



MAGYAR AGRÁR- ÉS
ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM

MAGYAR AGRÁR- ÉS ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM

**A MAGYARORSZÁGI MIKRO- ÉS KISVÁLLALKOZÁSOK
ALKALMAZKODÁSI ÉS VÁLTOZÁSI KÉPESSÉGEINEK
VIZSGÁLATA AZ INNOVATIVITÁS SZEMSZÖGÉBŐL**

DOI: 10.54598/004580

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS TÉZISEI

BUJÁKI JÁNOS

**GÖDÖLLŐ
2024**

A doktori iskola megnevezése: Gazdaság- és Regionális Tudományok
Doktori Iskola

A doktori iskola tudományága: Gazdálkodás- és szervezéstudományok

A doktori iskola vezetője: **Prof. Dr. Bujdosó Zoltán**
egyetemi tanár
Magyar Agrár- és Élettudományi
Egyetem
Vidékfejlesztés és Fenntartható
Gazdaság Intézet

Témavezető: **Dr. Vinogradov Szergej**
egyetemi docens
Budapesti Metropolitan Egyetem
Módszertani és Idegen Nyelvi Intézet

.....
Az iskolavezető jóváhagyása

.....
A témavezető jóváhagyása

TARTALOMJEGYZÉK

1. A MUNKA ELŐZMÉNYEI, CÉLKITŰZÉSEK.....	1
2. ANYAG ÉS MÓDSZER.....	6
2.1. Az empirikus kutatás folyamata	7
2.2. A kutatási modell.....	8
2.3. Az adatgyűjtés menete, a minta főbb jellemzői	13
2.4. Bibliometriai elemzés módszertana.....	17
2.5. Félig strukturált interjú folyamata.....	18
2.6. A strukturális egyenletek modellezése (SEM).....	19
3. EREDMÉNYEK ÉS AZOK MEGBESZÉLÉSE	21
3.1. A félig strukturált interjúk eredményei	21
3.2. A szervezeti innováció és szervezeti innovativitás témakörében megjelent szakirodalom bibliometriai elemzése	24
3.3. Empirikus kutatás eredményei	25
4. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS A JAVASLATOK	34
4.1. Következtetések	34
4.2. Javaslatok	35
4. ÚJ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK.....	37
5. PUBLIKÁCIÓK.....	38

1. A MUNKA ELŐZMÉNYEI, CÉLKITŰZÉSEK

A fejlett nemzetgazdaságokban a mikro-, kis- és középvállalkozások az összes profitorientált gazdasági szereplő több mint 99%-át teszik ki (Edwards et al., 2005). A nem közalkalmazotti státuszban dolgozók 55%-ának munkaadói, a vállalatok értékesítési árbevételének 51%-áért felelősek, így a gazdaságok meghatározó hajtóerejét jelentik (Ajaz Khan et al., 2019; Michaelidou et al., 2011; Ortega-Argilés et al., 2014; Phuangrod et al., 2017; SBS, 2001; Skowron-Grabowska, 2023). Az Egyesült Királyságban a magánvállalkozások közel 99%-a a mikro-, kis- és középvállalkozások közé tartozik, melyek együttesen jelentősen hozzájárulnak az ország gazdasági teljesítményéhez (Hamdan & Alheet, 2020). Ez hazánkban sem alakul másként: a Magyarországon jelenleg alkalmazott definíció¹ alapján a mikro-, kis- és középvállalkozások együttesen az összes magyarországi vállalkozás több mint 99,8%-át adják. A három méretkategória szereplői mára nagy hasonlóságot mutatnak a velünk együtt 2004-ben az Európai Unióhoz csatlakozott tagállamok vállalatainak méretkategória szerinti megoszlásához (Hustiné, 2012). Az 1989-ben kezdődött politikai, társadalmi és gazdasági változásokat követően a magyarországi kisvállalkozások száma, nemzetgazdasági jelentősége és foglalkoztatotti bázisa megnövekedett (Szerb & Ulbert, 2002), azonban valamennyi hazai vállalkozást figyelembe véve egy-egy munkaadó átlagosan öt fő alatti létszámot foglalkoztat (Hustiné, 2012). Az Európai Unió által végzett felmérések a legalább tíz fős létszámmal működő vállalkozásokra terjednek ki, más szavakkal az EU a mikrovállalkozások innovativitását nem vizsgálja, melyre tekintettel a kutatók

¹ Az Európai Unió 2003/361/EK ajánlása alapján a 0-249 főt foglalkoztató vállalkozások.

is gyakran kizárják ezt a réteget adatgyűjtésük és vizsgálatuk során (Littunen et al., 2021; Matejun, 2016).

A közgazdaságtan innovációval és innovativitással foglalkozó területén a mikro- és kisvállalkozások jelentősen alulkutatottak. Pučetaité et al. (2016) szerint a kutatóknak célszerű volna azonosítani a vállalkozások innovativitását meghatározó, és azt fejleszteni képes valamennyi tényezőt. Ezen képességek azonosításával és fejlesztésével a kisvállalkozások biztosítani tudnák az innovációk folyamatos áramlását, ami növeli túlélésük valószínűségét, és segít elérni pénzügyi céljaikat (Yrigoyen, 2011). A szakirodalmi kutatás azonban azt mutatja, hogy az egyes tanulmányok az innovativitást meghatározó tényezők közül átlagosan csupán kettővel, hárommal foglalkoznak. Lumpkin & Dess (1996) a vállalkozói attitűd kutatásának részeként az innovativitással összefüggésben vizsgálja a munkahelyi autonómia, a proaktivitás, a versenyző agresszivitás és a kockázatvállalás területét, azonban egyéb tényezőkkel nem foglalkozik. Amabile (1983, 1988, 1997, 1998; Amabile et al., 1986, 1996, 2004; Amabile & Fisher, 2015) munkássága során kiemelt figyelmet tulajdonított a kreativitás innovációkban betöltött szerepére, azonban számos egyéb tényezőt figyelmen kívül hagyott. Teece (2007, 2010), ill. Teece et al. (1997) a dinamikus képességek innovációhoz fűződő szerepét kutatja, ugyanakkor ezek a vizsgálatok Cohen & Levinthal (1990) kutatásától eltérően nem érintenek több olyan területet, ami befolyásolja a vállalkozások innovációját. Ez a jelenség a vállalkozások alkalmazkodási és változási képességei más tényezőinek kutatása esetében is hasonlóképpen alakul. Az ötletgenerálás és a kreativitás együttes vizsgálata például jellemző (Heunks, 1998; Matsuo, 2006; Sarooghi et al., 2015), azonban ahhoz általában nem kapcsolódik a versenyző agresszivitás, az abszorpciós kapacitás vagy a munkahelyi autonómia hatásainak vizsgálata. Az ötletgenerálás és a kreativitás egy kutatáson belüli vizsgálatához elsősorban a tanulási attitűd (O'Reilly & Tushman, 2013) vagy a tudásmenedzsment (Block et al., 2017;

Rhee et al., 2010) hatásainak – több esetben mindkét terület (Abrunhosa & Moura E Sá, 2008; Brettel & Cleven, 2011; Ode & Ayavoo, 2020) – kutatása társul. Kiemelendő, hogy bár a vállalkozások proaktivitása és abszorpciós képessége tartalmilag „közel áll” egymáshoz, alig néhány olyan publikációt találtam, amely mindkét tényezőt vizsgálta volna (Adams et al., 2006; Cohen & Levinthal, 1990; Damanpour, 1996; Hult et al., 2004; Mamun et al., 2018). Ezek a tanulmányok azonban átlagosan hat területet hoztak összefüggésbe a vállalkozások alkalmazkodási és változási képességeivel, azaz a vizsgált szakirodalmak döntő többségéhez képest szélesebb körű kutatások voltak. Az ilyen széleskörű, több aspektusra is kiterjedő kutatások előfordulása azonban alacsony.

A disszertációban a fenti előzmények és kutatási rés ismeretében arra keresem a választ, hogy melyek azok a tényezők, amelyek a vállalkozások alkalmazkodási és változási képességeit alkotják, továbbá, hogy az azonosított dimenziók esetében előfordulnak-e statisztikailag igazolható különbségek a mikro- és kisvállalkozások között.

Doktori kutatásom során a következő kutatási célokat tűztem ki:

1. A vállalkozások alkalmazkodási és változási képességeit alkotó tényezők azonosítása a hazai és nemzetközi szakirodalom alapján.
2. Az innováció és az innovativitás fogalmainak értelmezése a magyarországi mikro- és kisvállalkozások vezetői körében.
3. Az innováció és az innovativitás jelentőségének meghatározása a magyarországi mikro- és kisvállalkozások működése szempontjából.
4. A mikro- és kisvállalkozások közötti esetleges különbségek feltárása az innovativitásban és az azt befolyásoló tényezőkben.

Kutatásom kiinduló hipotézise nem más volt, mint hogy mindazon képességek, amelyek kisebb vagy nagyobb részben szerepet játszanak a

vállalkozások innovativitásában, arra egyúttal statisztikailag is igazolható pozitív befolyással vannak. További kutatási hipotézisem volt a méretkategóriák közötti statisztikailag igazolható eltérés megléte az azonosított dimenziók értékeiben. Mind személyes tapasztalataim, mind a szakirodalmi áttekintés egyaránt azt sugallja, hogy az egyre nagyobb létszám-kategóriában (méretkategória) működő vállalkozások a náluk kisebb vállalkozásokhoz képest a legtöbb szempont szerint kedvezőbb pozícióban vannak.

A szakirodalmi kutatásom során azonosított alkalmazkodási és változási képességeket figyelembe véve a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1: A vállalkozói proaktivitás pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H1a) és az innováció iránti nyitottságot (H1b).

H2: A vállalkozások kockázatvállalási hajlandósága pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H2a) és az innováció iránti nyitottságot (H2b).

H3: A versenyző agresszivitás pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H3a) és az innováció iránti nyitottságot (H3b).

H4: A tudásmenedzsment pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H4a) és az innováció iránti nyitottságot (H4b).

H5: A kreativitás pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H5a) és az innováció iránti nyitottságot (H5b).

H6: A tanulási attitűd pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H6a) és az innováció iránti nyitottságot (H6b).

H7: Az ötletgenerálás pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H7a) és az innováció iránti nyitottságot (H7b).

H8: A munkahelyi autonómia pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H8a) és az innováció iránti nyitottságot (H8b).

H9: Az abszorpciós kapacitás pozitívan befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (H9a) és az innováció iránti nyitottságot (H9b).

H10: A dinamikus képességek pozitívan befolyásolják a dolgozói innovativitás támogatását (H10a) és az innováció iránti nyitottságot (H10b).

H11: A dolgozói innovativitás támogatása pozitívan befolyásolja az innováció iránti nyitottságot.

