

A TUDÁSTŐKE VISSZÁSSÁGAI

LŐRE VENDEL¹

Összefoglalás:

A tanulmányban javaslatot tettem a szintézis modell bevezetésére, mely integrálja az erőforrás-alapú elmélet és porteri pozicionáló iskola főbb megállapításait. A modell alkalmas arra, hogy az output oldali mobilitási korlátokat és az input oldali erőforrásokat – kiváltképp a tudástőkét – bevonva az elemzésbe jobban magyarázni tudja a vállalati versenyképességet. Az empirikus elemzés során 350 magyar vállalat adatainak felhasználásával igazolom, hogy a versenyképességet 54%-ban magyarázzák a mobilitási korlátok és az erőforrás faktorok. Számottevő a két tényezőtípus között fellépő interakciós hatás, mely azt igazolja, hogy az egyes outputpiaci stratégiák esetén eltérő tudástőke elemek javítják a cégek versenyképességét.

A szintézis modell másrészt magyarázatot ad a vállalati versenyképesség és pénzügyi eredményesség között megmutató eltérésekre. A vállalati adatbázis alapján igazolódott a járadék-kisajátítás jelensége, mely azt jelenti, hogy azok a vállalatok, melyek jelentős humán, illetve menedzseri tőkével rendelkeznek, magasabb egy főre jutó bérköltséggel is kénytelenek szembenézni. Ez végső soron azt jelenti, hogy a humán tőkére épülő vállalkozások versenyképessége nő, de jövedelmezőségük nem feltétlen, és nem automatikusan emelkedik.

Kulcsszavak:

Erőforrás-alapú elmélet, pozicionáló iskola, szellemi tőke, humán tőke, járadék- kisajátítás

Summary:

I offer a new synthesis model which integrates the Resource-based View of the firm with the positioning school. My model is appropriate for the better explanation of the competitiveness of firms, because it uses the term of mobility barriers as well as the concept of resources. I did a research, as a result, my database included the data of 350 companies. The data provided a strong correlation (54%) between competitiveness and mobility barriers/resources. The interaction is significant between mobility barriers and resources. Different output market strategies can be improved by different types of intellectual capital,

On the other hand, synthesis model can explain the gap between competitiveness and financial profitability. My database confirmed the existence of rent appropriation. Accordingly, rent appropriation means if a company has a higher level of human capital, it will face higher level of wages. Our data confirmed this hypothesis.

Keywords:

Resource-based View, Porter's school, intellectual capital, human capital, rent appropriation

Bevezetés

A tudásmenedzsment sajátos gazdasági paradigmára épül. A tudományág kimondva- kimondatlanul azt a nézetrendszert képviseli, hogy a több tudás versenyképesebbé teszi mind a vállalatot, mind a vállalatnál nagyobb szerveződési egységeket, akár a klaszterekről, a regionális gazdaságról vagy éppen a nemzetgazdaság egészéről gondolkodunk. Jogos azonban a felvetés, hogy megvizsgáljuk, valóban hatékonyabb vállalatot eredményez-e a több tudástőke, vagy a fenti jelenség pusztán hiedelem, melynek valóságalapja megkérdőjelezhető.

Jelen tanulmányban a tudástőke vállalati vetületeit vizsgálom, és kifejezetten arra keresem a választ, hogy a tudástőke milyen feltételek érvényesülése esetén segíti a vállalatokat a versenyképesség javításában. A fő hangsúlyt arra fektetem, hogy bemutassam milyen feltételek teljesülése esetén okozhat versenyképesség veszteséget vagy jövedelmezőség veszteséget a több tudástőke.

A tanulmányban két irányból is vizsgálom az előzőekben feltett kérdéseket: egyrészt egy saját készítésű stratégiai modell segítségével elméleti oldalról végzem el az elemzést, majd ezután egy 350 vállalatot tartalmazó kérdőíves adatbázis segítségével végzett empirikus vizsgálat eredményeit is bemutatom, melyet a logikai modell összefüggéseinek megerősítésére használok.

Szintézis modell

A vállalati stratégiát napjainkban igen elterjedt nézet szerint az erőforrások oldaláról (RBV szemlélet) vizsgálják. Eszerint a vállalat akkor válhat versenyképessé, ha megfelelő erőforrásokat akkumulál. A

