

SOPRONI EGYETEM
Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar

**A DOLGOZÓI ÖTLETMENEDZSMENT-
RENDSZEREK HATÁSMECHANIZMUSA:
AZ INTENCIÓ-VISELKEDÉS RÉSZÉNEK ÉS A
VISSZACSATOLÁSI FOLYAMATOK
SZEREPÉNEK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA**

Doktori (PhD) értekezés tézisei

Mag.(FH) Angyal Viktória

Sopron

2026

Doktori Iskola

Széchenyi István Gazdálkodás- és
Szervezéstudományok Doktori Iskola

Vezetője:

Prof. Dr. Obádovics Csilla

Program: Vállalkozásgazdaságtan és menedzsment

Témavezető(k): Dr. habil. Koloszar László PhD

.....

Témavezető(k) támogató aláírása

Tartalom

1.1	Témaválasztás indoklása és a kutatás aktualitása	4
1.2	A kutatás célkitűzései	5
1.3	A kutatás hipotézisei	5
2	A kutatás kérdései és módszertana	7
2.1	Kutatási kérdések	7
2.2	A kutatás módszertani megalapozása	7
2.3	A szakirodalmi áttekintés módszertana	9
2.4	A primer kutatás módszertana	10
3	Eredmények	10
3.1	Új tudományos eredmények (tézisek)	10
3.2	Az „elégedettség-motivációs olló” jelensége és a validált modell	10
4	Következtetések és javaslatok	15
4.1	Folyamati javaslatok	17
4.2	Szervezeti-strukturális javaslatok	17
4.3	Vezetési-kommunikációs javaslatok	18
4.4	A kutatás korlátai és további kutatási irányok	18
5	A szerző publikációi az értekezés témakörében	17

1 A DISSZERTÁCIÓ ELŐZMÉNYEI, AKTUALITÁSA, CÉLKITŰZÉSEI ÉS HIPOTÉZISEI

1.1 Témaválasztás indoklása és a kutatás aktualitása

A vállalati innovációs képesség egyre inkább függ a szervezetben felhalmozott kollektív tudás hasznosításától. A munkavállalók fejlesztési javaslatai a folyamatok közvetlen ismeretére épülnek, ezért olyan gyakorlati tudást közvetítenek, amely a stratégiai döntéshozatal szintjén csak korlátozottan jelenik meg. A dolgozói ötletmenedzsment-rendszerek (Employee Suggestion Systems, ESS) e tudás szervezett összegyűjtésének, értékelésének és hasznosításának intézményi keretét adják.

A formális rendszer meglelte önmagában nem biztosítja az ismételt részvételt. A bírálati folyamat elhúzódása, a tartalmilag szegényes vagy sablonos visszacsatolás, az elutasítások elégtelen indoklása és a felelősségi rend bizonytalansága gyengítheti a további ötletbeadás motivációját. A disszertáció ezért a szándék-viselkedés rés (Intention-Behaviour Gap, IBG) elméleti keretét a dolgozói ötletmenedzsment szervezeti környezetében alkalmazza. A tényleges jövőbeni ötletbenyújtást azonban nem követi nyomon; közvetlenül a jövőbeni motivációval összefüggő szervezeti feltételeket vizsgálja.

A kutatás tudományos jelentőségét az adja, hogy az áttekintett angol, német és magyar nyelvű szakirodalomban nem volt azonosítható olyan empirikus vizsgálat, amely az átfutási idő, a visszacsatolás minősége, a bírálói kapacitás, a vezetői elismerés és a stratégiai relevancia szerepét egységes kutatási keretben, összehangolt kvantitatív elemzésekkel vizsgálta volna. A kvalitatív szakasz több nagyvállalat visszatérő folyamat problémáit tárta fel, a kvantitatív szakasz pedig egy közép-európai közlekedési-logisztikai

vállalatcsoport aktivált ötletadói körében szolgáltatott részletes eredményeket.

1.2 A kutatás célkitűzései

Átfogó cél: annak feltárása, hogy a dolgozói ötletmenedzsment-rendszer folyamati, rendszerszintű és szervezeti jellemzői miként kapcsolódnak a már legalább egyszer ötletet benyújtó munkavállalók ismételt beadási hajlandóságához.

Elméleti cél: az IBG fogalmának adaptálása és értelmezése a szervezeti ötletmenedzsment területén, különös tekintettel arra, hogy a rés a már aktivált ötletadók körében is ismételten kialakulhat vagy fennmaradhat.