A méretkategóriák közötti jelentős különbséget a következő hipotézis alapján vizsgáltam:

H12: A kisvállalkozások a mikrovállalkozásokhoz képest magasabb szintű alkalmazkodási és változási képességekkel rendelkeznek (H12a), továbbá magasabb a dolgozói innovativitásuk támogatása (H12b) és az innováció iránti nyitottságuk (H12c).

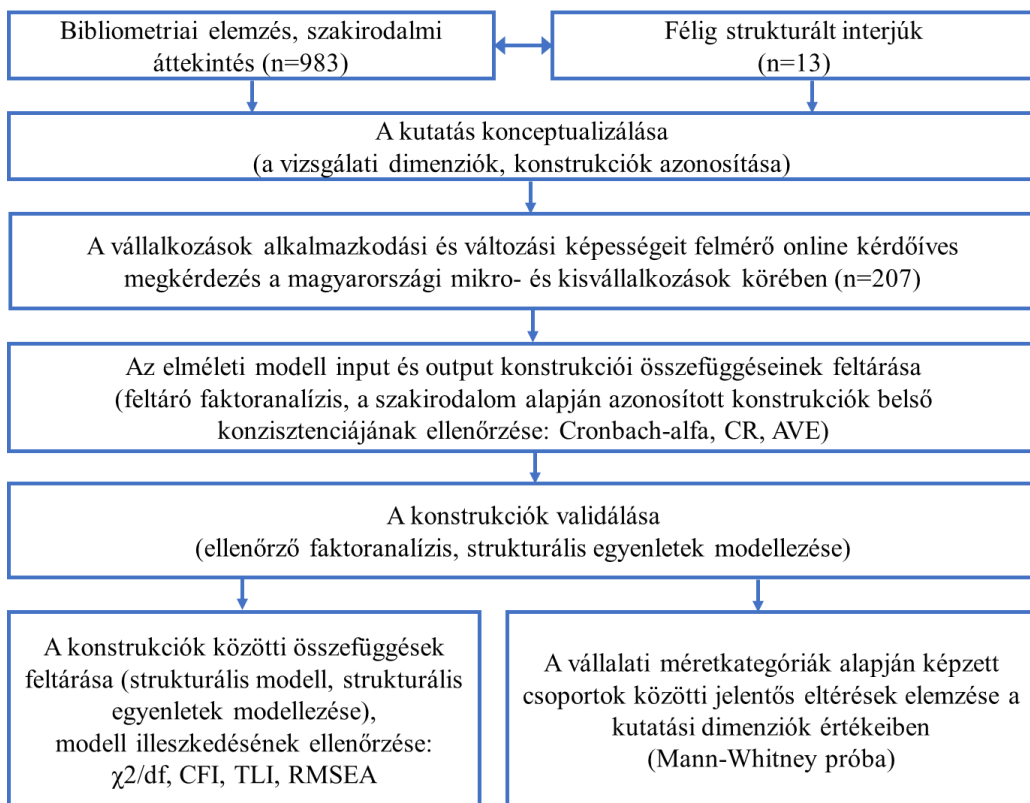
2. ANYAG ÉS MÓDSZER

A disszertációm elméleti kereteit a nemzetközi és hazai szakirodalmi kutatás, annak bibliometriai elemzése, továbbá a félig strukturált interjúk alapján határoztam meg. A szakirodalmi áttekintés alapját a Web of Science (WoS) Core Collection adatbázis Open Access közleményei (n=983) adták. A kutatási téma időszerűségét és jelentőségét a bibliometriai elemzés során a nemzetközi publikációk alapján készült tematikus térképek segítségével igazoltam. A szakirodalmi kutatás segítségével azonosítottam a vállalkozások alkalmazkodási és változási képességeit. A feltárt dimenziók közül a dinamikus képességek tűntek az innováció és innovativitás szempontjából a legfontosabbnak, melyet a WoS adatbázisa segítségével további szakirodalmi elemzéssel támasztottam alá (n=4.371). A szakirodalom alapján szisztematikus szakirodalmi áttekintési célú táblázatokat készítettem, elméleti modellt alkottam, és megfogalmaztam a hipotéziseimet. A szakirodalmi kutatás során áttekintettem a kvalitatív és kvantitatív kutatások esetében nemzetközileg leginkább elfogadott és bevett adatgyűjtési és statisztikai feldolgozási módszerket. A disszertáció kvalitatív kutatását 2022 februárjától 2023 májusáig végeztem. Mindösszesen kilenc kisvállalkozóval és négy mikrovállalkozóval készítettem félig strukturált interjút (n=13). A kvantitatív kutatáshoz szükséges adatokat online kérdőíves megkérdezés segítségével gyűjtöttem. Az adatgyűjtés 2023. június és 2023. november között zajlott. A kérdőív ötfokú Likert-skálás állításai nemzetközi tanulmányokban alkalmazott állításokon alapultak. A kérdőív input dimenziókra (1.-45. állítás), output dimenziókra (46.-60. állítás) és a szociodemográfiai kérdésekre (61.-67. kérdés) tagolódott. Az adatgyűjtés végén mindösszesen 513 megkezdett kérdőívet tartalmazott az adatbázis, melyből 229 esetben válaszolták meg a megkérdezettek mind a 67 kötelező kérdést. A 229 értékelhető rekordból 103 származott mikrovállalkozástól, 104 kisvállalkozástól, 20 középvállalattól, 2

pedig nagyvállalattól. A 229 teljes egészében megválaszolt kérdőív 44,64%-os válaszadási arányának felel meg. Ebből a disszertáció témája alapján feldolgozható válaszok száma 207 (40,35%).

2.1. Az empirikus kutatás folyamata

Az empirikus kutatás folyamatát az 1. ábra szemlélteti.



1. ábra: A kutatás folyamata

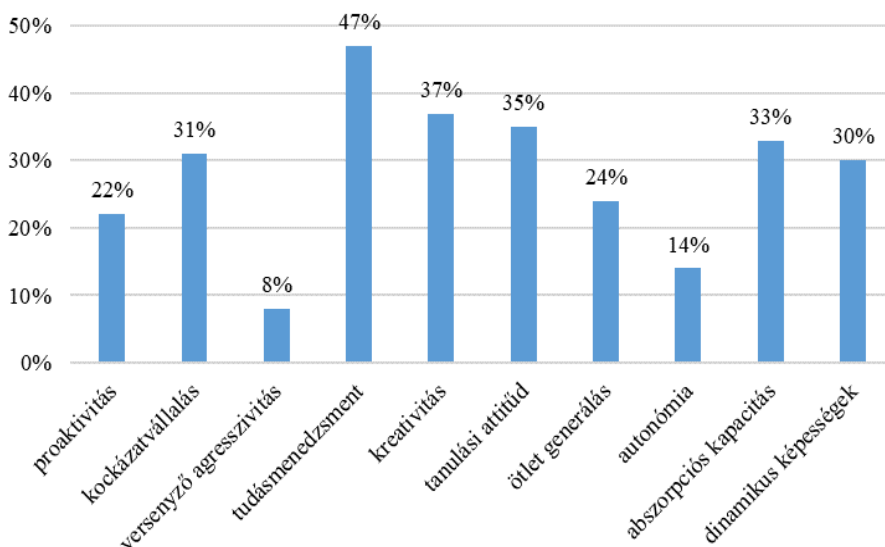
Forrás: saját szerkesztés

Az empirikus kutatás két fő részből áll. A kutatás első részeként a kialakított elméleti modell alapján vizsgálom, hogy a vállalkozások alkalmazkodási és változási képességei transzformálódnak-e, „átmennek-e” a különböző típusú innovációkba, és ha igen, milyen mértékben nyilvánulnak meg azokban (Wang & Ahmed, 2004). Ezt követően Mann-Whitney nemparaméteres

próbával vizsgálom, milyen jelentős különbségek igazolhatók az egyes dimenziók esetében, valamint a méretkategóriák között.

2.2. A kutatási modell

A WoS Open Access adatbázis áttekintése során 100 tanulmányt alapul véve megvizsgáltam, mely tényezőket hozzák a kutatók leggyakrabban összefüggésbe az innovációval és innovativitással. A vizsgálat során figyelembe vettem a WoS Open Access közleményei közé be nem került, de feltűnően sok szakirodalom által hivatkozott egyéb (vagy korábbi) szakirodalmakat is. Az így előállt tíz leggyakoribb tényező az előfordulásuk arányában a 2. ábrán látható.

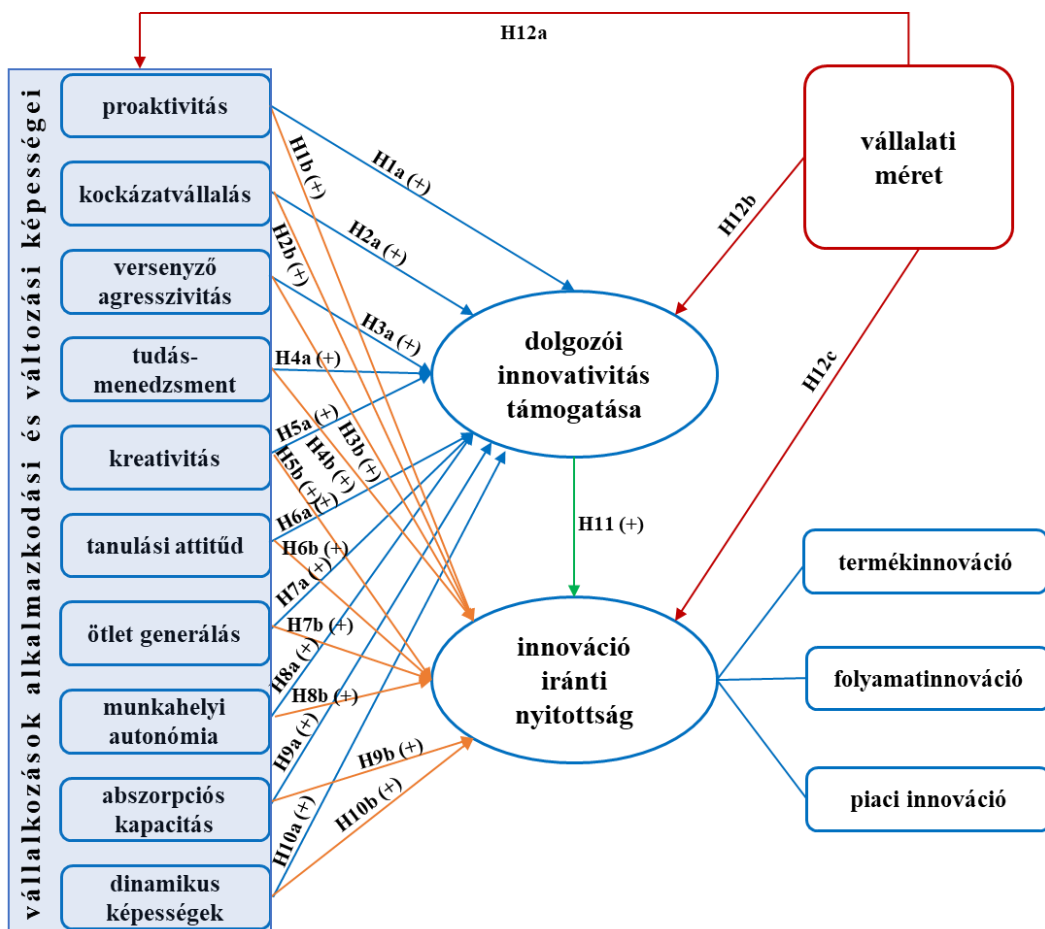


2. ábra: Az alkalmazkodási és változási képességek szakirodalmi kutatás alapján előforduló tíz leggyakoribb eleme

Forrás: Web of Science Core Collection és Google Scholar adatbázis alapján saját szerkesztés

A kutatási modell (3. ábra) a vállalkozások alkalmazkodási és változási képességeit mérő dimenziókat, valamint a dolgozói innovativitás támogatását, az innováció iránti nyitottságot és a vállalati méretet, illetve azok

összefüggéseit foglalja magában. A modell alapján vizsgálom azt is, hogy a vállalkozások alkalmazkodási és változási képességei transzformálódnak-e, „átmennek-e” a különböző típusú innovációkba, és ha igen, milyen mértékben nyilvánulnak meg azokban (Wang & Ahmed, 2004). A kutatási hipotéziseim a 3. ábrán kerültek megjelenítésre.



