem a kultúrával kapcsolatos definíciókat, különböző megközelítéseket és azok csoportosításait. Az utóbbi évtizedek kutatásaiban meghatározó definíciók és modellek egy részét fogom ismertetni, amelyeket az üzleti tudományokban is alkalmaznak, és hasznos lenne, ha a pénzügyi kultúra kutatásokban is megjelenének. E felfogás szerint a kultúra nem az anyagi tárgyakra szól, inkább a felfogások, elképzelések, normák, értékek alkotják a lényegét.

A teljesség igénye nélkül a következő definíciókat tartom témánk szempontjából jelentősnek.

„A kultúra a gondolkodás, az érzések, reakciók adott sémája, amely szimbólumokon keresztül szerezhető meg és adható tovább, létrehozva az emberi csoportok megkülönböztető jellemzőit, beleértve a tárgyakban történő megtestesülést is.”<sup>16</sup>

„Egymással kölcsönhatásban lévő normák, szerepek, hiedelmek rendszere, törvények és értékek, amelyek jelentéssel bíró egységet alkotnak.”<sup>17</sup>

Allport szerint a kultúra kész megoldásokkal látja el az embert. „...ezek nem mindig szabatosak ugyan, de legalább rendelkezésre állnak. A kultúra választ tud adni (még ha

<sup>15</sup> VITÁNYI IVÁN: *Globalizáció és civilizációk. Magyar tudomány.* (6) 2002. [http://www.matud.iif.hu/02\\_jun/vitanyi.html](http://www.matud.iif.hu/02_jun/vitanyi.html) Letöltve: 2018. április 7.

<sup>16</sup> KLUCKHOHN, CLYDE: *Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification.* In: Parsons, T. and Shils, E., (Eds.), *Toward a General Theory of Action*, Harvard University Press, Cambridge, 1951, 388. p. <http://dx.doi.org/10.4159/harvard.9780674863507.c8>

<sup>17</sup> TRIANDIS, HARRY: *A társas viselkedésmintázatok kulturális eltérései.* In: Nguyen Luu L.A. és Fülöp M (szerk.), *Kultúra és pszichológia.* Budapest, Osiris Kiadó, 2003. 67. p.

*elnagyolt választ is) minden fellelhető kérdésre. Nem más, mint előre elkészített tervezet, amely szerint élhetünk.*<sup>18</sup>

Az egyik legkomplexebb kultúra fogalom megalkotója s e terület talán legtöbbször idézett szerzője E. H. Schein, aki a következőképpen határozza meg a kultúrát:

*„Közös alapfeltevések mintázata, amelyet egy adott csoport fedezett fel illetve fejlesztett ki, miközben megtanult megbirkózni a külső alkalmazkodás és a belső integráció problémáival, s amely alapfeltevések elég jól működnek ahhoz, hogy érvényesnek tekintsék őket, s a csoport új tagjainak átadják őket, mint a problémák észlelésének, a róluk való gondolkodásnak és a velük kapcsolatos érzéseknek a helyes módját.”*<sup>19</sup>

A kultúra másik nagy hatású kutatója Geert Hofstede a máig tartó, legnagyobb méretű nemzetközi összehasonlító vizsgálatok létrehozója és irányítója a következőképpen definiálta a kultúrát:

*„...a gondolkodás közösségi programozottsága, amely megkülönbözteti az adott csoporthoz tartozó embereket egymástól. ...a kultúra magában foglalja az értékrendszereket, így az értékek a kultúra építőkövei. A kultúra az emberi közösségek számára azt jelenti, mint az egyének számára az egyéniség, azaz az önmagával való azonosságot határozza meg.”*<sup>20</sup>

DiMaggio 1994-ben leegyszerűsítve úgy fogalmazott, hogy: kultúrának tekinthető minden, amit az emberek gondolnak, tesznek, vagy amivel rendelkeznek, mint a társadalom vagy csoport tagjai.<sup>21</sup>

A fenti kis ízelítőből is látható, hogy a legnevesebb kultúrakutatók is a konszenzus hiánya miatt megalkották a saját definíciójukat. A sokféle koncepciónak és meghatározásnak azonban közös elemei is vannak, és ezek a következők:

A meghatározások fontos eleme, hogy a kultúra tartalmát érték- és eszmerendszerek alkotják, amelyek hatással vannak az emberi viselkedésre. Normákat tartalmaz, hiteket és értékeket, amiben megegyeztek, amelyen a hallgatólagos előírások és tilalmak alapulnak.

A kultúra a közösségben született megegyezéseket reprezentálja, a tagok közös tapasztalatait tartalmazza, a dolgok és tevékenységek közös interpretációját jelenti, mindig valamilyen emberi csoportra vonatkozatható, tehát kultúrája csak közösségeknek lehet, amelyekben lehetséges az érték- és eszmerendszerek kialakulása és átörökítése.

A másik fontos szempont, ami a definíciókban megjelenik a kultúra megkülönböztető s ebből adódó azonosságot meghatározó szerepe. A kulturális tényezők fontos szerepet játszanak a társas befolyásolásban, mivel a közösség tagjai azonosulnak a közösség értékeivel és társadalmi identitásaival.

A közös tapasztalatok és normák nagy szerepet játszanak a szocializációban. A kulturális interpretációkat, szimbólumokat, tárgyakat a különböző generációk átadják egymás-

<sup>18</sup> ALLPORT, W. GORDON: *A személyiség alakulása*. Gondolat könyvkiadó Budapest. 1980. 186. p.