Empirikus cél: az átfutási idő, a visszacsatolás minősége, a rendszer felhasználóbarátsága és a bírálói erőforrások jövőbeni motivációval fennálló közvetlen és közvetett összefüggéseinek, továbbá a vezetői elismerés és az észlelt stratégiai relevancia feltételezett moderáló szerepének vizsgálata.

Gyakorlati cél: a feltárt összefüggések alapján fejlesztési prioritások meghatározása a vizsgált szervezet számára, valamint óvatos analitikus általánosítás keretében munkahipotézisek megfogalmazása hasonló ESS-rendszereket működtető szervezetek részére.

1.3 A kutatás hipotézisei

Az értekezés öt fókuszált hipotézist tesztelt.

H1: A hosszú bírálati átfutási idő szignifikánsan csökkenti a jövőbeni ötletbeadási motivációt: minél rövidebbnek észleli a munkavállaló a döntéshozatalt (Q7), annál magasabb a jövőbeni innovációs szándéka (Q5).

H2: A kapott visszacsatolás tartalmi minősége (Q9) erősebb prediktorként hat a jövőbeni ötletbeadási motivációra (Q5), mint a rendszer felhasználóbarátsága (Q4). A visszacsatolás minősége a felhasználóbarátság hatásán túl is szignifikáns többlet-magyarázó erővel (ΔR^2) bír.

H3a: A munkavállalók által észlelt bíráló-erőforráshiány negatívan függ össze a bírálati átfutási idő megítélésével: akik erőforráshiányra utaló jeleket észlelnek, a döntéshozatalt szignifikánsan lassabbnak értékelik (alacsonyabb Q7).

H3b: A bíráló-erőforráshiány szignifikánsan növeli az ötletelutasítás (BO) előfordulásának valószínűségét.

H4: A vezetői elismerés (BF) moderálja az ötletelutasítás (BO) demotiváló hatását a jövőbeni innovációs motivációra (Q5): azon munkavállalóknál, akik magasabb szintű elismerésben részesültek, az elutasítás gyengébb negatív hatást gyakorol a motivációra (szignifikáns BO $\times$ BF interakció).

H5: Az ötlet észlelt stratégiai relevanciája (Q11a) csak időben kapott visszajelzés (Q7) mellett hat motiválóan a jövőbeni ötletbeadási szándékra (Q5). Amennyiben a bírálati átfutási idő kedvezőtlen, a stratégiai relevancia észlelésének motivációs hatása nem érvényesül (szignifikáns Q11a $\times$ Q7 interakció).

2 A KUTATÁS KÉRDÉSEI ÉS MÓDSZERTANA

2.1 Kutatási kérdések

A kutatás központi kérdése a következő:

Milyen szervezeti és viselkedési mechanizmusokon keresztül befolyásolják a dolgozói ötletmenedzsment-rendszerek a munkavállalók ötletadási szándékát, tényleges részvételét és jövőbeni innovációs motivációját?

A központi kérdéshez kapcsolódóan öt részkérdés vizsgálatára került sor.

SQ1: Milyen, a folyamatokban érvényesülő szervezési tényezők alakítják a dolgozói ötletmenedzsment-rendszer működésének munkavállalói észlelését?

SQ2: Milyen szerepet játszik a visszacsatolás minősége, érthetősége és időbelisége a dolgozók jövőbeni ötletadási hajlandóságának alakulásában?

SQ3: Miként értelmezhető és számszerűsíthető a szándék-viselkedés rés a dolgozói ötletmenedzsment-rendszerek kontextusában?

SQ4: Milyen szerepet tölt be az észlelt szervezeti igazságosság és a vezetői elismerés az ötletelutasítás motivációs következményeinek alakításában?

SQ5: Milyen kontextuális feltételek – így az ötlet észlelt stratégiai relevanciája – mellett marad fenn az aktivált ötletadók beadási motivációja?

2.2 A kutatás felépítése és módszertana

Szakirodalmi áttekintés: Az iteratív, kétszakaszos folyamatban a kérdőív kialakítását megalapozó narratív áttekintést a PRISMA 2020

elvi szerint végrehajtott szisztematikus frissítés követte. Az angol, német és magyar nyelvű források párhuzamos feltárása során 270 tétel került teljes szövegű értékelésre, és 62 forrás alkotta a végleges szintézis alapját. A háromnyelvű megközelítés funkciója az eltérő szakirodalmi hagyományok dokumentált és megismételhető integrációja volt.