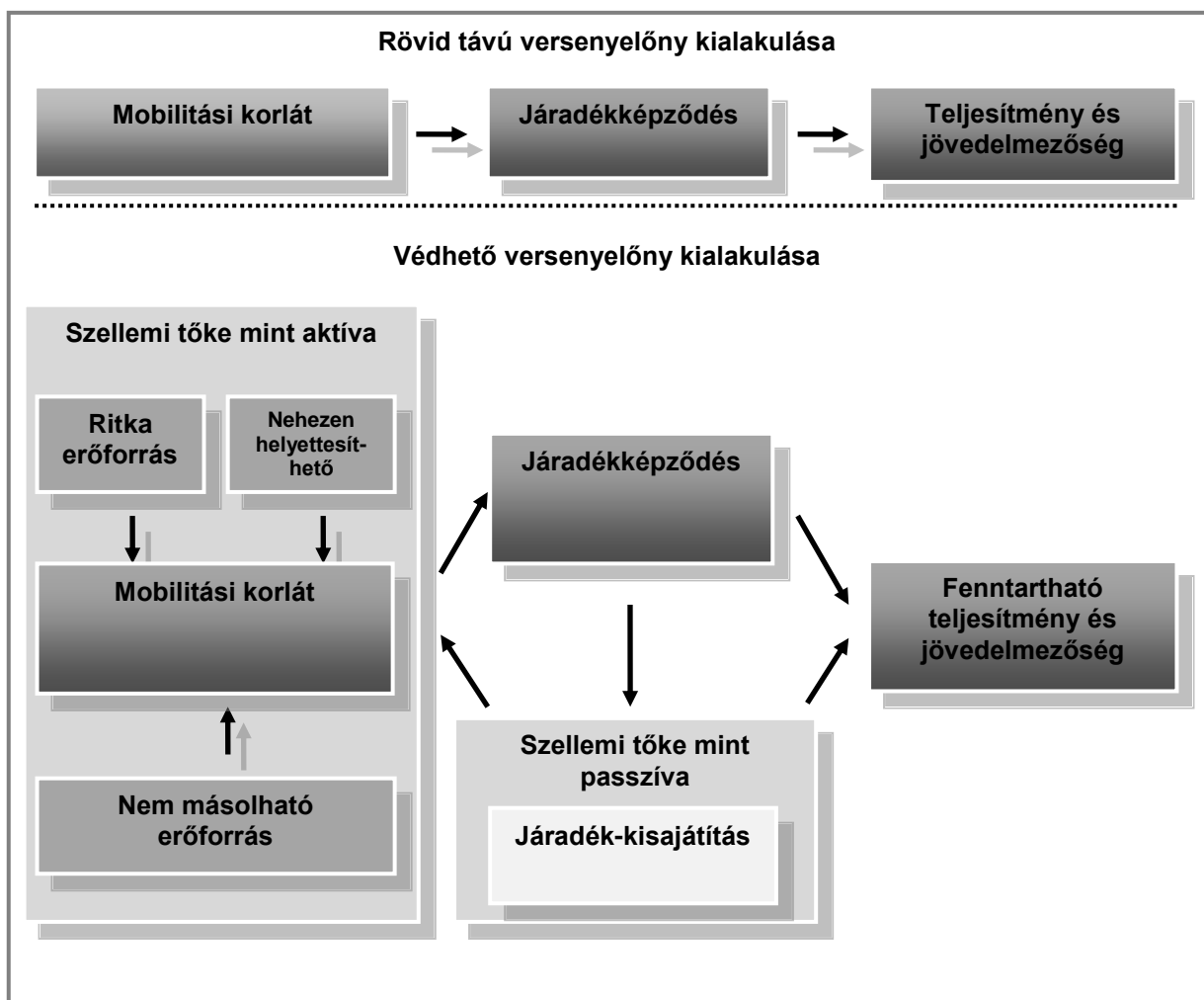
¹ Egyetemi tanársegéd, Széchenyi István Egyetem, Marketing és Menedzsment Tanszék, e-mail: lore@sze.hu

megfelelő erőforrásoknak négy feltételt kell egyszerre kielégíteni: értékesnek, ritkának, helyettesíthetetlennek és másolhatatlannak kell lenni. Ha a négy feltétel fennáll, akkor a vállalat képes hosszútávon védhető versenypozíciót kialakítani. Az elméleti és kiváltképp az empirikus kutatások azonban erős kétséget támasztanak a modell magyarázóerejét tekintve. (Priem- Butler [2001]; Nebert [2007]; Russel- Ketchen- Combs- Todd [2008]) Az újabb kutatások meghaladták a hagyományos erőforrás-alapú felfogást, és beemelik a versenyképességet magyarázó változók közé a szervezetek jellemzőit, vagyis a vállalatok által játszott stratégiák típusát.

A stratégiák összemosását véleményem szerint el lehet kerülni az erőforrás-alapú elméletek segítségével, ha a piaci stratégiákat is beemeljük teljes egészében a magyarázó változók közé. Ez indokolja a porteri outputpiaci és az erőforrás-alapú inputstratégiák együttes vizsgálatát. A két elméletből létrehozott modellt szintézismodellnek neveztem el. Ez két olyan kulcsfogalomra épül, melyek egyedileg megjelentek Porternél is és az erőforrás- alapú szemléletben is, mégpedig mobilitási és imitációs korlát néven. A modell sémáját az 1. ábra mutatja be.

1. ábra.

A szintézis modell



Forrás: a szerző saját koncepciója

A szintézis modell működési logikája a következő: a vállalat rendelkezik erőforrásokkal, azonban önmagában nem követelmény, hogy az erőforrás értékes legyen. Ha a vállalat képes vagy az erőforrásokra alapozva, vagy az erőforrásoktól függetlenül mobilitási korlátokkal körülbástyázott stratégiai pozíciót elfoglalni, akkor képes monopol típusú járadékot generálni, ezáltal versenyképesebben és jövedelmezőbben működhet. A mobilitási korlát mentén kialakított pozíció nem feltétlenül csak a három porteri generikus stratégia lehet, hanem lehet vegyes stratégia is. Ebben az értelemben a szintetizáló modell rövid távon egy empirista szemléletű pozicionáló elméletnek

feleltethető meg. Egyúttal kimondja a modell, hogy versenyelőny csak akkor képződhet a vállalatnál, ha a cég képes mobilitási korláttal körülbástyázott pozícióba kerülni, függetlenül attól, hogy ez a mobilitási korlát az erőforrásokon keresztül, vagy egyéb okból jön létre.

A mobilitási korlát azonban nem garancia arra, hogy a versenyelőny és a jövedelmező pozíció megmarad. A védhető versenyelőnyhöz szükség van arra is, hogy a mobilitási korlátot a vállalat kombinálja egy imitációs korláttal, azaz olyan erőforráson alapuljon a mobilitási korlát, mely erőforrás ritka, nem helyettesíthető (vagy csak költségesen helyettesíthető) és nem másolható (vagy csak költségesen másolható). Ha ezek a feltételek fennállnak, akkor a vállalat védhető versenypozícióhoz jut, mely a versenyerők alacsonyabb mértékének köszönhetően magasabb járadékot biztosít, és hosszútávon is fennáll. A gondolatmenet végső soron az erőforrás értékének gazdasági járadékká történő konverzióját írja le.

A mobilitási és imitációs korlátok védik a vállalat pozícióját, és lehetővé teszik a nagyobb versenyképességet. A mobilitási korlátok felépítésének természetesen megvan a maga alternatív költsége: mégpedig abban a beruházási költségben ölt testet, melyet a vállalat ennek kiépítésére áldozott. Hasonlóan az imitációs korlátok felépítése sincs ingyen: egyrészt költségként, másrészt kisajátított járadékként csökkenti a vállalat jövedelmezőségét. Imitációs korlátot szinte kivétel nélkül a tudástőke valamely formája képes létrehozni. Ezek az erőforrások speciális tulajdonságokkal rendelkeznek, melyek közül a legfontosabb, hogy a tulajdonosa csak részben, vagy egyáltalán nem a vállalat. Ebből fakadóan ennek az erőforrástípusnak rendszerint meg kell az árát fizetni, így nagyobb mértékű járadék-kisajátítással néz szembe az a vállalat, mely ilyen erőforrással rendelkezik. A járadék kisajátításának mértéke függ az erőforrás tulajdonosának alkuerejétől, hasonlóan mint a klasszikus erőforrás-alapú szemléletben. Az alkuerejre pedig hatással vannak az erőforrás keresleti- kínálati viszonyai.