3. ábra: A kutatás hipotézis-rendszere

Forrás: saját szerkesztés

A vállalkozások alkalmazkodási és változási képességeit és azok hatását a dolgozói innovativitás támogatására és az innováció iránti nyitottságra magában foglaló kutatási modell dimenzióinak mérésére használt állítások a szakirodalom releváns területén megjelent nemzetközi tanulmányok alapján kerültek kiválasztásra (1. táblázat).

1. táblázat: A kutatási modell dimenziói és azok mérése

Kód	Állítás	Közlemény
PROAKTIVITÁS		
PROA-1	Folyamatosan figyelemmel kísérjük az új technológiák megjelenését.	Mamun et al. (2016, p. 248)
PROA-2	Folyamatosan gondolkodunk azon, hogyan tudnánk jobban kihasználni a meglévő technológiákat.	Mamun et al. (2016, p. 248)
PROA-3	Versenytársainkkal összehasonlítva gyakran mi vagyunk az elsők, akik bevezetnek egy új módszert.	Mamun et al. (2016, p. 248)
KOCKÁZATVÁLLALÁS		
RISK-1	Bátorítjuk cégünk munkatársait, hogy vállaljanak kockázatot új ötleteikkel.	Eggers et al. (2013, p. 545)
RISK-2	Értékeljük az új stratégiákat és terveket még akkor is, ha nem vagyunk benne biztosak, hogy működni fognak.	Eggers et al. (2013, p. 545)
RISK-3	Az ajánlatunk fejlesztése érdekében hajlandók vagyunk elfogadni egy mérsékelt kockázatot abban az esetben is, ha az jelentős veszteséggel járhat.	Eggers et al. (2013, p. 545)
RISK-4	A fontosabb döntések meghozatalakor meglehetősen konzervatív álláspontot képviselünk – „óvatos duhajok” vagyunk. *	Venkatraman (1989, p. 959)
RISK-5	Jellemzően olyan projekteket támogatunk, ahol biztos megtérülésre számíthatunk. *	Venkatraman (1989, p. 960)
RISK-6	Általában kijárt ösvények mentén működünk. *	Venkatraman (1989, p. 960)
VERSENYZŐ AGRESSZIVITÁS		
AGGR-1	Hajlandók vagyunk feláldozni a nyereségességet piaci részesedés szerzése céljából.	Venkatraman (1989, p. 959)
AGGR-2	Hajlandók vagyunk árat csökkenteni, ha ezzel piaci részesedést tudunk szerezni.	Venkatraman (1989, p. 959)
AGGR-3	Előfordul, hogy a konkurencia árszínvonalá alá csökkentjük termékeink árát.	Venkatraman (1989, p. 959)
AGGR-4	Előfordul, hogy a cash-flow és a nyereségesség rovására szerzünk új piacokat.	Venkatraman (1989, p. 959)
TUDÁSMENEDZSMENT		
KNOW-1	A cégvezetés világos ismeretekkel rendelkezik a szervezetben meglévő tudásról.	Kianto (2008, p. 78)
KNOW-2	Vállalkozásunk hatékony és megfelelő információs rendszerrel rendelkezik.	Kianto (2008, p. 78)
KNOW-3	Bátorítjuk dolgozóinkat a vállalaton kívüli aktív információszerzésre.	Kianto (2008, p. 78)

Kód	Állítás	Közlemény
KNOW-4	Egy tapasztalt dolgozó távozásakor a vállalat jellemzően elveszíti azt a tudást, amivel a dolgozó rendelkezett.	Kianto (2008, p. 78)
KREATIVITÁS		
CREA-1	A cégvezetés bátorítja a dolgozókat a megszokott kereteken kívüli gondolkozásra.	Hamdan & Alheet (2020, p. 209)
CREA-2	Dolgozóink arra törekszenek, hogy elsőként javasoljanak új ötleteket termékeinkkel vagy szolgáltatásainkkal kapcsolatban.	Hamdan & Alheet (2020, p. 209)
CREA-3	Dolgozóink újfajta módon gondolkodnak.	Hamdan & Alheet (2020, p. 209)
CREA-4	Dolgozóinkat a kreativitás és az innováció vezeti.	Hamdan & Alheet (2020, p. 209)
TANULÁSI ATTITÚD		
LEARN-1	Vállalkozásunk tanulási képessége a versenyelőnyünk kulcsa.	Wang (2008, p. 651)
LEARN-2	Vállalkozásunk alapvető értékei közé tartozik a tanulás, mint a fejlődés kulcsa.	Wang (2008, p. 651)
LEARN-3	A dolgozói tanulást befektetésnek tekintjük, nem pedig kiadásnak.	Wang (2008, p. 651)
LEARN-4	Vállalkozásunkban a tanulást kulcsfontosságú árunak tekintjük, ami a cég túlélését garantálja.	Wang (2008, p. 651)
ÖTLETGENERÁLÁS		
IDEA-1	Vállalkozásunk támogatja a stratégiaileg releváns ötletek generálását és megvalósítását.	Aloini et al. (2013, p. 1149)
IDEA-2	Bátorítjuk dolgozóinkat, hogy álljanak elő új ötletekkel még akkor is, ha csak halvány fogalmuk van az ötlet lehetséges piaci alkalmazási lehetőségeiről.	Aloini et al. (2013, p. 1149)
IDEA-3	Bátorítjuk dolgozóinkat, hogy új ötleteiket beküldjék a cégvezetés számára, melyekről visszajelzést adunk.	Aloini et al. (2013, p. 1149)
MUNKAHELYI AUTONÓMIA		
WRKAUT-1	Dolgozóink maguk ütemezik munkájukat.	Nussbaum et al. (2021, p. 13)
WRKAUT-2	Dolgozóink maguk alakítják prioritásaikat.	Nussbaum et al. (2021, p. 13)
WRKAUT-3	Dolgozóink maguk választják ki a munkavégzésük módszerét.	Nussbaum et al. (2021, p. 13)
WRKAUT-4	Dolgozóinknak biztosítjuk a lehetőséget az új ötletek kipróbálására.	Nussbaum et al. (2021, p. 13)
ABSZORPCIÓS KAPACITÁS		

Kód	Állítás	Közlemény
ABSCAP-1	Rendszeresen használunk új technológiákat az új termékeinkhez.	Mamun et al. (2018, p. 215)
ABSCAP-2	Könnyen el tudunk kezdeni alkalmazni egy-egy technológiát új termékeinkhez/szolgáltatásainkhoz.	Mamun et al. (2018, p. 215)
ABSCAP-3	Gyakran viszünk a piacra új termékeket vagy szolgáltatásokat.	Mamun et al. (2018, p. 215)
DINAMIKUS KÉPESSÉGEK		
DYN-1	Kialakult folyamatokat alkalmazunk a célpiaci szegmensek, a változó fogyasztói igények és a fogyasztói innováció azonosítására.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-2	Figyelemmel kísérjük az iparágunkban alkalmazott legjobb gyakorlatokat.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-3	Gyűjtjük a működésünkre és a működési környezetünkre vonatkozó gazdasági információkat.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-4	Beruházunk a fogyasztóinkat érintő megoldások keresésébe.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-5	Alkalmazni kezdjük az iparágunkban meglévő legjobb gyakorlatokat.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-6	Reagálunk azokra a hibákra, amiket a dolgozók jeleznek felénk.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-7	Új menedzsment módszereket alakítottunk ki az elmúlt 5 év során.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-8	Új vagy lényegesen megváltozott marketing módszereket és stratégiákat alakítottunk ki az elmúlt 5 év során.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-9	Az üzleti folyamatainkat az elmúlt 5 évben jelentősen megújítottuk.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DYN-10	Céljaink elérése érdekében új vagy lényegesen megváltozott módszereket vezettünk be az elmúlt 5 évben.	Wilden et al. (2013, p. 83)
DOLGOZÓI INNOVATIVITÁS TÁMOGATÁSA		
BHVR-1	Támogatjuk dolgozóinkat, ha új módszereket akarnak kipróbálni.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
BHVR-2	Cégünk tolerálja azokat a dolgozókat, akik máshogy csinálnak dolgokat.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
BHVR-3	Hajlandók vagyunk új módszereket kipróbálni és szokatlan megoldásokat keresni.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
BHVR-4	Arra ösztönözzük dolgozóinkat, hogy eredeti és új módon gondolkodjanak, és viselkedjenek.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
INNOVÁCIÓ IRÁNTI NYITOTTSÁG / TERMÉKINNOVÁCIÓ		
PRDT-1	Versenyársainkhoz képest az elmúlt öt évben több innovatív terméket és szolgáltatást vezettünk be.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)

Kód	Állítás	Közlemény
PRDT-2	Új termékeinket és szolgáltatásainkat gyakran kimondott újdonságnak tartják a fogyasztók.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
PRDT-3	Versenytársainkhoz képest cégünk alacsonyabb sikerrel képes bevezetni új termékeket és szolgáltatásokat. *	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
INNOVÁCIÓ IRÁNTI NYITOTTSÁG / FOLYAMATINNOVÁCIÓ		
PRCSS-1	Folyamatosan fejlesztjük üzleti folyamatainkat.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
PRCSS-2	Cégünk az elmúlt öt évben számos új menedzsment megközelítést fejlesztett ki.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
PRCSS-3	Ha egy problémát nem tudunk hagyományos módszerekkel megoldani, akkor új módszereket alkalmazunk.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
PRCSS-4	Versenytársainkhoz képest jelentősen gyorsabban változtatjuk gyártási vagy szolgáltatási módszereinket.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
INNOVÁCIÓ IRÁNTI NYITOTTSÁG / PIACI INNOVÁCIÓ		
MRKT-1	Versenytársainkhoz képest termékeink legújabb marketingprogramja forradalmi a piacon.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
MRKT-2	Legutóbbi új termékeink és szolgáltatásaink csak kis mértékben változtak korábbi termékeinkhez és szolgáltatásainkhoz képest. *	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
MRKT-3	Új termékek és szolgáltatások bevezetésében cégünk gyakran a technológia élvonalában van.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)
MRKT-4	Új termékeink és szolgáltatásaink gyakran szembesítenek minket új versenytársakkal.	Wang & Ahmed (2004, p. 307)

Megjegyzés: a csillaggal (*) jelölt állítások fordított pontozásúak.