<sup>19</sup> SCHEIN, EDWARD. H. *The role of the founder in the creation of organizational Culture*. In: Peter J. Frost, Larry F. Moore, Meryl Reis Louis, Craig C. Lundberg, Joanne Martin (edited). *Reframing Organizational Culture*. 1991. 247. p.

<sup>20</sup> HOFSTEDE 1991, 25. p.

<sup>21</sup> JÁSPER 2014.

nak. A kulturális erők szociális befolyásoló hatásáról feltételezik, hogy az adott kultúra tagjai számára kényszerű erejű viselkedési, érzelmi és attitűdbeli orientációkat nyújt.

A pénzügyi kultúrával kapcsolatos tanulmányok szempontjából a legfontosabb mondanivalója a fent leírtaknak, hogy a kultúra *csoportszintű jelenség*, és minél közelebb megyünk az adott csoporthoz, annál kevésbé látjuk a kultúrát, és annál inkább az egyént és annak a személyiségét, kompetenciáit.

A szerzők azért, hogy a kultúra definíciók és modellek sokaságába némi átláthatóságot vigyenek, a különböző csoportosításokat hoztak létre, ezek közül *Dobák Miklósét* emeljük ki, aki szerint a kultúraértelmezések alapvetően két csoportba sorolhatók:

Az egyik csoportba tartozó értelmezések szerint a kultúra egy adott időpontban egy meghatározott csoportra vonatkozóan a „nyilvánosan és kollektíven elfogadott jelentések rendszere”, azaz összetevői közé sorolják a szimbólumokat, a nyelvet, az ideológiát, mítoszokat, rituálékat, stb.

A másik csoportba az ennél tágabb értelmezések sorolhatók, amelyek szerint a kultúra „a közösségek életmódja, amely által fennmaradnak és alkalmazkodnak környezetükhöz” Ezek a kultúrát adaptív rendszernek tekintik, feltételezik, hogy a kultúrák a „társadalmilag közvetített magatartási jellemzők rendszerei”<sup>22</sup>.

A kultúra komplex természetét több szerző is rétegmodellben ábrázolta, mi *Denise Rousseau* által kialakított rétegmodellt mutatjuk be az 1. ábrán:

1. ábra

A kultúra réteg modellje<sup>23</sup>

Műtermékek
Viselkedési sémák
Viselkedési normák
Értékek
Alapvető előfeltevések

A szervezeti kultúra szakirodalmában valószínűleg ez a legtöbbször idézett ábra, ennek oka, hogy a kultúrával kapcsolatos kutatási célok kitűzéséhez igen jól használható, hiszen a legalsó, tudattalan szint már csak bonyolult minőségi módszerekkel vizsgálható, .klinikai mélyinterjúkkal és résztvevő megfigyeléssel.

A műtermékek a kultúra anyagi formában megjelenő elemei. A viselkedési sémák a döntések, a koordináció és a kommunikáció során megfigyelhető viselkedések. A normák azok a viselkedési szabványok, amelyek alapján jónak vagy rossznak ítélik meg az adott viselkedést. Az értékek a dolgoknak tulajdonított jelentőség, ami nem mindig tudatos és megfogalmazott, az alapvető előfeltevések pedig a felsőbb rétegek mögött rejlő nagyobb részt tudattalan elképzeléseink az emberi természetről és az élet végső kérdéseiről. Tehát jó vagy rossz kultúra nincs, viszont az adott kultúrában az egyéni viselkedést minősíthetik, és általában minősítik is az adott közösség értékei, normái alapján.

<sup>22</sup> DOBÁK 1996, 21. p.

<sup>23</sup> ROUSSEAU, DENIS. M.: *Assessing organisational culture: The case for multiple methods*. In B. Schneider (ed.), *Organisational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. 45. p.

A különböző szintek vizsgálhatósága és vizsgálati módszerei is eltérők. Míg sok kutatás megelégszik az értékek és normák feltárásával, addig a „scheini” értelemben vett kultúra kutatások célja az adott szervezet kultúrája mögött lévő előfeltevések megfigyelése. Erre Schein kidolgozta a saját módszerét, amely a külső szakértők és az elkötelezett „belső” (az adott szervezet tagjai) közös erőfeszítései révén történt, egyéni és csoportos interjúkkal és dokumentumok, tárgyak vizsgálatával.

Schein kiemelt jelentőséget tulajdonít a kultúra kialakulásában a tanulásnak. A tanulás többféle mechanizmus alapján történhet. Az egyik célja a szorongás, fájdalom elkerülése, illetve csökkentése. Az így szerzett tudáselemek védekező mechanizmusokként működnek, amelyeket azért sajátítottak el, hogy megbirkózzanak a szorongással, a traumákkal. A másik mechanizmus szintén egy tapasztalati tanulási folyamat eredménye, az adott csoport működése során a sikeresnek bizonyult érték- és előfeltevés választások megerősítést nyernek, ezeket megismétlik, ami nem nyert megerősítést, azt elhagyják. A harmadik tanulási mechanizmus a gestalt-pszichológiából ered, amely szerint a tapasztalatok azt mutatják, hogy a teljes fogalmi minták egyszerre és együtt változnak. E minták stabilitásukat abból nyerik, hogy sémák, s amennyiben a kultúrát feltevések mintázatának tekintjük, akkor nem számíthatunk arra, hogy bármely feltevés megváltoztatható anélkül, hogy a mintázat, mint egész, meg ne változna.

