

Együtt könnyebb – hálózatosodási szándék vizsgálata a mezőgazdasági kkv-k körében

Szűcs Diána

Doktorjelölt, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
szucsdiانا@gmail.com

Prof. Dr. habil. Lazányi Kornélia

Egyetemi tanár, Óbudai Egyetem,
lazanyi.kornelia@nik.uni-obuda.hu

Absztrakt: mezőgazdaság néhány éve, a globalizációs folyamatoknak köszönhetően, kihívás előtt áll. A technológiák adta lehetőségek kihasználásához rendkívül fontos lenne jól működő szervezet(ek)ben együttműködni, a szükséges ismeretekkel is rendelkezni, amelyet a fiatal generáció könnyedén el tud sajátítani. A szaktudás azonban nem elegendő, az idősebb gazdálkodók tapasztalatai is nélkülözhetetlen. A generációváltás várat magára, a különböző életkorú gazdálkodók elbeszélnek egymás mellett, ugyanakkor tanulmányok az oktatás problémáját is sürgetik. A kutatásomhoz egy nagymintás kérdőívet alkalmaztam, amelynek eredményeit az SPSS statisztikai rendszer segítségével elemeztem. Jelen kutatásom célja az volt, hogy bemutassam, mind a generációk, mind az eltérő képességgel rendelkező gazdálkodók elvárásai különböznek egy leendő, jól működő termelői együttműködéssel kapcsolatban.

Kulcsszavak: hálózatosodás, mezőgazdasági kkv-k, csatlakozási szándék

1 Szakirodalmi áttekintés

Európában a cégek 55-90%-át képviselik családi vállalkozások, míg Magyarországon a KKV szektor közel 58%-át, ami magas aránynak tekinthető. A családi tulajdonú vállalkozások meghatározó mértékben járulnak hozzá a gazdasági működéshez és elősegítik a gazdaság stabilitását (Tobak, et al., 2018).

A magyar családi vállalkozások jellemzően a munkaintenzív ágazatokban tevékenykednek, közel kétharmaduk a mezőgazdaságban, kereskedelemben vagy a vendéglátás területén működik. A mezőgazdaságban tapasztalható magas arányuk azzal magyarázható, hogy a mezőgazdasági termeléssel foglalkozók

nagyobb eséllyel tudták átadni a következő nemzedéknek a hagyományokat (Csákné, 2013).

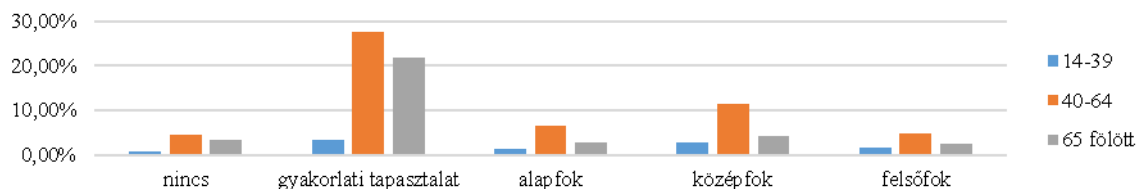
Hatalmas nyomás nehezedik a mezőgazdasági vállalkozásokra, ugyanis folyamatosan növekedő termelést várnak a globalizációs és népességnövekedési folyamatok miatt. A hatékonyság együttműködéssel, modern gazdálkodással és fenntartható termeléssel érhető el (Szűcs, 2018).

A mezőgazdaságban megjelenő gazdálkodói szerveződések pozitív költségcsökkentési és jövedelmezőségre vonatkozó hatásaival mind európai (Dedehayir, et al., 2016); (Ginkel, 2018); (Muriqi, et al., 2019), mind amerikai (Park & Kim, 2018), mind hazai (Takácsné György & Benedek, 2016); (Naárné, et al., 2014) kutatók sokat foglalkoztak.

Korábbi kutatásunkban (Szűcs & Nagy, 2019) már foglalkoztunk a magyar mezőgazdaság gépesítettségével, amelyben megállapítottuk, hogy a precíziós mezőgazdaság adta lehetőségek kiaknázásához, így a hatékony termelés megvalósulásához, nagy szükség lenne a gazdálkodók szemléletváltására. A hazai mezőgazdaságra jellemző méretbeli hiányosságok szintén kiküszöbölhetők lennének a közös géphasználat segítségével, ami hozzájárulhatna a modern, nagy teljesítményű gépek használatához.

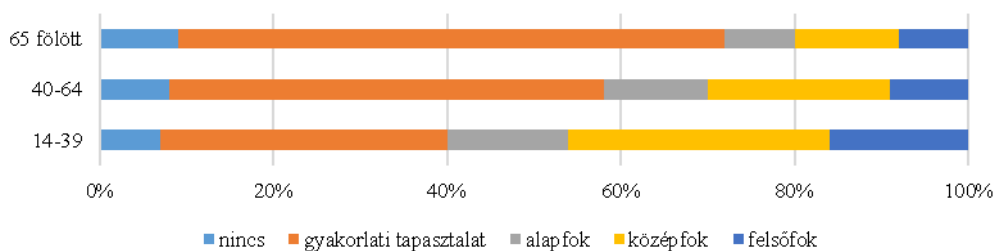
Az eredményes szervezeti működéshez szükséges innováció szinte minden esetben a szervezeti tagok közötti közös gondolkodás és kooperáció, vagyis együtt alkotás során jön létre. Tudáshálózatnak a hálózati szereplők olyan kapcsolódási rendszerét nevezik, amelynek elsődleges célja a szereplők által birtokolt tudás megosztása és ezen keresztül új tudás létrehozása (Baksa & Báder, 2020). A célszerűen működő személyközi tudásmegosztás biztosítja, hogy a szervezetekben jelenlévő sokféle tudás a megfelelő helyen és a megfelelő időben rendelkezésre álljon (Ergün & Avcı, 2018); (Park & Kim, 2018) – elsősorban azon tudáselemek esetében, amelyek jellegükből adódóan kevésbé kodifikálhatók.

A gazdaságszerkezeti összeírások kérdőívében nagy súllyal szerepeltek a mezőgazdasági munkaerőre vonatkozó kérdések, hiszen nagyon fontos, hogy kik, milyen végzettséggel és milyen jövőbeni tervekkel irányítják a gazdaságokat (KSH, 2021). 2020-ban a gazdaságirányítók fele gyakorlati tapasztalatok alapján gazdálkodó 40 éves vagy annál idősebb volt (4. ábra).



4. ábra: A gazdasági irányítók kor szerinti megoszlása a 2020. évi agrárcenzus adatai alapján
 Forrás: (KSH, 2021), saját szerkesztés

A KSH adatai szerint, a fiatalabb gazdaságirányítók nagyobb arányban rendelkeznek valamilyen szakirányú képzettséggel, mint az idősebb gazdálkodók



(5. ábra).

5. ábra: A gazdaságirányító korcsoportok képzettségi szintjének megoszlása a 2020. évi agrárcenzus adatai alapján
 Forrás: (KSH, 2021), saját szerkesztés

Számos nemzetközi szakirodalom foglalkozik a gyakorlati oktatás jelentőségéről, illetve fontosnak tartják, hogy a gazdák vállalkozói ismertekkel legyenek felvértezve (Sherrard & Alvarado, 2017); (Tauschitz, 2017). Külföldi publikációk is beszámolnak arról, hogy az agrárokztatás túlságosan elméleti, műszaki és tudományos szempontokra összpontosít. Azért is tartják különösen fontosnak az ismeretek elsajátítását, mert a hatékony termeléshez feltétlenül szükséges (Jordaan & Taylor, 2014); (Mabaya, et al., 2014); (Sherrard, 2014).

