

Opponensi vélemény

LIPPERT RÓBERT

„Vezetői szerepek és szervezeti kultúra hatása a klaszterek működésére”

c. PhD értekezéséről

Az értekezés a mellékletekkel együtt 239 oldal, amelyből a disszertáció 182 oldalt tesz ki, ábrák száma 37 db, táblázatok száma 53 db, fejezetek száma 7.

Az értekezés témaválasztását feltétlenül újnak és nem kis kutatási merészséget is tartalmazónak ítélem meg. Természetesen a jelölt kénytelen a témát abban a vonatkozásban szűkíteni is, hogy csak a Magyarországon fellelhető, működő és önmagukat klaszterként definiáló szervezetek belső vezetését, annak sikerességét fogja vizsgálni, elemezni. Kétségtelen tény, hogy a klaszterek belső működését értelmező feltáró kutatás még nemzetközi viszonylatban is csak töredékes módon készültek, hazai viszonylatban pedig ez a munka hézagpótló. A vizsgálati tér szűkítése viszont a klaszter kör bővítését eredményezi, minden olyan szerveződést érint, ahol önálló jogi személyek saját céljaik elérése érdekében platformot hoznak létre, amelyet „klaszter” menedzser, vagy menedzser szervezet irányít. Vagyis átcsúszunk a hálózatok, még az sem kizárt, hogy stratégiai szövetségek világába is.

Teljesen elfogadható, hogy minden tágabb vagy szűkebb értelembbe vett szervezet, gazdasági társaság közötti együttműködés a partnerek kulturális, illetve perszonális alkalmasságától döntően függnek (különösen akkor, amikor az együttműködést a szinergia és nem a hatalom kohéziós ereje tartja össze). Tekintve, hogy a szervezeti kultúra, az egyéni értékrendek tudati változása lassan következik be, ezért nagyon is fontos, hogy a merre kellene haladni kérdést ebben a vonatkozásban legalább biztosabban ismerjük. A disszertáció kutatási eredményei ebben jó útmutatást adnak.

A munkahelyi vitára készített disszertáció, illetve az az alapján általam adott bírálat és észrevételek tekintetében a jelölt kisebb módosításokat végzett. A bírálatomat ennek megfelelően csak ott módosítottam, ahol az értekezésben érdemi változtatást észleltem.

A szakirodalmi feldolgozás a témaválasztásból következően több ismeretkört érint.

- A szervezeti kultúra és a vezetői szerepek teljes körű áttekintése bőven meghaladja a disszertáció kereteit. Jól érzékelhető a szerző azon törekvése, hogy ne csak a Cameron Quinn rendszerezést mutassa be, hanem azt kicsit történetileg is ágyazza. A feldolgozás elfogadható és konzekvens a disszertáció témakörét tekintve. A munkahelyi vitán felvetett szűkítési, terjedelmi csökkentést a jelölt igyekezett megvalósítani. A 2.2.2 Vezetési stílus fejezetrész elsődlegesen tördelési és tartalmi rövidítése és a nemzeti kultúra alpont elhagyása nem jelent a disszertáció témaköre tekintetében értékvesztést.

A szerző Cameron Quinn szervezeti kultúrára és a vezetői szerepekre vonatkozó rendszerezését – véleményem szerint is helyesen –, veszi alapul és erre a vizsgálati, elemzési, következtetési feladatait konzekvensen ráépíti.

- A klaszter fogalom áttekintésénél minden a témakor tekintetében fontos forrást és értelmezést bemutat.

Hiányérzetem a klaszter, hálózat, puha hálózat vonatkozásában van;

- A 4. táblázat Rosenfeld rendszerezésében a puha hálózatok és a klaszterek közötti különbségeknél a tagok esetében nyitott, illetve nem meghatározott fogalmakat jelöl. Szerintem egy adott időben (egy vizsgált pillanatban) mind a kettő meghatározott és általában nyitott. A klasztereknek mindig kell, hogy közös víziója legyen a for és non-profit jelleg a rendszerezésből nem derül ki.
- 4. táblázat, a klasztereknek sokszor szociális céljai is vannak (foglalkozás politika, életszínvonal, ... stb.), amelyek megvalósításában non-profit szervezetek is részt vesznek. A regionális klaszterek a térségfejlesztés fontos eszközei.
- Az 5. táblázat is mutatja, hogy a klaszter az előzőekben jelzett non-profit célokat teljesítve megszűnik, saját lábra áll for-profit hálózattá válik.

Az utóbbi a két dolog a későbbiekben tárgyalt folytonos érettségi modell miatt is fontos.

A kutatási kérdések és módszertan szervesen épül egymásra. A négy kutatási kérdés (ez kezdetben kérdéscsoport), az azokra vonatkozó hipotézisek logikusan következnek az előzőekből. A klaszter siker itt megjelenített értelmezése, illetve a folytonos érettségi modell fogalmi használata még kicsit korai (ez a disszertáció írás és a kutatás sorrendjének eltéréséből származhat). A kutatási modell, illetve az ahhoz kapcsolódó módszertan a disszertáció jelentős szakmai értéke. Az egész vizsgálati terv jól felépített és komplex (interjú, strukturált szövegelemzés, tesztek, esettanulmány logikus mixelése). Kiemelkedő a matematikai - statisztikai eszköztár használata, mind a relevanciák, mind a kapcsolat elemzések tekintetében.