Ebben az értelemben tehát minden közösségre, amelynek lehetősége volt az említett közös tanulási folyamatra jellemző egy sajátos kultúra. Feltételezhető, hogy a kultúra erőssége, integráltsága kapcsolatban áll az adott csoport történetével és a közös tanulási folyamat intenzitásával. A kultúra megszűri a csoporttagok számára a környezet információit, mivel a társas tanulási folyamatok eredményeként létrejött kognitív csoporttérképek befolyásolják a környezet észlelését.

Schein szerint a kultúra a maga teljességében a megszokottnál jóval eklektikusabb módszerekkel kutatható, mind az antropológiai, a szociológiai és a szociálpszichológiai módszereket igénybe kell venni. Schein arra is felhívja a figyelmet, hogy kétséges, hogy képesek vagyunk-e gyökereiben megérteni egy másik kultúra szemléletét. Saját kultúránk megértése is intenzív elemzést igényel, habár ezt készen kapjuk, ebben élünk, természetesnek tekintjük. Más kultúrák tanulmányozásának igazi haszna saját kultúránk jobb megértését segíti elő. Ha megismerjük, hogy mások hogyan vélekednek a dolgokról, hogyan hajtanak végre bizonyos folyamatokat, inkább képesek leszünk saját gondolkodási és cselekvési módunk elemzésére, saját értékrendünk, előítéleteink, előfeltevéseink megismerésére.<sup>24</sup>

A következő kérdés, ami felmerül, hogyan és milyen mértékben irányítják, befolyásolják az értékek, attitűdök és hiedelmek az emberi viselkedést, hiszen a kultúra jelentősége legnagyobb részt az értékek és attitűdök viselkedést meghatározó szerepéből következik.

Shalom H. Schwarz érték modellje meggyőző magyarázattal szolgál az értékek és a viselkedés kapcsolatára. Modelljéhez olyan mérőeszközt is kidolgozott, amit számos kutató alkalmazott, a European Social Survey (ESS) adatfelvételeinek is része ez a konstrukció. Schwartz (2011) az értékeket olyan elérendő céloknak tartotta, amelyek irányító elvekként hatnak a cselekvésünkre a következő mechanizmusokon keresztül:

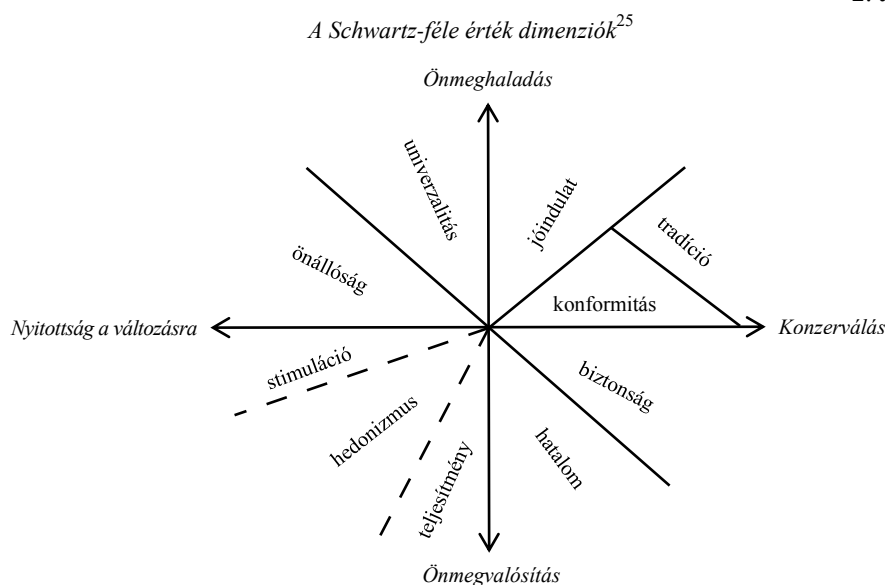
---

<sup>24</sup> SCHEIN 1985.



- Az értékek olyan meggyőződések, amelyek közvetlenül hatnak az érzelmekre.
- Olyan kívánatos célokat fejeznek ki, amelyek motiválnak.
- Az értékek jelentősége túlmutat a konkrét, egyedi helyzeteken.
- Az értékek alapján ítéljük jónak vagy rossznak a dolgokat.
- Fontosságuk alapján sorba rendezhetők.
- A különböző értékek kölcsönhatásban vannak egymással, s attól függően irányítják magatartásunkat, amennyire relevánsak az adott helyzetekben.

2. ábra



Schwartz a kultúrával kapcsolatos gyakori kérdést, hogy milyen kapcsolat van az egyéni és a csoport szint között úgy válaszolta meg, hogy teljesen különbözőnek tartja e két vizsgálati szintet, és két modellt, valamint mindkettőhöz mérőeszközt fejlesztett ki. Schwartz az értékek egyetemes jellemzőiként három területet emel ki: 1. Biológiai szükségletek 2. Interperszonális koordinációt szolgáló interakciós kívánalmak, 3. A csoport boldogulását szolgáló társadalmi elvárások. Schwartz 10 univerzális értéket ír le a hozzájuk tartozó motivációkkal együtt, melyek a következők: önállóság, stimuláció, hedonizmus, teljesítmény, hatalom, biztonság, konformitás, tradíció, jóindulat, univerzalizmus (Schwartz 2011). Véleménye szerint bizonyos értékek összeférnek, mások konfliktusban vannak. A hedonizmus a jóindulattal nem fér össze, a teljesítménnyel viszont igen.