Egy visszacsatolást is tartalmaz a modell, mégpedig amennyiben a szellemi tőke tulajdonosa nem kapja meg a járadék fair részét, a motiváció csökkenésén keresztül leértékeli a vállalat szellemi tőkéjét, egyfajta amortizációt idézve elő, mely értelemszerűen csökkenő járadékképződést von maga után. A szintézis modellben tehát a szellemi tőke passzív oldala két szálon is kapcsolódik a stratégiai kialakításához, egyrészt az imént említett motivációs visszacsatoláson, másrészt a járadék-kisajátításon keresztül.

Hipotézisek

A hipotézisek a szintézis modell mindkét oldalát érintik, egyrészt a tudástőke mint aktív és mint passzív is megjelenik benne.

H1: A vállalati versenyképességre hatással van a tudástőke- stratégia és a piaci stratégia is. Ha a két stratégia nincs összhangban, akkor erodálják egymás hatását, romlik a vállalati versenyképesség.

H2: A humán tőkére építő vállalkozások versenyképessége növekszik, de a jövedelmezősége nem feltétlenül. A versenyképesség és a jövedelmezőség a modern gazdaságban elválhat egymástól.

A tudástőke visszasságai – aktív oldal (H1 hipotézis)

A hipotézis vizsgálatához a korábban már bemutatott 350 vállalatot tartalmazó adatbázis változóit használtam fel. A minta Magyarország területén működő vállalatok közül került ki. Összességében elmondható, hogy a 350 vállalat ágazati értelemben jól reprezentálja a magyar gazdaságot.

Az adatbázis segítségével a két korábban megjelölt hipotézist többváltozós statisztikai módszerek segítségével vizsgáltam.

A mobilitási korlátokat nem a generikus stratégiák csoportjainak modellbe építésével vizsgáltam meg, hanem faktorelemzéssel 5 típust adódott: (1) marketing alapú differenciálás, (2) fókuszálás, (3) innovációs megkülönböztetés, (4) minőség alapú megkülönböztetés, (5) költség alapú differenciálás mint mobilitási korlát. Input oldalról a szellemi tőke faktorok szintén intervallum szintű változók voltak, így a piaci és az erőforrás alapú faktorok könnyen beépíthetőek voltak egyetlen regressziós modellbe. Kontrollváltozóként felhasználtam a vállalat alkalmazotti létszámadatait. A függő változó három elemből álló szubjektív versenyképességi faktor volt.

A H1 hipotézishez a regressziós modell fokozatos építése céljából stepwise módszert alkalmaztam.

A 14 bemenő faktorból összesen 6 faktor került a végső modellbe, mint versenyképességet szignifikánsan meghatározó tényező. A modell determinációs együtthatója $r^2=0,446$ volt, mely 44,6%-os magyarázóerőt jelentett. Ha csak a szellemi tőkét, vagyis csak az erőforrást vesszük figyelembe, akkor a modell 38,5%-át magyarázza a versenyképességnek. Ez jelentősen javult, mintegy 6,1%-kal az iménti modellben. Már önmagában ez is indokolja a mobilitási korlátokkal és imitációs korlátokkal egyidejű felhasználást a kutatásban. A regressziós modell egyébként megfelelt mind a homoszkedasztikus reziduummeloszlás, mind pedig az autokorreláció alacsony szintjével szemben támasztott kritériumoknak.

A modellbe bevont változókról, illetve azoknak a szignifikanciájáról az 1. táblázat ad bővebb információt.

1. táblázat.

A mobilitási és imitációs korlátok versenyképességet magyarázó ereje

	Béta	Standard hiba	Standardizált béta	t	Sig.
Konstans	1623,252	28,354		57,249	0,000
Innováció mint mobilitási korlát	205,633	31,729	0,377	6,481	0,000
Marketing alapú mobilitási korlát	91,540	28,812	0,165	3,177	0,002
Fókuszálás mint mobilitási korlát	66,051	29,398	0,121	2,247	0,026
Vevői tőke faktora (RC1)	145,310	32,877	0,236	4,420	0,000
Innovációs tőke faktora (SC5+SC6)	100,435	31,581	0,181	3,180	0,002
Alkalmazottak humán tőke faktora (HC1+HC2+HC3)	88,070	31,163	0,154	2,826	0,005

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A táblázat elemzése során levonható következtetés, hogy a legerősebb az innovációs korlát (mint mobilitási korlát) versenyképességet magyarázó ereje, majd rögtön utána a vevői tőke faktora következik (mint imitációs korlát), csak ezután következik az innovációs tudástőke. Szintén magyarázza a versenyképességet a marketing alapú mobilitási korlát, a fókuszálás és az alkalmazotti tőke. Minden tényező pozitív kapcsolatban áll a versenyképességgel, azaz fokozza azt.

Az adatok alapján azonban nem kaptunk választ a szintetizáló modell valódi kérdésére, vagyis arra, hogy a mobilitási korlát és a mobilitási korlátnak megfelelő tudástőkében rejlő imitációs korlát együttes alkalmazása extra módon növeli-e a versenyképességet, mint ahogy a szintézis modell következtetéseiből adódna. Ezt az extra hatást a statisztikában interakciós hatásnak hívják, és úgy vizsgálható, ha két változó esetében a változók szorzatát is önálló tagként építjük be a modellbe. Mivel előzetesen nem volt információ, hogy mely tényezők között célszerű az interakciós hatást keresni, ezért a mobilitási korlátok 5 faktorából és a tudástőke 8 faktorából összesen 40 interakciós változót képeztem. Ez minden lehetőséget lefedett.

Az így kialakított interakciós változókat beillesztettem az előzőleg specifikált regressziós modellbe. Így összesen 54 változóra futtattam le a „stepweise” típusú regressziós modellt. A végső modell 12 változót tartalmazott, és kibővített formájában is természetesen szignifikáns maradt ($F=20,090$; $Sig.=0,000$). A reziduumok szóráshomogenitása nem sérült, és a Durbin- Watson próba sem jelzett veszélyes mértékű autokorrelációt ($D-W=1,775$).

