

Válasz Dsc. Makó Csaba egyetemi tanár opponensi véleményére

Először is szeretném megköszönni opponensemnek az MTA doktori értekezésem bírálátát, pozitív, dicsérő szavait, építő jellegű kritikáit és tartalmas kérdéseit. Az alábbiakban opponensem észrevételeire illetve kérdéseire válaszolok.

Opponensem a témaválasztásommal kapcsolatban kiemeli, hogy helyesen mutattam be a XIX. századtól napjainkig a globalizáció ciklusait, viszont ezzel összefüggésben célszerű lett volna arra a fordulatra rámutatnom, amelyet az átalakuló, volt szocialista és a latin-amerikai országok színrelépése okozott e területen. Itt opponensem külön kiemeli, hogy célszerű lett volna Richard Freeman amerikai közgazdász „great doubling” elméletét¹ is bekapcsolni az előbb említett cikluselemzésembe. A jelzett elmélet szerint nem tartható az a felfogás, hogy a jelzett országok csak a hagyományos iparágakban (pl. textil, ruházati) jelentenek kihívást, hanem ahogy opponensem is írja, a tudás-iparokban (pl. oktatás és kutatás) is komoly versenyre kényszerítik a fejlett világ dolgozóit. Mentségemre legyen mondva, hogy a jelzett elméletet nem idéztem ugyan a dolgozatomban, de arra munkámban több helyen is rávilágítottam, - amit az idézett szerző Freeman is kiemel publikációjában, - hogy a nemzetközi vállalatok hamar megértették ennek a trendnek az előnyeit és nemcsak bér munka jellegű tevékenységeket, hanem nagyobb tudást igénylő részlegeket (pl. kutatóhelyeket, fejlesztőközpontokat) is telepítenek ezekbe az országokba, beleértve hazánkba is.

Külön köszönöm opponensemnek, hogy kiemelte azt, miszerint az általam követett kombinált kutatói megközelítés (elmélet, empiria és a résztvevő vagy a külső megfigyelés) összhangban van ismert társadalomtudós által, a nemzetközileg ismert francia szociológus és antropológus Pierre Bourdieu által kidolgozott közvetett módszerrel.

¹ Freeman, R (2010): What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce. The Globalist, March 5, 2010 (<http://www.theglobalist.com/what-really-ails-europe-and-america-the-doubling-of-the-global-workforce/>, letöltve, 2014. 04.30.)

Dolgozatomban törekedtem a pontos fogalomhasználatra, s állításaim megfelelő kvantifikálására. Opponensem azonban két esetben is rávilágított bizonyos pontatlanságomra. Így arra, hogy értekezésem 4. részében, amikor kvantitatív módszerekkel négy különféle vizsgálattal próbálom bizonyítani állításomat, akkor a második (n=279 leányvállalat) és a harmadik (n=566 vállalat) kutatás esetében eltekintettem az intézményi környezet (pl. munkapiac) hatásának az elemzésétől. Ezt a hiányosságot elismerem, bár e problémakör kezelését kiemelttem a dolgozatomban a vizsgálataim korlátainál.

A másodikként leírt vizsgálatomban, amelyet az értekezés lezárása után 254 kelet-európai leányvállalat körében újra elvégeztem a 2011-13-as időszakban, már figyelembe vettem és bekapcsoltam az elemzésembe a külső munkapiacot, amit jól szemléltet az új kérdőívem idevonatkozó részlete.

HR kérdések 2011-ben	Egyáltalán nem jellemző	Kis- mértékben jellemző	Nagy- mértékben jellemző	Teljes mértékben jellemző
Könnyen találunk a munkaerő-piacon fizikai dolgozókat	☐	☐	☐	☐
Könnyen találunk a munkaerő-piacon jól képzett műszakiakat	☐	☐	☐	☐
...				
Minden munkakörben versenyképes jövedelmet tudunk biztosítani dolgozóinknak	☐	☐	☐	☐

Forrás: Részlet az „Átalakuló emberi erőforrás menedzsment multinacionális vállalatok leányvállalatainál - 2011.” c. kérdőívből, www.ceeirt-hrm.eu. p.12.

Opponensem külön kiemeli, hogy empirikus kutatásaimmal összefüggésben korrekten jeleztem a mintavételes vizsgálataim korlátait (pl. a reprezentativitás hiányát). Ezzel összefüggésben, a dolgozatomban több helyen is utaltam arra, hogy olyan vállalati területeket vizsgálók, ahol nehéz a véletlen kiválasztáson alapuló ellenőrzött kutatás. Összhangban a gazdálkodástudományban elfogadott általános véleménnyel, kontrol változókat² (pl. globális non-profit egyetemi Cranet³

² Lásd bővebben: Reeb, D.-Sakakibara, M.-Mahmood, I.P. (2012): From the Editors: Endogeneity in international business research. Journal of International Business Research, (43): pp. 211-218. p. 211.

³ A Cranet adatbázis 1989 óta létezik az angliai Cranfield-i Műszaki Egyetem Menedzsment Fakultásán, napjainkban 42 ország HR adatát tartalmazza. Magyarország 2004 óta e szervezet tagja a szerző közreműködésével.

adatbázis használata vagy az időben is többször megismételt, előzőleg is említett vizsgálatokat stb.) alkalmazok állításaim és hipotéziseim alátámasztására.

Teljes mértékben egyetértek opponensem azon állításával - idézi Gospel-Sako (2010) munkáját -, hogy a szervezeti-vezetési pályák sajátosságai jelentős hatással vannak a leányvállalatok HR gyakorlatára. Mentségemre legyen mondva, hogy ezt a kérdéskört - cégfejlődési fázisok címszó alatt - beépítettem a 4. részben tárgyalt empirikus modellembe (26. ábra), viszont nem hangsúlyoztam olyan nyilvánvalóan, ahogyan opponensem és az általa is idézett szerzők is a HR-re vonatkoztatták. Az értekezésem 4. részében idézett 2004-es vizsgálatomban a jelzett kérdéskörre viszonylag kis minta (42 leányvállalat) esetében - általam elvégzett személyes interjúk keretében – megpróbálkoztam a jelzett kérdéskör vizsgálatával öt szervezeti fejlődési pálya esetében. Ez azonban a leírt nagyobb minták (n=279; n=566 és n=302) esetében erőforrás (pl. költség és adat felvételező) és információ hiányában nem volt megoldható.

Egyet kell értenem opponensem azon véleményével is, hogy a szektorális és működésbeli tevékenységek vonatkozásában az eltérések problémákat okozhatnak az eredmények értelmezésekor. A további vizsgálataimban nagyobb figyelmet szentelek ennek a kérdéskörnek.

Legvégül ismét szeretném megköszönni opponensem értékes bírálatát. Köszönöm, hogy teljesítményem alapján a dolgozatomat nyilvános vitára alkalmasnak találta és annak elfogadását javasolta.

Egyúttal kérem Opponensemét a válaszaim elfogadására.

Tisztelettel és köszönettel

Budapest, 2014. április 30.



Poór József