

GAZDÁLKODÁSTUDOMÁNYI KÖZLEMÉNYEK

11. évfolyam, 1. szám, 2024.

Debrecen
2024

A folyóirat lapszámának megjelenése az NTP-HHTDK-23 „Az Országos Tudományos Diákköri Konferencián, valamint tudományos műhelyein való részvétel és a lebonyolítási feladatok ellátása” címmel kiírt pályázat keretében

"A DE GTK tudományos diákköri tevékenységének támogatása" című, NTPHHTDK-23-0035 számú pályázat támogatásával valósult meg.



KULTURÁLIS ÉS INNOVÁCIÓS
MINISZTERIUM



Nemzeti
Tehetség Program

Főszerkesztető:

Prof. Dr. Dajnoki Krisztina
Dr. Szöllősi László

Technikai szerkesztető:

Berencsi Alexa

Szerkesztőbizottság:

Prof. Dr. Bács Zoltán
Dr. Bácsné Prof. Dr. Bába Éva
Prof. Dr. Bai Attila
Prof. Dr. Balogh Péter
Barizsné Hadházi Edit
Bauerné Dr. Gáthy Andrea
Dr. Becsky-Nagy Patrícia
Prof. Dr. Czeglédi Pál
Dr. Erdey László
Dr. Fehér András
Dr. Felföldi János
Prof. Dr. Fenyves Veronika
Dr. Gergely Éva

Dr. Kiss Marietta
Dr. Kun András István
Prof. Dr. Müller Anetta Éva
Prof. Dr. Nábrádi András
Dr. Nagy Adrián Szilárd
Dr. Orbán Ildikó
Prof. Dr. Pető Károly
Prof. Dr. Rákos Mónika
Prof. Dr. Szakály Zoltán
Dr. Szilágyi Róbert
Prof. Dr. Szűcs István
Dr. Tőkés Tibor
Dr. Vargáné Dr. Csobán Katalin

ISSN 2061-2443 (Nyomtatott)

ISSN 2676-864X (Online)

© DE GTK Tudományos Diákköri Tanács

Kiadja a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kara
Felelős kiadó: Prof. Dr. Fenyves Veronika, dékán

Debrecen
2024

TARTALOM

<i>Anoosha Tariq Sahi: Signaling and screening in employee selection: skill, education, or experience?</i>	5
<i>Huda Ashraf Samy Mohamed Attia: Screening and signaling in HRM through analyzing job advertisements</i>	14
<i>Magyar Alexandra: Tanulási görbe elemzések a SpaceX példáján</i>	25
<i>Nyul Dávid: Játékoskölcsonzések elszámolása a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok (IFRS-ek) rendszerében</i>	37
<i>Gyöngyösi Réka Zita, Szendrey Orsolya, Futó Judit Edit, Harazin Piroska: Kihívások az irodapiacon: COVID-hatás, energiaválság, ESG-szabályozás</i>	45
<i>Porcsin Zsombor: Republikanizmus-e a trumpizmus?</i>	54

SIGNALING AND SCREENING IN EMPLOYEE SELECTION: SKILL, EDUCATION, OR EXPERIENCE? ¹**SZŰRÉS ÉS JELZÉS AZ EMBERI ERŐFORRÁS KIVÁLASZTÁSBAN: KÉSZSÉGEK, ISKOLÁZOTTSÁG VAGY TAPASZTALAT?****Anoosha Tariq Sahi**

BA in Business Administration and Management

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

anooshy10@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÁS

A szervezetek sikerességének egyik kritikus eleme a kiválasztás. Jelen tanulmány a kiválasztásban vizsgálja három, jelzős, illetve szűrő szereppel bíró tényező, a képességek, a munkatapasztalat, és az iskolázottság fontosságát. Arra kíváncsi, hogy a jelenleg munkaerőpiacra lépő hallgatók szerint e három tényező mennyire fontos a munkaadók szemszögéből. A vizsgálathoz 110 hallgatótól származó kérdőíves adatgyűjtést használ. Legfontosabb megállapítsa, hogy a válaszadók szerint leginkább a készségek, majd a tapasztalat számít, az oktatás csupán ezek után bír szereppel.

Kulcsszavak: emberi erőforrás gazdálkodás, kiválasztás, készségek, iskolázottság, munkatapasztalat

ABSTRACT

One of the critical elements of organizational success is selection. This study examines the importance of three factors—abilities, work experience, and education—that serve as indicators and filters in the selection process. It aims to determine how current job market entrants perceive the importance of these three factors from the perspective of employers. The study employs survey data collected from 110 students. The key finding is that respondents consider skills to be the most important, followed by experience, with education playing a secondary role.

Keywords: Human Resource Management, Selection, Skills, Education, Work Experience

INTRODUCTION

The signaling hypothesis (Spence, 1973; Riley, 2001), with a hint of the screening insight, is explored in the literature on education and labor market dynamics. This theory challenges conventional ideas about education by arguing that education serves as a primary indicator of an individual's intrinsic productivity and dedication to potential employers rather than just a way to acquire skills. Education becomes an important but expensive signal in the context of information asymmetry (Akerlof, 1970), because employers lack firsthand knowledge of an applicant's talents. This theory is supported by empirical evidence (see a summary by Kun, 2013), which shows that people with higher education levels frequently earn higher pay. The wage premium is explained by both the enhanced productivity of those with higher education levels (human capital theory) as well as the signaling value of education (the sheepskin-effect: see Kun, 2014). These findings underscore the complex role of education in reducing information asymmetry and influencing hiring decisions, with substantial implications for educational policy and labor market dynamics. The signaling vs. human capital debate produced many types of tests, some of them directly examining human resource management practices (see a summary by Kun, 2010).

¹ The study is based on the author's thesis of similar title (Signaling and Screening in Human Resource Management, 2023, University of Debrecen, Faculty of Economics and Business, for the Bachelor of Science in Business Administration and Management program).

However, nowadays, merely demonstrating one's expertise is not enough, because a corporation needs a person's commitment, not simply their capability. Additionally, soft skills are crucial and even encompass non-cognitive abilities like communication and adaptability, in education and employment, companies want to make sure that the hired person also has these abilities (Heckman & Kautz, 2012). These qualities, which are frequently ignored in conventional educational frameworks, have a big impact on a person's chances for financial success, their capacity to keep a job, and their general well-being.

Apart from this, the work experience of an applicant might also influence the signaling of employees. This would assist the company in cutting the training costs and the new employee would be subject to less change. However, research shows that the effect of work experience on wages depends on several factors and not supported on the long run (Weiss et al., 2014; Baert et al., 2016).

My research is carried out to analyze how students think about the labor market importance of the three factors (skills set, experience, and education). I conducted an examination when students were asked to rate the three factors from the viewpoint of a recruiter (as they think it is) when selecting a candidate for the job. The research hypotheses are described as follows and they have been investigated in the next chapter.

I form the H1 hypothesis based on Humburg and van der Velden (2015). They suggested in their article that the skill set is an important factor during the recruitment processes.

H1: Skill set is preferred over experience during the recruitment process.

I have formed the following hypothesis (H2), based on Saar et al.'s (2014) article where it is mentioned that after changes in labor market in mid 1990s, education was given less importance and people without any educational back ground but having skills and experiences were chosen.

H2: Skill set is preferred over education during the recruitment process.

MATERIAL AND METHODS

The research used a questionnaire survey to collect data with the direct goal of looking into the most important signaling factor from a recruiter's point of view. The three factors considered were skills related to the position, job experience, and education. The data collection was closed after 110 submissions. The participants of this study were a blend of female (47) and male (53) individuals ranging from the ages of 15-29. These individuals were not limited to a region, country or even a continent but chosen from all over the world. This survey was done following ethical standards and without any ethnic origin or bias. The respondents were from regions all over the world and included Asia, Europe, Africa, Middle East and North America. The sample was focused primarily on students and the major was not taken into account. Members were allowed to skip questions, should they be uncomfortable answering, but the incomplete questionnaire were not included into the 110. There was no compensation offered to the members of this survey and was done entirely on voluntary basis.

The questionnaire's link (Google Docs Form) was posted via social media where individuals were asked to aid in the task in English. Members were asked for consent prior to participating in the study with their information and data protected and only used for research purposes. The members were informed that it would take a maximum of around 2 minutes and could answer it to the best of their knowledge, based on the questions, without any pressure. They were assured that their responses were anonymous and all data was secure. Once a significant amount of data was collected it was compiled into a Microsoft Excel file, and transferred to IBM's SPSS to be analyzed further.