A modell magyarázó ereje +9%-ponttal megemelkedett, és a 12 változót tartalmazó végső modell összesen 53,6%-ban magyarázta a szubjektív versenyképességet. A modellben maradt változókat a 2. táblázat tartalmazza.

2. Táblázat.

Mobilitási korlátok, szellemi tőke, interakciók és versenyképesség hatása

	Béta	Standard hiba	Standardizált béta	t	Sig.
Konstans	1612,428	28,099		57,384	0,000
Innováció mint mobilitási korlát	175,921	30,883	0,322	5,696	0,000
Marketing alapú mobilitási korlát	81,056	27,008	0,146	3,001	0,003
Fókuszálás mint mobilitási korlát	46,327	27,746	0,085	1,670	0,096

	Béta	Standard hiba	Standardizált béta	t	Sig.
Vevői tőke faktora (RC1)	149,849	31,080	0,243	4,821	0,000
Interakció: menedzseri tudástőke×fókuszáló mobilitási korlát	-125,875	27,865	-0,218	-4,517	0,000
Innovációs tőke faktora (SC5+SC6)	105,288	29,810	0,190	3,532	0,001
Alkalmazottak humán tőke faktora (HC1+HC2+HC3)	104,125	29,812	0,182	3,493	0,001
Interakció: vállalati kultúra×fókuszáló mobilitási korlát	68,031	25,344	0,130	2,684	0,008
Partneri tőke faktora (RC2+RC3)	61,403	27,248	0,112	2,254	0,025
Interakció: humán tőke×marketing mobilitási korlát	-64,069	27,216	-0,115	-2,354	0,019
Interakció: innovációs tőke×innovációs mobilitási korlát	60,655	25,684	0,117	2,362	0,019
Interakció: vállalati kultúra× innovációs korlát	-58,814	25,001	-0,115	-2,352	0,020

Forrás: a szerző saját számítása

A legutolsó modellfuttatás után bekerült a modellbe a partneri tőke faktora és 5 interakciós hatás, melyek szignifikánsak. A fókuszálás mint mobilitási korlát bennmaradt a modellben, mivel a „stepwise” módszer alapbeállítása alapján egy változó csak akkor kerül ki a modellből, ha 10%-os szignifikancia-szint határt átlépi. Érdekes alaposan megvizsgálni az interakciós változókat. Három interakciós hatás került be negatív előjellel és kettő pozitívvá. Mivel az alapváltozók standardizáltak voltak, ezért a pozitív interakció azt jelenti, hogy az egyik változó értékének emelkedésével a másik változó versenyképességre gyakorolt hatása növekszik. A negatív érték pedig éppen az ellenkezőjét jelenti, vagyis azt, hogy ha együttesen alkalmazzuk a magasabb mobilitási korlátot a magasabb imitációs korláttal, akkor lerontjuk a hatást, és csökkentjük vele a versenyképességet.

Mindezen megfontolások alapján kijelenthető, hogy a közhiedelemben hatékonyabbnak és értékesebbnek hitt menedzsment éppen negatív hatással van egy tiszta fókuszáló stratégia hatékonyságára. Hogy ezt a paradox jelenséget feloldjuk, érdemes megvizsgálni a vállalati kultúra és a fókuszáló mobilitási korlát pozitív interakciós hatását. Ez alapján érthetővé válik a kapcsolat, mivel vállalati kultúraként kifejezetten a tudást támogató légkört operacionalizáltam. Tehát egy fókuszáló stratégiára pozitív hatással van a laissez faire vezetés és szervezeti légkör, mely szabadjára engedi a kreatív energiákat.

A maradék három interakciós hatás közül érdemes kiemelni a humán tőke és marketing mobilitási korlát negatív kapcsolatát, mely valószínűleg abból fakad, hogy a marketing orientáltságú szervezetek nem a humán tőkébe való befektetést, hanem a marketingköltségek emelését igénylik.

Nem meglepő az innovációs tőke és innovációs korlát pozitív interakciója, azonban annál meglepőbb a vállalati kultúra és az innovációs mobilitási korlát negatív interakciója. A paradoxon feloldása céljából érdemes felidézni, hogy a vállalati kultúra a tudástámogató kultúrát mérte fel, míg az innováció mint mobilitási korlát tartalmazta a termék és a költségsökkentő folyamatinnovációt is. Ez utóbbi esetben talán arról lehet szó, hogy a túlságosan emberközpontú légkör elkényelmesíti a szervezetet, csökkentve az innovációk megvalósulásának esélyét.

Vizsgáltam az objektív, pénzügyi adatokon nyugvó versenyképességi mutatók és az output, valamint az input oldali stratégiák összefüggését is, hogy meg tudjam erősíteni az előbbieken kapott eredményeket.

3. Táblázat.

Mobilitási korlátok, szellemi tőke, interakciók és az objektív versenyképesség hatása

	Béta	Standard hiba	Standardizált béta	t	Sig.
Konstans	4540,642	445,079		10,202	0,000
Innováció mint mobilitási korlát	1212,320	431,874	0,170	2,807	0,005
Interakció: szervezeti kultúra × költségvető mobilitási korlát	1312,025	456,321	0,176	2,875	0,004
Interakció: partneri tőke × költségvető mobilitási korlát	-1227,883	439,949	-0,169	-2,791	0,006
Interakció: humán tőke × innovációs mobilitási korlát	996,416	386,818	0,157	2,576	0,011
Interakció: vevői tőke × minőség alapú mobilitási korlát	931,057	438,097	0,129	2,125	0,035

Forrás: a szerző saját számítása

A módszertan azonos volt a szubjektív mutatók számításával (stepwise regresszió analízis). Ebben az esetben a modell magyarázó ereje 11,9%-ra csökkent le, mely nem meglepő az objektív pénzügyi mutatókkal való függésből fakadóan. Mint a 43. táblázatban látható, az interakciós hatások magyarázó szerepe jelentős az objektív versenyképességi mutató esetében is. Érdeemes megfigyelni, hogy a végső modellben egy kivételével pozitív irányú a kapcsolat. Ez annyit jelent, hogy a magasabb szellemi tőke az adott mobilitási korláttal együtt javítja a vállalat versenyképességét. Az egyetlen kivétel sem meglepő, mivel a költségvető stratégia esetében a partneri tőke értékének növekedése nemhogy javítja, hanem egyenesen rontja a versenyképességet. Ennek hátterében minden bizonnyal az áll, hogy a partneri tőke növelése költségvonzatot eredményez a vállalat számára, mely nemhogy növeli, hanem éppen csökkenti a versenyképességet. Ez az összefüggés szintén ráirányítja a figyelmet a szintézis modellre, mely kimondja, hogy csak akkor eredményezi az erőforrás növekvő mennyisége a vállalat versenyképességét, ha az összhangban van a cég output piaci stratégiájával.