A hipotézisek igazolása a vizsgálati minta, illetve az elemzések alapján meggyőző.

Az **első tézist** újszerűnek ítélem meg, mert a klaszter fogalmának ilyen irányú megfogalmazása valóban új, de szigorúan véve nem csak a klaszter, hanem a hálózatosodás több típusára is igaz, vagyis nem specifikus.

A klasztertagok orientációjának vizsgálatánál a négy főcsoport; üzlet, információ, innováció, támogatás értelmezésével egyetértek. Az elégedettség két főkomponensre való (üzlet és innováció) szűkítését a vizsgált minta statisztikai elemzése alapján elfogadom.

A működés értékelése és kategorizálása vitathatatlanul nem egységes és nem is kidolgozott az irodalomban. A jelölt által értelmezett négy kategóriát a minta megítélése tekintetében elfogadom, megint kénytelen vagyok utalni arra, hogy a klaszterek életciklusa – egy sikeres klaszter szerveződés esetén is –, megszűnést is értelmez. Rendkívül sikeres klaszterek pl. californiai bor klaszter, svéd faipari klaszter a klaszter cél elérése után profitorientált cégek sokaságaként működik. Ezzel a kutatás folytatásaként még foglalkozni kell.

A **második tétel** az ezen előzményekre épített, a klaszter siker folytonos érettségi modell megalkotását és az ez alapján számítható érettségi index számszerű meghatározhatóságát bizonyítja be. A tézist a vizsgált minta alapján újnak ítélem meg. A háromdimenziós modell alkalmazhatóságát elegáns statisztikai elemzéssel bizonyítja a jelölt. Gondolatmenete logikus, az elemzés, illetve redukció az üzleti és innovációs főkomponensekre meggyőző, az index számítása, mint a test térfogatának fizikai értelmezése elfogadható.

Mindezek mellett a továbbiak tekintetében két kérdést felvetnék:

- A minta főkomponens elemzésénél elfogadva a kettőre való szűkítést, az általánosabb helyzet esetére feltételezhető a három főkomponens is, az információ (tudás átadás) eset is. Vagyis célszerű volna az index értelmezése és kiszámítási módja tekintetében legalább a 4 dimenziós szituációval foglalkozni, mert ez elég könnyen elképzelhető; értékesítési, marketing, menedzsment technológiai, ... stb. egyéni vagy klaszter menedzsment által vezetett szerveződéseknel.
- A klaszterek egy adott időpontban való vizsgálatánál lehet, hogy a négy, vagy négy + 1 működési állapot jelentős strukturális változáson mehet át (longitudinális vizsgálatok esetén), ami a dimenziók bővítését eredményezheti.

A **harmadik és negyedik tétel** elfogadhatónak, újnak és újszerűnek minősíthetők.

Véleményem szerint a Cameron Quinn kultúra és vezető szerepek modell (7.ábra, 14. ábra) közötti kapcsolat, mivel a két tétel egymással való viszonya inkonzisztenciát mutat, további vizsgálódást, elemzést igényel. A domináns kultúrák a külső fókusz fél síkjába esnek, ami elég triviálisnak és elfogadhatónak tűnik.

A domináns két vezetői szerep közül a mentor a belső fókusz sík negyedében található. Természetesen ezek a tipologizálások nem tekinthetők mereven értelmezhetőnek, de azért célszerű volna az adott mintán belül az innovátor ↔ mentor átbillenést vizsgálni, esetleg indokolni, vagy a kultúramezőkkel való asszimetriát megnézni. A Versengő Értékek Keretrendszere megengedi, hogy a vizsgálati eredmények, mint a szervezetben jelenlévő tulajdonságok leírása paradox helyzetet mutassanak. A kutató számára ezen „ellentmondások” viszont kérdéseket, válaszadási hiányérzetet kell, hogy keltsenek. Amikor a 4. tételnél a további vizsgálódás igényét vetem fel, csak erre a tényre utaltam. Mindezen felvetésemet a jelölt a 6.6 pont harmadik bekezdésében elfogadta, én viszont akceptáltam a „Both-and” megközelítés itteni relativizált magyarázatát.

A dolgozat szerkezeti felépítése logikus, tagoltsága az érthetőséget segíti, a táblázatok, ábrák világosak, stílusa olvasmányos, igényes.

Az irodalomjegyzék terjedelme, a hivatkozások egyértelműek.

A publikációs tevékenységet főleg a társszerzők nélküli publikációk vonatkozásában még célszerű erősíteni.

A tett észrevételeim a szerző számára ajánlások, amelyekkel a további kutatásait kívántam segíteni. A disszertációt nyilvános vitára alkalmasnak tartom és javaslom annak elfogadását, a PhD cím odaítélését.

Miskolc, 2015. április 17.

Prof. Dr. Szintay István