The type of questionnaire used in the survey was a combination that included multiple choice, ratings, yes/no and open ending questions. The questions included in the survey are represented in Table 1.

Table 1. Questions asked during the empirical survey

Questions	Offered choices
1. Gender	Male or Female
2. Age	15-17, 18-20, 21-23, 24-26, 27-29
3. Which region do you reside in?	Asia, Europe, Africa, Middle East, North America, South America
4. Are you currently looking for a job?	Yes or No
5. Have you ever been involved in a recruitment process?	Yes or No
6. According to your knowledge of a recruiter, which factor would stand out the most when applying for a job?	Skills related to the position. Job Experience Education
7. According to your knowledge what would a recruiter, what is the second most important factor when applying for a job?	Skills related to the position. Job Experience Education
8. According to your knowledge what would a recruiter choose the most in 5 years' time?	Skills related to the position. Job Experience Education
9. On a scale of 1-10 with 1 being the least preferred and 10 being the most preferred, would you prefer someone for an entry level job if they have a better skill set than a year of job experience in the field?	1-10
10. On a scale of 1-10 with 1 being the least preferred and 10 being the most preferred, would you prefer someone who has the required skills but has not completed their education?	1-10
11. Are industry-specific certifications or training programs a significant factor in hiring decisions?	Yes or No or 'It depends on the role'
12. According to your knowledge would a recruiter prefer candidates who attended prestigious universities or institutions?	Yes or No or Maybe
13. According to your knowledge would a recruiter prioritize candidates whose previous experience is directly related to the job they are applying for an entry level position?	Yes or No or Maybe
14. What are other factors you would consider as a recruiter from their resume? Kindly mention at least 3 other factors.	Open Ended Question

Source: From the author's own questionnaire

RESULTS AND DISCUSSIONS

This sections shows the results and explanation for the tests and calculations performed using IBM SPSS to display, analyse and formulate conclusions for our research.

Testing Hypothesis 1: Skill set is preferred over experience during the recruitment process.

Table 2 shows the results of the respondents' choices when ranking the preference of skill set over experience over a 1-10 range where 1 was 'not preferred' and 10 was 'most preferred'. Most of the applicants here chose an answer 6 and above indicating that skill set is preferred over experience. The highest frequency was over the value of 7 which was chosen by 26 applicants which was very closely followed by the value of 8 chosen by 25 applicants.

Table 2. **Preference of skill set over experience to a recruiter when recruiting for a job**

	N	%
1	1	0.9%
2	2	1.8%
3	3	2.7%
4	6	5.5%
5	8	7.3%
6	10	9.1%
7	26	23.6%
8	25	22.7%
9	12	10.9%
10	17	15.5%

Source: Own calculations.

Figure 1 shows the scores (1-10) of applicants who chose skill set over job experience. Most of the applicants gave a score 7+ to an applicant who had better skill set than a prior job experience.

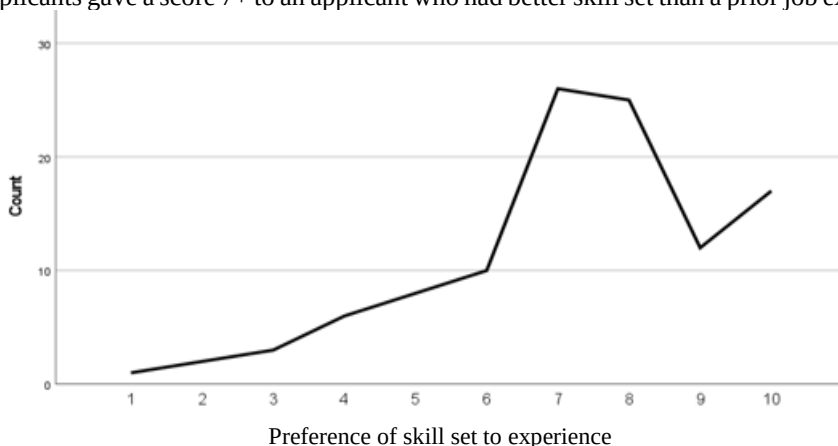


Figure 1. **Line graph showing the preference of skill set to job experience**

Source: Own calculations.

This sub-section shows the results of the t-test performed to view the correlation and significance of skill set to experience to see how many people prefer skill set more over experience during the recruitment process.

Table 3. Results of the T-test performed on SPSS showing the correlation and significance of skill set to experience

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skill set preference to experience	110	7.25	2.029	.193

One-Sample Test						
Test Value = 5.5						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Skill set preference to experience	9.068	109	.000	1.755	1.37	2.14

Note: *** = significant at 1%; ** = significant at 5%

Source: Own calculations.

Table 3 shows the one-sample T-test results. I have supposed the mean to be 5.5 in the data, and with a significance of 95%, we have assumed the alpha value (α) to be 0.05 and predicted value (p) to be 0.01. Here, the p value is less than the alpha value and shows that the skill to experience ratio during the recruitment process from the view point of a recruiter denotes a preference.

Testing Hypothesis 2: Skill set is preferred over education during the recruitment process.

Table 4 shows the results of the respondents' choices when ranking the preference of skill set over education over a 1-10 range where 1 was 'not preferred' and 10 was 'most preferred'. Most of the applicants here chose an answer 6 and above indicating that skill set is preferred over education. The highest frequency was over the value of 8 which was chosen by 28 applicants which was very closely followed by the value of 7 chosen by 22 applicants.

Table 4. Preference of skill set over education to a recruiter when recruiting for a job.

	N	%
1	1	0.9%
2	1	0.9%
3	4	3.6%
4	6	5.5%
5	14	12.7%
6	10	9.1%
7	22	20.0%
8	28	25.5%
9	7	6.4%
10	17	15.5%

Source: Own calculations.

The line graph below (Figure 2) shows the scores from 1-10 of applicants who chose skill set to education. Most of the applicants gave a score of more than almost an 8 to an applicant who had better skill set than a completed education.

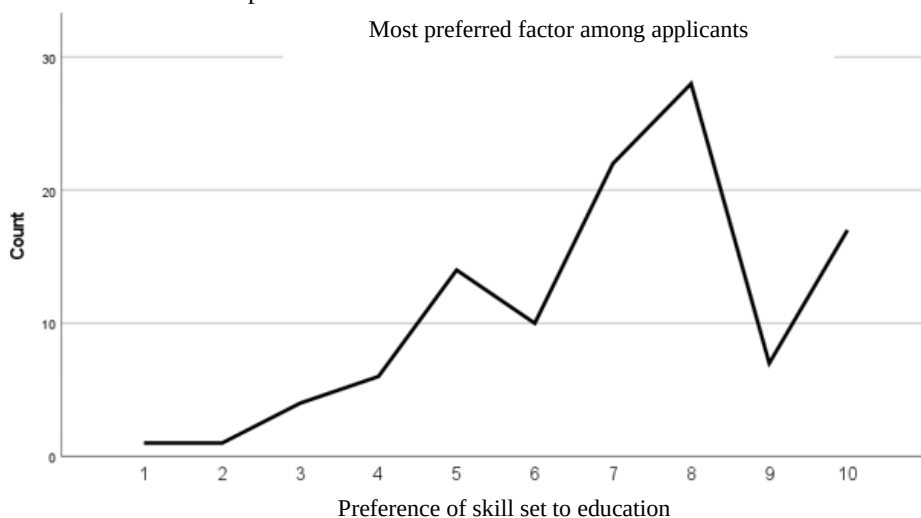


Figure 2. **Line graph showing the preference of skill set to education**

Source: Own calculations.

This sub-sections shows the results of the T-Test performed to view the correlation and significance of skill set to education to see how many people prefer skill set more over education during the recruitment process.

Table 5. **Results of the t-test performed on SPSS showing the correlation and significance of skill set to education**

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skill set preference to education	110	7.09	2.039	.194

One-Sample Test				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Skill set preference to education	8.184	109	.000	1.591

			Test Value = 5.5	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Skill set preference to education				1.21	1.98

Note: *** = significant at 1%; ** = significant at 5%

Source: Own personal calculations from SPSS based on respondents' answers when conducting the empirical survey.