Kvalitatív szakasz: Célzott szakértői mintavétellel tizennégy, egymástól független nagyvállalat ötletmenedzsereivel készültek félig strukturált mélyinterjúk. A tematikus kódolás eredményei az ismétlődő folyamatok problémák feltárását, a hipotézisek operacionalizálását és a kérdőív tartalmi kialakítását szolgálták; szervezetek közötti statisztikai általánosításra nem irányultak.

Kvantitatív szakasz: A vizsgálati kör egy közép-európai vasúti közlekedési-logisztikai vállalatcsoport korábban már ötletet benyújtó munkavállalóiból állt. Az 1318 kiküldött meghívásból – a kézbesíthetetlen címek levonása után – 1252 fős nettó elérhető alapsokaság adódott. Az 554 érvényes válasz 44,25%-os válaszadási aránynak felelt meg.

Elemzési stratégia: Az adatok feldolgozása leíró statisztikával, hierarchikus regresszióval, mediációs és moderációs elemzéssel, valamint logisztikus regresszióval történt. A diagnosztikai összefüggésrendszert PLS-SEM-alapú ellenőrző újraelemzés egészítette ki, amelyet két, egymástól független szoftverkörnyezetben (SmartPLS 4 és R/seminr) is elvégeztem. A keresztmetszeti, önbeszámolóson alapuló elrendezés miatt az eredmények statisztikai kapcsolatokként és közvetett összefüggéseként, nem pedig igazolt oksági mechanizmusokként értelmezendők.

Etika és adatvédelem: A részvétel önkéntes és tájékoztatáson alapuló volt; az adatokat anonimizált formában, a GDPR előírásainak megfelelően kezeltem.

3 EREDMÉNYEK

3.1 A hipotézisvizsgálatok összefoglalása

H1 – alátámasztott: Az egyszerű regressziós kapcsolat szignifikáns volt ($\beta = 0,299$; $p < 0,001$). A kiegészítő mediációs elemzés a kizárólag közvetett mediáció mintázatával konzisztens eredményt adott (Sobel $z = 7,03$; $p < 0,001$). A PLS-SEM-ellenőrzésben az átfutási idő visszacsatolási minőségen keresztüli közvetett kapcsolata szignifikáns volt (közvetett hatás = $0,184$; $p < 0,001$), a közvetlen út azonban nem ($\beta = -0,005$; $p = 0,906$).

H2 – alátámasztott: A visszacsatolás tartalmi minősége ($\beta = 0,374$) a közös modellben erősebb előrejelzőnek bizonyult, mint a felhasználóbarátság ($\beta = 0,274$), és $\Delta R^2 = 0,130$ többlet-magyarázó erőt adott.

H3a – részben alátámasztott; H3b – nem alátámasztott: Az észlelt bírálói erőforráshiány és a kedvezőtlenebb folyamatsebesség között kétváltozós kapcsolat mutatkozott ($d = -0,33$), amely a kontrollváltozók bevonása után nem maradt statisztikailag stabil. Az erőforráshiány nem állt kimutatható kapcsolatban az ötletelutasítással ($OR = 0,975$; $p = 0,914$).

H4 és H5 – nem alátámasztott: Sem a $BO \times BF$ -interakció ($p = 0,986$), sem a $Q11a \times Q7$ -interakció ($p = 0,746$) nem bizonyult szignifikánsnak. A H4 eredménye a BF preferenciajellegű operacionalizálása miatt nem értelmezhető a ténylegesen kapott vezetői elismerés általános mérséklő hatásának vagy hatástalanságának bizonyítékeként.

Feltáró többcsoportos eredmény: A PLS-SEM-elemzés nem jelzett szignifikáns úteggyűthető-eltérést az elmúlt tizenkét hónapban aktív ($n = 393$) és a korábban aktív ($n = 161$) válaszadók között ($p = 0,52-0,85$).