A hedonizmus, a biztonság, a teljesítmény és az önállóság az egyén kapcsolatát az értékminőségeket adó környezetével a belső egyensúlya szempontjából határozza meg,

<sup>25</sup> SCHWARTZ, SHALOM. H.: *Values: cultural and individual*. In: van de Vijver, F. J. R. – Chasiotis, A. – Breugelmans S. M. (eds.): *Fundamental Question in Cross – Cultural Psychology*. Cambridge University Press, Cambridge, 2011. 466. p.

a jóindulat, a konformitás, a hatalom és az univerzalizmus a külső egyensúly szempontjából. Ezek a társadalmi alkalmazkodás kifejezői, azaz az önkorlátozás motívumai. Schwartz szerint az érték, mint cél nem közvetlenül, mint kívánatos végállapot vezérli a viselkedést, hanem a vele kapcsolatban lévő motivációs terület hat abban a folyamatban, amely a környezettel való állandó információszerzés révén „ritualizálódik” és a korábbi struktúrával való kölcsönhatásban jut el a végállapotig.<sup>26</sup>

Értékviszonyokkal tehát az emberi csoportok mindegyikében számolni kell. A közösségekben a kapcsolatok is értékvezéreltek, gyakran nem racionális választások jellemzik őket. Az értékek átadásának módja is más, mint a racionális megismerés eredményeinek átadási módja. Nincs intézményesített formája, léteznek rejtettebb vagy nyíltabb értékközvetítő csatornák, szokások, szerepek, sztereotípiák, azaz az értékek közvetítése a kultúrán keresztül történik.

Az attitűdök és a viselkedés kapcsolatát sem kérdőjelezi meg a szakirodalom. „Széleskörűen feltételezik, hogy az attitűdök fontos meghatározói a nyílt viselkedésnek, következképpen az attitűdök terén előidézett minden változás tekintélyes hatással lesz az azt követő viselkedésre.”<sup>27</sup>

Röviden szeretnénk néhány fontos álláspontot ismertetni az attitűdökkel kapcsolatban, mivel a viselkedés megértése és befolyásolása szempontjából a szakirodalom nagy jelentőséget tulajdonít ennek a tényezőnek. A beállítódás fogalmát először Thomas és *Znanięcki* használja 1918-ban, ezután az attitűdkutatások mennyisége és szakirodalma rövid idő alatt hatalmasra duzzadt, sokan a pszichológia egyik legfontosabb szintetizáló kategóriájának tartják. *Bogardus* meghatározása szerint az attitűd „egy cselekvés-tendencia környezeti faktorok mellett, vagy ellen, amelyek ezáltal pozitív vagy negatív értékűekké válnak.” Bővebb és összefoglalóbb jellegű *Allport* definíciója, mely szerint az attitűd „a készenlétnak a tapasztalat útján szerveződött mentális és neurális állapota, amely irányító vagy dinamikus befolyást gyakorol mindazon tárgyak és szituációk felé adott válaszokra, amelyekkel kapcsolatba kerül”.<sup>28</sup>

Az attitűdök fogalmát és jelentőségét *Engländer-Harsányi-Kovács* a következőképpen határozta meg: „[...] a cselekvést előkészítő folyamat során különös jelentősége van a helyzetmegítélésnek, amely – tisztán logikai követelmények alapján – mindenkor az adott környezeti viszonyok részletes, mélyreható analízisét tenné szükségessé. Ez viszont a valóságban természetesen kivitelezhetetlen. Azoknak az eseteknek egy nagy részében, ahol a cselekvést valamiféle döntés előzi meg, kikerülhetetlenül létrejönnek döntési sztereotípeket eredményező sémák. Ezek a sémák a különböző előadódható helyzetekkel szemben eleve meghatározott tendenciákat foglalnak magukba, vagyis már a cselekvést előidéző külső helyzet kialakulása előtt is készen álló idegrendszeri, pszichikus sablonokat képeznek. Ezek a sablonok a tapasztalatok felhasználódása során jöttek létre, és a megválaszolásra váró környezeti tényezőkről való, meglehetősen stabil megítéléseket (pozitívak, negatívak; hasznosak, értelmesekek; keresendők, elkerülendők stb.) tartalmazzák. A döntési sztereotípeknak ezt a predispozícióját nevezzük attitűdnek.”<sup>29</sup> Az attitűdöket elsősorban a

<sup>26</sup> SCHWARTZ 2011, 466. p.

<sup>27</sup> BANDURA, ALBERT: (1979) *Principles of behavior modifications*. Holt Rinehard and Winston, New York, 331. p.

<sup>28</sup> ALLPORT 1997.

<sup>29</sup> ENGLÄNDER TIBOR – HARSÁNYI ISTVÁN – KOVÁCS ZOLTÁN: *Vezetői alkalmasság, vezetési készség*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1974. 112. p.

szociális környezet, a csoport alakítja ki és cselekvéseinket, állásfoglalásainkat automatikusan irányítják.