Table 5 shows the one-sample t-test results as well. I have supposed the mean to be 5.5 in the data, and with a significance of 95%, we have assumed the alpha value (α) to be 0.05 and predicted value (p) to be 0.01. Here, the p value is less than the alpha value and shows that the skill to education ratio during the recruitment process from the view point of a recruiter denotes a preference.

Testing both Hypothesis 1 and 2 together

Table 6 shows a comparison of preferred factor that the applicants chose from the view point of a recruiter when applying to a job. Most of the people chose skill set as the most important factor (58.2) followed by job experience (31.8%) and the least important factor was education which was chosen by only 10% of the people.

Table 6. Most important factor comparative to ones under discussion (skill set, experience, education) when recruiter is recruiting for a job

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Education	11	10.0	10.0	10.0
	Job Experience	35	31.8	31.8	41.8
	Skills related to the position	64	58.2	58.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Source: Own calculations.

Table 7 shows what the applicants thought will be the most important factor in 5 years' time. Skill set was ranked the most important factor here followed by experience and lastly education. Most respondents highly preferred skills and experience 5 years from now and both the values were very close but skill set was ranked comparatively higher.

Table 7. Most important factor in 5 years' time for recruitment

	N	%
Education	7	6.4%
Experience	48	43.6%
Skills	55	50.0%

Source: Own calculations.

Table 8. Second most important factor comparative to ones under discussion (skill set, experience, education) when recruiter is recruiting for a job

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Education	20	18.2	18.2	18.2
	Job Experience	54	49.1	49.1	67.3
	Skills related to the position	36	32.7	32.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Source: Own calculations.

Table 6 shows the second most factor chosen by the applicants. Most of the people chose job experience as the most second important factor (54) followed by skill set (36) and the least important factor was education again which was chosen by only 20 of the people.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The results driven in the previous section and the discussion done prove the essence of this thesis and states that skill set is given a preference over experience and education when applying for the job as was researched in H1 using t-test in the IBM SPSS. This is because a good and reliable skill set brings in an innovative and fresh approach to the existing and current tasks that need to be resolved. Skills that are in demand ensure and secure the future of applicants and the firm so it benefits both parties. Employees who have a valuable skill set are harder to replace and are an invaluable asset to the organization.

Experience is the second most important factor as it gives an insight of how things are done in the work place as was researched in our H2 using t-test in the IBM SPSS. It makes it easier for the employees to get an understanding of the job responsibilities and is easier for them to grasp it due to the prior experiences they have had. In the long run, it can reduce the recruitment costs and increase the efficiency and productivity of the tasks carried out by the individual which will be beneficial for the whole firm.

There were a few limitations as well within the study. The most laminating one was that the respondents were students and answered the questions to the best of their knowledge from the view point of the recruiters. This might alter real world results and actual recruiters might have a different take on this. The data was collected from multiple regions as well and recruiters from different regions might have a different view. To add, the questionnaire used for the research was largely multiple choice and not based on a Likert scale which could've been more efficient. However, the research has good generalizability and can be used as a base for further research on the screening part of Human Resource Management or may be used to check other factors as well.

The study analyses three factors which are skill set, experience and education that are looked into by a recruiter when there is a new job opening in an organization. It brings into light of what students think is important from a recruiter's perspective.

A substantial quantity of data was utilized when collecting, researching, analyzing and concluding the study. Among these was a survey of 110 applicants was done through social media platforms and responses were collected globally. This survey was done at random and was filed by members from the age of 15 to 29 years old and the information of all applicants was confidential. It was not shared with anyone and used for the sole purpose of this research. These findings assist in positioning the factors with accordance to the importance given to them and on what basis an applicant is chosen from the pool.

In conclusion, through the thorough research that has been carried out, we can denote that skill set is more preferred by the applicants who identified these results from the view point of recruiters. The second most important factor that was preferred was experience and lastly education was the least preferred factor during the recruitment process.

REFERENCES

- Akerlof, G. A. (1970). The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488–500. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., & Omeij, E. (2016). Student Employment and Later Labour Market Success: No Evidence for Higher Employment Chances. *Kyklos*, 69(3), 401–425. <https://doi.org/10.1111/KYKL.12115>
- Barbulescu, R., & Bidwell, M. (2012). Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers. *Organization Science*, 24(3), 737–756. <https://doi.org/10.1287/ORSC.1120.0757>
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2012.05.014>

- Humburg, M., & van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24–41. <https://doi.org/10.1016/J.ECONEDUREV.2015.07.001>
- Kun, A. I. (2010). A toborzás és a kiválasztás információs szerepéről és a szűrő elmélet egy empirikus tesztjének megalapozottságáról [On the informational role of recruitment and selection and the foundation of an empirical test of the screening theory]. *Humánpolitikai Szemle*, 21(12), 31–41.
- Kun, A. I. (2013). Oktatási jelzés és szűrés a munkaerőpiacon – az empirikus vizsgálatok tanulságai [Educational signaling and screening in the labor market – lessons from empirical studies]. *Competitio*, 12(2), 39–60.
- Kun, A. I. (2014). The sheepskin effect in the Hungarian labour market 2010–2012: analysis of data from the Hungarian graduate tracking system. *The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences*, 23(1), 492–499.
- Saar, E., Unt, M., Helemäe, J., Oras, K., & Täht, K. (2014). What is the role of education in the recruitment process? Employers' practices and experiences of graduates from tertiary educational institutions in Estonia. *Journal of Education and Work*, 27(5), 475–495. <https://doi.org/10.1080/13639080.2013.781268>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Riley, J. G. (2001). Silver Signals: Twenty-Five Years of Screening and Signaling. *Journal of Economic Literature*, 39(2), 432–478. <https://doi.org/10.1257/JEL.39.2.432>
- Weiss, F., Klein, M., & Grauenhorst, T. (2014). The effects of work experience during higher education on labour market entry: learning by doing or an entry ticket? *Work, Employment and Society*, 28(5), 788–807. <https://doi.org/10.1177/0950017013506772>

SCREENING AND SIGNALING IN HRM THROUGH ANALYZING JOB ADVERTISEMENTS¹

SZŰRÉS ÉS JELZÉS AZ EMBERI ERŐFORRÁS GAZDÁLKODÁSBAN,
ÁLLÁSHIRDETÉSEK ELEMZÉSE ALAPJÁN

Huda Ashraf Samy Mohamed Attia

BA in Business Administration and Management

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

hudaashraf.attia@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÁS

A szervezetek sikerességének egyre inkább kritikus eleme az emberi erőforrás menedzsment. Jelen tanulmány a toborzási folyamatokat vizsgál 100 LinkedIn álláshirdetés tartalomelemzésén keresztül. Ágazatspecifikus különbségek kerülnek azonosítása az oktatás, a nyelvtudás, a tapasztalat és a készségekkel szembeni elvárásokban. Az eredmények megerősítik a toborzás és a szervezeti különbségek közti összhang fontosságát, és rámutatnak az álláshirdetések jelzési és szűrési szerepére.

Kulcsszavak: emberi erőforrás gazdálkodás, jelzés, szűrés, toborzás, álláshirdetés

ABSTRACT

In today's evolving business environment, Human Resource Management (HRM) is vital for organizational success. This paper analyses job advertisements to examine recruitment practices using the signaling and screening theories as a framework. By studying 100 LinkedIn postings, sector-specific differences are identified in education, language, and skill requirements. The findings underscore the strategic importance of aligning recruitment practices with organizational differences, as well as provide evidence on the signaling and screening roles of job advertisements.

Keywords: Human Resource Management, Signaling, Screening, Recruitment, Job advertisement

INTRODUCTION

In today's dynamic and ever-evolving business landscape, Human Resource Management (HRM) has emerged as a pivotal component for organizational success. The ability of modern managers to effectively motivate and collaborate with employees underscores the strategic importance of HRM in fostering a productive workforce. This paper delves into the development of HRM, emphasizing its role in managing people and enhancing organizational effectiveness through ethical interactions. By exploring recruitment processes, the application of signaling and screening theories, and analyzing job advertisements, this study provides a comprehensive examination of HRM practices and their impact on organizational success. The primary aim of this study is to examine the concepts of screening and signaling in HRM through the analysis of job advertisements. The insights garnered from this research contribute to a nuanced understanding of the critical elements that drive effective HRM, offering valuable perspectives for both academic scholars and HR practitioners. This study aims to address the following key questions to guide our analysis:

Q1. What are the primary differences (required education level, language requirements, necessary skills) between the sectors we have chosen?