Forrás: a hivatkozott közlemények alapján saját fordítás és szerkesztés

2.3. Az adatgyűjtés menete, a minta főbb jellemzői

A célcsoport minél szélesebb körű elérése céljából az online kérdőíves megkérdezést választottam (Azar & Ciabusch, 2017; Makri et al., 2017; Najafi-Tavani et al., 2018). Az online kérdőívet a LimeSurvey kérdőívszerkesztő platform segítségével készítettem. A kérdőív bevezető szövege egyértelművé tette, hogy az adatgyűjtés célja nem a különböző menedzserek, hanem kizárólag a magyarországi vállalkozások vezetői, elsősorban tulajdonosai (vállalkozók) válaszainak gyűjtése. Az adatgyűjtés

2023. június 12-től 2023. november 25-ig tartott. A primer kutatás kvantitatív adatgyűjtésébe bevont vállalkozók kisebb részét személyes ismeretségből kifolyólag, illetve személyes ajánlásokon keresztül kértem a közreműködésre, nagyobb részüket pedig különböző hatásközpontok (országos egyesületek, szakszövetségek, kamarák stb.) támogatása útján értem el. A megkérdezett vállalkozók körét nem kívántam lehatárolni se földrajzi elhelyezkedés, se tevékenység vagy bármely más szempont szerint abból a célból, hogy az egész országra kiterjedő, minél nagyobb elemszámú, heterogén mintát kapjak.

2023. november végére mindösszesen 513 db megkezdett kérdőívet tartalmazott az adatbázis, melyből 229 esetben válaszolták meg a megkérdezettek mind a 67 kötelező kérdést. A 229 értékelhető rekordból 2 származott nagyvállalkozástól, 20 középvállalkozástól, 104 kisvállalkozástól, 103 pedig mikrovállalkozástól. A 229 teljes egészében megválaszolt kérdőív 44,64%-os válaszadási aránynak (*response rate*) felel meg. A disszertáció vizsgálata azonban a mikrovállalkozások és kisvállalkozások vezetőitől, tulajdonosaitól kapott válaszok közötti hasonlóságok és eltérések vizsgálatára korlátozódik, így a feldolgozható válaszok száma 207, ami 40,35%-os hatékony válaszadási arányt (*effective response rate*) jelent. Figyelembe véve, hogy a disszertáció témájához közeli vizsgálati tárgyú nemzetközi szakirodalomban a 40,35%-os aránynál gyakran jelentősen alacsonyabb hatékony válaszadási arány (Azar & Ciabusch, 2017; Cheng et al., 2014; Gölgeci & Ponomarov, 2015; Matsuo, 2006; Michaelidou et al., 2011; Parida et al., 2017; Vanhala & Ritala, 2016) mellett végzik kutatásaikat a szerzők, ez az arány jónak mondható.

A magyarországi vállalkozások alkalmazkodási és változási képességeinek mérésére ötfokú Likert-skálás (Seo et al., 2014; Soto-Acosta et al., 2015; Vanhala & Ritala, 2016) állításokat használtam. A skála legalacsonyabb, 1-es értéke a teljes egyet nem értésnek, a legmagasabb, 5-ös értéke pedig az adott állítással való teljes egyetértésnek felelt meg.

Valamennyi dimenzió méréséhez nemzetközi folyóiratokban publikált tanulmány saját primer kutatásához használt állítás lektorálást követő magyar fordítását használtam. Néhány állítás esetében előfordult, hogy az állítás magyar fordításának szövegezését minimálisan igazítani kellett a kérdőívhez, azonban ezek nem jártak az eredeti jelentéstartalom sérülésével. A kérdőívet három fő kérdéscsoport alkotta:

1. input dimenziók (1.-45. állítás),
2. output dimenziók (46.-60. állítás) és
3. szociodemográfiai blokk (61.-67. kérdés).

A kvalitatív kutatás interjúalanyainak jellemzése a 2. táblázatban látható.

2. táblázat: A kvalitatív kutatás interjúalanyai és vállalkozásuk jellemzése

#	Interjúalany életkora	Cég profilja	Létszám (fő)	Alapítás éve	Interjú ideje
1	48	turizmus, vendéglátás	8-15	1997	2022. február
2	54	szivattyúk kereskedelme, mélyépítés, irányítástechnika	25-27	2003	2022. február
3	(1) 45, 51	szoftverfejlesztés	14	1997	2022. február
4	68	gyógyszer nagykereskedelem	14	2000	2022. február
5	61	csomagolóanyag gyártás és kereskedelem	16	2003	2022. március
6	63	villamos berendezések gyártása, fejlesztése, tervezés, bérnyújtás	46	1995	2022. július
7	48	csomaglogisztika	33	2005	2022. július
8	67	kivonuló szolgálat, diszpécsterszolgálat	13	2006	2022. augusztus
9	69	építőipari kivitelezés	3-5	1990	2022. augusztus
10	61	műsorszóráshoz kapcsolódó tervezés, karbantartás, kivitelezés	2 (+14 alváll.)	2003	2022. szeptember
11	71	villanyszerelés	3	1990	2022. november
12	64	kútfej és alkatrész gyártása kőolaj- és földgáz kutak részére	35	1991	2023. április
13	63	könyvelés, bérszámfejtés	20	1990	2023. május

Megjegyzés: (1) a vállalat mindkét tulajdonosa részt vett az interjúban.

Forrás: saját kutatás és szerkesztés (n=13)

A kvantitatív kutatás válaszadóinak méretkategória, földrajzi régió és iparág szerinti csoportosítása a 3. táblázatban alább látható.

3. táblázat: A kvalitatív kutatás interjúalanyai és vállalkozásuk jellemzése

Megnevezés	Mikrovállalkozás (n=103)	Kisvállalkozás (n=104)
Létszám		
0-4 fő	42,72%	
5-9 fő	57,28%	
10-29 fő		68,27%
30-49 fő		31,73%
A vállalkozás székhelye		
Budapest	22,33%	25,96%
Pest vármegye	29,13%	10,58%
Budapesten és Pest vármegyén kívül	48,54%	63,46%
– ebből keleti vármegyék	(54,00%) 26,21%	(60,61%) 38,46%
– ebből nyugati vármegyék	(46,00%) 22,33%	(39,39%) 25,00%
község	16,50%	15,38%
város	47,57%	31,73%
megyeszékhely	35,92%	52,88%
– ebből főváros	(62,16%) 22,33%	(49,09%) 25,96%
Iparág (együttesen 5% feletti arány esetén)		
élelmiszeripar	0,97%	10,58%
építőipar	19,42%	16,35%
IT és kommunikáció	7,77%	6,73%
kereskedelem	8,74%	9,62%
mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, vadgazdálkodás	4,85%	7,69%
szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	5,83%	4,81%
szállítmányozás, raktározás, logisztika	17,48%	10,58%
egyéb	34,95%	33,65%

Forrás: saját kutatás és szerkesztés (n=13)

2.4. Bibliometriai elemzés módszertana

A bibliometriai elemzés módszer, amely magában foglalja a közzétett cikkek és az azokban szereplő idézetek statisztikai elemzését azok hatásának mérésére. A bibliometriai elemzés a VOSviewer szoftver (Vnukova et al., 2024). használatával készült. A szakirodalmi források gyűjtése a Web of Science Core Collection tudományos adatbázisból történt. A bibliometriai elemzés céljából a főbb bibliográfiai adatok – a cikk címe, a szerző neve, a folyóirat neve, a megjelenés dátuma, az absztrakt és a cikkben hivatkozott irodalmak – kerültek kinyerésre. A „szervezeti” kifejezés brit (organisational) és amerikai (organizational) angol helyesírásban használt szóalakja alapján a két alábbi kifejezésre kerestem rá:

1. organisational innov* és
2. organizational innov* – a csillag (*) használata lehetővé teszi az „innovation” és az „innovativeness” kifejezésre való egyidejű keresést.

A Web of Science (WoS) Core Collection a fenti keresések eredményeként 1975 és 2022 között összesen 3.016 tudományos közleményt tartalmazott, melyből 983 volt az Open Access publikációk száma. Utóbbiakat a hivatkozási számuk (Total Citation) szerinti csökkenő sorrendbe rendezve kezdtem áttekinteni az absztraktokat. A Web of Science adatbázisban „szervezeti innováció” kulcskifejezésre történt keresés eredményeként listázott Open Access közlemények között a legtöbb idézettel rendelkező közlemények szisztematikus szakirodalmi áttekintése, ill. a „szervezeti innovativitás” azonos módon készült szisztematikus szakirodalmi áttekintése egyaránt a dolgozat mellékletét képezi.

2.5. Félig strukturált interjú folyamata

A disszertáció nem reprezentatív kvalitatív kutatása 13 vállalkozás vezetőjével készített félig strukturált interjún alapul. Valamennyi interjúalany nem csupán vezető tisztségviselője, hanem egyben tulajdonosa is volt az általa vezetett vállalkozásnak. A vállalkozások profiljukat, földrajzi elhelyezkedésüket és piacukat tekintve heterogénnek nevezhetők, nagyobb részük Budapesten vagy Pest megyében rendelkezett székhellyel, ami tükrözi az országos arányokat. A félig strukturált interjúk során az általános, nyílt kérdéseket célirányos kérdések követték a vállalkozás beruházásaira és innovációs gyakorlatára vonatkozóan abból a célból, hogy a vizsgált területen minél átfogóbb képet kapjak a vállalkozók tapasztalatairól és véleményéről (Riivari & Lämsä, 2019). Egyes szakirodalmak javaslatával összhangban a kvalitatív kutatás további célja volt a kutatás során szerzett tapasztalatok alapján egy későbbi kvantitatív kutatás minél jobb megalapozása (Abrunhosa & Moura E Sá, 2008; Bryan Jean et al., 2017; Cheng et al., 2014). Az interjú kérdései az alábbiak voltak:

1. Mutassa be vállalkozását néhány mondatban!
2. Mekkora létszámmal működik a cég, mikor alakult?
3. Milyen beruházásokat valósított meg az Ön vállalkozása az elmúlt öt évben?
4. Vannak-e folyamatban lévő, ill. tervezett beruházások a következő öt évre vonatkozóan?
5. Mit jelent az Ön számára az innováció?
6. Mennyire tartja fontosnak az innovációt? (Kiegészítő kérdés: 1-től 6-ig?)
7. Milyen tényezők, körülmények nehezítik az innovációt? Melyek támogatják?