A tapasztalat-megosztás azért is elengedhetetlen feltétele a mezőgazdasági vállalatok hatékony működésének, mert ma már nem elég az elődök agrártapasztalatait átvenni (Varga, et al., 2017). Szükség van műszaki-informatikai tudásra - nevezük azt intelligens gazdálkodásnak (Wolfert, et al., 2017); (Blok & Gremmen, 2018), precíziós (Eastwood, et al., 2017), vagy digitális mezőgazdaságnak (Shepherd, et al., 2018); (Bögel, 2018), vagy akár mezőgazdaság 4.0.-nak (Rose & Chilvers, 2018); (Egri, 2019).

Az agrárgazdaságok túlélését nem csupán a gazdák alacsony szakirányú képzettsége nehezíti, de az is, hogy egyre inkább előregszik az a réteg, amely még a szüleitől, testközelből tanulta a gazdálkodást. A fiatalok számára már nem, illetve csak ritkán jelenik meg életpálya modellként a mezőgazdasági munka, így kevesen vannak, akik a szüleik gazdaságában tanulnak gazdálkodni, majd folytatják a hagyományokat. Egyre több az olyan gazdálkodó, aki iskolapadban szerzett tudását akarja a gyakorlatban kipróbálni.

Hazánkban egyre gyakrabban merül fel a mezőgazdasági tevékenységet folytató gazdálkodók és az ágazatban működő gazdasági társaságok élén állók előregedése, a nyugdíjba vonuló gazdák, cégvezetők helyét csak ritkán veszik át a fiatalok, amihez nem segít a mezőgazdasági ágazat társadalmi elfogadottsága sem (Ember & Mihálovits, 2007); (Privóczki, et al., 2017). A hazai családi vállalkozások kétharmada nem foglalkozik az utódlás gondolatával (Bogáth, 2016); (Noszkay, 2017); (Krankovits, et al., 2020), pedig az utódlás kérdése az egyik legnehezebb feladat, ami bekövetkezik (Bracci & Vagnoni, 2011).

Az idősebb gazdálkodók még nem az oktatási rendszerben sajátították el az ismereteket, munkába való bevonással tanították az idősebbek a fiatalokat, szüleik, nagyszüleik mellett felnövekedve tanultak bele a gazdálkodásba (Varga, et al., 2017). Az elméleti tudással rendelkező friss gazdák, és a gyakorlati tapasztalattal rendelkezők együttműködését az is akadályozza, hogy a különböző generációkhoz tartozó gazdák nehezen értik meg egymást (Lazányi, 2015).

Számos fogyasztói magatartásra és munkaerőpiacra irányuló kutatás vizsgálta a generációk eltérő hozzáállását (Tari, 2010); (Tari, 2011); (Bessenyei, 2016), amely arra sarkalt, hogy kutatásom során a gazdálkodók generációs különbségeiből adódó eltérő attitűdjeire is kitérjek. A munkaerőpiacon jelenlévő négy generáció (Baby Boom, X, Y és Z generáció) illetve a hamarosan megjelenő Alfa generáció eltérő attitűdjei megnehezíti a generációváltást a mezőgazdaságban (Meretei, 2017).

A legidősebb generáció (1944-1964) nagyobb hányada már nyugdíjba vonult, a kisebb hányada pedig hamarosan fog. Ez a generáció nem akar megöregedni, aktívan élnek. A „boomerek” irányítani akarnak, azt hiszik, ők mindent jobban tudnak, és ettől az önbizalomtól vezérelve önállóan cselekszenek (Tari, 2010). Munkájukat alázattal végzik; fegyelem, tisztelet és kitartás jellemzi őket. Az ő esetükben az emberi erőforrás menedzsment leghangsúlyosabb feladata a tudásmenedzsment (Nedelko & Jevšenak, 2019); (Bencsik, et al., 2020); (Bencsik, et al., 2019).

A magyar X generáció (1965-1979) érzékelte, hogy már nincs élethosszig tartó foglalkoztatás, folyamatos változás van, melyhez naprakésznek kell lenni. A generáció számára rendkívül fontos a bizonytalanságok kezelése, magasan kvalifikáltak, a bizonytalanságok kezelése számukra döntő fontosságú (Lukovszki, 2015); (Bessenyei, 2016). Bár ez a generáció egy önálló, találékony és önálló nemzedék, amely a munkájáért hajlandó a magánéletét is feláldozni, a

munkahelyen a szabadságot és a felelősséget értékelik (Bencsik, et al., 2019). Az X generáció már nem képes lépést tartani a jelenlegi változások ütemével, digitális kompetenciáik is elmaradnak az Ipar 4.0 által megköveteltéktől (Karácsony, 2019).

Napjaink szervezetinek legtöbb munkavállalója az Y generáció (1980 – 1994) tagjai közé tartozik, akik az információs forradalom és a globalizáció korában születtek, nem kételkednek saját képességükben. A technikai újítások számukra nem kihívás, hanem lehetőség, tudásukat pedig nem csak elődeiktől, hanem egymástól és a világhálóról szerzik, sőt a legújabb technológia kezelésére már ők tanítják a szüleiket (Twenge, et al., 2010); (Soulez & Soulez, 2011). Az internet segítségével a világ bármelyik pontjáról elvégzik feladataikat, fontos számukra a kellemes környezet, és hogy a munkájuk élményt okozzon számukra. Szívesen dolgoznak csapatban, fontosnak tartják a csapat légkörét és a tagok közötti bizalmat (Alshaabani & Benedek, 2018).

A Z (1995-2015) generáció képviselői tudatos fiatalok, vezetői ambíciókkal, nagyfokú szabadságigénnyel és egyedi kommunikációval, amit sokszor a többi generáció nem ért. A Z generáció a szervezeti tagok legújabb generációja. Speciális képességekkel és készségekkel rendelkeznek, amelyekre az iskolán kívül, önszabályozó módon tesznek szert, illetve hálózatban, saját korcsoportjuktól tanulva sajátítják el azokat (Pregolato, et al., 2017); (Krajcsák, 2018); (Karácsony, 2019).

Állandó kapcsolatban vannak egymással és a világhálóval. A döntéseiket a barátaikkal vitatják meg; az internetről tájékozódnak. Nem akarnak jobbak lenni másoknál, hanem együtt akarnak velük közös célokat elérni (Tari, 2011); (Benkő, et al., 2013); (Molnár, 2015). Félnak a hibáktól, a bukástól, mert életük egy nyitott könyv – a munka és a magánélet szférája egyaránt duális, megjelenik a fizikai és a kibertérben is (Ali & Szikora, 2017). Az Y és Z generáció számára az internet, a közösségi média, és okostelefonok világa fontos szegmens és munkáltatóikkal szemben is támasztanak ezzel kapcsolatos elvárásokat, mint például a bármikor és bárhol való együttműködésre, az azonnali visszajelzésre, a nyitott és rugalmas kommunikációra, valamint az adatközpontú döntésekre való hajlandóság és képesség (Lazányi & Szűcs, 2021).