¹ The study is based on the author's thesis of the same title (2023, University of Debrecen, Faculty of Economics and Business, for the Bachelor of Science in Business Administration and Management program).

Q2. What are the primary differences in experience requirements between internships, part-time jobs, and full-time jobs?

LITERATURE REVIEW

The signaling theory is attributed to Spence (1973) and plays a role in markets characterized by information asymmetry (Akerlof, 1970) by improving market functioning. Signaling is a mechanism that is cheaper for sellers of high-quality products and more expensive for those selling lower-quality items, a fact recognized by buyers. This means that the presence of a signal provides buyers with information about the expected quality of goods that they cannot directly observe: if the good has such a signal, it is more likely to be of high quality. For example, a warranty in the used car market is a signal (buyers are less likely to ask their money back for high-quality cars than for low-quality ones) or, as noted in Spence's cited article, higher educational attainment serves as a signal since learning is "cheaper" or easier for better-capable employees. The educational signaling hypothesis has drawn the interest of economics, sociology, and education, especially in comparison to the role of education in enhancing human capital. The signaling vs. human capital investment debate has spawned numerous testing approaches over the decades (for a summary, see Kun, 2013) to determine whether employers view education as a signal or a tool for human capital enhancement. In the former case, employers are not interested in the skills acquired during education but rather in its ability to differentiate better and weaker applicants, acting as a sort of filter (Stiglitz & Weiss, 1981). It is now accepted that the issue is not mutually exclusive, meaning that employers value education for both roles, depending on the specific markets (Kun, 2009).

This paper belongs to the research examining educational signals, focusing directly on the HRM activities of organizations and analyzing the role of educational signaling. This group includes works such as Chang and Chin's (2018) study on the role of corporate websites in attracting labor, Guest et al.'s (2019) survey on the informational role of HRM among employees, the Albrecht test (Albrecht & Van Ours, 2006; Kun, 2010) examining whether the employer's required educational level decreases if other information about the employee is available (e.g., previous experience), or Vogel et al.'s (2023) research analyzing the signaling role of job advertisements in the public sector. This study aligns with the last mentioned research direction, and it examines recruitment activities through job advertisements, identifying expectations regarding education among other requirements.

A key trait for modern managers is the ability to motivate and collaborate with others. Today, HRM refers to managing people within organizations. HR includes the employees and their contributions through skills, knowledge, and competence (Dransfield, 2000). HRM is essentially about managing people (Armstrong & Taylor, 2014). It is a strategic approach to hiring and developing employees to enhance organizational effectiveness while maintaining ethical interactions (Armstrong & Taylor, 2014). Boxall and Purcell (2022) simplify HRM as encompassing everything related to managing employee relationships.

Recruitment is crucial in HRM as it attracts potential talent to an organization. Aligning recruitment strategies with organizational goals and culture is essential (Jackson et al., 2014). Clear and transparent job advertisements are vital for conveying accurate role expectations and organizational values to candidates (Breaugh & Starke, 2000). Job advertisements play a crucial role in HRM by signaling various organizational features to prospective employees, shaping their perceptions, and influencing business performance. Key elements include signaling compensation packages and qualification criteria. Additionally, they communicate company culture and values, helping attract candidates who align with the organization's goals. By clearly outlining role expectations and development opportunities, job advertisements enhance candidate engagement.

Ultimately, effective job postings contribute to a positive employer brand and support overall business success.

MATERIALS AND METHODS

The dataset for this study was composed of 100 job advertisements obtained from LinkedIn (March – October, 2023), focusing on Austria, Hungary, and England. The platform was chosen for its vast and diverse range of job postings. The data collection was terminated reaching $N = 100$. The dataset was assembled to include a comprehensive coverage of various industries, based on the following criteria: sectors and language skills.

The gathered job advertisements underwent a comprehensive pre-processing phase: relevant information was extracted and organized according to the following key attributes: Education Requirements, Skills Requirements, Language Requirements, Experience Requirements. Skill requirements are presented as skill groups defined by the author. MS Office, SAP, SQL skills are covering what their title says. They are in distinct groups because the postings required them frequently. The group ‘Technical skills’ includes all other IT skills that do not belong to the previous three groups, like programming, data management, and cybersecurity. ‘Management skills’ focus on leadership and decision-making. ‘Soft skills’ are connected to communication and teamwork. Table 1 defines the variables used in the analysis.

Table 1. **Definitions of the variables**

Column	Description
Roles	Job position titles listed in LinkedIn advertisements
Sectors	Distribution of roles across 11 sectors: Accounting, Administration, Consulting, Customer Support, Engineering, Finance, HR, IT, Marketing, and Others
Sectors coded	Numeric codes assigned to each sector
Required Languages 1, 2	Languages required for each role
Required Languages coded	Numeric codes for languages: 1 (English), 2 (Hungarian), 3 (German), etc.
Skills	Essential skills required for each sector
Education Field	Education field required for each role
Education Level	Education levels required (high school, Bachelor’s, Master’s, Degree, etc.)
Education Level coded	Numeric codes for education levels: 1 (High school), 2 (Bachelor), etc.
Experience	Experience required for each role within all sectors

Source: Own definitions

The data analysis phase comprised two main parts, descriptive and comparative analysis. Descriptive statistics and data visualization techniques were used to summarize and represent the dataset. As a next step, comparative analysis was conducted to uncover differences and commonalities in skills, education, language, and experience requirements across the selected sectors. This analysis aimed to identify patterns and sector-specific variations, contributing to a nuanced understanding of screening and signaling within HRM.

The data used in this study were derived exclusively from publicly available advertisements. No private or confidential information was accessed or utilized. The research strictly complied

with LinkedIn's terms and conditions regarding data usage, ensuring the highest standards of ethical conduct.

RESULTS AND DISCUSSION

Each advertisement was categorized by sector, location, and required attributes such as skills, education level, languages, and experience. The analysis addresses the main differences in educational requirements among sectors, using tables and charts.

How does the required education level vary among these sectors?

As shown in Figure 1, a majority of job advertisements in accounting (55.6%) prioritize candidates with a high school diploma, while 44.4% emphasize the need for a bachelor's degree. Interestingly, none of the advertisements in this sector mentions a master's degree, suggesting flexibility in hiring candidates with a range of educational backgrounds. In contrast, the administration sector demonstrates a more varied approach to educational requirements. About 33.3% of job ads require a high school diploma, 25.0% a bachelor's degree, and 41.7% do not specify any educational prerequisites. The absence of master's degree requirements and the prevalence of unspecified educational needs reflect a high degree of flexibility, potentially widening the applicant pool.

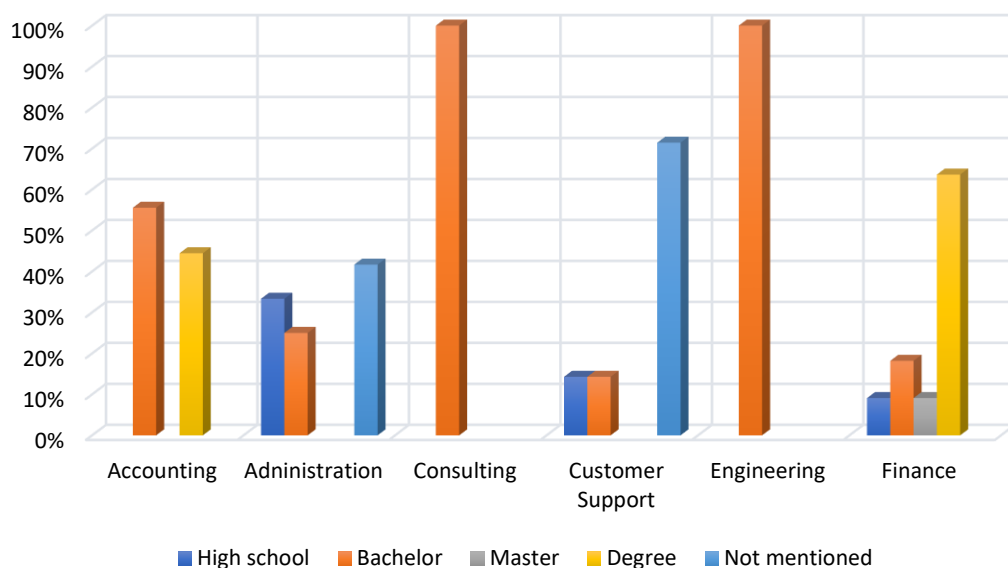


Figure 1. **The differences in required education level between selected sectors: Accounting, Administration, Consulting, Customer Support, Engineering and Finance.**

Source: Own calculations based on the data collected from job ads

In addition, the consulting sector is distinctive, all job advertisements lack explicit education requirements. This suggests a focus on other qualifications or experiences over formal education, prioritizing practical experience and problem-solving skills. Then, customer support roles present a mixed landscape of educational prerequisites. Approximately 14.3% of job ads require a high school diploma, 14.3% specify a bachelor's degree, and the majority (71.4%) do not mention

educational requirements. Similar to administration, this indicates accessibility for individuals with varying educational backgrounds.