A kutatási kérdéseket a disszertáció tárgyát érintő témánként a méretkategóriák közötti összehasonlítás figyelembevételével dolgoztam fel, így az eredmények prezentálása az alábbi fejezetekre oszlik:

1. általános különbségek és hasonlóságok,
2. az innovációt támogató és nehezítő körülményekben feltárt különbségek és
3. az interjút megelőző öt évben megvalósított beruházásokban és innovációkban tapasztalt különbségek és hasonlóságok.

2.6. A strukturális egyenletek modellezése (SEM-elemzés)

A kutatás következő szakaszában a kutatás elméleti modellje érvényességének ellenőrzésére került sor. A kutatási dimenziókat mérő látens konstrukciók megbízhatóságának vizsgálatát megerősítő faktoranalízissel (Confirmatory Factor Analysis, CFA) végeztem, melyre a strukturális egyenletek modellezése (Structural Equation Modeling, SEM) részeként került sor (Byrne, 2010). A látens struktúrák megbízhatóságát a Cronbach-alfa mutató alapján ellenőriztem, amelynek 0,7 feletti értéke a látens konstrukciók megfelelő belső konzisztenciáját jelezte (Cortina, 1993; Tavakol & Dennick, 2011).

A látens konstrukciók érvényességének vizsgálatára az átlagos kivonatolt varianciát (average variance extracted, AVE) és az összetétel-megbízhatósági mutatót (composite reliability, CR) használtam. Az AVE értéke azt jelzi, hogy az adott látens konstrukciót alkotó állítások varianciáinak átlagosan mekkora hányada összpontosul az adott mesterséges változóban. A mutató 0,5-nél magasabb értéke számít elfogadhatónak (Baumgartner & Homburg, 1996; Hair et al., 2010). A CR mutató az egyes látens konstrukciókat alkotó állítások közös varianciahányadát fejezi ki, továbbá a modellben szereplő minden látens változónak el kell érnie a 0,7-es

értéket (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2010). Ha az AVE értéke nem éri el a 0,5-es küszöbértéket, de a CR értéke meghaladja a 0,7-et, a látens struktúrák megbízhatósága elfogadhatónak tekinthető (Fornell & Larcker, 1981; Lam, 2012). A strukturális modell illeszkedési mutatói esetében a következő elfogadási tartományokat alkalmaztam. Az abszolút illeszkedési mutató (χ^2/df) általában 3 alatti, bár néhány szakértő szerint 5 alatti érték is elfogadható lehet a modell összetettségétől függően (Byrne, 2010; Kline, 2015). A közelítés átlagos négyzetes hibájának gyöke (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) esetében az elfogadható érték általában 0,08 alatt van (Hu & Bentler, 1999). Az összehasonlító illeszkedési mutató (Comparative Fit Index, CFI) és a TLI (Tucker-Lewis Index) 0,9-et elérő értékeit fogadtam el (Hair et al., 2010).

A vizsgálatok lefuttatásához az IBM SPSS Statistics 27.0 és az AMOS 23.0 szoftvereket használtam.

3. EREDMÉNYEK ÉS AZOK MEGBESZÉLÉSE

3.1. A félig strukturált interjúk eredményei

A munkaerőhiánnyal összefüggő problémák, a forint volatilitása és az anyag- és bérköltségek emelkedése általánosnak nevezhető mindkét létszám-kategóriában. A megkérdezett vállalkozások azonban nem szembesülnek a munkaerőhiány és a fluktuáció által okozott nehézségekkel, amennyiben a vállalkozó jelentős figyelmet fordít az innovációra. Ezt az összefüggést az érintett vállalkozók kivétel nélkül belátják, ami így önmagát gerjesztő, erősítő folyamattá válik. Ebből következik, hogy egy kisebb vállalati méret nem jelent minden esetben magától értetődően alacsonyabb innovációs hajlandóságot egy nagyobb létszám-kategóriában működő vállalathoz képest, hiszen a kisvállalkozók is felismerik az innovatív magatartás sokrétű pozitív hatásait, és proaktívan koncentrálnak a különböző típusú innovációk megvalósítására. Ez az állítás igaznak bizonyult régiótól és iparágtól függetlenül több interjúalany esetében (#3, #5, #13) is.

Az interjúalanyok innováció fogalmához társított értelmezését, annak fontosságát, támogató és akadályozó tényezőit a 4. táblázatban foglaltam össze. A vállalkozásaik által a megkérdezést megelőző öt éven belül megvalósított, illetve a megkérdezés idején folyamatban lévő és az azt követő öt éven belül tervezett beruházásokat az 5. táblázatban ismertetem.

4. táblázat: Az innováció általános értelmezése, fontossága, támogató és akadályozó tényezői az interjúalanyok szerint

#	Az innováció értelmezése és fontossága (1-6)	Innovációt támogató tényezők	Innovációt akadályozó tényezők
1	nem csak a bevett gyakorlat alapján végezni a dolgokat, hanem új formában, új technológiával (5)	lerakott hitelterhek	Covid, szakember hiány, szakemberek képzettsége, emberi tényezők
2	a szakmában jelenleg az elektromos berendezések és mérőműszerek fejlődése, hatásfoka (5)	nincs	alacsony nyereségesség, fiatal munkaerőt nem tudja pótolni
3	folyamatos újdonságok, felhő alapú szolgáltatások, digitalizációs trend (6)	ügyfélkör vevőinek elvárása	interjúalany ügyfélkörének maradisága
4	nagyon fontos az utánzók („copycat”) miatt, technológiai szempontból a kémiai összetétel jelenti számukra az innovációt, ami ideig-óráig versenyelőnyt biztosít (6)	előregedő társadalom miatt stabil kereslet, folyamatosan jelentkező igény új termékekre, Coviddal szemben ellenállóbb terület megfelelő profittal	szabályozási környezet, generikumok, „copycat”-ek, magas fogyasztói árérzékenység, a rendkívül alacsony árú helyettesítő termékek bármikor kiszoríthatják a piacról az interjúalany által forgalmazottakat
5	előrettekintés, fejlesztés, újdonságok alkotása, megújulás, fejlődés (6)	fogyasztói elvárások, konkurenciától érkező fejlesztések miatti kényszer	üzleti környezet bizonytalansága, pénz-, idő- és energia hiánya, cégen belüli partnerség hiánya víziókban, nyitott gondolkodásban, megfizethető, profi kolléga hiánya
6	fejlesztések, új irányok (5)	általános technikai fejlődés az iparágban	magas költségek
7	nincs válasz (nem határozott meg értéket)	digitalizáció, e-kereskedelem folyamatos bővülése	nincs ilyen, az innovációkat „készen” kapja a fővállalkozótól
8	a meglévő szolgáltatások fejlesztése, a színvonal emelése, új szolgáltatás bevezetése (5)	nincs	fizetőképes kereslet, ez az első költség a vevőkör számára, amitől szabadulni akarnak
9	haladni a korrallal (5)	megbízói elvárások	áremelkedés és hektikus készlet, fiatal munkaerőt gyakorlatilag nem lehet találni
10	kicsiket lépni előre (3-4)	nincs	a tevékenység iránti véletlenszerű kereslet, bizonytalanság, nem lehet tervezni
11	korszerű dolgok felhasználása (6)	új beruházások, új építések, vevők elvárásai	nem tudott akadályozó körülményt megnevezni, az interjúalany szerint a villanyszerelés volt az első, aminek „haladni kellett a korrallal”
12	az egyik legfontosabb dolog az eredményesség, a piacon maradás és a termékek fejlesztése kapcsán (6)	munkaerő probléma, energiaköltségek	vevői kör nehezen fogadja be az új termékeket az iparágban, mert félnek az újításokban rejlő kockázatoktól és az azzal járó bevételkieséstől
13	a túlélés záloga (6)	a területen tapasztalható IT fejlődés	az új rendszerek használatának beültetése a napi gyakorlatba, változó és kiszámíthatatlan szabályozási környezet

Forrás: saját kutatás és szerkesztés (n=13)

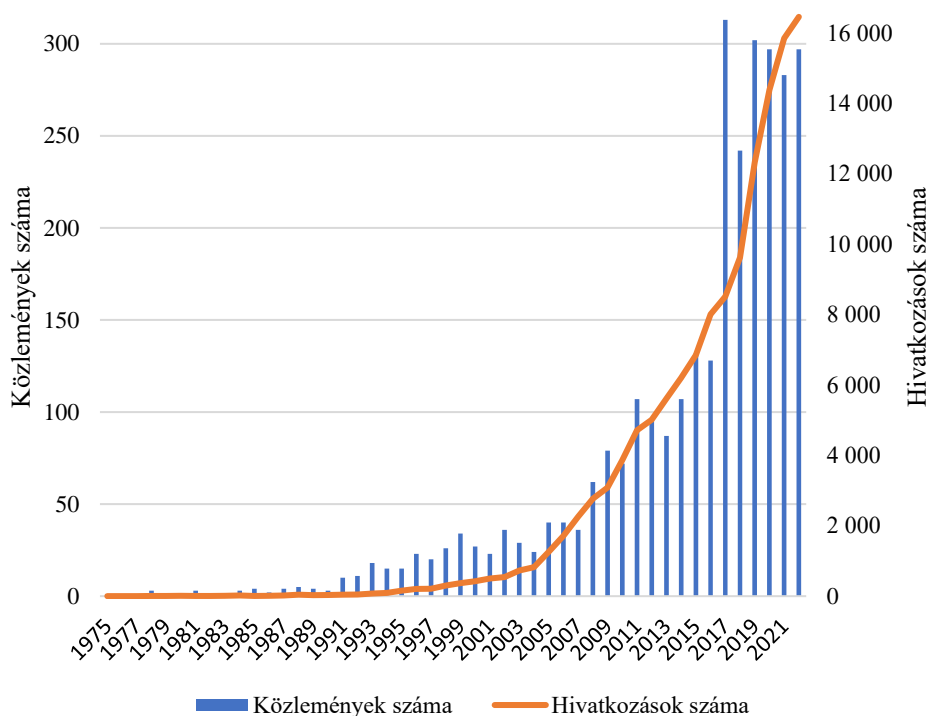
5. táblázat: A kvalitatív kutatásban részt vett vállalkozások beruházásai