A korkülönbség nagyban befolyásolja az együttműködést, a fiatalabb és az idősebb generáció számára egyaránt nehézséget jelenthet a közös munka (Bessell, et al., 2017). A KSH által 2016-ban végzett agrár mikrocenzusa alapján vezetői pozícióban túlnyomó részt (több mint 40%-ban) az X generációból kiválasztottak voltak, azonban egyharmad részt még mindig a BB generáció és egynegyed részt már az Y generáció is képviseltette magát. Elenyésző mértékben (kicsit több mint 3%), de megjelentek a Z generáció képviselői is a cégvezetésben, így várhatóan az agráriumban az elkövetkező 10 évben hatalmas átrendeződés várható. A generációváltás problémája miatt kiemelt figyelmet szükséges szentelni a fiatalabb

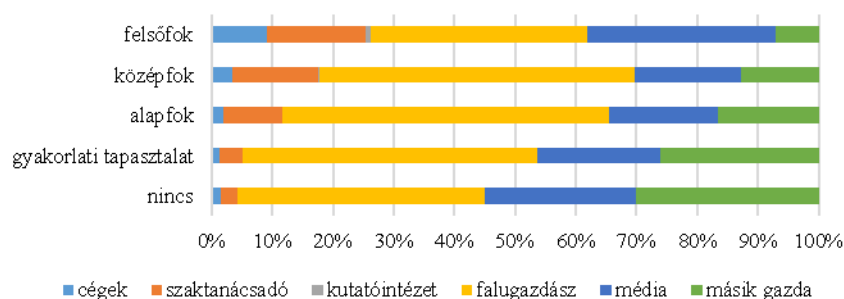
korosztálynak mind a képzésük mind a kommunikáció tekintetében (Lazányi & Szűcs, 2021).

A tapasztalat-megosztásra többek között azért is rendkívül nagy szükség van, mert ma már nem elég elődeink gyakorlati tapasztalatait átvenni (Varga, et al., 2017). Ahhoz, hogy a modern technológiát alkalmazni tudják szükséges megfelelő műszaki-informatikai tudást szerezni (Eastwood, et al., 2017); (Takács, 2017); (Bögel, 2018). Ezen túl azonban fontos, hogy a gazdálkodások vezetői megfelelő gazdasági és vállalkozói ismeretekkel is rendelkezzenek (Hágen & Marselek, 2017); (Kassai, 2020).

Ezek az ismeretek megszerezhetőek a Bologna-rendszerű keretek között működő oktatásban (Magda, et al., 2017); (Hamza, et al., 2018); (Kapronczai, 2018) vagy akár sajátos igényekre szervezett módon (Czakó, et al., 2019).

A mezőgazdaság számára a precíziós gazdálkodás jelentheti a jövőt, amely egyszerre jelentheti a jövedelmek növelését és a környezetterhelés mérséklését. A technológia alapvetően drága, még nem elterjedt, sőt a gazdák a fokozatosság elvét követve csupán néhány technológiai elemet használnak, ráadásul az óvatosság jegyében a technológia mezőgazdasági területük csak egy részére terjed ki (Popp, et al., 2018).

A magasabb mezőgazdasági képzettséggel nő a cégektől és szaktanácsadótól tájékozódó gazdák aránya (KSH, 2021), 6. ábra).



6. ábra: A hiányzó ismeretek megszerzésének képzettség szerinti megoszlása a 2020. évi
Forrás: (KSH, 2021), saját szerkesztés

Az eredményes szervezeti működéshez szükséges innováció szinte minden esetben a szervezeti tagok közötti közös gondolkodás és kooperáció, vagyis együtt alkotás során jön létre. Tudáshálózatnak a hálózati szereplők olyan kapcsolódási rendszerét nevezik, amelynek elsődleges célja a szereplők által birtokolt tudás megosztása és ezen keresztül új tudás létrehozása (Baksa & Báder, 2020). A célszerűen működő személyközi tudásmegosztás biztosítja, hogy a szervezetekben jelenlévő sokféle tudás a megfelelő helyen és a megfelelő időben rendelkezésre

álljon (Ergün & Avcı, 2018); (Park & Kim, 2018) – elsősorban azon tudáselemek esetében, amelyek jellegükből adódóan kevésbé kodifikálhatók.

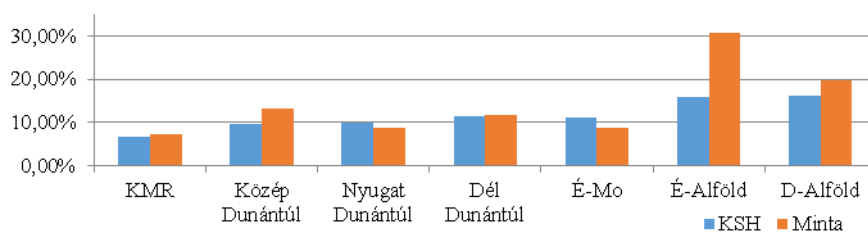
Külföldön már egyre többen felismerik, hogy az ilyen együttműködési modellek alkalmazásával az agrárgazdaság termelői méretbeli hátrányait és piaci pozícióikat ellensúlyozandó közös kapacitásokat építhetnek ki, együttműködve közösen menedzselhetik az inputok beszerzését, a kapacitások felhasználását, az értékesítés csatornáit (Szűcs & Lazányi, 2018).

2 Anyag és módszer

A kutatás célja annak bemutatása volt, hogy a generációs különbségek és az eltérő képzettségi szint alapján az, egy jól működő szervezettől való elvárások is eltérést mutatnak. Az általam relevánsnak talált információk alátámasztásaként a szakirodalmi háttér és a nyilvánosan elérhető statisztikai adatok elemzését választottam, amelyek vagy alátámasztották, vagy megcáfolták felvetéseimet.

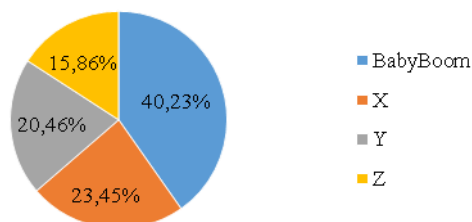
Primer kutatásomat egy nagymintás kérdőív kidolgozásával kívántam megvalósítani. A kutatásra egy átfogó kutatás keretében került sor, amely a magyar agrárvállalatok működését, a vállalkozók jellemzőit és együttműködési hajlandóságát vizsgálta. A kutatás első fázisa célzott mintavétel volt, ahol az ország minden részéről, a teljes munkaidőben, a mezőgazdaságban dolgozó gazdák kerültek megkeresésre. Az adattisztítást követően egy 435 elemszámú minta alakult ki.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a mezőgazdaságban foglalkoztatottak 72%-a férfi, a válaszadók nemét tekintve a minta reprezentatívnak tekinthető. Kísérletünk, miszerint az ország valamennyi régióját elérjük, szintén sikeresnek bizonyult, amelyet a következő grafikonnal szemléltetünk. Az Észak-Alföldi régió kissé túlréprezentált, a többi hat régió bevonása szintén reprezentatívnak tekinthető (7. ábra); (KSH, 2019).



7. ábra: A válaszadók régiók szerinti megoszlása
Forrás: (KSH, 2019) és saját forrás, saját szerkesztés

A válaszadók legnagyobb hányada a baby boom generációból került ki, amely a KSH összeírását tekintve szintén reprezentatívnak tekinthető. Az X és Y generáció közel azonos mértékben képviselte magát a kérdőív-kitöltésben, míg a Z generáció kissé túlreprezentált a 2016-os agrárcenzus alapján (8. ábra).