Engineering is like consulting, does not specify educational requirements. This reflects a common trend in technical fields where skills, experience, and certifications are prioritized over formal degrees. Furthermore, there is a broad range of educational requirements in finance sector: the majority (63.6%) do not specify any educational prerequisites, indicating that educational qualifications vary significantly depending on the specific role and company.

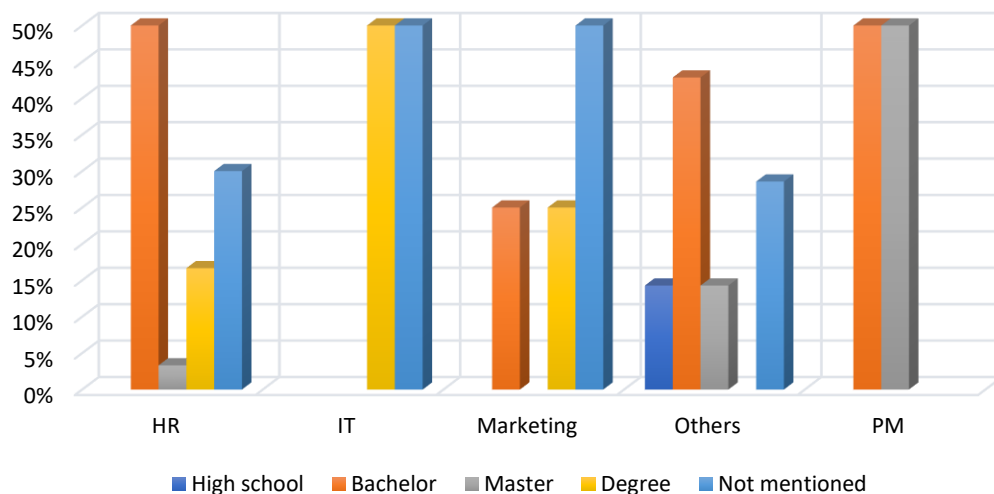


Figure 2. **The differences in required education level between selected sectors: HR, IT, Marketing, PM and other roles**

Source: Own calculations based on the data collected from job ads

As illustrated by figure 2, HR sector presents a blend of educational requirements, reflecting the sector's value for a range of educational backgrounds. For example, 3.3% require a bachelor's degree, and 16.7% call for a master's degree. Notably, 30% of HR positions do not specify educational prerequisites,

Within the IT sector, a balanced distribution of educational requirements is evident: about 50.0% of job ads require a high school diploma, while another 50.0% specify a bachelor's degree, emphasizing the importance of skills and experience. In another balanced distribution in the marketing sector: 25% of ads require a high school diploma, 25% for bachelor's degree, and other 50% for master. This indicates a preference for higher-level qualifications, potentially due to the competitive nature of the field. Furthermore, there is an even split in educational requirements in project management: half of the job ads require a high school diploma, and the other half mandate a bachelor's degree.

Finally, the "Other" category, encompassing diverse roles such as brokerage admin assistant, dual education intern, etc. About 14.3% of job ads specify a high school diploma, 42.9% a bachelor's degree, 14.3% for master's degree, and 28.6% do not mention educational prerequisites.

What are the required languages?

The globalized nature of the job market in the 21st century has given rise to a diverse and multicultural workforce, and as such, employers often seek candidates with specific language skills to meet the needs of their clientele and business operations. The second part of our analysis highlights the language requirements across various sectors.

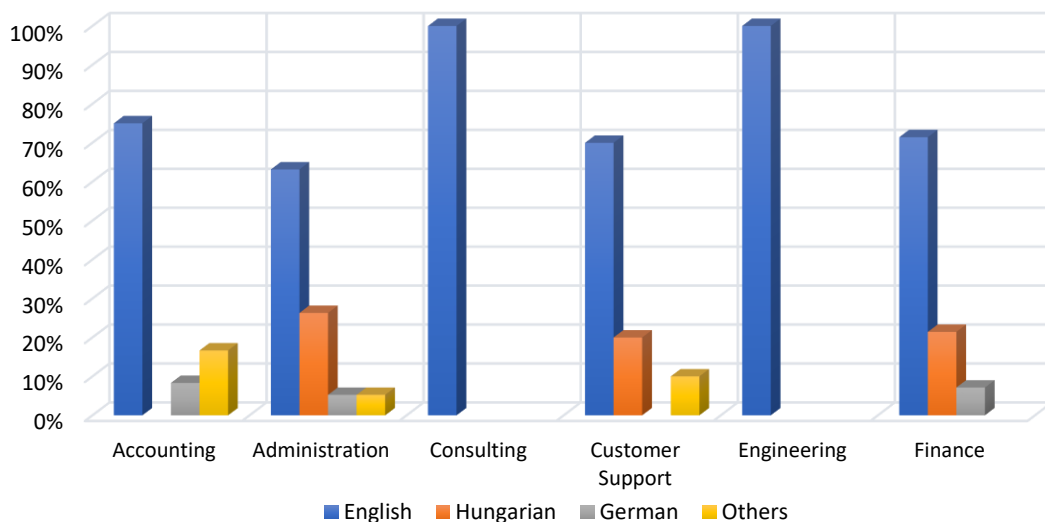


Figure 3. **The differences in language requirements between selected sectors: accounting, administration, consulting, customer support, engineering and finance**

Source: Own calculations based on the data collected from job ads

As illustrated by Figure 3, English is the most commonly required language in accounting, appearing in 75% of job ads. Additionally, 16.7% of the job advertisements specify a requirement for 'Other' languages, which include Italian and French. German is specified in 8.3% of the ads, but it is less prevalent compared to English and the 'Other' languages. Furthermore, English is the most demanded language in the Administration sector, with 63.2% of job advertisements, Hungarian (26.3%), with minor demands for German and Dutch (5.3% each).

Based on Figures 3 and 4, consulting, engineering and IT sectors indicate a strong preference for English, likely due to the sector's international focus, 100.0% of job ads mandate English. In addition, 70% of customer support's job ads require English proficiency, 20% of ads requires Hungarian, highlighting local language demands, while Italian is specified in 10%. This values a mix of languages to serve a diverse clientele like administration sector.

Finance sector prioritizes English proficiency in 71.4% of job advertisements. German is specified in 7.1% of ads, indicating regional operational needs, while Hungarian is required in 21.4% of cases. This diversity in language requirements underscores the varied linguistic needs of financial institutions operating across different countries.

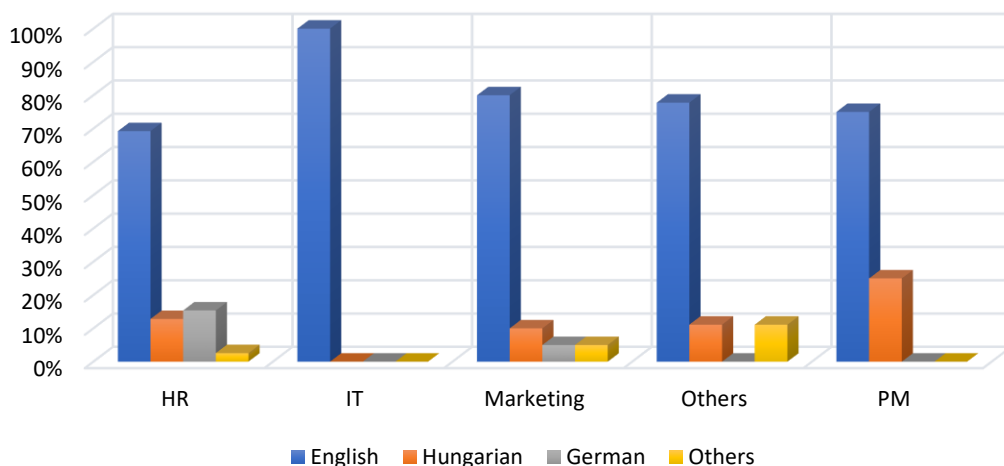


Figure 4. **The differences in language requirements between selected sectors: HR, IT, Marketing, PM, and other roles**

Source: Own calculations based on the data collected from job ads

Based on Figure 4 data, the HR sector emphasizes English proficiency in 69.2% of job ads. Hungarian is required in 12.8% of ads, and German in 15.4%, highlighting the sector's demand for local language skills. 'Other' languages like Mandarin are specified in 2.6% of job ads, indicating diverse linguistic needs.