Az attitűdök szoros kapcsolatban állnak az értékekkel. Bizonyos attitűdöknek az funkciója, hogy kifejezzék az egyén centrális értékeit és ezáltal azt a személyiségtípust, amelynek véli magát. Valaki tarthatja magát takarékosnak, hosszú távon gondolkodónak vagy nagyvonalúnak és a „mának elő”-nek, és olyan attitűdjei lesznek, melyek központi értékeinek megfelelő mutatói. Ezekben az esetekben az egyén számára a jutalom nem annyira a társadalmi elismerés vagy a pénzjutalom, hanem inkább azonosságának megzilárdítása és a saját magáról alkotott vélemény megerősítése.

Az attitűdkiváltás tényezői az egyénben valamilyen szükséglet okozta izgalomtól vagy a környezet valamilyen releváns ismeretétől függenek. Az attitűdváltozás meghatározó feltétele az, hogy a régi attitűdök kifejezése már nem nyújt kielégülést a megfelelő szükségleti állapot számára. Egy régi attitűd újjal való helyettesítése tanulási folyamat.

*Az attitűdváltozás generalizációs hatását a következő tényezők korlátozzák:*

Az attitűdök és az értékek sok dimenzió mentén szerveződnek, így a változások az attitűdök jelentősebb módosítása nélkül is megtörténhetnek.

Az attitűdök generalizációja inkább az individuális pszichológiai alakzatok mentén megy végbe.

Korlátozó tényezőként hathat az is, ha a társadalmi környezetben nincsenek meg a változást támogató rendszeres erők. A pénzügyi ismeretek órán tanult tananyag a takarékoság és a befektetések hasznosságáról nem fognak a tanulók viselkedésében egyhamar megjelenni, amennyiben az osztályban a legújabb iPhone birtoklása áll az értékrend csúcán.

Festinger<sup>30</sup> feltételezi az attitűdök és a viselkedés összhangját, azaz az attitűddel ellentétes viselkedés – disszonancia – egy pszichológiailag kényelmetlen állapotot hoz létre, ennek következtében megjelenik a törekvés a mérséklésére. Bizonyos kísérletek eredményei szerint minél nagyobb a nyomás, hogy az attitűdökkel ellentétesen viselkedjünk, annál kevésbé változik az attitűd.

Minden említett elméletben és kutatásban megjelenik az attitűdök és a viselkedés közötti kapcsolat kétségtelen ténye, amelynek konkrét működését, együtt járását mégsem sikerült empirikusan megragadni, leírni, bizonyítani, mivel az emberi személyiség és viselkedés ennél jóval bonyolultabbnak bizonyult.

Mindezek alapján joggal feltételezhető, hogy a kultúra, amelynek legfontosabb tartalmi elemei az értékek és az attitűdök, felfogható egy olyan koordinációs mechanizmusként, amely a tudati szférában hat, és egy adott csoport tagjainak ítéleteit, hiedelmeit, valóság-értelmezéseit bizonyos mértékig összhangba hozza. Ebből következik egy másik feltételezés: *azok az értékek és attitűdök, amelyek egy csoportban társas normákként megjelennek a motiválásnak nagy hatású eszközeit jelenthetik. E motivátorok működésbe hozásához nem elegendő az egyéni tudáselemek fejlesztése, az adott közösség értékei és attitűdjei terén kell változásokat létrehozni.*

<sup>30</sup> FESTINGER, LEON: *A kognitív disszonancia elmélete*. Osiris Kiadó. Budapest, 2000.

#### IV. A kompetencia fogalomról dióhéjban

A bemutatott pénzügyi kultúra definíciók alapján úgy véljük, hogy a kompetencia szemléletű megközelítés vizsgált témakörünkhöz jól illik. A kompetencia fogalma ugyanis a komplex értelmi – érzelmi – akarati sajátosságokat, valamint a szociális intelligenciát is magában foglalja, s a szakirodalom szerint ettől várhatjuk azt, hogy az ember képes felügyelet hiányában is – „csupán” belső feltételrendszere által vezérelten – végrehajtani azokat a tevékenységeket, melyekkel minden érdekelt elégedett lesz.<sup>31</sup>

A kompetencia fogalom definíciójáról komplexitásánál fogva nem született konszenzus. Az egyik jelentős és általánosan elterjedt felfogás szerint „(...) a kompetenciát a személy olyan alapvető, a személyiség mély és tartós részének tartják, amely helyzettől függetlenül valószínűsíti a viselkedést. Munkahelyi kontextusban ez azt jelenti, hogy a kompetens személyiségvonással rendelkező dolgozótól általában kiváló teljesítményt várhatunk el.”<sup>32</sup>

Számos szerző szerint a kompetencia minden szinten cselekvési és problémamegoldó képességként, illetve ennek közvetlen előfeltételeként értelmezhető. „A kompetencia egy cselekvésorientált konstrukció, amely valamilyen problémaszituáció sikeres kezelésében csapódik le”<sup>33</sup> Az említett cselekvőképesség az adott szituáción túlmutat, ez nem jelent teljes kontextus függetlenséget, de az egyének szintjén a kompetencia pl. nem csak a kvalifikáltságot jelenti, hanem olyan önirányítási képességet, amely alapján az egyén az új kihívások esetén képes a megfelelő cselekvési alternatívákat kifejleszteni.<sup>34</sup>