A H1 hipotézis megerősítése céljából az egyes outputpiaci stratégiák esetében külön-külön elvégeztem a tudástőke-erőforrások és a versenyképesség egymásra hatásának vizsgálatát. Az elemzéshez azt a taktikát használtam fel, hogy a porteri generikus stratégiák alapján szétválasztottam a mintát, és az így elkülönített stratégiai alcsoportokon egyszerű regresszió-elemzést futtattam le, melyben a függő változó a komplex versenyképességi faktor, míg a független változó a szellemi tőke egyes elemei voltak.

Az elemzés eredményét a 4. táblázat mutatja, melyben feltüntettem a modell magyarázó erejét, a szignifikánsnak mutató tudástőke faktorokat, és azok szignifikancia-szintjeit.

4. Táblázat.

A generikus stratégiák és versenyképességet magyarázó tudástőke faktorok

Generikus stratégia	D-W próba	R2	Szignifikáns faktorok	Standardizált béta	Sig.
Minőségi fókuszáló	2,022	0,359	Vevői tőke faktora (RC1)	0,419	0,000
			Vállalati kultúra faktora (SC1+SC2)	0,329	0,002
			Alkalmazottak humán tőke faktora (HC1+HC2+HC3)	0,270	0,009
Költséggel fókuszáló	-	-	-	-	-
Differenciál fókuszáló	1,848	0,443	Innovációs tőke faktora (SC5+SC6)	0,666	0,007
Általános marketinggel versenyző	2,263	0,751	Menedzseri tudástőke faktora (HC4)	0,632	0,001
			Vevői tőke faktora (RC1)	0,574	0,005

Generikus stratégia	D-W próba	R2	Szignifikáns faktorok	Standardizált béta	Sig.
			Partneri tőke faktora (RC2+RC3)	0,406	0,036
"Stuck in the middle"	2,148	0,358	Alkalmazottak humán tőke faktora (HC1+HC2+HC3)	0,336	0,022
			Menedzseri tudástőke faktora (HC4)	0,379	0,011
			Vevői tőke faktora (RC1)	0,325	0,027
Nem marketinggel fókuszáló	2,508	0,789	Alkalmazottak humán tőke faktora (HC1+HC2+HC3)	0,747	0,002
			Vállalati kultúra faktora (SC1+SC2)	0,596	0,007
Minden fronton versenyző	-	-	-	-	-

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Mint látható, a különböző output piaci stratégiák esetén egészen más tudástőke faktorok befolyásolják a versenyképességet. A 4. táblázat rendkívül jól alátámasztja a szintetizáló modell legfontosabb mondanivalóját, mely szerint csupán az az erőforrás (itt tudástőke- elem) okoz versenyképesség javulást a vállalatnak, mely a mobilitási korláttal összhangban áll. Ez implicit módon bizonyítja, hogy a megfelelő mobilitási korlát nélkül az imitációs korlát nem realizálódik a versenyképesség javulásában. Ez azt a messzemenő következtetést is alátámasztja, hogy differenciált vállalati stratégia differenciált tudásmenedzsment megközelítést igényel. Csak akkor okoz a tudásmenedzsment érzékelhető teljesítményjavulást, ha szervesen illeszkedik a vállalati stratégiához és az alapot adó outputpiaci stratégiához. Amennyiben a stratégiai illeszkedés elmarad, a szellemi tőke „alvó” tőkévé válik, melyet a vállalat nem tud az adott pozícióban lefordítani versenyképességi és jövedelmezőségi dimenziókra.

Megvizsgáltam a ROA mutatók és a szellemi tőkeelemek kapcsolatát is. A regressziós elemzések eredményét tartalmazza az 5. táblázat.

5. Táblázat.

A generikus stratégiák és pénzügyi jövedelmezőséget magyarázó tudástőke faktorok

Generikus stratégia	D-W próba	R2	Szignifikáns faktorok	Standardizált béta	Sig.
Minőségi fókuszáló	2,017	0,077	Vállalati kultúra faktora (SC1+SC2)	0,278	0,042
Költséggel fókuszáló	-	-	-	-	-
Differenciáló fókuszáló	2,404	0,367	Vevői tőke faktora (RC1)	-0,606	0,017
Általános marketinggel versenyző	2,122	0,272	Explicit tudás faktora (SC4)	-0,522	0,046
"Stuck in the middle"	1,614	0,154	Menedzsment rendszer faktora (SC3)	-0,393	0,020
Nem marketinggel fókuszáló	-	-	-	-	-
Minden fronton versenyző	2,501	0,169	Vállalati kultúra faktora (SC1+SC2)	0,411	0,037

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A ROA mutatóra is igaz, amit a versenyképességi mutató is jelzett: a különböző stratégiákra a szellemi tőke eltérően hat. A béta értékek azonban egy sokkal érdekesebb tényre hívják fel a figyelmet. Vannak olyan tőkeelemek, melyek nemhogy nem járulnak hozzá a jövedelmezőséghez, hanem egyenesen

rontják azt. Ezek az elemek azonban szintén az output piaci stratégiákhoz kapcsolódnak. A közös jellemzőjük, hogy a tőkeelemek akvizíciója jelentős pénzügyi vagy erőforrás beruházást igényel. Habár ezekre a tőkeelemekre szükség lehet a piacon maradáshoz és a versenyképesség megtartásához, azonban ezek erőforrás és beruházás-szüksége felülmúlhatja annak jövedelemtermelő képességét. Összességében tehát elmondható, hogy a vállalati megtérülésre piaci stratégiától függően eltérő hatással vannak a szellemi tőke különböző csoportjai.