3.2 Az elégedettségi-motivációs eltérés és a fontosság-teljesítmény rangsor

A vizsgált szervezetben a válaszadók 72,5%-a elégedett volt a rendszer technikai működésével, miközben csak 30,7%-uk jelzett határozott jövőbeni innovációs szándékot. Az úgynevezett elégedettségi-motivációs eltérés nem az IBG közvetlen mérőszáma, mert technikai elégedettséget és jövőbeni szándékot hasonlít össze. Diagnosztikai jelentősége abban áll, hogy a további ötletbeadás motivációja a korábban már ötletet benyújtó munkavállalók körében is alacsony lehet. Ez összhangban áll az IBG ismételt kialakulásának vagy fennmaradásának elméleti lehetőségével, de annak időbeli bekövetkezését nem igazolja.

A PLS-SEM-modellre épülő fontosság-teljesítmény térkép (Importance-Performance Map Analysis, IPMA) szerint a jövőbeni motivációra a visszacsatolás minősége gyakorolta a legnagyobb teljes hatást (fontosság = 0,38), miközben teljesítménye a 0–100 tartományra átskálázva 49 pont volt. A rendszerminőség fontossága mérsékeltebb (0,27), teljesítménye ugyanakkor magas (74 pont). Az átfutási idő teljesítménye bizonyult a legalacsonyabbnak (26 pont), teljes hatása azonban kisebb volt (0,18), és döntően a visszacsatolás minőségén keresztül érvényesült. A fontosság és a teljesítmény szisztematikus eltérése a fejlesztési prioritásokat empirikus alapon rendez.

3.3 Új és újszerű tudományos eredmények (tézisek)

Az értekezés új tudományos hozzájárulásai hat tételben fogalmazhatók meg.

1. tétel: A szakirodalmi hagyományok tartalmi integrációja. A német Vorschlagswesen-hagyomány, a magyar vezetéstudományi szakirodalom és az angol nyelvű ESS-kutatások együttes feldolgozása tartalmi hozzájárulást jelent a dolgozói

ötletmenedzsment elméleti keretéhez. Az integráció beemeli a bírálati folyamat intézményi és szervezési jellemzőire – különösen az átfutási időre, a bírálói szerepekre és a felelősségi rendre – vonatkozó ismereteket, amelyek az angol nyelvű szakirodalomban kisebb hangsúllyal jelennek meg. A háromnyelvű, PRISMA 2020-alapú eljárás e tartalmi integráció átlátható és megismételhető módszertani keretét biztosítja; az újdonság nem önmagában a három nyelv használata.

2. tézis: A közvetett összefüggés mintázata. A bírálati átfutási idő, a visszacsatolás tartalmi minősége és a jövőbeni motiváció kapcsolatrendszere a kizárólag közvetett mediáció mintázatával konzisztens: a közvetett út szignifikáns, a közvetlen út a választott szignifikanciaszinten nem igazolható. Az eredményt három egymást kiegészítő modell-specifikáció támasztja alá (megfigyelt változós mediáció, teljes többváltozós OLS-modell, látens változós PLS-SEM). Az eredmény azt támasztja alá, hogy a folyamat gyorsítása önmagában nem elegendő fejlesztési cél; a kiszámítható ütemezést tartalmilag gazdag visszacsatolással szükséges összekapcsolni. A keresztmetszeti adatok oksági sorrendet vagy mechanizmust nem igazolnak.

3. tézis: A visszacsatolás tartalmi minőségének nagyobb relatív magyarázó ereje. A hierarchikus regresszióban a tartalmi minőség jövőbeni motivációval fennálló kapcsolata erősebb volt, mint a felhasználóbarátságé, és az utóbbi hatásán túl is érdemi többlet-magyarázó erőt adott. A két tényező közös modellben történő összevetése az ESS-szakirodalomban szisztematikusan nem dokumentált; empirikus alapot biztosít ahhoz, hogy a vizsgált szervezetben a technikai rendszer további finomításánál nagyobb fejlesztési figyelem irányuljon a visszacsatolás tartalmára.

4. tézis: A bírálói kapacitáskorlátok következményeinek elkülönítése. Az erőforráshiány észlelése az átfutási idő

kedvezőtlenebb megítélésével mutatott kétváltozós kapcsolatot, az elutasítási tapasztalattal azonban nem. Mivel az első kapcsolat kontrollváltozók mellett nem maradt stabil, az eredmény nem támaszt alá determinisztikus mechanizmust. Tudományos hozzájárulása abban áll, hogy a kapacitáskorlát lehetséges következményeit a folyamatsebesség és a döntési kimenet dimenziójában elkülönítve teszi vizsgálhatóvá, és ezzel hozzájárul a Job Demands-Resources (JD-R) keretrendszer szervezeti folyamatokra történő alkalmazásához.