8. ábra: A válaszadók generációk szerinti megoszlása

Forrás: saját forrás

A szakirodalom szerint a Baby Boom generáció tagjai nagyrészt nyugdíjba vonultak, vagy nyugdíjazásuk folyamatban van. Az X és Y generáció igen képzett generáció. Az X generáció számára nagyon fontos szerepet játszik a bizonytalansági tényezők kiiktatása, az Y generáció pedig mivel az információs forradalom korában születtek, rendkívül jól kezelik a technikai újításokat. A Z generáció gondolkodásmódja nagyban eltér a többi generációtól, így számos kutatásban foglalkoznak velük, hogy például a fogyasztásukban vagy foglalkoztatásukban közelebb kerüljenek hozzájuk.

A kutatáshoz a hipotézisvizsgálatok során t-próbákat alkalmaztunk, a konfidencia intervallum minden esetben 95%-os szinten meghatározott, a p érték 0.05 alatt tekintendő szignifikánsnak. Minden elemzéshez SPSS 22.0 szoftvert került alkalmazásra.

3 Kutatási eredmények

A vizsgálat során két hipotézis került megfogalmazásra:

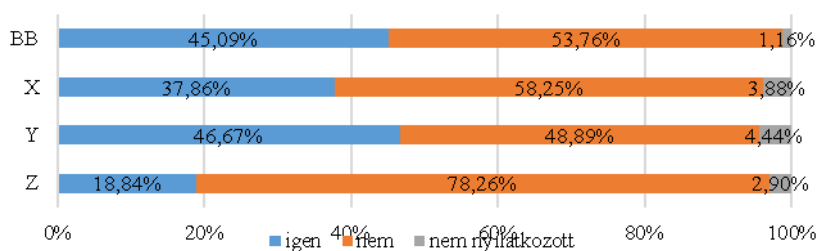
H1: A különböző generációk eltérő elvárásokat támasztanak egy jól működő szervezettel szemben

H2: Eltérően vélekednek egy jól működő szervezettől való elvárások tekintetében a szakirányú végzettséggel rendelkező gazdák, mint akik nem rendelkeznek végzettséggel

Az első hipotézisem ezek alapján arra irányult, hogy eltérően vélekednek a generációk a csoporttagságról és az együttműködés vezetésével kapcsolatos aktivitásról.

A **H1 hipotézis**hez kapcsolódóan elsőként azt vizsgáltuk, hogy a gazdálkodók csatlakoztak-e már termelői hálózathoz, és ha igen, miért, majd arra a kérdésre kerestük a választ, hogy milyen elvárásokat támasztanak a különböző generációk

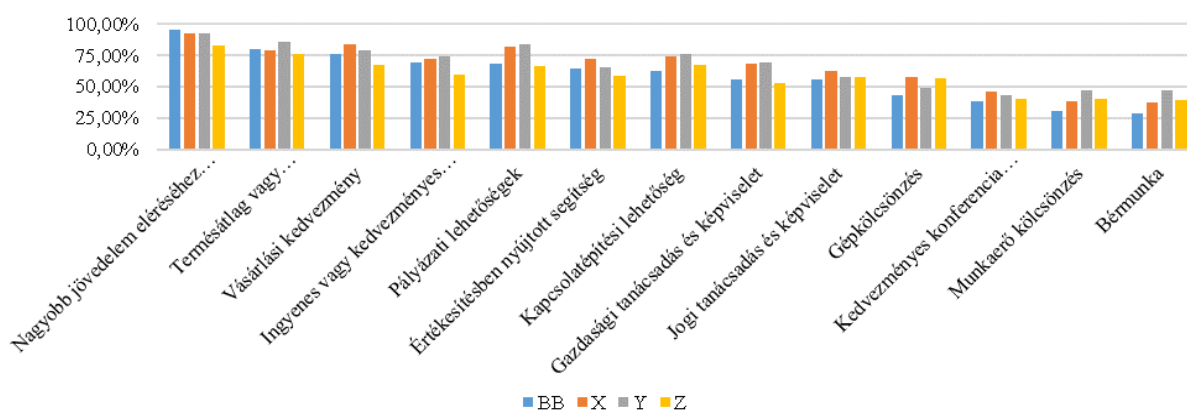
egy esetleges termelői együttműködéssel szemben. Az eloszlási táblán az látható, hogy a legfiatalabb generáció tagjainak kevesebb, mint egyötöde csatlakozott eddig termelői csoporthoz, míg a többi generáció kétötöd körüli arányban tette meg ezt a lépést (9. ábra).



9. ábra: termelői csoporttagság generációnként

Forrás: saját forrás

A hipotézis vizsgálata során, a jól működő szervezettel kapcsolatos elvárások tekintetében 13 téma került megjelölésre (1. nagyobb jövedelem, 2. termésátlag vagy szaporulat növelés, 3. ingyenes vagy kedvezményes szaktanácsadás, 4. konferencia, 5. vásárlási kedvezmény, 6. az értékesítésben nyújtott segítség, 7. pályázati lehetőségek, 8. gazdasági tanácsadás és képviselet, 9. munkaerő kölcsönzés, 10. bérmunka, 11. gépkölcsönzés, 12. jogi tanácsadás és képviselet, 13. kapcsolatépítési lehetőség. A válaszadók a témákat egy 5 fokú Likert skálán értékelték: „egyáltalán nem fontos”, „nem túl lényeges”, „semleges”, „lényeges” és „nagyon fontos” megnevezésű kategóriákban.



10. ábra: a különböző generációk lényegesnek és fontosnak minősített témáinak megoszlása

Forrás: saját forrás

A különböző generációk témával kapcsolatos válaszainak egyszerű eloszlását a 10. ábra szemlélteti, amely szerint a BB és a Z generáció között túlzottan kiugró eltérések nem látszanak, egyes esetekben az X és az Y generáció által fontosnak véleményezett kérdések eltérnek a másik két generáció válaszaitól, mint például a pályázati lehetőségek kapcsolatépítés vagy a különböző tanácsadási, illetve munkaerővel kapcsolatos szolgáltatásokkal kapcsolatos témákban.

A t-próba segítségével a generációk páronként összehasonlításra kerültek, amely során hét megjelölt téma esetében volt szignifikáns különbség kimutatható (1. táblázat). A pályázati lehetőségek esetében egyrészt a BB generáció X generációval, másrészt az Y generációnak a Z generációval, t-próba segítségével történő összehasonlítása mutatott szignifikáns különbséget. A munkaerőkölcsönzést vizsgálva elsőként a BB és az X generáció összehasonlítása során mutatkozott szignifikáns különbség, amely különbség az Y generációval való összehasonlítás során is megmaradt, a legfiatalabb, Z generációval viszont már nem.

A bér munka tekintetében szintén ugyanebben az összehasonlításban mutatott szignifikáns különbséget a t-próba. A BB és a Z generáció összehasonlítása során, további két esetben mutatkozott szignifikáns különbség: a nagyobb jövedelemhez szükséges ismeretek megszerzésére, valamint az ingyenes vagy kedvezményes szaktanácsadásra. Ez utóbbi témában a Z és X generáció t-próbája is lényeges eltérést mutatott.

Végül az X és Z generáció összehasonlítása során a vásárlási kedvezmények és a gazdasági tanácsadás és képviselet tekintetében volt kimutatható szignifikáns különbség (1. táblázat).