H1 hipotézis igazolódott

A H1 hipotézis a szintézis modell aktív oldali összefüggéseit vizsgálta. A vállalati minta segítségével igazolódott, hogy indokolt a mobilitási korlátok és imitációs korlátok együttes vizsgálata, vagyis szükség van a szintetizáló jellegű modellre. A szintézis modell összességében közel 54%-ban magyarázta a szubjektív versenyképesség mértékét. Ez annyit jelent, hogy az RBV szemlélet által jelzett 38,5%-os magyarázó erő jelentősen növekedett 44,6%-ra a mobilitási korlátok modellbe történő bevonásával. Ha figyelembe vesszük azt a tényt is, hogy az eltérő mobilitási korlátok mentén gyakran eltér a szellemi tőkeelemek mennyisége is, akkor a magyarázóerő közel 54%-ra növekszik. Ez a növekedés abból fakad, hogy például egy innovációs mobilitási korláttal rendelkező cég számára a nagyobb innovációs tőke erősebben javítja a versenyképességet, mint például egy marketing alapú differenciálást játszó cég esetében. Tehát az input és output oldali megközelítés a nagyobb számú tényezőegyettes és az interakciós hatások miatt is jelentősen növelik a szintetizáló modell magyarázóerejét. Ez egyaránt igaz a szubjektív és az objektív versenyképességi mutatóra is.

A szintetizáló modell egyúttal mélyreható gazdasági következtetések levonását teszi lehetővé. Amennyiben elfogadjuk a modell érvényességét, az egyenértékű azzal, hogy az erőforrás alapú stratégiák eredményessége eltér attól függően, hogy egy vállalat milyen output piaci stratégiai mentén versenyez. El kell fogadnunk azt is, hogy a tudásmenedzsment által sugallt világnézet hamis, de legjobb esetben is leegyszerűsítő: szó sincs arról, hogy a több tudástőke és a hatékonyabb tudásmenedzsment minden esetben jobb. Egyes esetekben, például a költségvető stratégia mentén éppen a tudástőke túlzott akkumulálása lehet káros a versenyképességre, hiszen a tudástőke megszerzése költséggel jár a vállalat számára, mely pontosan a cég mobilitási korlátját fogja erodálni.

A menedzserek számára az első fontos következtetés, hogy fel kell mérni a vállalat által játszott output piaci stratégiát, és csak olyan típusú erőforrásokra szabad költeni, melyek megerősítik a mobilitási korlátokat, viszont azokra nem szabad a forrásokat sajnálni. Az RBV szemlélet ajánlása egyoldalúan hamis illúziókat kelthet a menedzsmentben. Tudomásul kell venni, hogy az erőforrás értékének érvényesüléséhez az imitációs korlátok megléte szükséges, de nem elégséges feltétel. Emellett figyelemmel kell kísérni az output piaci stratégiákat is.

Hasonlóan fontos következtetést lehet megfogalmazni a stratégia kutatói számára is: az erőforrás heterogenitási nézet nem tartható, vagyis az RBV szemlélet csakis úgy vizsgálható, ha nem hagyjuk figyelmen kívül az output piaci stratégiákat. Végül soron az input oldali elemzés és az output oldali vizsgálat az érem két oldala. Az RBV szemlélet implicit módon feltételezi, hogy a VRIN erőforrások birtokosai képesek mobilitási korlátot építeni. Ez önmagában legtöbbször igaz is, de ha nem figyelünk a mobilitási korlátokra, akkor hajlamosak leszünk egyébként különböző stratégiákat összemenni. Elég itt rámutatni, hogy a humán tőkének pontosan ellentétes szerepe van a költségvető és a differenciáló stratégia mellett.

A szintetizáló modell szintén megdönti azt a gyakran kimondott, vagy implicit módon feltételezett nézetet, miszerint a humánorientált szervezeti kultúra segíti a versenyképesség erősödését, vagy az értékesebb partneri tőkéjű vállalatok jövedelmezősége javul. A szintetizáló modell értelmében ez nem több mint legenda, és a regressziós modell eredménye szerint ez csak bizonyos output piaci stratégiák mentén igaz, viszont előfordulnak olyan stratégiák is, amikor éppen az ellenkezője lesz érvényes.

Fontos megjegyezni, hogy az értékérvényesülési modell egy stratégiai magyarázó modell, de nem ad abban irányutatót, hogy mi a megfelelő menedzsment szemlélet. Nevezetesen nem dönti el, hogy az inside-out, vagy az outside-in szemlélet-e a helyes. A szintetizáló modell megfőr mindkét menedzséri szemlélet mellett, és pusztán annyit mond ki, hogy az input és az output piaci stratégiáknak konzisztensnek kell lennie. Hogy a menedzser a tudástőke felől közelít a piaci lehetőségek felé, vagy a piaci lehetőségeket megragadva szerzi be az erőforrásokat az elmélet szempontjából tökéletesen lényegtelen. Adott esetben bármelyik módszer sikeres lehet.

A tudástőke visszásságai – passzív oldal (H2 hipotézis)

A szintetizáló modell magában foglalja azt a feltételezést, hogy az erőforrások, és különösen az alkalmazottakhoz, valamint menedzserekhez köthető tudáselemek megnövelik a tudástőke tulajdonosainak alkuerejét, mely következtében fokozódik a járadék-kisajátítási képességük. A hipotézis teszteléséhez függő változóként a járadék kisajátítás nagyságát az egy főre jutó személyi jellegű ráfordítással mértem, mivel feltételezhető, hogy az a vállalat, ahol a humán tőke értéke fontos versenyképességi tényező, ott az alkuerő következtében a bérszínvonal magasabb lesz, azaz a személyi jellegű ráfordítások növekszenek. A mutató képzése során az eredménykimutatásban szereplő személyi jellegű ráfordítást egyszerűen elosztottam a vállalat alkalmazotti létszámával, vagyis pénzügyi mutatókon nyugvó objektív mérőszámmal operacionalizáltam a kisajátítás mértékét.

A független változók között szerepeltettem a humán tőke faktorát, a menedzsment hatékonyságát tartalmazó faktort (SC3), valamint kontrollváltozóként bevontam a modellbe a többi szellemi tőke faktort és a vállalati méretet.