The Marketing sector predominantly requires English proficiency (80.0% of job ads). Additionally, 5.00% of ads specify the home country language, potentially for international marketing efforts. Hungarian and German are required in 10.0% and 5.0% of cases, respectively, illustrating language diversity within the sector. In the 'Other' category (Figure 4), 77.8% of job ads specify English language skills, reflecting the sector's broad diversity. Hungarian is required in 11.1% of ads, and Arabic in 11.1% of cases. Finally, within Project Management, English is the primary language requirement in 75.0% of job ads, with Hungarian specified in 25.0% of ads to meet local language needs.

To sum up, English is the universal language across most sectors, especially in Consulting, Engineering, and IT. Finance and Marketing often require multiple languages to serve a diverse clientele. Languages like Hungarian and German are crucial in certain sectors, while 'Other' languages are needed for roles with international components.

How do necessary skills differ across these sectors?

In today's job market, the skills employers seek are vital in the hiring process, with different industries valuing specific competencies to match their roles. This analysis reviews the skill requirements across several sectors with an essential focus on essential skills like MS Office, SAP, SQL, soft skills, management skills, technical skills (software and programming languages, IOS).

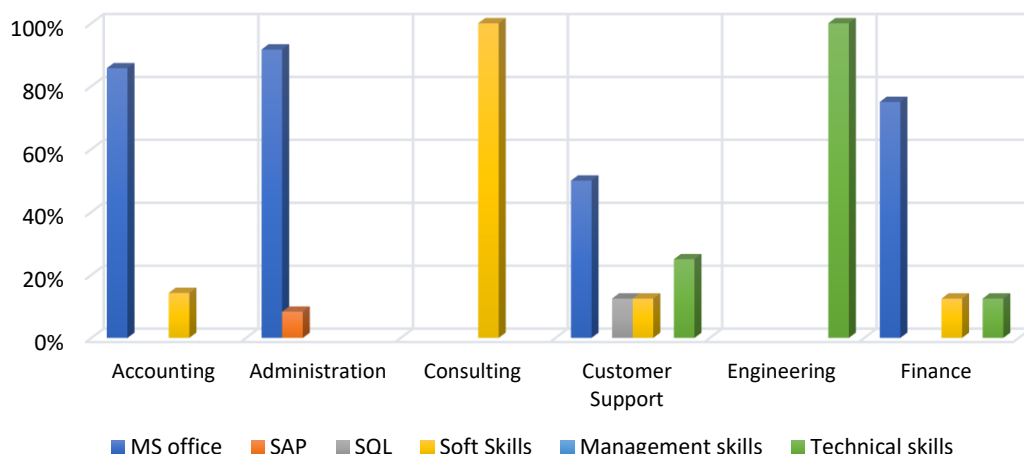


Figure 5. **The necessary skills required between selected sectors: accounting, administration, consulting, customer support, engineering and finance**

Source: Own calculations based on the data collected from job ads

In the Accounting sector, proficiency in MS Office is the most common requirement, appearing in 85.7% of job ads, as shown in Figure 5. Only 14.3% of ads emphasize soft skills like interpersonal, presentation, and communication skills. Notably, SAP and SQL are not mentioned, indicating that accounting roles prioritize software proficiency and communication abilities over database management or specialized software expertise. On the other side, the Administration sector also predominantly demands MS Office proficiency, with 91.7% of job ads highlighting this skill. Additionally, 8.3% of ads require SAP proficiency, underscoring the software-based administrative tasks common in this sector. Soft skills, SQL, and management skills are not explicitly mentioned, suggesting a focus on administrative tool proficiency.

Skill requirements in customer service are diverse. MS Office proficiency is expected in 50% of job ads, indicating a need for office productivity skills. SQL and SAP each appear in 12.5% of ads, highlighting data management and problem-solving needs. Additionally, 12.5% of ads emphasize soft skills like interpersonal, presentation, and communication abilities, underscoring the importance of effective customer interactions. Furthermore, 25% of job ads require technical skills, suggesting the use of specific software or platforms in some roles. Furthermore, the consulting sector uniquely emphasizes SQL proficiency, with 100% of job ads highlighting this skill which indicates the importance of data analysis and database management.

In contrast, the engineering sector, no specific skills are explicitly mentioned. This omission likely reflects the field's focus on specialized technical qualifications and project-specific skills over general competencies. Within the finance sector, proficiency in MS Office is a common requirement, appearing in 75.0% of job ads, due to the reliance on spreadsheet and data analysis tools. SQL proficiency is required in 12.5% of ads, indicating the need for data management skills. Additionally, 12.5% of ads specify soft skills such as interpersonal, presentation, and communication abilities, underscoring their importance in the financial sector. Notably, SAP is not mentioned in finance job ads, as shown in Figure 5.

Based on figure 6 data, 58.3% of HR's job ads require MS Office proficiency. Besides, 29.2% of ads emphasize management skills, including leadership, problem-solving, organizing, planning, and research, reflecting the sector's focus on strategic planning and talent management. Notably,

SAP, SQL, and soft skills are not explicitly mentioned. Moreover, both MS Office and technical skills: such as software and programming languages, are emphasized equally (33.3% each) in the IT sector. SQL proficiency is also required in 33.3% of job ads, underscoring the importance of data management.

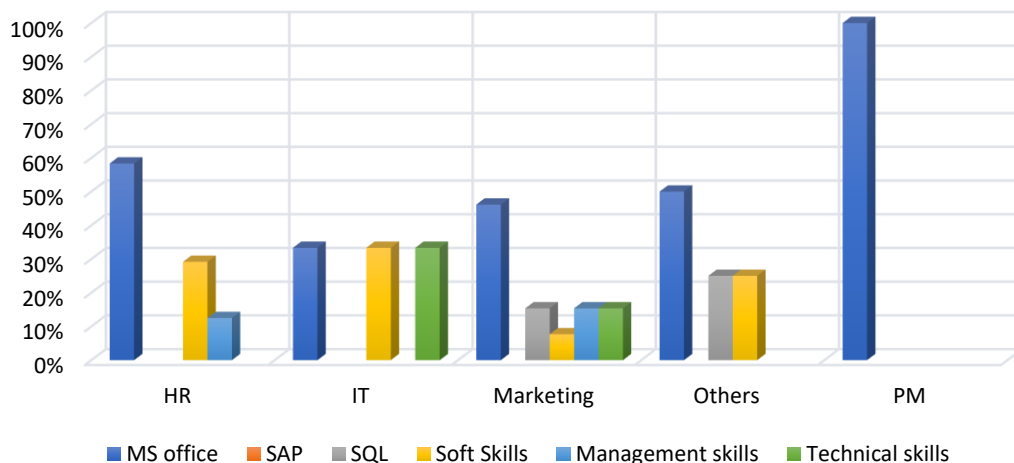


Figure 6. **The necessary skills required between selected sectors: HR, IT, Marketing, PM and other roles**

Source: Own calculations based on the data collected from job advertisements

As well, marketing primarily values MS Office proficiency (46.2% of ads). Also, 15.4% of job ads require SQL proficiency, reflecting the need for data-driven decision-making in marketing strategies. Soft skills, such as interpersonal, presentation, and communication skills, are also important, as indicated by their mention in 15.4% of ads. For roles such as treasury trading broker, travel and expense compliance, MS Office proficiency is the most common requirement (50.0% of ads). SAP and SQL are each required in 25.0% of cases, highlighting the diverse skill needs within this category. Soft skills are also emphasized in 25.0% of ads, indicating the importance of effective interpersonal skills. Finally, MS Office proficiency is universally required in project management sector (100.0% of ads), reflecting the organizational and planning nature of these roles.