Mit vár?		Levene-teszt		t-próba				
		F	Sig.	t	df	Sig.	átlag	standard hiba
pályázati lehetőségek	BB és X *	13,454	0,000	-2,169	251	0,031	-0,18312	0,08441
	Y és Z *	18,362	0,000	2,492	142	0,014	0,24068	0,09659
munkaerő kölcsönzés	BB és X *	0,319	0,573	-2,090	250	0,038	-0,21137	0,10113
	BB és Y *	0,882	0,349	-2,516	238	0,013	-0,27287	0,10847
bér munka	BB és X *	0,224	0,637	-2,279	247	0,024	-0,22937	0,10064
	BB és Y *	0,854	0,356	-2,905	236	0,004	-0,31111	0,10709
nagyobb jövedelemhez tanács	BB és Z *	44,173	0,000	3,281	215	0,001	0,24608	0,07501

Vállalkozásfejlesztés a XXI. században 2022/1. kötet
 Az üzleti szervezetek túlélési esélyei napjaink legújabb kihívásainak idején

ingyenes vagy kedvezményes szaktanácsadás	BB és Z *	12,573	0,000	2,075	215	0,039	0,21776	0,10494
	X és Z *	10,053	0,002	2,026	154	0,045	0,23904	0,11801
vásárlási kedvezmény	X és Z *	25,831	0,000	2,730	154	0,007	0,26175	0,09587
gazdasági tanácsadás és képviselő	X és Z *	7,765	0,006	2,190	153	0,03	0,26004	0,11873

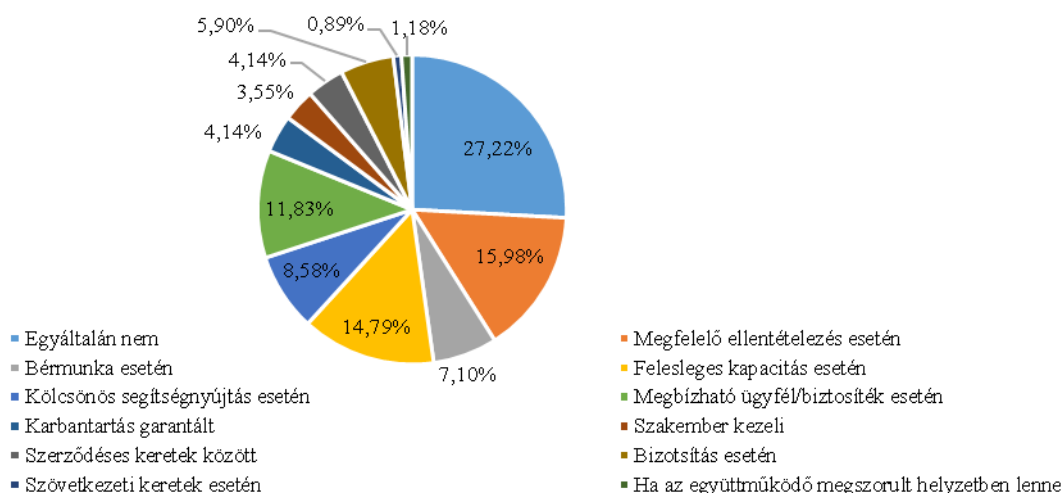
*megegyező variancia

1. táblázat: egy jól működő szervezettől való elvárás t-próbájának releváns adatai az SPSS-ben

Forrás: saját forrás

A szakirodalomban beszámolt arról, hogy az X és Y generáció igen képzett generáció, az X generáció képviselői számára ráadásul fontos tényező a bizonytalanság csökkentése. A statisztikai adatok esetében is az látható, hogy szignifikánsan többen vannak az X vagy Y generációból a válaszadók között, akik olyan elvárásokat jelöltek meg, amelyek elősegíthetik egy esetleges együttműködést. A szakirodalom és a statisztikai adatok tükrében a H1 hipotézis elfogadásra került.

A második hipotézisben a képzettségbeli különbségekből adódó eltérő hozzáállást kívántuk vizsgálni, amely során a feltételezés az volt, hogy eltérően vélekednek a magyar gazdák attól függően, hogy rendelkeznek agrárvégzettséggel vagy sem.

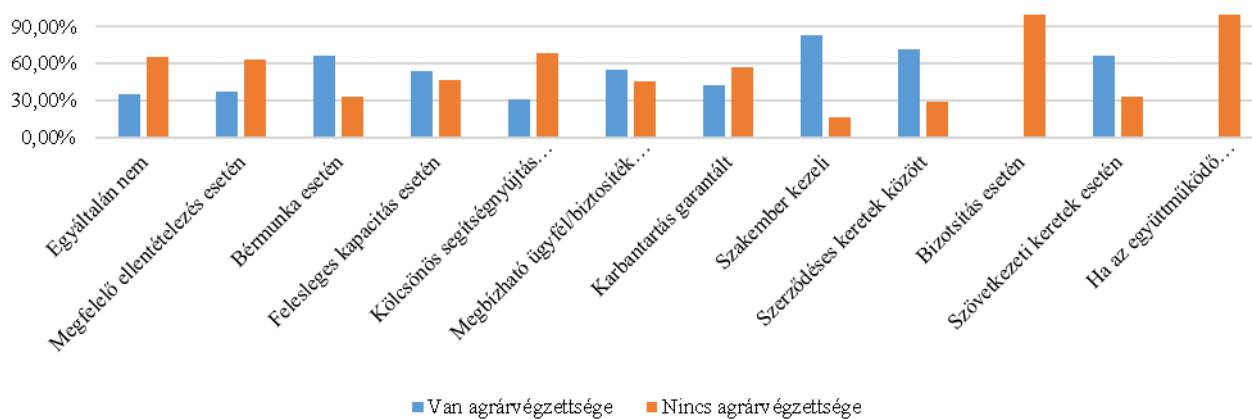


11. ábra: A közös géphasználat feltételeinek megoszlása a válaszadók között

Forrás: saját forrás

A hipotézisvizsgálat első lépéseként azt vizsgáltuk, hogy milyen feltételek mellett lennének hajlandóak részt vállalni közös géphasználatban. A feltételek eloszlásvizsgálatát tekintve az volt tapasztalható (11. ábra), hogy legnagyobb arányban (27,22%) azt jelölték meg, hogy egyáltalán nem adnák kölcsön gépeiket. 10% fölött arányban jelölték meg azt a feltételt, hogy megfelelő ellentételezés, felesleges kapacitás esetén vagy megbízható ügyfél/biztosíték esetén hajlandóak lennének az együttműködésre. A többi feltétel esetén 7% alatti arányban adtak választ a termelők.

A válaszadók képzettségét is figyelembe véve kicsit árnyaltabbá vált a kép (12. ábra). Az agrárvégzettséggel nem rendelkezők esetében az emocionális válaszok mellett, mint például „kölcsönös segítségnyújtás esetén”, „ha az együttműködő megszorult helyzetben lenne” racionális érvek is magas arányban jelentek meg, mint például megfelelő ellentételezés vagy biztosítás esetén illetve ők magasabb arányban (65,22%) válaszolták azt, hogy egyáltalán nem adnák kölcsön gépeiket. A végzettséggel rendelkezők között már megjelentek olyan válaszok is magas arányban, amelyek valóban némi előképzettséget igényelnek, mint például a bér munka esetén illetve olyan válaszok is magas arányban voltak, amelyek csökkentik a kockázatukat, mint például „szakember kezeli”, „szerződéses keretek között” vagy „szövetkezeti keretek között”.