A cselekvésünket sok személyes tulajdonság képes befolyásolni. Ezek közül a leglényesebb kategóriák, melyeket a szakirodalom a kompetenciák alapjának tart, a következők:

- Ismeretek (mindaz a tudás, amit a személy potenciálisan képes alkalmazni).
- Készségek, jártasságok (bizonyos összetett fizikai vagy mentális feladatok végrehajtásában megszerzett gyakorlat).
- Szociális értékek, szerepek (mit tart fontosnak, követendőnek a személy).
- Én-kép (az, hogy a személy milyennek látja magát).
- onások (viszonylag tartós fizikai, kognitív, és pszichoszociális jellemzők).
- Motivációk (ezek irányítják, alakítják a viselkedést bizonyos magatartások, célok elérése vagy elkerülése érdekében).<sup>35</sup>

A kompetenciafejlesztés tartalmi dimenzióit a szakirodalomban a következő főbb csoportokba szokták sorolni:

- *Szakmai kompetencia*: ismeretek, jártasságok, készségek (pl. specifikus elméleti és gyakorlati tudás, számítógépes ismeretek, manuális készségek,).

<sup>31</sup> HENCZI LAJOS: *Vállalati elvárások a szakképzésben*. Szakképzési Szemle XXII. Évfolyam 2006/2

<sup>32</sup> JUHÁSZ MÁRTA: *A „Soft skillek” szerepe a munkahelyi viselkedésben*. <http://www.erg.bme.hu/juhaszm/download/download.php?doc=13> letöltve: 2010. 09. 12. (Juhász, 2009)

<sup>33</sup> SCHREYÖG, GEORG-KLIESCH, MARTINA: *Rahmenbedingung für die Entwicklung organisationalen Kompetenz*. Freie Universität Berlin, 2003.

<sup>34</sup> WILKENS, ÚTA: *Von der individuellen zur kollektiven Kompetenz?* Herbstworkshop der Kommission Personal. 24/25. September 2004. Konstanz.

<sup>35</sup> SIMON PÉTER: *Formálisan és informálisan szerzett kompetenciák. „A Magyar gazdaság személyi tényezőinek minőségi reprodukciója”* kutatás. Budapest. 2006.

- *Módszertani kompetencia*: a helyzeteket, problémákat átfogóan kezelni tudó, rugalmasan alkalmazható technikák, eljárások ismerete és alkalmazása (pl. a feladatok strukturálásához- és megoldásához vagy a döntéshozatalhoz).
- *Társas (szociális) kompetencia*: kommunikációs és kooperációs magatartásmódok alkalmazása a célok és tervek sikeres megvalósítása érdekében (pl. empátia, kompromisszum-keresés, konfliktuskezelés, segítőkészség, együttműködés).
- *Személyi (önismereti és önszabályzó) kompetencia*: az egyéni teljesítőkészséget meghatározó személyiségvonások (pl. olyan viselkedés és akaratmegnyilvánulások, mint kitartás, kezdeményezés, tanulóképesség, teljesítménymotiváció, felelősség-vállalás, az igény szint adekvát alakítása, a saját és mások képességeinek és cselekvéseinek reális értékelése, önkontroll).<sup>36</sup>

E csoportosítás negyedik tényezőjét a szakirodalomban igen fontosnak, azonban a legnehezebbnek, illetve a legkevésbé változtathatónak tartják, mert személyiségvonásokról, motivációkról, önkontrollról van szó és e területek a pszichológia tudományához tartoznak. Véleményünk szerint azonban a *Bandura* által leírt kompetencia elvárás hasznos támpontokkal szolgálhat e tényezőcsoportról, valamint fejlesztésük kereteiről. *Bandura* szociális – kognitív elméletében<sup>37</sup> az egyén kompetencia elvárásai központi helyet foglalnak el, amelyek az egyénnek azt a meggyőződését jelentik, hogy képes bizonyos magatartásváltozás véghezvitelére, pl. a felmerülő kihívások kezelésére. Ebben az elméletben a cselekvés alapját az egyéni elvárások adják. Az egyén rendelkezik valamilyen cselekvés – eredmény elvárással, és a tényleges cselekvést illetően valamilyen önhatékonyasági elvárással, amely a cselekvési képességein alapul. Az ember csak akkor tesz erőfeszítéseket, ha úgy látja magát, mint aki képes az adott cselekvésre, és arra, hogy azt a felmerülő akadályok ellenére véghez vigye.<sup>38</sup> A kompetens önvezérlés kulcsa az említett optimista meggyőződés saját magáról. A szociális-kognitív elmélet szerint ez azonban kapcsolatban áll az egyén kognitív előfeltevéseivel és szociális feltételeivel.

Kísérleti úton is bizonyítást nyert, hogy az önhatékonyasági elvárások átvihetők a különböző tanulási és cselekvési helyzetekre, ami arra utal, hogy nem csak helyzet specifikus önhatékonyasági elvárások léteznek, hanem stabil személyiség diszpozíciónak tekinthetők. *Bandura* számos kísérlettel empirikusan is bizonyította, hogy az önhatékonyasági elvárások fejleszthetők, ennek fő tényezői a következők:

- *Sikeres cselekvés* – megküzdési tapasztalatok: A kihívásokkal való megbirkózás során elért sikerek, pozitív tapasztalatok növelik az észlelt önhatékonyaságot, a kudarcok ugyanakkor csökkentik.