In summary, this analysis highlights the varied skill requirements across different sectors. While MS Office proficiency is a common necessity, the emphasis on soft skills, management skills, and technical skills varies according to each sector's specific demands.

Differences in Required Experience for Internships, Part-Time, and Full-Time Jobs

An examination of experience prerequisites reveals distinct criteria for internships, part-time positions, and full-time employment across sectors. In Accounting, internships require basic knowledge of Accounts Receivable, while part-time roles demand a fundamental understanding of accounting principles. Full-time positions, however, necessitate extensive experience, including prior work in energy, financial, or government sectors, with comprehensive expertise in Procure to Pay, Accounts Payable, finance, Payroll processes, and management accounting.

In Administration, internships and part-time positions typically do not require prior professional experience. In contrast, full-time roles demand proficiency in office management

systems, a solid grasp of common administrative functions, and familiarity with legal, financial, or administrative industry practices. This highlights the need for more experienced candidates in full-time administrative roles. Similarly, in the Consulting sector, internships and part-time positions generally do not require prior professional experience. However, full-time roles prioritize candidates with substantial hands-on experience, particularly in SAP FI/CO consultancy, underscoring the emphasis on practical experience for these positions.

The internships and part-time roles in customer support, typically do not require prior professional experience. However, full-time positions demand expertise in Sales Support, Customer Service/Logistics, and user-facing operations, reflecting the need for seasoned professionals. Similarly, Engineering internships generally do not necessitate prior experience, while full-time roles require extensive knowledge of security standards (e.g., NIST CSF, ISO 27001), web application security testing, and network security technologies.

Moreover, finance internships typically do not require prior experience, though part-time roles may need familiarity with multinational organizations and financial reporting. Full-time finance positions demand significant experience in financial planning, budgeting, commercial training, and a strong background in M&A and corporate finance. HR internships require basic knowledge of resume writing and HRIS, while part-time roles vary. Full-time HR positions require expertise in HR administration, core HR operations, and recruiting.

Also, the analysis illustrates that IT and marketing internships generally do not require prior experience. However, part-time and full-time IT roles may need experience in IT or administrative support. Full-time marketing roles demand experience in sales within tech companies, market research, campaign analytics, lead generation, and consulting or media-related business development.

Additionally, internships and part-time of treasury field roles typically do not require prior professional experience, but full-time positions demand specific experience in treasury operations. Project Management internships usually do not require prior experience, but full-time roles necessitate substantial expertise, including knowledge of financial processes, implementation and production support experience, Workday configuration, and proficiency in business process configuration and security.

In conclusion, this sector-specific analysis highlights the varied experience prerequisites across different job types. In some industries, internship requirements closely mirror those of full-time roles, emphasizing early professional development. Conversely, other sectors nurture talent and potential without demanding specific prior experience for internships. This nuanced understanding is crucial for job seekers, educational institutions, and career advisors, helping align educational and professional development initiatives with industry-specific requirements.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

This study examines HRM through the lens of signaling and screening theories, and the analysis of job advertisements. The findings highlight the diverse educational, language, and skill requirements across various sectors (**Q1**), reflecting the complexity and specificity of HRM practices in today's global job market. Understanding these differences is crucial for organizations aiming to attract and retain top talent and for job seekers navigating their career paths. The expectations regarding work experience in the examined sectors sharply differ between internship and full-time positions, while the requirements for part-time positions vary across sectors (**Q2**). By aligning recruitment strategies with organizational goals and leveraging effective signaling and screening methods, businesses can enhance their competitive edge. This research underscores the importance of strategic HRM in achieving organizational effectiveness, offering practical implications for HR professionals and contributing to the broader academic discourse on HRM practices.

REFERENCES

- Akerlof, G. A. (1970). The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488–500. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- Albrecht, J. W., & Van Ours, J. C. (2006). Using employer hiring behavior to test the educational signaling hypothesis. *Scandinavian Journal of Economics*, 108(3), 361–372. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2006.00457.x>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management* (5th ed.), Bloomsbury Publishing.
- Breaugh, J. A., & Starke, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. *Journal of Management*, 26(3), 405–434.
- Chang, E., & Chin, H. (2018). Signaling or experiencing: Commitment HRM effects on recruitment and employees' online ratings. *Journal of Business Research*, 84(1), 175–185. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.002>
- Dransfield, R. (2000). *Human Resource Management*. Heinemann Educational. ISBN: 0435330446
- Guest, D. E., Sanders, K., Rodrigues, R., & Oliveira, T. (2021). Signalling theory as a framework for analysing human resource management processes and integrating human resource attribution theories: A conceptual analysis and empirical exploration. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 796–818. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12326>
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 1–56.
- Kun, A. I. (2009). Az oktatási sorting elmélet és empirikus tesztelésének problémái [The theory of educational sorting and the problems of its empirical testing]. (PhD dissertation), Debrecen: Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Doktori Iskola. <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/4ff7658b-7698-43c6-8062-c2df0c429077/content>
- Kun, A. I. (2010). A toborzás és a kiválasztás információs szerepéről és a szűrő elmélet egy empirikus tesztjének megalapozottságáról [On the informational role of recruitment and selection and the foundation of an empirical test of the filter theory]. *Humánpolitikai Szemle*, 21(12), 31–41.
- Kun, A. I. (2013). Oktatási jelzés és szűrés a munkaerőpiacon – az empirikus vizsgálatok tanulságai [Educational signaling and screening in the labor market – lessons from empirical studies]. *Competitio*, 12(2), 39–60.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Stiglitz, J. E., & Weiss, A. (1981). Credit Rationing in Markets with Rationing Credit Information Imperfect. *The American Economic Review*, 71(3), 393–410. <https://doi.org/10.2307/1802787>
- Vogel, D., Döring, M., & Sievert, M. (2023). Motivational signals in public sector job advertisements and how they relate to attracting and hiring candidates. *Public Management Review*, 1–33. <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2291068>

TANULÁSI GÖRBE ELEMZÉSEK A SPACEX PÉLDÁJÁN¹**LEARNING CURVE ANALYSES ON THE EXAMPLE OF SPACEX****Magyar Alexandra**

Vállalatgazdaságtan MSc szakos hallgató
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar
alexandra07638@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatás célja az volt, hogy egy viszonylag új ágazaton, a magánűrriparon belül kimutassam a tanulási görbe jelenlétét. Két fő hipotézisem arra fókuszál, hogy létezik-e tanulási görbe a vizsgált vállalat összes rakéta fellövéseire nézve, valamint specifikusan, a Falcon 9-es rakéta esetében is. A vizsgálat során információt gyűjtöttem a SpaceX magánűrripari társaság nyilvános honlapjáról 2006-tól 2023. június 30-áig. Az eredmények alapján megállapítható, hogy létezik tanulási görbe mind a SpaceX fellövéseit, mind pedig ezen belül a Falcon 9 indításait tekintve. A fellövések gyakorisága és a két indítás között eltelt idő szignifikáns kapcsolata is megfigyelhető. Emellett összefüggés van a Falcon 9 sikeres landolásai között eltelt idő és a fellövések száma között. Összességében elmondható, hogy a SpaceX egy tanuló szervezet, amely nagy hangsúlyt fektet az új megoldások kidolgozására, miközben előtérbe helyezi a költségcsökkentést és a hatékonyságot.

Kulcsszavak: tanulási görbe, űrripar, SpaceX, Falcon 9, űrhajó

ABSTRACT

The aim of this research was to demonstrate the presence of the learning curve in a relatively new sector, the private industry. My two main hypotheses focus on the existence of the learning curve in all rocket launches of the company under this study, and more specifically, in the Falcon 9 rocket launches. For the study, I collected information from the SpaceX private space company's public website from 2006 to June 30, 2023. The results show the existence of a learning curve for both SpaceX launches and, within that, Falcon 9 launches. There is also a significant relationship between the frequency of launches and the time between the two launches. There is also a correlation between the time that passes between successful landings of the Falcon 9 and the number of launches. Overall, SpaceX is a learning organisation with a strong focus on developing new solutions while prioritising cost reduction and efficiency.