12. ábra: A közös géphasználat feltételei a képzettség függvényében
 Forrás: saját forrás

Az 2. táblázat már csak a releváns adatokat tartalmazza.

Rendelkezik agrárképesítéssel? / Milyen körülmények között lenne hajlandó bémunkát szolgáltatni vagy a mezőgépeit bérebe adni?		Levene-teszt		t-próba				
		F	Sig.	t	df	Sig.	átlag	standard hiba
Egyáltalán nem	*	33,644	0,000	3,682	213	0,000	0,235	0,064
Felesleges kapacitás esetén	*	18,621	0,000	-2,082	213	0,039	-0,107	0,051
Szakember kezeli	*	22,938	0,000	-2,274	213	0,024	-0,062	0,027
Szerződéses keretek között	*	33,113	0,000	-2,677	213	0,008	-0,080	0,030

*megegyező variancia

2. táblázat: A közös géphasználat t-próbája az SPSS rendszerben

Forrás: saját forrás

A SPSS-ben végzett t-próba négy válasz esetében mutatott szignifikáns különbséget: „egyáltalán nem”, „felesleges kapacitás”, „szakember kezeli” és „szerződéses keretek között”. Az „egyáltalán nem” válaszok esetében szignifikánsan többen voltak azok, akik nem rendelkeztek agrárvégzettséggel a többi válaszadó esetében pedig szignifikánsan többen voltak az agrárvégzettséggel rendelkezők.

A válaszadó termelők az elvárásokra vonatkozó válaszokat egy ötfokú Likert-skálán értékelték, amelyek közül fontos és nagyon fontos válaszokat igen hasonló arányban jelölték meg (nagyjából 50-50%). Az SPSS-ben végzett t-próba a 15 értékelendő szempontból 11 esetben mutatott szignifikáns különbséget. A

már csak a releváns adatokat tartalmazza.

Rendelkezik agrárképesítéssel? / Ideális esetben mit váma egy jól működő szervezettől?		Levene-teszt		t-próba				
		F	Sig.	t	df	Sig.	átlag	standard hiba
Nagyobb jövedelemhez tanács	*	33,038	0,000	-2,768	315,000	0,006	-0,15015	0,05424
Termésátlag vagy szaporulatnöveléshez tanács	*	36,303	0,000	-2,862	313,000	0,004	-0,17611	0,06153
Ingyenes vagy kedvezményes	*	26,497	0,000	-2,699	315,000	0,007	-0,20437	0,07572

Vállalkozásfejlesztés a XXI. században 2022/1. kötet
Az üzleti szervezetek túlélési esélyei napjaink legújabb kihívásainak idején

szaktanácsadás								
Konferencia részvétel	*	0,555	0,457	-4,586	312,000	0,000	-0,40917	0,08922
Értékesítésben nyújtott segítség	*	24,561	0,000	-3,450	313,000	0,001	-0,27015	0,07830
Pályázati lehetőségek	*	47,388	0,000	-4,116	315,000	0,000	-0,27953	0,06792
Gazdasági tanácsadás és képviselet	*	19,497	0,000	-4,131	312,000	0,000	-0,32952	0,07976
Munkaerő kölcsönzés	*	0,234	0,629	-3,073	312,000	0,002	-0,27747	0,09029
Bérmunka	*	0,345	0,558	-3,052	310,000	0,002	-0,27056	0,08865
Kapcsolatépítési lehetőség	**			-1,985	305,850	0,048	-0,15091	0,07603
Kötetlen tapasztalatcsere	*	5,600	0,019	-2,869	315,000	0,004	-0,22679	0,07905

*megegyező variancia

**eltérő variancia

3. táblázat: Egy jól működő szervezettel szembeni elvárások t-próbája az SPSS rendszerben a válaszadók körében az a végzettség függvényében

Forrás: saját forrás

A tanulmányok sorra arról számolnak be, hogy az agrárképzésben változásokra van szükség. Az általunk végzett kutatásban is az látható, hogy a megjelölt 15 szempontból 11 esetben szignifikánsan többen voltak, azok a válaszadók között, akik agrárvégzettséggel rendelkeznek és fontosnak tartották a megjelölt elvárásokat. A 11 válaszból szeretnénk kiemelni az értékesítésben nyújtott segítséget, a kapcsolatépítési lehetőséget és a kötetlen tapasztalatcsere, amely nagyban elősegítheti egy esetleges termelői együttműködés sikeres működését. A H2 hipotézis az eredmények tükrében szintén elfogadásra került.

Összefoglalás

A magyar agrárium helyzete folyamatosan foglalkoztatja a kutatókat. Számos tanulmányban megfogalmazták, hogy az együttműködés nélkül (többek között a magyar gazdaságokra jellemző felaprózott bortokrendszer miatt) sikeres termelés nem folytatható.

A globalizációs folyamatok sürgetik a változásokat, ugyanis egyre hatékonyabb gazdálkodást szükséges folytatni ugyanakkora földterületen. A mezőgazdaságban két rendkívül fontos paraméter játszik szerepet: a generációváltás és az oktatás.

Tanulmányunkban arra kívántunk rámutatni, hogy ezen két tényező által befolyásolt eltérő attitűdök miként befolyásolják egy jól működő termelői együttműködéssel szembeni elvárásokat. A tanulmányhoz kötődő kutatás során két hipotézist fogalmaztunk meg: az első a generációs különbségek miatti, a második pedig a képzettségbeli különbségek miatti eltérő attitűdökre irányult.

Az X és Y generáció igen képzett generáció, az X generáció képviselői számára ráadásul fontos tényező a bizonytalanság csökkentése. A statisztikai adatok esetében is az látható, hogy szignifikánsan többen vannak az X vagy Y generációból a válaszadók között, akik olyan elvárásokat jelöltek meg, amelyek elősegíthetik egy esetleges együttműködést. A H1 hipotézisünk, miszerint a generációs különbségekből fakadóan eltérő hozzáállás jelenik meg egy jól működő termelői együttműködéssel szemben, a szakirodalom és a statisztikai adatok tükrében elfogadásra került.

A tanulmányok sorra arról számolnak be, hogy az agrárképzésben változásokra van szükség. Az általunk végzett kutatásban is az látható, hogy a megjelölt 15 szempontból 11 esetben szignifikánsan többen voltak, azok a válaszadók között, akik agrárvégzettséggel rendelkeznek és fontosnak tartották a megjelölt elvárásokat. A 11 válaszból kiemelhető az értékesítésben nyújtott segítséget, a kapcsolatépítési lehetőséget és a kötetlen tapasztalatcserét, amely nagyban elősegítheti egy esetleges termelői együttműködés sikeres működését. A H2 hipotézis az eredmények tükrében szintén elfogadásra került.