<sup>36</sup> SIMON 2006.

<sup>37</sup> A kognitív-szociális tanuláselméletek szerint az emberek viselkedését a cselekvések lehetséges következményéről való tudásuk határozza meg, ebből következően nagyobb figyelmet fordít a helyzetek személyes észlelésére (a személyek kognitív reprezentációira), mint objektív meghatározottságára. Egyik legnagyobb hatású képviselőjük *Albert Bandura* (1977) az önhatékonyasági elvárás fogalmának kialakításával fejlesztette tovább a tanuláselméleteket, modellje rövid idő alatt igen népszerű lett, és több jelentős kutatás kiindulópontjává vált. A kognitív- szociális elméletek az ön-koncepcióba ágyazott, a saját cselekvési kompetenciákkal, s az ezek következményeivel kapcsolatos várakozásokkal foglalkoznak.

<sup>38</sup> BANDURA 1997.

- *Behelyettesítő tapasztalatok*: amennyiben hiányoznak valamely területen a saját tapasztalatok, az önhatékonyság észlelésére a referencia csoport vagy valamely fontos személy modell – viselkedése is pozitív hatással lehet.
- *Verbális információközlés*: ha az egyén a saját viselkedését nehezen méri fel, úgy a visszacsatolás erősítheti észlelt önhatékonyságát.
- *Pszichológiai és érzelmi állapotok*: a hangulatok és érzelmek szoros kölcsönhatásban állnak észlelt önhatékonysággal. Stressz és rossz hangulat esetén az észlelt önhatékonyság alacsonyabb, pozitív érzések viszont növelik ennek szintjét.<sup>39</sup>

Összegezve az eddig leírtakat, amikor a fejlett és kevésbé fejlett, vagy magas és alacsony kultúráról írnak a szerzők, az a kultúra kutatások jelenlegi nézőpontjaival, modelljeivel nem egyeztethető össze. Ha azonban kompetenciáról van szó, ott értelmet nyernek ezek a megkülönböztetések, hiszen a kompetencia szó a kiváló teljesítményhez kötődik. Tehát lehetünk többé vagy kevésbé kompetensek az adott területen. És ez a kompetencia képzésekkel fejleszthető, ha csak a Bandura modellt nézzük, máris tág tere nyílik a kompetenciafejlesztésnek az oktatás minden szintjén. A kompetencia különböző szintjei különböző pedagógia módszerekkel fejleszthetők, tehát érdemes kutatni, a kutatási eredményeket ismertetni és azok alapján képzéseket kidolgozni a pénzügyi kompetencia fejlesztésére, ami előbb-utóbb az adott közösség pénzügyi kultúrájára is hatással lesz, és változásokat indukálhat abban.

#### *VI. Összegzés: Pénzügyi kultúra – téves fordítás?*

A fenti három fejezetben leírtakat összevetve véleményem szerint a vonatkozó irodalomban leírt, az egyénhez köthető pénzügyi kultúra fogalom a pénzügyi kompetencia fogalmát írja le. Bizonyára nehéz más tudományokból származó fogalmak pontos alkalmazása a saját tudományterületünkön, azonban úgy vélem, hogy a tudományos igényű munkákban elengedhetetlen a fogalmi tisztázás, és ha más tudományból származó fogalmat használunk, akkor fontos a fogalom hétköznapi értelmezésénél mélyebbre ásni, és annak a tudománynak a koncepcióját megismerni, ahol az adott fogalmat már kidolgozták, és kutatták.

*Ország* lábjegyzetben említi, hogy a „financial literacy”-t leggyakrabban pénzügyi kultúrának fordítják, és a pénzügyi műveltséget ezzel szinonimaként használja dolgozatában.<sup>40</sup> Az angol literacy szó közismerten írni – olvasni tudást jelent, azonban ha valamilyen speciális területre vonatkoztatják, akkor más jelentést nyer, és ennek számos nyelvben nincs megfelelője. „Miközben mindezen szakterületeken fontos szerepet játszik a szövegen – gyakran szakmai szövegen – keresztül közölt információ felhasználása, a „literacy” szó itt nem írni-olvasni tudást jelent, hanem egy kompetenciát – az adott területen való hozzáértő fellépésre való képességet.<sup>41</sup> Valószínűleg ezért lenne pontos-

<sup>39</sup> BANDURA 1997.

<sup>40</sup> ORSZÁG 2017

<sup>41</sup> BAJKA GYÖRGY: *Mi az írni – olvasni tudás? European Comission EPALE Discussion: Adult literacy – what skills do adults need and what makes for an effective policy?* <https://ec.europa.eu/epale/hu/node/39010>

sabb az e tanulmányban pénzügyi kultúra definíciók esetén a pénzügyi kompetencia fogalom, ami nem kevésbé komplex és vitatott, mint a kultúra fogalom. A pénzügyi kultúra kifejezés azonban annyira elterjedt mára a szakirodalomban, hogy azon nehéz lenne változtatni, azonban úgy vélem, hogy a tudományos kutatásokban egy kis kitérőt megérdemelne az, hogy hogyan is lett a „financial literacy”-ből pénzügyi kompetencia helyett pénzügyi kultúra.