5. tézis: A folyamatí tényezők elsődlegessége az aktivált ötletadó mintájában. Az aktivált ötletadó mintájában a folyamatí változók szorosabb kapcsolatot mutattak a jövőbeni motivációval, mint a vizsgált moderátorok. Nem volt kimutatható, hogy az ötletelutasítás és a jövőbeni innovációs motiváció közötti kapcsolat eltérne attól függően, hogy a válaszadó a nagyobb vezetői elismerést lehetséges ösztönzőként megjelölte-e. Ugyancsak nem volt kimutatható, hogy az ötlet észlelt stratégiai relevanciája és a jövőbeni innovációs motiváció közötti kapcsolat a bírálati átfutási idő megítélésétől függene. E nem szignifikáns eredmények nem igazolják a tényleges vezetői elismerés hatástalanságát, illetve a stratégiai relevancia általános irrelevanciáját; kijelölik viszont a konstrukciók pontosabb, többdimenziós mérésének szükségességét. A mintázat az IBG ismételt kialakulásának vagy fennmaradásának elméleti lehetőségével konzisztens, de a tényleges késöbbi viselkedés nyomon követésének hiányában azt nem bizonyítja.

6. tézis: Folyamatalapú diagnosztikai keret. Az ötletmenedzsment-rendszerek eredményessége a technikai elégedettségi mutatókból nem vezethető le. Az aktivált ötletadó populációban a rendszer technikai működésével való elégedettség és a jövőbeni részvételi szándék egymástól elváló szinten alakul, a folyamatí konstrukciók fontossága és teljesítménye között pedig

rendszeres eltérés mutatkozik. E két megfigyelés együttesen olyan folyamatalapú diagnosztikai keretet alapoz meg, amely a fejlesztési beavatkozások prioritásait empirikus alapon rangsorolja: első a visszacsatolás tartalmi minősége, második az átfutási időt közvetetten befolyásoló bírálói kapacitás, a rendszerminőség pedig fenntartandó erősségeként azonosítható. A keret más szervezetekben is újra alkalmazható, a közölt számértékek azonban a vizsgált vállalatcsoport aktivált ötletadói populációjára vonatkoznak.

.

4 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A kutatás központi gyakorlati következtetése, hogy a vizsgált szervezetben a jövőbeni ötletbeadási motiváció szorosabb statisztikai kapcsolatban áll a bírálati visszacsatolás minőségével, mint a rendszer technikai és felhasználóbarátsági jellemzőivel. A fejlesztési beavatkozások ezért öt, egymásra épülő intézkedéscsomagban foglalhatók össze.

4.1 Fejlesztési intézkedéscsomagok

Visszacsatolási minőségstandard: Minden döntés közölje egyértelműen a döntés tényét, az ötletre irányuló, egyéniesített indoklást és a lehetséges következő lépést. A státuszváltozások legyenek nyomon követhetők, a kimenő visszajelzések minőségét pedig rendszeres mintavétellel szükséges ellenőrizni.

Szakaszolt döntési protokoll: A befogadási visszaigazolást, az elhúzódoó bírálat esetén adott érdemi státuszjelzést, valamint a döntés és indoklás határidejét egymásra épülő szolgáltatási szintekben indokolt rögzíteni. A cél nem a mindenáron gyors döntés, hanem a kiszámítható és tartalmas kapcsolattartás.

Bíráló kapacitás és szereprend formalizálása: A bírálati feladatokat, felelősségeket, határidőket és szükséges időkeretet munkaköri és folyamatirányítási szinten szükséges rögzíteni. Az egy bírálóra jutó nyitott ügyek száma alapján kapacitásküszöb és átterhelési szabály alakítható ki.

Párbeszédalapú elutasításkommunikáció: Az elutasítás indoklása mutassa be a döntés szakmai okát, az átdolgozás vagy újrabeadás lehetőségét, és indokolt esetben biztosítson személyes egyeztetést. E javaslatot az elutasítás stabil negatív főhatása és a kvalitatív eredmények támasztják alá; nem a tényleges vezetői elismerés hatástalanságának feltételezése.