Hivatkozások

- [1] Ali, B. & Szikora, P., 2017. Információbiztonság az Y generáció körében. In: Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VII. Budapest: Óbudai Egyetem, pp. 24-40.
- [2] Alshaabani, A. & Benedek, A., 2018. Trust climate and distributive justice as mediators between diversity management practices and employees' behaviors. *Carolus Robertus*, 8(1064-2018-3003), pp. 5-16.
- [3] Baksa, M. & Báder, N., 2020. A tudáskérés és tudásmegosztás feltételei egy szervezeti tudáshálózat elemzése, Prerequisites of advice-seeking and knowledge sharing analysis of an organizational knowledge network. *Vezetéstudomány, Budapest Management review* LI.évf. 2020. 01. szám, ISSN 0133-0179, DOI: 10.14267/VEZTUD.
- [4] Bencsik, A., Jakubik, M. & Juhász, T., 2020. The Economic Consequences of Trust and Distrust in Knowledge-Intensive Organizations. *Journal of Competitiveness*, 12(3), pp. 28-46.
- [5] Bencsik, A., Juhász, T. & Mura, L., 2019. Consequences of Workplace Stress—Company Case Study. *Littera Scripta*, 2019, Volume 12, Issue 2, pp. 79-95.
- [6] Benkő, J. és mtsai., 2013. Felmérés a felsőoktatásban tanuló fiatalok pénzügyi kultúrájáról. Kutatási jelentés, Állami Számvevőszék, <https://www.asz.hu/storage/files/files/Szakmai%20kutat%C3%A1s/2013/t353.pdf?download=true>.

- [7] Bessell, I. és mtsai., 2017. Understanding motivation: an effective tool of managers. <http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR01700.pdf>, pp. 1-3: ismeretlen szerző
- [8] Bessenyei, L., 2016. A generáció váltás forradalma. *Ouis et Educatio*, 3 (4), pp. 371-378.
- [9] Blok, V. & Gremmen, B., 2018. Agricultural technologies as living machines: toward a biomimetic conceptualization of smart farming technologies. *Ethics Policy Environ.* 21, pp. 246-263.
- [10] Bogáth, Á., 2016. Utódlástervezés családi vállalkozásoknál. In: Á. Csizárik-Kocsir, szerk. *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században tanulmánykötet*. Budapest: Óbudai Egyetem, pp. 21-28.
- [11] Bögel, G., 2018. Digitális transzformáció a mezőgazdaságban, *Digital transformation in agriculture*. *Magyar Tudomány* 179 (2018), DOI: 10.1556/2065.179.2018.5 12, pp. 693-701.
- [12] Bracci, E. & Vagnoni, E., 2011. (2011): Understanding Small Family Business - Succession in a Knowledge Management Perspective. *The IUP Journal of Knowledge Management*, 9(1), pp. 7-36.
- [13] Czakó, E. és mtsai., 2019. Képezz magad?!? A vállalati igények és a képzési lehetőségek perspektívái Beszámoló az Ipar- és Vállalkozási Szakosztály szekciójáról. In: *Köz-Gazdaság-Review og Economic Theory and Policy* 14(1). Debrecen: 56. Közgazdász-vándorgyűlés, pp. 223-227.
- [14] Csákné, F., 2013. *Családi vállalkozások –fókuszban az utódlás*, Doktori disszertáció. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- [15] Dedehayir, O., Mäkinen, S. & Ortt, J., 2016. Roles during innovation ecosystem genesis: A literature review. *Technology Forecasting and Social Change*, doi:10.1016/j.techfore.
- [16] Eastwood, C., Klerkx, L. & Nettle, R., 2017. Dynamics and distribution of public and private research and extension roles for technological innovation and diffusion: case studies of the implementation and adaptation of precision farming technologies. *J.Rural Stud.*49, pp. 1-12.
- [17] Egri, I., 2019. Az ipar 4.0 hatása az élelmiszergazdaságra. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, 2019. XIV. évfolyam, 3. szám, pp. 91-101.
- [18] Ember, Z. & Mihálovits, A., 2007. Generációváltás az agráriumban. *Ki veszi át a stafétát?*. *Haszon Agrár* I. évf. 2007/5. szeptember-október, pp. 14-20.
- [19] Ergün, E. & Avcı, Ü., 2018. E. Ergün, Ü. Avcı (2018). Knowledge Sharing Self-Efficacy, Motivation and Sense of Community as Predictors of Knowledge Receiving and Giving Behaviors. *Journal of Educational Technology & Society*, 21 (3), pp. 60-73.

- [20] Ginkel, M., 2018. Network formation in the urban agriculture innovation-ecosystem, comparing the ZFarming niche in Denmark and the Netherlands. Netherlands: Utrecht University, Faculty of Geosciences, Master Thesis.
- [21] Hágen, I. & Marselek, S., 2017. A magyarországi kkv-k helyzete, versenyképességük javítása kontrollinggal. *Acta Carolus Robertus*, 2017. 7 (1), pp. 121-139.
- [22] Hamza, E., Rácz, K., Szabó, D. & Vásáry, V., 2018. Hamza E., Rácz K., Szabó D., Vásáry V. (2018): Az agrárszakképzés szerepe a munkaerő-utánpótlásban. *Agrárgazdasági Információk*, NAIK Agrárgazdasági Kutatóintézet (Agrárgazdasági Információk sorozat, DOI: <http://dx.doi.org/10.7896/ai1904>, ISSN 2676-9492, ISSN 1418-2130).
- [23] Jordaan, J. & Taylor, G., 2014. Innovation and entrepreneurship in agricultural education. In: Swanepoel, F., Ofir, Z. and Stroebel, A. (Eds.). *Towards Impact and Resilience*. Cambridge Scholars Publishing, UK, pp. 397- 428..
- [24] Kapronczai, I., 2018. A hazai agrárképzés korlátai, *Research in agricultural & applied economics*. *Gazdálkodás* 62. évfolyam 5. szám, pp. 459-476.
- [25] Karácsony, P., 2019. Csoportok jellemzői és működésük a szervezetekben. In: G. László, J. Németh & N. Sipos, szerk. *Vezető és menedzser*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, pp. 69-77.
- [26] Karácsony, P., 2019. Examining the Relationship Between Workplace Stress and Organizational Commitment. In *Proceedings of the 2019 International Conference on Management Science and Industrial Engineering*, pp. 26-30.
- [27] Kassai, Á., 2020. Vállalkozói vezetői kompetenciák a Hangavári Pincészet esete tükrében. *Marketing & Menedzsment* 2020. 1. szám (DOI: 10.15170/MM.2020.54.01.07), pp. 75-89.
- [28] Krajcsák, Z., 2018. Az alkalmazotti elkötelezettség relatív fontossága a munka megváltozó világában. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 49 (2), DOI: 10.14267/VEZTUD.2018.02.04., pp. 38-44.
- [29] Krankovits, M., Gyimesi, Á. & K. Szombathelyi, M., 2020. Családi vállalkozások generációváltása, mint komplex probléma – oktatási szempontból, Change of generations in Hungarian family business as a complex problem – from educational point of view. In: J. B. Vágány & É. Fenyvesi, szerk. *Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok BGE*, 2020. 1. szám, ISSN 2630-886X. hely nélkül. ismeretlen szerző, pp. 71-89.
- [30] KSH, 2019. <https://www.ksh.hu>. [Online] Available at: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal2_01_02_05a.ht

ml?fbclid=IwAR2isC1UPMSCVzbcHLseBydjIR05rmmLVVirusAYu555B
Z2ZUOJ49OS5NQIU

[Hozzáférés dátuma: 23 06 2020].