A hipotézis teszteléséhez a regresszióelemzés technikáját használtam fel. A függő változó, vagyis a bérben jelentkező járadék-kisajátítás és a humán tőke szintje között a pontfelhő diagram alapján lineáris kapcsolat volt, így a változók transzformálására nem volt szükség a lineáris regressziós modell futtatása előtt. Mivel a mikrovállalkozások bérköltség elszámolása torzított az adójogi vonatkozások miatt, így az elemzésből kizártam a 10 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatokat.

A regressziós modellt a korábban már ismertetett stepwise módszer segítségével építettem fel. A modellépítés során 4 tényező mutatott szignifikáns magyarázó erőt: az explicit tudástőke, a humán tőke, a vállalati kultúra és a menedzsment rendszer faktora. A modell sem az autokorreláció feltételét, sem pedig a reziduumok szórás-homogenitási feltételét nem sértette meg (Durbin-Watson próba=2,166; a reziduumok szórása a pontfelhő diagram alapján homogén volt). A modell magyarázóereje 13,3% volt, mely megfelelő erősségű kapcsolatra utalt.

6. Táblázat.

A humán tőke mértéke és a bér jellegű járadék-kisajátítás kapcsolata

	Béta	Standard hiba	Standardizált béta	t	Sig.
Konstans	3787,404	259,097		14,618	,000
Explicit tudás faktora (SC4)	750,574	294,626	,191	2,548	,012
Alkalmazottak humán tőke faktora (HC1+HC2+HC3)	718,367	275,933	,196	2,603	,010
Vállalati kultúra faktora (SC1+SC2)	616,901	264,236	,176	2,335	,021
Menedzsment rendszer faktora (SC3)	564,075	262,097	,161	2,152	,033

Forrás: a szerző saját szerkesztése

A végső modell a két vizsgált változót és két kontrollváltozót tartalmazott. Az explicit tudás faktora – mint kontrollváltozó - nyilvánvalóan azért szerepelt a végső modellben, mert azok a vállalatok, amelyek tudásigényes iparágakban működnek, nagyobb arányban alkalmaznak olyan szellemi munkavállalókat, akik magasabb bérré számíthatnak. A vállalati kultúra kontrollváltozó pedig azért kerülhetett be a modellbe, mivel a humán orientált szervezeti kultúrával rendelkező vállalatok valószínűleg a legjobban működő vállalatok közül kerülhetnek ki, melyek megengedhetik maguknak, hogy magasabb béreket fizessenek, ezzel vonzva magukhoz a legalkalmasabb munkavállalókat.

A modell a kontrollváltozón kívül tartalmazta a humán tőke faktorát is, mely igazolta, hogy azok a vállalatok, amelyeknél jelentős humán tőke áll rendelkezésre, ennek hozadékának egy részéről kénytelenek lemondani, és személyi jellegű ráfordításként ki kell fizetniük az alkalmazottaknak. Harmadsorban nemcsak a humán tőke szintje, hanem a menedzsment hatékonysága is befolyásolta a bér jellegű ráfordítások szintjét. A menedzsment rendszer faktora implicit módon a menedzsment hatékonyságát is operacionalizálta. Az itt felépített modell szerint a menedzsment hatékonysága és a személyi jellegű ráfordítások között pozitív irányú kapcsolat van, azaz minél hatékonyabb a menedzsment, annál jobban emelkednek a bérben megjelenő költségei is. Ez pedig nem más, mint a

menedzseri járadék-kisajátítás jelensége. Érdemes megjegyezni, hogy a vállalat mérete nem befolyásolta szignifikánsan az egy alkalmazottra jutó bér jellegű ráfordítás mértékét.

H2 hipotézis igazolódott

A H2 hipotézis a tudástőke passzív oldalát vizsgálta. A tudástőke speciális erőforrás, nemcsak megjelenési formájában, hanem tulajdonlásában is. A tudástőke csak részben van a vállalkozás tulajdonában, és egyes soft elemei felett a cégeknek csak részleges rendelkezési joga van, míg tulajdonjoggal egyáltalán nem rendelkeznek. Ebből fakadóan a tudástőke tulajdonosai két szállal is kötődnek a vállalat stratégiájához: egyrészt járadék-kisajátítás formájában igényt tarthatnak a vállalat által termelt jövedelem egy részére. Amennyiben nem kapják meg a járadék fair részét, akkor vagy kiléphetnek a vállalatból, vagy a motiváció csökkenésével erodálják a szellemi tőke értékét. A végeredmény mindkét esetben azonos, a szellemi tőke csökkenésével jár együtt. A járadék-kisajátítás leggyakoribb –de nem kizárólagos – formája bérköltségben jelentkezik a vállalatok esetében. A H2 hipotézis igazolása során arra kerestem a választ, hogy a szintézis modellben megfogalmazott járadék-kisajátítás valóban megfigyelhetően nagyobb-e azon vállalatok esetében, melyek magasabb személyhez köthető tudástőkével (soft tudástőke) rendelkeznek.

A hipotézis tesztelése során megbizonyosodtam arról, hogy mind a humán tőke, mind a menedzseri tőke értékének emelkedésével növekszik a bérköltségben jelentkező járadék-kisajátítás. Ebből pedig az a messzemenő következtetés adódik, hogy a soft szellemi tőkeelemekre építő vállalati stratégiák jelentősen javíthatják a vállalat versenyképességét, és járadéktermelő képességét, de ennek árát meg is kell fizetni a vállalatoknak. Azok a cégek, ahol magasabb a humán tőke, szembesülnek az alkalmazottak erősebb alkupozíciójával, és kénytelenek megfizetni személyi jellegű ráfordításként a tudástőke többletértékét. Hasonló megállapítás vonatkozik a menedzseri tudástőkére is. Azaz habár a soft tudástőke magasabb szintje képes imitációs és mobilitási korlátot kiépíteni a vállalat számára, és ezzel növelhető a versenyképesség, azonban dacára a magasabb versenyképességnek a jövedelmezőség lehet alacsonyabb is. Vagyis a H2 hipotézis feloldja az 1. tézisben feszülő ellentmondást. Az 1. tézisben igazolni tudtam, hogy a magasabb tudástőke a megfelelő mobilitási korláttal kombinálva javítja a versenyképességet, de esetenként – és főleg a soft tudástőke esetében – rontja a jövedelmezőséget. A T2 tézis kiváló magyarázatot szolgáltat eme jelenségre. Összességében a T2 tézis rávilágított arra a tényre, hogy önmagában a tudástőke még megfelelő mobilitási korláttal együtt is csak a versenyképesség növekedését képes segíteni, és önmagában egyáltalán nem garantálja a jövedelmezőbb vállalati működést, mivel a tulajdonosi profit maradék elven képződik.