#	Az interjú megelőző öt évben megvalósított beruházások	Az interjú idején folyamatban és tervben lévő beruházások
1	felújítások az épületen	konyhatechnológia, további 3-4 beruházási ötlet forrás függvénye
2	ERP-rendszer kialakítása, napelem kiépítése, központi adattárolás, épületfelügyelet, GPS-alapú gépjármű felügyelet	telephely bővítés befejezése, kamera- és riasztórendszer korszerűsítése
3	folyamatos fejlesztések a szoftveren, kiegészítő szolgáltatások fejlesztése	új, felhő alapú, digitális szolgáltatások
4	klasszikus értelemben vett beruházás nincs, márkázásba, marketingbe fektetnek	Szlovákia potenciális célpiacként merült fel, ami beruházással egyenértékű költségvetést fog igényelni („investment project”)
5	újrahasznosítás, import alapanyag nagykereskedelem, új termékek, új designok, új ERP-rendszer, új raktár és állványrendszer, új teherautó, új, hibrid és plug-in üzemű autók, szervezetfejlesztés	további új termékek és csomagolás designok, gyártóüzemben használt gépek megvásárlása
6	apró fejlesztések vannak folyamatosan, 6 mFt értékű tárgyi eszköz beszerzése történt	régi épület felújítása, nyílászáró csere saját forrásból
7	mindent készen kap a fővállalkozótól, saját beruházás nincs	mindent készen kap a fővállalkozótól, saját beruházás nincs
8	új számítógépek, új monitorok	új diszpécser program, új adatbáziskezelő rendszer, új szolgáltatás fejlesztése diverzifikáció céljából
9	nem történt	nem volt
10	telemetria rendszer	nem volt
11	nem történt	nem volt
12	új, automata gépek beszerzése, melyek segítségével a szakképzett kollégákat gépkezelőkre akarják cserélni	energiatakarékos beruházás, saját geotermikus fűtés kiépítése, nagyobb hatékonyságú klímaberendezések beszerzése, hőszigetelési beruházás
13	6 új könyvelést és bérszámfejtést segítő, automatizáló rendszer	felhő alapú szolgáltatás irányába nyitnak

Forrás: saját kutatás és szerkesztés (n=13)

3.2. A szervezeti innováció és szervezeti innovativitás témakörében megjelent szakirodalom bibliometriai elemzése

A szervezeti innováció és szervezeti innovativitás témakörében megjelent közlemények száma a vizsgált időszak során (1975-2022) fokozatosan növekedett, a csúcst 2017-ben (313 közlemény) érte el (4. ábra). A vizsgált időszakban egy közleményre átlagosan 43,48 hivatkozás érkezett, a hivatkozások számának alakulása követi a közlemények számában tetten érhető változásokat. Mind a tudományos közlemények, mind pedig a hivatkozások számának növekedése arra enged következtetni, hogy az innováció és innovativitás témája fontosnak és időszerűnek bizonyul a tudományos kutatásokban.



4. ábra: A szervezeti innováció és szervezeti innovativitás témakörében megjelent közlemények számának és idézettségének alakulása 1975-2022 között

Forrás: Web of Science Core Collection adatbázis alapján saját szerkesztés (n=3.016)

A Cronbach alfa alacsony (<0,70) értéke miatt a tudásmenedzsment és az ötletgenerálás dimenzió nem került bele a végleges modellbe. Az alacsony (<0,050) faktorsúly okán pedig a DYN-1, DYN-6, MRKT-2, MRKT-4 és a PRDCT-3 állítás kizárásra került.

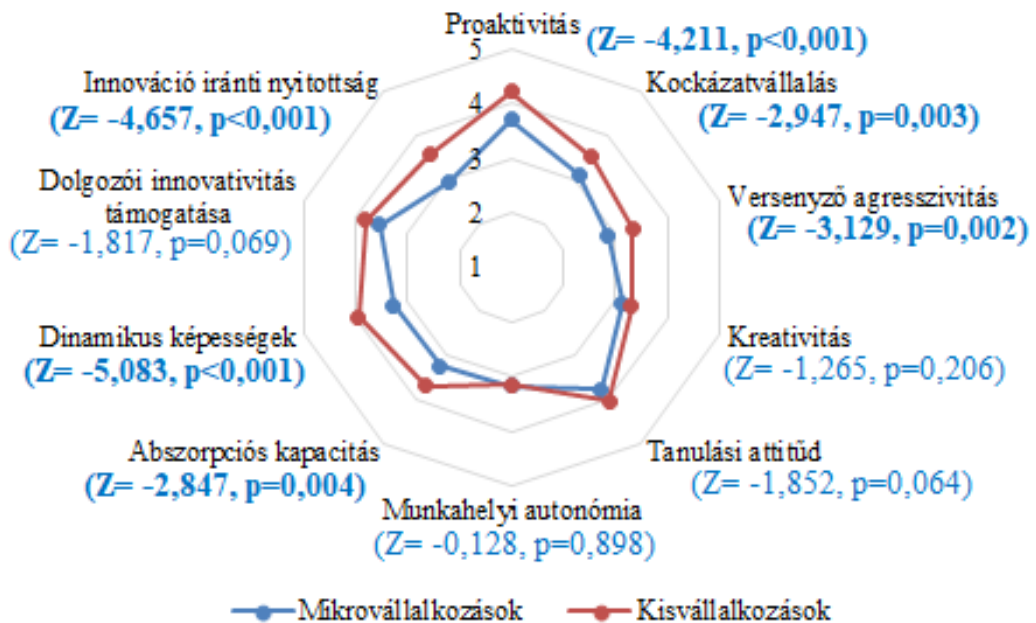
A strukturális modellre vonatkozó GFI, CFI és TLI értékek sorrendben 0,904, 0,916 és 0,906 voltak, mindegyik az elfogadható tartományon belül található (Hair et al., 2014; Hu & Bentler, 1999). Az RMSEA értékei szintén megbízhatónak bizonyultak, mivel alacsonyabbak az alkalmazott 0,08 küszöbértéknél. Mindezek az illeszkedési mutatók megerősítették, hogy a modell illeszkedése megfelelő (6. táblázat).

6. táblázat: A strukturális modell illeszkedési mutatói

Illeszkedési mutatók	χ^2/df	p-érték	GFI	CFI	TLI	RMSEA
A mutatók elfogadási értékei	≤ 5	$\leq 0,05$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$> 0,90$	$\leq 0,08$
Strukturális modell	3,728	$< 0,001$	0,904	0,916	0,906	0,079

Forrás: saját számítás

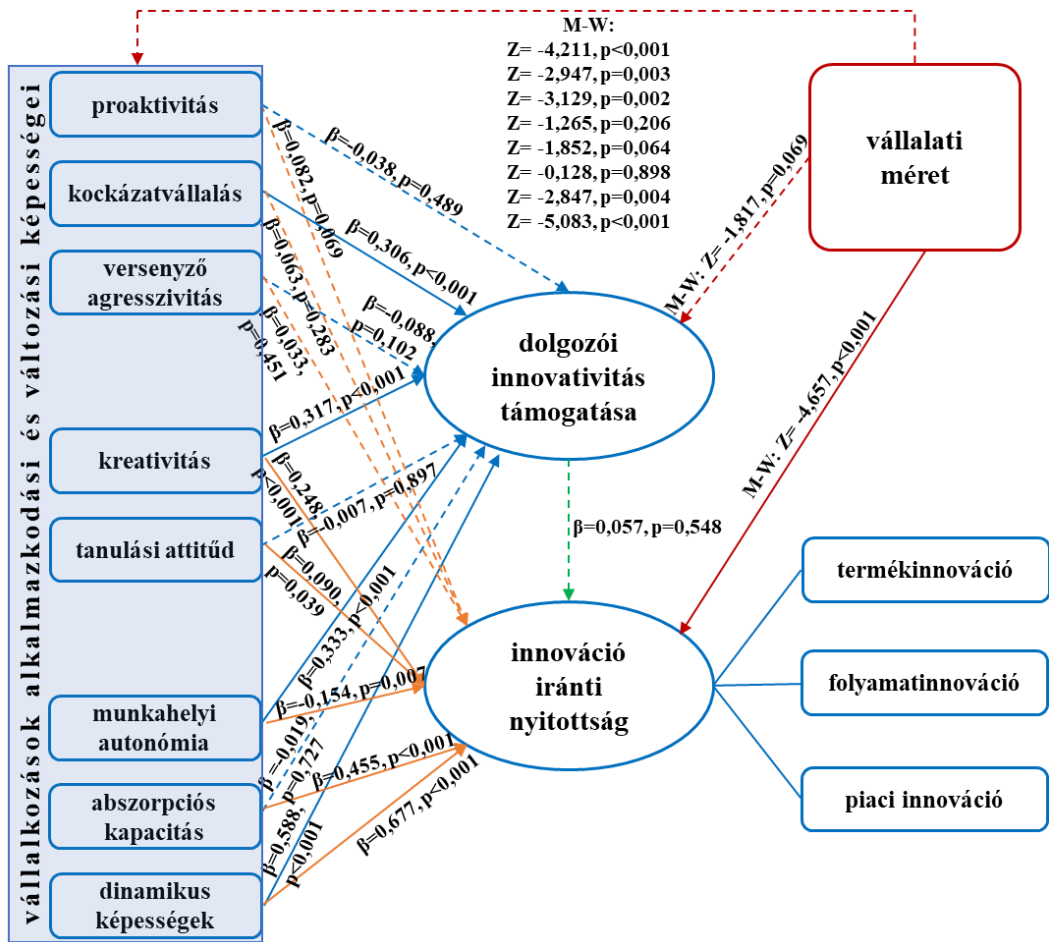
A méretkategóriák közötti vizsgálatot Mann-Whitney nemparaméteres próbával végeztem. A próba eredményei az 6. ábrán láthatók azzal, hogy a sugárdiagram az átlagos értékeket mutatja, a jelentős különbséget produkáló dimenziók esetében a próba Z- és p-értékét félkövérrel jelöltem.



6. ábra: Méretkategóriák közötti igazolható különbségek az egyes dimenziók tekintetében

Forrás: saját kutatás és szerkesztés

Az elméleti modell alapján megfogalmazott hipotéziseim egy része elvetésre, egy része részben elfogadásra, egy része elfogadásra került. A hipotézisek vizsgálatának eredményeit a 7. ábra szemlélteti. Az ábrán a SEM-elemzés Béta-értékei és p-értékei, valamint a méretkategóriák közötti vizsgálatokat illetően a Mann-Whitney próba Z-értékei és p-értékei kerültek megjelenítésre azzal, hogy a statisztikai szignifikanciaszint ($p \leq 0,050$) elérése esetén a nyíl nem szaggatott vonalú, annak el nemérése esetén ($p > 0,050$) szaggatott vonalú.