A vezetői elköteleződés intézményesítése: A felsővezetői szponzorációt, a bírálati kapacitás erőforrás-allokációját, valamint az átfutási idő, a visszacsatolási minőség és az inaktívvá váló korábbi ötletadók arányának rendszeres nyomon követését formális vezetési rendbe célszerű illeszteni.

4.2 Érvényességi korlátok és további kutatás

Az eredmények egyetlen vállalatcsoport aktivált ötletadói köréből, keresztmetszeti és önbeszámolásos adatfelvételtől származnak. A Q5 egytételes motivációs változó, a ReviewerRes_Score említésalapú észlelési mutató, a BF pedig preferenciajellegű indikátor. A kutatás nem mérte a tényleges jövőbeni ötletbeadást, és a feltáró többscsoportos elemzést teljes mérési invarianciavizsgálat nem előzte meg. A konkrét együttthatók és rangsorok ezért nem vihetők át változatlanul más szervezetekre; a beavatkozási logika átvitele csak helyi ellenőrzés mellett indokolt.

További kutatásban többszervezetes és ágazatközi mintával, többhullámú longitudinális elrendezéssel, a még nem aktivált munkavállalók bevonásával, valamint a ténylegesen kapott vezetői elismerés és az objektív bírálói kapacitás közvetlen mérésével vizsgálható a feltárt kapcsolatrendszer érvényessége.

5 A SZERZŐ PUBLIKÁCIÓI AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN

- Angyal, V. (2020). Krisenmanagement durch Unternehmensinnovation – das Beispiel der ÖBB zur Bewältigung der Flüchtlingskrise 2015. In *VÁLSÁG ÉS KILÁBALÁS: INNOVATÍV MEGOLDÁSOK Nemzetközi Tudományos Konferencia Sopron, 2020. November 5. – Konferenciakötet / CRISIS AND RECOVERY: INNOVATIVE SOLUTIONS International Scientific Conference 5 November 2020, Sopron – Conference Proceedings* (o. 243–248). Soproni Egyetem Kiadó.
- Angyal, V. (2023). Aspects of social innovation promoting sustainability in the mobility sector. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 20(4), 86–96.
<https://doi.org/10.32976/stratfuz.2023.38>
- Angyal, V. (2024). The Historical Evolution of Employee Idea Management: A Comprehensive Review. In C. Obádovics & Z. Széles (Szerk.), *Fenntarthatósági átmenet: Kihívások és innovatív megoldások: Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából* (o. 405–419). Soproni Egyetem Kiadó.
<https://doi.org/10.35511/978-963-334-499-6-Angyal>
- Angyal, V., & Vajai, B. (2022). Agrár vállalkozások jövedelmezőségét befolyásoló tényezők és az innováció további kutatási lehetőségei. In C. Obádovics, R. Resperger, & Z. Széles (Szerk.), *Pandémia – fenntartható gazdálkodás – környezettudatosság* (o. 407–419). Soproni Egyetem Kiadó. https://doi.org/10.35511/978-963-334-411-8_s8_Angyal_Vajai
- Angyal, V., & Vajai, B. (2024). Measuring the Effects of Innovation Investments by FCFF on the Financial Performance of Hungarian Companies. *Gazdaság és*

Társadalom, 17(4), 65–86.

<https://doi.org/10.21637/GT.2024.4.03>

Angyal, V., & Vajai, B. (2025). Innovációs beruházások sikerének mérése: Magyar vállalatok pénzügyi elemzése (Fókuszban a közép- és nagyvállalatok). In C. Obádovics & R. Resperger (Szerk.), *Tanulmánykötet 2025: Válogatás a Széchenyi István Doktori Iskola hallgatóinak munkáiból* (o. 8–26). Soproni Egyetem Kiadó.

<https://doi.org/10.35511/978-963-334-555-9-Angyal-Vajai>

Vajai, B., & Angyal, V. (2025). Quantifying Innovation ROI: A Copula-Based Analysis of Hungarian Enterprises' Financial Performance. *Köz-gazdaság*, 20(4), 13–29.

<https://doi.org/10.14267/RETP2025.04.04>

EGYEZŐSÉGI NYILATKOZAT

Alulírott Angyal Viktória nyilatkozom, hogy az értekezés és a téziszfüzet leadott nyomtatott példányai és azok elektronikus változatai mindenben megegyeznek.

Kelt Sopron, 2026. év augusztus hónap 24. nap

doktorandusz aláírása