- [31] KSH, 2021. Agrárcenzus 2020, <https://www.ksh.hu/mezogazdasag>.
[Online]
Available at:
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/ac2020/elozetes_adatok/index.html#/cover
[Hozzáférés dátuma: 25 05 2021].
- [32] Lazányi, K., 2015. What makes a Start-up Successful? - Small Business Ventures in Focus. On-line Journal modelling the new Europe 2015 (16), pp. 68-79.
- [33] Lazányi, K. & Szűcs, D., 2021. Emberi erőforrás menedzsment az Ipar 4.0 korában. In: L. Gulyás & P. Miklós, szerk. Képzés, fejlesztés, innováció: Tanulmányok az emberi erőforrás menedzsment a szervezés-vezetés és a képzés és fejlesztés köréből. Szeged: Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar, Alkalmazott Társadalomismereti és Kisebbségpolitikai Intézet, Emberi Erőforrás Tanulmányok Kutatócsoport, pp. 15-24.
- [34] Lukovszki, L., 2015. Generációk és vállalkozók. Marketing és menedzsment, 2015/4, pp. 52-63.
- [35] Mabaya, E., Christy, R. & Bandama, M., 2014. Capacity building in agribusiness education and training. In: F. Swanepoel, Z. Ofir & A. Stroebel, szerk. Towards Impact and Resilience. UK: Cambridge Scholars Publishing, pp. 276-309.
- [36] Magda, S., Marselek, S. & Magda, R., 2017. Az agrárgazdaságban foglalkoztatottak képzettsége és a jövő igénye, Research in agricultural & applied economics. Gazdálkodás 61. évfolyam 4. szám 2017, pp. 437-458.
- [37] Meretei, B., 2017. Generációs különbségek a munkahelyen. Vezetéstudomány/Budapest Management review, XLVII.ÉVF. 2017. 10. szám/ISSN 0133-0179 DOI: 10.14267/VEZTUD.2017.10.02, pp. 10-18.
- [38] Molnár, T., 2015. Empirikus területi kutatások. Budapest: Akadémia Kiadó.
- [39] Muriqi, S., Fekete-Farkas, M. & Baranyai, Z., 2019. Drivers of Cooperation Activity in Kosovo's Agriculture,. Agriculture 2019, 9, 96, doi:10.3390/agriculture9050096, pp. 1-12.
- [40] Naárné, T. és mtsai., 2014. A művelési ágak értékelésének sajátosságai. In: Az átalakuló, alkalmazkodó mezőgazdaság és vidék: tanulmányok : XIV. Nemzetközi Tudományos Napok: Gyöngyös, 2014. március 27-28., Gyöngyös: Károly Róbert Főiskola, p. 1657.

- [41] Nedelko, Z. & Jevšenak, S., 2019. Strategies and tools for knowledge management in innovation and the future industry. In: The role of knowledge transfer in open innovation. hely nélkül.: IGI Global, pp. 179-202.
- [42] Noszkay, E., 2017. Tapasztalatok a családi vállalkozások átörökítésének dilemmái kapcsán. *Vezetéstudomány*, 48(6-7.), különszám, <https://doi.org/10.14267/veztud.2017.06.08>, pp. 64-72.
- [43] Park, S. & Kim, E., 2018. Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2017-0467>, pp. 1408-1423.
- [44] Popp, J., Erdei, E. & Oláh, E., 2018. A precíziós gazdálkodás kilátásai Magyarországon – Outlook of precision farming in Hungary. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol.3. (2018). No.1.* DOI: 10.21791/IJEMS.2018.1.15., pp. 133-147.
- [45] Pregolato, M., Bussin, M. H. R. & Schlechter, A. F., 2017. Total rewards that retain: A study of demographic preferences.. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, pp. 1-10.
- [46] Privóczki, Z. I., Borbély, C. & Bodnár, K., 2017. Humánerőforrás-gazdálkodás és a fiatal gazdálkodók kapcsolata, *Human resource management and the relationship between young farmers.*, Taylor, 2017 - iskolakultura.hu.
- [47] Rose, D. & Chilvers, J., 2018. Agriculture 4.0: Broadening Responsible Innovation in an Era of Smart Farming. hely nélkül.:Frontiers in Sustainable Food Systems, p.87.
- [48] Shepherd, M., Turner, J., Small, B. & Wheeler, D., 2018. Priorities for science to overcome hurdles thwarting the full promise of the ‘digital agriculture’ revolution. *Journal of the Science of Food and Agriculture*, Published online in Wiley Online Library, DOI 10.1002/jsfa.9346. kötet, pp. 5083-5092.
- [49] Sherrard, D., 2014. Shaping tomorrow’s leaders today. In: F. Swanepoel, Z. Ofir & A. Stroebel, szerk. *The EARTH University Model 2014. Towards Impact and Resilience.* UK: Cambridge Scholars Publishing, pp. 148-171.
- [50] Sherrard, D. & Alvarado, I., 2017. Entrepreneurship education in agriculture: The EARTH University approach. *African Journal of Rural Development*, Vol. 2 (2): April - June 2017, ISSN 2415-2838, pp. 153-160.
- [51] Soulez, S. & Soulez, C. G., 2011. Recruitment marketing and generational segmentation: a critical analysis based on a sub-segment of generation y. *Recherche et Application en Marketing*, Vol. 26. No.1, pp. 39-55.
- [52] Szűcs, D., 2018. Fenntartható vagy ökológiai mezőgazdaság? Ma már nem lehetőség, kötelező!. In: *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VIII./2. :*

- Makro- és mikrokörnyezeti trendek és kihívások a vállalkozásfejlesztésben. Budapest: Óbudai Egyetem, pp. pp. 255-285. , 31 p..
- [53] Szűcs, D. & Lazányi, K., 2018. Bizalmi kapcsolatok a mezőgazdaságban. In: Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VIII./1. : Integrált vállalkozásfejlesztési megoldások. Budapest: Óbudai Egyetem, pp. pp. 163-171. , 9 p..
- [54] Szűcs, D. & Nagy, E., 2019. The situation of the agricultural machinery park too much or too less. SELYE E-STUDIES 10, pp. 1 pp. 48-55. , 8 p..
- [55] Takács, I., 2017. Az együttműködési attitűdök gazdasági-társadalmi hatótényezői az Észak-magyarországi Régióban működő kkv-kban. Az OTKA és a Károly Róbert Főiskola támogatásával, p. 190.
- [56] Takácsné György, K. & Benedek, A., 2016. Bizalmon alapuló együttműködés vizsgálata a kis- és középvállalatok körében. In: Vállalkozásfejlesztés a XXI. században. Budapest: Óbudai Egyetem, pp. 379-390.
- [57] Tari, A., 2010. Y generáció - Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban. Budapest: Jaffa Kiadó.
- [58] Tari, A., 2011. Z generáció: klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani szempontok az információs korban. Budapest: Tericum Kiadó.
- [59] Tauschitz, A., 2017. Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften Studiengang Agrarwirtschaft - Die österreichische Landwirtschaft im Wandel Strukturwandel, Chancen und Herausforderungen im 20. und 21. Jahrhundert. Österreich: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2017-0546-7.
- [60] Tobak, J., Nábrádi, A. & Nagy, A., 2018. Sikeres nemzetközi és hazai családi vállalkozások Successful international and Hungarian family businesses. International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol. 3. (2018). No. 3, pp. 280-287.
- [61] Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J. & Lance, C. E., 2010. Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. Journal of Management, Vol. 36. No. 5, pp. 1117-1142.
- [62] Varga, A., Samu, Z. & Molnár, Z., 2017. A fás legelők és legelőerdők használata magyarországi pásztorok és gazdálkodók tudása alapján. Budapest: Természetvédelmi Közlemények 23, 2017 Magyar Biológiai Társaság.
- [63] Wolfert, S., Ge, L. & Bogaardt, M.-J., 2017. Big data in smart farming – a review. Agric. Syst. 153, pp. 69-80.