7. ábra: A hipotézisek vizsgálatának eredménye

Forrás: saját kutatás és szerkesztés

A H1 hipotézis vizsgálata során az eredmények nem igazolták a proaktivitás hatását a dolgozói innovativitás támogatására ($p=0,489$) és az innováció iránti nyitottságra ($p=0,069$), ezért a hipotézist elvetették. Ez arra utal, hogy a proaktív vállalkozások, bár előre felismerhetik a problémákat és lehetőségeket, nem feltétlenül rendelkeznek innovatív szemlélettel, amely hosszabb távú gondolkodást igényel. A korábbi kutatások is vegyes eredményeket mutatnak ebben a témában: egyes tanulmányok nem tudták bizonyítani a proaktivitás és az innovativitás közötti kapcsolatot, míg mások, például Wach et al. (2023) kutatása, egyértelmű összefüggést találtak. Az én kutatásom eredményei tehát illeszkednek

a korábbi, ellentmondásos megállapításokhoz, és rámutatnak arra, hogy a proaktivitás nem minden esetben jár együtt innovatív hozzáállással.

A vállalkozások kockázatvállalási hajlandósága és innovativitása között nem mindig bizonyítható egyértelmű kapcsolat. Bár az innováció gyakran kockázatokat rejt magában, ez nem jelenti azt, hogy minden kockázatvállaló vállalkozás innovatív lenne, és fordítva, nem minden innovatív vállalkozás jellemzője a kockázatvállalás. A kutatások eredményei ebben a kérdésben vegyesek: például Hyrsky és Tuunanen (1999) szerint a részletes üzleti tervvel rendelkező vállalkozások magasabb kockázatvállalási hajlandóságot és innováció iránti nyitottságot mutatnak, míg Craig et al. (2014) azt találták, hogy a kockázatvállalás a nem családi vállalkozások esetében szorosabb kapcsolatban áll az innovációs eredményekkel. Ugyanakkor más kutatások, mint García-Granero et al. (2015) és García-Piqueres et al. (2019) nem mutattak statisztikailag igazolható kapcsolatot a kockázatvállalás és az innováció között.

Az én kutatásomban is vegyes eredmények születtek. A H2a hipotézis vizsgálatánál gyenge, de pozitív hatást találtam, ami azt jelenti, hogy a kockázatvállalás csak csekély mértékben befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását (Béta=0,306, $p < 0,001$). Ezzel szemben az innováció iránti nyitottságra gyakorolt hatás (H2b) nem volt kimutatható ($p = 0,283$). Így a H2 hipotézis csak részben nyert megerősítést, ami azt sugallja, hogy a kockázatvállalás szerepe az innovativitásban nem egyértelmű, és más tényezők is jelentős hatással lehetnek a vállalkozások innovációs tevékenységére.

A versenyző agresszivitás és az innovativitás közötti kapcsolat nem mindig egyértelmű, mivel azt számos tényező befolyásolhatja, mint például az iparági sajátosságok, a piaci környezet, a különböző típusú innovációk (radikális vagy inkrementális), a vállalati stratégia, valamint a kulturális tényezők. A versenyző agresszivitás gyakran heves, gyors és intenzív akciókban nyilvánul meg, amelyek célja a versenytársak legyőzése vagy kiszorítása a piacról. Ez a rövid távú cél nem feltétlenül jár együtt az innovációk iránti nyitottságot igénylő hosszú távú, stratégiai szemlélettel (Kollmann & Stöckmann, 2013).

Néhány kutató a versenyző agresszivitás „úttörő” jelenségét elsősorban árazási stratégiákban és piaci térnyerésben látja, nem pedig az innovációval való kapcsolatban (Musawa & Ahmad, 2019). Emellett a versenyző agresszivitás és az innovativitás közötti kapcsolat hiánya összefügghet az alacsony erőforrás-ellátottsággal és a sikertelenségtől való félelemmel is (Rahman et al., 2016).

Az én kutatásom eredményei nem támasztják alá a szakirodalomban bemutatott megállapításokat (Panjaitan et al., 2021; Stambaugh et al., 2011; Sutejo & Silalahi, 2021; Zacca et al., 2015). A H3 hipotézis vizsgálatának eredményei szerint a versenyző agresszivitás nem befolyásolja sem a dolgozói innovativitás támogatását ($p=0,102$), sem az innováció iránti nyitottságot ($p=0,451$), ezért a H3 hipotézist elvettem.

A H4 hipotézis vizsgálata nem volt lehetséges, mivel a tudásmenedzsment kutatási dimenziót kizártam annak gyenge belső konzisztenciája miatt.

A kutatás eredményei szerint a kreativitás gyenge közepes pozitív hatással van a dolgozói innovativitás támogatására (Béta=0,317, $p<0,001$) és gyenge pozitív hatással az innováció iránti nyitottságra (Béta=0,248, $p<0,001$), így a H5 hipotézist elfogadtam. Ez azt jelenti, hogy a kreativitás fejlesztése a vállalkozásokban közvetlenül és pozitívan befolyásolja azok innovativitását, ami új fejlődési és előrelépési lehetőségeket nyithat meg a cégek számára. A vizsgálat eredményei összhangban vannak a szakirodalom megállapításaival, beleértve Amabile (1988, 1997), Bassett-Jones (2005), valamint Sarooghi et al. (2015) és Borisov (2022) kutatásait, amelyek szintén alátámasztják a kreativitás jelentős hatását az innovációra. Ez azt jelzi, hogy a kreativitás nemcsak a szervezet innovációs képességét növeli, hanem közvetlenül is hozzájárulhat a dolgozók innovációs tevékenységéhez, amint azt Hunter és Cushenbery (2011) korábbi munkája is sugallja.

Kutatásomban a tanulási attitűd nem befolyásolja a dolgozói innovativitás támogatását ($p=0,897$), ugyanakkor igazolható gyenge pozitív hatást gyakorol az innováció iránti nyitottságra (Béta=0,090, $p=0,039$), a H6 hipotézis tehát részben elfogadásra került. . Baker & Sinkula (1999) 411 amerikai vállalkozást érintő

primer kutatásában szoros kapcsolatot igazolt a tanulási attitűd és az innováció között. Eshlaghy & Maatofi (2011) 82 teheráni kisvállalkozást tömörítő empirikus kutatásában igazolta a tanulási attitűd vállalati innovációra gyakorolt jelentős pozitív hatását. Calisir et al. (2013) azonban 150 törökországi vállalkozást érintő empirikus kutatásában nem tudta igazolni a vállalkozások tanulás iránti elkötelezettsége és innovációja közötti kapcsolatot. Láthatjuk tehát, hogy bár vannak a nemzetközi szakirodalomban eltérő kutatási eredmények a vizsgált dimenzió esetében, a kutatók többsége azonban hasonló következtetésre jut, az én kutatásom eredménye ezekkel azonban csak részben van összhangban (Day, 1994; Rhee et al., 2010; Slater & Narver, 1995).

A H7 hipotézis vizsgálatára nem került sor, ugyanis az ötletgenerálás kutatási dimenziót annak gyenge belső konzisztenciája miatt kizártam.

A munkahelyi autonómia a dolgozói innovativitás támogatására statisztikailag igazolható, gyenge pozitív közepes hatást gyakorol (Béta=0,333, $p<0,001$), mely eredmény összhangban van Ohly et al. (2006) kutatási eredményével. Azonban az innováció iránti nyitottságot negatív irányban igazolhatóan befolyásolja (Béta= -0,154, $p=0,007$), azaz a magasabb szintű munkahelyi autonómia a vizsgált mintában alacsonyabb innováció iránti nyitottsággal párosul. Más szavakkal ez az eredmény azt jelenti, hogy minél magasabb a vállalkozásokban a munkahelyi autonómia szintje, az innovációk megvalósítása érdekében tett erőfeszítések arányosan magasabb dolgozói ellenállásba ütköznek, vagyis a munkahelyi autonómia részben kontraproduktívvá válik, és akadályozza az innovációt (Burcharth et al., 2017; Yuorpor, 2013). Ezt a jelenséget 101 vállalkozást érintő empirikus kutatásában Gebert et al. (2003) szintén igazolta, egyben felhívta a figyelmet: a munkahelyi autonómia egy bizonyos szint felett az innovativitás további növekedése helyett annak hanyatlását vonja maga után. Battistelli et al. (2013) empirikus kutatásában az olaszországi közsférában dolgozó 270 munkavállaló bevonásával a munkahelyi autonómia összefüggéseit vizsgálta. A kutatás szignifikáns kapcsolatot igazolt a munkahelyi autonómia és a változásokkal szembeni

ellenállás között, melynek okai a bevett gyakorlatokhoz való ragaszkodásban, rövidtávú gondolkodásban és érzelmi reakciókban gyökereznek (Battistelli et al., 2013).

Kutatásomban az abszorpciós kapacitást illetően a vizsgált minta a bemutatott szakirodalmi eredményeknek csak egy részével van összhangban: a dolgozói innovativitás támogatásával nem áll statisztikailag igazolható kapcsolatban ($p=0,727$), az innováció iránti nyitottságra viszont gyenge közepes pozitív hatást gyakorol (Béta=0,455, $p<0,001$). A H9 hipotézis így részben elfogadásra került. Munkavállalói szinten végzett empirikus kutatásában Schweisfurth & Raasch (2018) több mint 860 dolgozótól származó adatokat feldolgozva az abszorpciós képesség dolgozói innovativitásra gyakorolt pozitív hatását igazolta. 286 spanyolországi nagyvállalatra kiterjedő empirikus kutatásában Cepeda-Carrion et al. (2012) az abszorpciós képesség kiemelkedően fontos determináns szerepét igazolta a vizsgált vállalkozások innovativitásának fejlesztésében. 212 kínai vállalkozás bevonásával készült kutatásában Su et al. (2013) az abszorpciós képesség szinergikus, pozitív kapcsolatát igazolta a termék innovativitásra vonatkozóan. A nemzetközi szakirodalom eltérő kutatási eredményeinek oka a kulturális különbségeken túl az eltérő célcsoportban (munkavállalók, nagyvállalatok) is rejlik, amelyek eredményei értelemszerűen nem feltétlenül esnek egybe egy olyan empirikus kutatás eredményeivel, amely sokaságát magyarországi mikro- és kisvállalkozások vezetői képezték.

A dinamikus képességek kutatási dimenzió statisztikailag igazolható közepes pozitív hatást gyakorol a dolgozói innovativitás támogatására (Béta=0,588, $p<0,001$) és közepesen erős pozitív hatást az innováció iránti nyitottságra (Béta=0,677, $p<0,001$). A H10 hipotézis ennek megfelelően elfogadásra került. A vizsgált tényezők közül a dinamikus képességek dolgozói innovativitás támogatására és innováció iránti nyitottságra gyakorolt hatása bizonyult a legerősebbnek, ami mindkét vizsgált területet illetően összhangban van a szakirodalmi kutatás során feltárt jelentőségével.