Az összefüggés pedig azt vetíti előre, hogy a tulajdonosok elemi érdeke, hogy a soft tudástőke elemeket megpróbálják átkonvertálni hard elemekké, hiszen ebben az esetben javul alkupozíciójuk a munkavállalókkal szemben, mivel tudástőke részben függetlenné válik tőlük. A javuló alkupozíció pedig biztosítja a tulajdonosok számára az alacsonyabb járadék kisajátítást és a magasabb jövedelmezőséget. Az érdekeltségi rendszernek éppen az ellentétes pólusán állnak az alkalmazottak, mivel nekik az az érdekük, hogy a humán tőke legyen magasabb, míg a nem hozzájuk köthető tudáselemeket alacsonyan tartásuk, hiszen ez alkupozíciójuk erősödését vetíti előre.

A tulajdonosok azonban ellenérdekeltek is egyben a soft tudástőke-elemek hard elemmé történő konvertálásában. Ugyanis a soft elemek erősebb imitációs korlátként funkcionálnak. Ha egy vállalkozás teljes mértékben hard tudástőke elemmé alakítja szellemi tőke bázisát, akkor erőforrása elveszti másolhatatlanságát, megszűnik imitációs korlátként működni, mely a versenyelőny eltűnéséhez vezet. A menedzserek számára a soft- hard tőkeelemek átalakítása egy rövid- hosszú távú értékprobléma: amennyiben hard tőkévé konvertálják a tudástőkét, akkor rövidtávon nagyobb jövedelmezőségre tehetnek szert, viszont hosszútávon kockáztatják versenyelőnyüket. Ha ellentétesen járnak el, akkor pedig a hosszú távú versenyképesség megtartása mellett kénytelenek egy alacsonyabb jövedelmezőséggel beérni.

Következtetések

A tanulmányban röviden bemutattam az erőforrás-alapú elméletek főbb téziseit, és rámutattam arra, hogy az elmélet csak ellentmondásosan képes magyarázni a vállalati versenyképességet.

Javaslatot tettem a szintézis modell bevezetésére, mely integrálja az erőforrás-alapú elmélet és porteri pozicionáló iskola főbb megállapításait. A modell alkalmas arra, hogy az output oldali mobilitási korlátokat és az input oldali erőforrásokat – kiváltképp a tudástőkét – bevonva az elemzésbe jobban magyarázni tudja a vállalati versenyképességet. A modell rámutat arra a tényre, hogy a különböző tudáserőforrások különböző mobilitási korlátokat emelhetnek a cég köré, melyeknek összhangban kell lenni az output piaci stratégiákkal is. Az empirikus elemzés során 350 magyar vállalat adatainak felhasználásával sikerült igazolni, hogy a versenyképességet 54%-ban magyarázzák a mobilitási korlátok és az erőforrás faktorok. Számottevő a két tényezőtípus között fellépő interakciós hatás, mely azt igazolja, hogy az egyes outputpiaci stratégiák esetén eltérő tudástőke elemek javítják a cégek versenyképességét.

A szintézis modell másrészt magyarázatot ad a vállalati versenyképesség és pénzügyi eredményesség között megmutatkozó eltérésekre. A vállalati adatbázis alapján igazolódott a járadék-kisajátítás jelensége, mely azt jelenti, hogy azok a vállalatok, melyek jelentős humán, illetve menedzseri tőkével rendelkeznek, magasabb egy főre jutó bérköltséggel is kénytelenek szembenézni. Ez végső soron azt jelenti, hogy a humán tőkére épülő vállalkozások versenyképessége nő, de jövedelmezőségük nem feltétlen, és nem automatikusan emelkedik.

Irodalomjegyzék

- Barney, J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, Vol. 17, 99- 120 old.
- Boda, Gy. (2008) A tudástőke mérési módszerei és használhatóságuk. *CEO Magazin*, Vol. 9.(3)
- Coff, R. (1999) When Competitive Advantage Doesn't Lead to Performance: Resource-based Theory and Stakeholder Bargaining Power. *Organizational Science*, Vol. 10, 119-133
- Gadiesh, O.- Gilbert, J. L. (1998) Profit pools: a fresh look at strategy. *Harvard Business Review*, Vol. 76, 139- 147 old.
- Gyökér, I. (2004) A vállalat szellemi tőkéje- számolatlan vagyon. *Harvard Business Manager*, Vol. , 48- 58 old.
- Harangozó, T. (2007) Az intellektuális tőke mérése és ennek lehetséges magatartási vonatkozásai. *Vezetéstudomány*, Vol. 38, 18- 34 old.
- Kim, C. W- Mauborgne, R. (1997) Value innovation: the strategic logic of high growth. *Harvard Business Review*, Vol. 75, 103- 112 old.
- Nonaka, I. (2007) The knowledge- creating company. *Harvard Business Review*, Vol. 85, 162- 171. old.
- Obermayer- Kovács, N. (2007) A tudatos tudásmenedzselés a tudásgazdaságban, PhD disszertáció, Pannon egyetem, Veszprém
- Peggy, M. L.- Coff, R. W. (2003) Insider trading as a vehicle to appropriate rent from R&D. *Strategic Management Journal*, Vol. 24, 183- 190 old.
- Porter, M. E. (2006) Versenystratégia, Akadémiai Kiadó, Budapest
- Roos, J.- Roos, G.- Edvinsson, L.- Dragonetti, N. (1997) Intellectual capital: Navigating in the new business landscape, New York University Press, London
- Salamonné, H. A. (2000) Jövőkép és stratégiaalkotás, Kossuth Kiadó, Budapest
- Sveiby, K. E. (2001) Szervezetek új gazdagsága: menedzselt tudás, KJK- Kerszöv, Budapest