Nevezhetjük a pénzügyi kompetenciát, tudást, literacyt, stb. kultúrának, de legalább lábjegyzetben ki kellene térni arra, hogy ez a pénzügyi berkekben használatos fogalom eltér az eredeti, más tudományterületeken kidolgozott kultúra fogalomtól, jelentéstől, és jó lenne ennek az eltérésnek az okát, célszerűségét és hasznosságát is megindokolni.

### Felhasznált irodalom

ALLPORT, W. GORDON: *A személyiség alakulása*. Gondolat könyvkiadó Budapest. 1980. 186. p.

BAJKA GYÖRGYI: *Mi az írni – olvasni tudás? European Comission EPAL Discussion: Adult literacy – what skills do adults need and what makes for an effective policy?* <https://ec.europa.eu/epale/hu/node/39010> Letöltve: 2018. május 12.

BANDURA, ALBERT: (1979) *Principles of behavior modifications*. Holt Rinehard and Winston, New York, 331. p.

BANDURA, ALBERT: *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York, 1997.

BÁRCZY JUDIT – ZÉHMANN ZOLTÁN: A pénzügyi kultúra és annak anomáliái. *Polgári Szemle*. 2015. Június 11. <http://polgariszemle.hu/archivum/93-2015-junius-11-evfolyam-1-3-szam/gazdasagpolitika/651-a-penzuegyi-kultura-es-annak-anomaliai> Letöltve: 2018. május 14.

ENGLÄNDER TIBOR-HARSÁNYI ISTVÁN-KOVÁCS ZOLTÁN: *Vezetői alkalmasság, vezetési készség*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 1974. 112. p.

FESTINGER, LEON: *A kognitív disszonancia elmélete*. Osiris Kiadó. Budapest, 2000.

HEFFERMAN, MARGARET: *Mérhetetlenül – Apró tettek, nagy eredmények*. HVG Kiadó. Budapest, 2015.

HENCZI LAJOS: *Vállalati elvárások a szakképzésben*. Szakképzési Szemle XXII. Évfolyam 2006/2.

HOFSTEDE, GEERT: *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill. 1991.

HORNYÁK ANDREA. (2013) *Pénz, pénz, pénz, avagy a fiatalok pénzügy kultúrája*. képzés és gyakorlat, 11 évf. 1–4. szám.

JÁSPER FERENC: *Csányi Vilmos: az egyszemélyes közösségek felé tartunk*. 2014. november 02. <https://www.szeretlekmagyarorszag.hu/csanyi-vilmos-az-egyszemelyes-kozossegek-fele-tartunk/> Letöltve: 2018. május 14.

JUHÁSZ MÁRTA: *A „Soft skillek” szerepe a munkahelyi viselkedésben*. <http://www.erg.bme.hu/juhaszm/download/download.php?doc=13> letöltve: 2010. 09. 12.

KLUCKHOHN, CLYDE: *Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification*. In: Parsons, T. and Shils, E., (Eds.), *Toward a General Theory of Action*, Harvard University Press, Cambridge, 1951. 388. p. <http://dx.doi.org/10.4159/harvard.9780674863507.c8>

- KOVÁCS ILONA É. – MÉSZÁROS ARANKA: *Pénzügyi kultúra vizsgálata középiskolás tanulók körében*. In: Torgyik Judit (szerk.) Százarcú pedagógia. Komarno. International Research Institute. 2015.
- ORSZÁG GÁBORNÉ: *A hazai középiskolások pénzügyi kultúrájának vizsgálata*. Doktori értekezés. Szeged, 2017. 19. p.
- PETERS, THOMAS, J. – WATERMAN, ROBERT, H.: *A siker nyomában*. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1986.
- ROUSSEAU, DENIS. M.: *Assessing organisational culture: The case for multiple methods*. In B. Schneider (ed.), *Organisational Climate and Culture*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. 45. p.
- SCHEIN, EDGAR, H.: *Organisational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco – Washington – London, 1985.
- SCHEIN, EDWARD. H. *The role of the founder in the creation of organizational Culture*. In: in: Peter J. Frost, Larry F. Moore, Meryl Reis Louis, Craig C. Lundberg, Joanne Martin (edited). *Reframing Organizational Culture*. 1991. 247. p.
- SCHREYÖG, GEORG – KLIESCH, MARTINA: *Rahmenbedingung für die Entwicklung organisationalen Kompetenz*. Freie Universität Berlin, 2003.
- SCHWARTZ, SHALOM. H.: Values: cultural and individual. In: van de Vijver, F. J. R. – Chasiotis, A. – Breugelmans S. M. (eds.): *Fundamental Question in Cross – Cultural Psychology*. Cambridge University Press, Cambridge, 2011. 466. p.
- SIMON PÉTER: *Formálisan és informálisan szerzett kompetenciák. „A Magyar gazdaság személyi tényezőinek minőségi reprodukciója”* kutatás. Budapest. 2006.
- TRIANDIS, HARRY: *A társas viselkedésmintázatok kulturális eltérései*. In: Nguyen Luu L.A. és Fülöp M (szerk.), *Kultúra és pszichológia*. Budapest, Osiris Kiadó, 2003. 67. p.
- VITÁNYI IVÁN: *Globalizáció és civilizációk*. Magyar tudomány. (6) 2002.
- WILKENS, UTA: *Von der individuellen zur kollektiven Kompetenz?* Herbstworkshop der Kommission- Personal. 24/25. September 2004. Konstanz.