Kutatásomban a dolgozói innovativitás támogatása nem gyakorol statisztikailag igazolható hatást az innováció iránti nyitottságra ($p=0,548$). A H11 hipotézis így elvetésre került. A dolgozói innovativitás támogatása és az innováció iránti nyitottság közötti összefüggést számos körülmény befolyásolhatja. A dolgozói innovativitás támogatása történhet egy szervezet részéről formálisan vagy informálisan, azonban konzervatív szervezeti kultúra vagy a változásoknak való széleskörű ellenállás esetében a dolgozók innovatív, kreatív ötleteiket aligha tudják kihasználni, megvalósítani. 140 dél-koreai menedzser megkérdezésével történt kutatás igazolta a dolgozói innovativitás támogatása és a szervezeti innovációs teljesítmény kapcsolatát (Dedahanov et al., 2017). A dolgozói innovativitás az ötletgenerálásban, az ötletek keresésében és kommunikációjában, az innovatív tevékenységek elindításában és az akadályok leküzdésében nyilvánul meg (Lukes & Stephan, 2017). Ezeket azonban egyaránt gátolhatja a dolgozók személyes attitűdje és motivációjuk hiánya, valamint a szervezet által biztosított erőforrások szűkössége.

A vállalati méret különbségeinek vizsgálata alapján a H12 részben elfogadásra került. A mikro- és kisvállalkozások között a vizsgált dimenziók többsége jelentős különbséget mutatott (H12a), azonban a dolgozói innovativitás támogatása (H12b) nem különbözött jelentősen. A kisvállalkozások innováció iránti nyitottsága jelentősen magasabb volt a mikrovállalkozásokénál (H12c).

4. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS A JAVASLATOK

4.1. Következtetések

A kvalitatív kutatás során megkérdezett vállalkozók közül többen olyan jelenségeket nehezményeztek, és jelöltek meg az innovativitást akadályozó tényezőként, melyekre korábbi hazai kutatás már felhívta a figyelmet (Csath, 2016). A kvalitatív kutatás részben igazolta Szerb (2010) korábbi kutatási eredményét, mely szerint a mikrovállalkozások innovativitási szintje kimondottan alacsonynak nevezhető. Az interjúalanyok válaszaik alapján méretkategória szerint elkülöníthetők: bár a mikrovállalkozóknak voltak a kisvállalkozókkal közös problémáik, összességében elmondható, hogy a vizsgált területeken helyzetüket kedvezőtlenebbnek ítélték a kisvállalkozóknál.

A disszertáció kvantitatív kutatásának vizsgálata nem igazolta a szakirodalomban több esetben bizonyított összefüggést a proaktivitás és a versenyző agresszivitás esetében. Igazolta ugyanakkor a dinamikus képességek és a kreativitás tekintetében. Az eredmények alapján a kockázatvállalással, a tanulási attitűddel és az abszorpciós kapacitással kapcsolatban megfogalmazott hipotézisek csak részben kerültek elfogadásra. A munkahelyi autonómia gyenge pozitív közepes kapcsolatban áll (H8a) a dolgozói innovativitás támogatásával, és gyenge negatív kapcsolatban az innováció iránti nyitottsággal (H8b). A disszertáció vizsgálata Nussbaum et al. (2021) kutatási eredményével összhangban szintén nem tudta igazolni a munkahelyi autonómia innováció iránti nyitottságra gyakorolt pozitív hatását. A túl magas szintű munkahelyi autonómia egyik – nem kívánatos – következménye lehet a kialakult folyamatoktól és rutintól való eltérés, ami a dolgozók körében egyfajta ellenállást, elutasítást előidézve akadályozhatja az új ötletek és innovációk gyakorlati megvalósulását a vállalkozásban (Burcharth et al., 2017). A dolgozói innovativitás támogatása a minta vizsgálata szerint nem gyakorol statisztikailag igazolható befolyást az innováció iránti nyitottságra (H11).

A méretkategóriák közötti különbségekre irányuló vizsgálat alapján a kisvállalkozások a mikrovállalkozásokhoz képest jelentősen magasabb szintű proaktivitással, kockázatvállalással, versenyző agresszivitással, erősebb abszorpciós és dinamikus képességekkel rendelkeznek. A H12a így részben bizonyítást nyert. A kisvállalkozások innováció iránti nyitottsága szintén jelentősen meghaladja (H12c) a mikrovállalkozások innováció iránti nyitottságát. A minta alapján a dolgozói innovativitás támogatása nem mutatott statisztikailag igazolható különbséget a méretkategóriák között (H12b).

4.2. Javaslatok

A kutatásom tapasztalatai és a disszertáció eredményei alapján a következő javaslatokat fogalmaztam meg:

1. Innovációs fókusz erősítése a mikro- és kisvállalkozásoknál: a vállalkozóknak érdemes nagyobb figyelmet fordítaniuk az innovációs beruházásokra, mivel a kutatás eredményei azt mutatják, hogy ezek a vállalatok sikeresebbek lehetnek, ha proaktív innovációs stratégiákat alkalmaznak. Célszerű lehet az új technológiák megjelenésének figyelemmel kísérése és a meglévő technológiák jobb kihasználására való törekvés.
2. Munkahelyi autonómia kezelése: a vállalatoknak óvatosan kell alkalmazniuk a munkahelyi autonómiát, mivel annak túlzott mértéke akadályozhatja az innováció iránti nyitottságot, ami az innovációs törekvések ellenállásába ütközhet.
3. Kreativitás fejlesztése: a vállalatvezetőknek ösztönözniük kell a dolgozók kreativitását, mivel az a dolgozói innovativitás támogatásában és az innováció iránti nyitottságban egyaránt pozitív hatást mutat. Ez a dolgozók ötleteinek meghallgatásával, csapatmunkában való tovább gondolásával, fejlesztésével és a bevált, sikeres ötletek honorálásával javítható.
4. Dinamikus képességek fejlesztése: a vállalatoknak kiemelten kell

fejleszteniük dinamikus képességeiket (környezetfigyelést és elemzést, tanulási és tudásmenedzsment képességeket, a változások menedzselését), amelyek a legfontosabb tényezőknek bizonyultak a dolgozói innovativitás és az innováció iránti nyitottság területén. Ezért javaslom az iparágban alkalmazott best-practice figyelését, elsajátítását, a vállalkozás működésére vonatkozó információk elemzését, az abból való tanulást. A dinamikus képességek különösen fontosak ahhoz, hogy a vállalatok ne csak reagáljanak a változásokra, hanem proaktívan tudják formálni környezetüket és folyamatosan megújuljanak. A fejlesztésük hozzájárulhat ahhoz, hogy a vállalatok hosszú távon is sikeresek legyenek az egyre inkább változó és versenyorientált piaci környezetben.

4. ÚJ TUDOMÁNYOS EREDMÉNYEK

1. Kidolgoztam a mikro- és kisvállalkozások innovativitásának mérésére alkalmas – az alkalmazkodási és változási képességek vizsgálatára kiterjedő – modellt, melyet validáltam a magyar mikro- és kisvállalkozások vezetői körében végzett kérdőíves megkérdezés adatai alapján.

2. Megállapítottam, hogy a dolgozói innovativitás támogatása nem befolyásolja közvetlenül a szervezet innováció iránti nyitottságát.

3. Igazoltam, hogy a dinamikus képességek a legerősebben befolyásolják mind a dolgozói innovativitás támogatását, mind az innováció iránti nyitottságot. Igazoltam továbbá a kockázatvállalás, a kreativitás és a munkahelyi autonómia pozitív hatását a dolgozói innovativitás támogatására, valamint a kreativitás, tanulási attitűd és az abszorpciós kapacitás pozitív hatását az innováció iránti nyitottságra. Kimutattam a munkahelyi autonómia negatív hatását az innováció iránti nyitottságra.

4. Empirikus úton igazoltam, hogy a kisvállalkozások nyitottabbak az innováció iránt a mikroállalkozásokhoz képest, a dolgozói innovativitás támogatottságában nem állapítottam meg jelentős eltérést a két vizsgált méretkategória között. Bizonyítottam továbbá, hogy a vizsgált szakmai dimenziók közül a proaktivitás, a kockázatvállalás, a versenyző agresszivitás, az abszorpciós kapacitás és a dinamikus képességek jelentősen magasabb értékei jellemzők a kisvállalkozásokra a mikroállalkozásokhoz képest.

5. PUBLIKÁCIÓK

Hazai kiadású szakfolyóiratban magyar nyelven

Pataki, J. I., & Bujáki, J. (2021): A mikro-és kisvállalkozások innovációs gyakorlatának különbségei. POLGÁRI SZEMLE: GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI FOLYÓIRAT, 17(4-6), 165-181. DOI: 10.24307/psz.2021.1212

Szabó, G. K. – Bujáki, J. – Töröcsvári, Zs. – Csernák, J. (2012): A hitelek és megtakarítások alakulása a Bács-Kiskun megyei háztartások tükrében. ACTA CAROLUS ROBERTUS 2 : 1 pp. 101-108. , 8 p.

Hazai kiadású szakfolyóiratban angol nyelven

Bujáki, J. (2024): Investigation of Perceived Business Environment among MSMEs in Hungary with a Focus on Digitalization. ACTA CAROLUS ROBERTUS. 14(2)

Bujáki, J. & Vinogradov, Sz. (2024): Disparities in Entrepreneurial Orientation and Openness to Innovation among Budapest, the Pest Region, and Other Regions. STUDIA MUNDI – ECONOMICA. 11(3)

Nemzetközi kiadású szakfolyóiratban angol nyelven

Bujáki, J., & Vinogradov, S. (2024): Factors of the Adaptation and Change Skills of Hungarian Micro and Small Enterprises. *Vadyba Journal of Management*, 40(2), 57–73. <https://doi.org/10.38104/vadyba.2024.2.06>

Konferenciaközlemény folyóiratban vagy konferenciakötetben

Bujáki, J. (2020): A magyarországi mikro- és kisvállalkozások innovációs teljesítménye és digitális felkészültsége. Gödöllő. Közgazdász Doktoranduszok és Kutatók VI. Nemzetközi Téli Konferenciája.

Bujáki, J. (2022): Az érzékelt üzleti környezet és innovációs teljesítmény különbségeinek vizsgálata – Közép-Magyarország vs. „vidék”. Budapest. Közgazdász Doktoranduszok és Kutatók VIII. Nemzetközi Téli Konferenciája.

Bujáki, J. (2022): Family firms & non-family firms – investigation of differences on perceived business environment and innovation performance. Budapest. VIII. International Winter Conference of Economics PhD Students and Researchers.

Bujáki, J. (2023): Investigation of Innovation Performance of Hungarian MSMEs Based on Qualitative Research. Budapest. 9th Winter Conference of Economics PhD Students and Researchers.