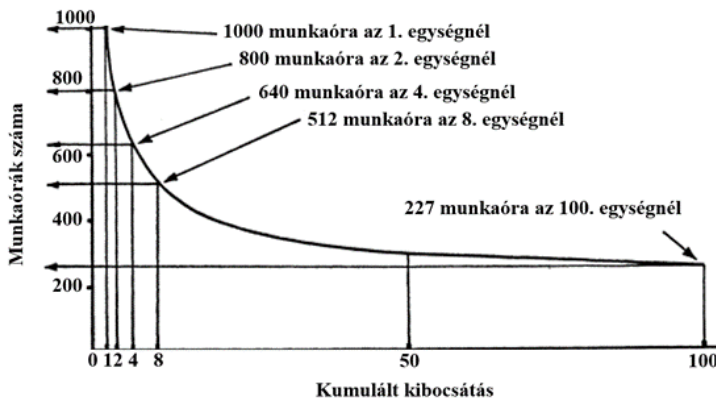
Keywords: learning curve, space industry, SpaceX, Falcon 9, spaceship

BEVEZETÉS

A tudás mennyisége és annak minősége gazdasági érték (Vass, 2020). A változó üzleti környezetben a fejlődés képessége, a rugalmasság és az előrelátó tervezés kritikus fontosságú a versenyben maradás szempontjából (Bencsik, 2015). A szervezeti tanulás egy olyan folyamat, amely során a szervezet képes a felhalmozódott tapasztalatok alapján új tudást, új ismereteket létrehozni és azokat a szervezeten belül elterjeszteni, hogy azok elérhetőek és felhasználhatók legyenek a többi munkatárs számára is (Bencsik & Bognár, 2003). A tapasztalatszerzés révén a szervezetek megtanulják, hogy hatékonyabban hajtsák végre a feladatokat, csökkentve az egységnyi kibocsátás előállításához szükséges időt. Ezt az egyszerű és intuitív koncepciót matematikailag a tanulási görbe segítségével fejezzük ki (Loerch, 2013).

¹ 1 A tanulmány a szerző „Tanulási görbe elemzések a SpaceX példáján” című szakdolgozata alapján készült (konzulens: Kun András István), amelyet 2023. 10. 25-én nyújtott be a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán.

Szervezeti szinten a tanulási görbéket először Theodore Paul Wright dolgozta ki formálisan 1936-ban, amikor megfigyelte, hogy minél több repülőgépet gyártottak le, annál jobban csökkentek az összeszerelési költségeik (Jaber, 2011). Wright megfigyelte, hogy az egységenkénti kumulatív átlagos idő egy fix százalékkal csökken minden egyes alkalommal, amikor a kumulatív termelés megduplázódik (Steven, 1999). A 1. ábra egy 80 %-os tanulási görbét mutat be (Hartley, 1965). A görbe alakja a körülményektől függően változhat, de általában egy hatványfüggvényt követ, amely kezdetben a teljesítmény meredek javulását mutatja a tudás megszerzésével, majd ellaposodik, ahogy egyre inkább nő a tapasztalat. Idővel lassabb teljesítmény-növekedés (műveleti-idő-csökkenés következik be), ahogy a további tudás megszerzése egyre nehezebbé válik (Stevenson, 2018).



1. ábra: 80%-os tanulási ráta a repülőgép gyártásban

Forrás: Hartley, 1965

Az n -edik elem kibocsátásához szükséges idő meghatározására szolgáló egyenlet azon alapul, hogy az egységnyi műveleti idő és az ismétlések száma között lineáris kapcsolat áll fenn, ha e két változót logaritmusban fejezzük ki. Az egyenlet a következő (Stevenson, 2018):

$$T_n = T_1 \times n^b \quad (1)$$

ahol,

T_n = az n -edik egységhez szükséges idő

T_1 = az első egységhez szükséges idő

$b = \log_2(p)$

p = fejlődési ráta.

A tanulási görbéket gyakran jellemzik fejlődési rátával (p), amely azt mutatja meg, hogy megduplázva a végrehajtott feladatok számát, hányad részére csökken a fajlagos végrehajtási idő. Ez a jelenség az alábbi törvényszerűséggel írható le (Argote, 2013):

$$p = 2^b \quad (2)$$

ahol, ' b ' a tanulási görbe egyenletében az ismétlésszám (n) kitevője.

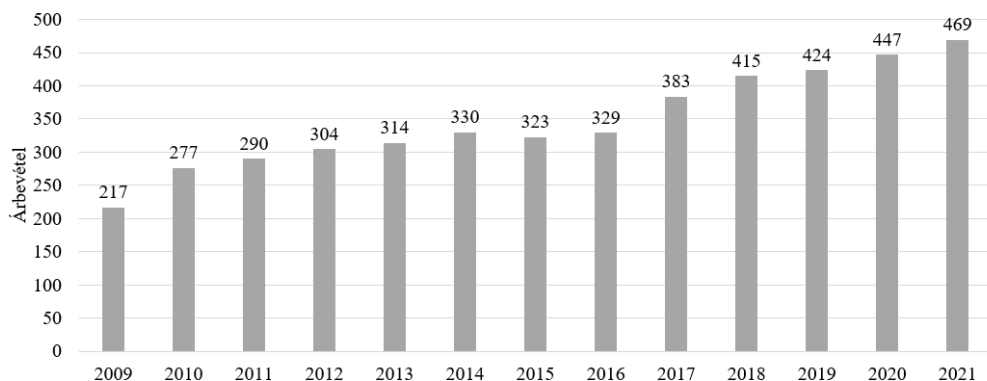
A tanulási görbéket a vállalatok belső működésének tervezésére és irányítására, valamint stratégiai döntések meghozatalára is használják (Argote, 2013). A tanulási hatás az ismétlődő összetett műveletekkel foglalkozó ágazatokban érvényesül, ilyen például a repülőgépipar, az elektronika, a gépjármű-gyártás és az építőipar. Egy másik ágazat, amely jelentős mértékben alkalmazza ezt az elemzési módszert, az űripár (Steven, 1999).

A II. világháború után Amerika és a Szovjet Unió vívta a legnagyobb versenyt az űrkutatás területén. Később több ország összefogásával, mint az USA, Oroszország, Japán, Kanada részvételével jött létre a Nemzetközi űrállomás, amely ma is kulcsfontosságú szerepet játszik a modern űrkutatásban (Tang & Wooten, 2018). Napjainkban a kormányzati szervezetek továbbra is szerves részét képezik az űrtevékenységeknek, azonban az elmúlt évtizedben egyre nagyobb támogatást nyert az az elképzelés, mely szerint a magánvállalkozások szerepe kiterjedhet az űrinfrastruktúra és a hordozórakéták irányítására (Genta, 2014).

A NASA kereskedelmi célú orbitális szállítási szolgáltatások (COTS) programja egy olyan kezdeményezés volt, amelynek célja a magánüzemeltetésű űrszállítási szolgáltatások fejlesztésének ösztönzése. A NASA 2006-ban indította el ezt a programot azért, hogy versenyképes piacot teremtsen a Nemzetközi Űrállomásra (ISS) irányuló teherszállítás számára. 2006-ban a NASA két vállalatot, a SpaceX-et és a Rocketplane Kistler-t választotta ki a COTS-programban való részvételre. A SpaceX sikeresen kifejlesztette a Falcon 1-es rakétát és a Dragon űrhajót, és végül 2012-ben az első magánfinanszírozású cékként szállítmányt küldött az ISS-re. Azóta is a vállalat a 2010-ben bemutatott Falcon 9-es típusú rakétájával szállítja a rakományt az űrállomásra (NASA, 2014).

Az űrügynökségek a tudományos és felfedező küldetések során a magánvállalkozásoktól vesznek igénybe indítási szolgáltatásokat. Ezek a vállalkozások pedig nemcsak megépítik a hordozórakétákat, hanem fel is juttatják őket az űrbe és a hasznos terhet pályára állítják a megrendelők igényei szerint. Szolgáltatásokat nem csak a kormányzati űrügynökségeknek nyújtanak, hanem kereskedelmi ügyfeleknek egyaránt, ezzel lehetővé téve az összekapcsolhatóságot, az időjárás-előrejelzést és az űrből történő adatgyűjtést (Genta, 2014).

Az űripár „olyan gazdasági szektor, amelynek termelési szolgáltatási profiljai, gazdasági érdekei, irányítási megoldásai, kapcsolatai az űrgazdasághoz, űrszektorhoz kötődnek” (KKM, 2021:105). Két fő részre osztható: „downstream” és „upstream”² szegmensre. A downstream szolgáltatások az űreszközök földi kommunikációjáért és az általuk biztosított adatok feldolgozásáért felelősek. Olyan tevékenységek tartoznak ide, amelyek űrtechnológiára épülő termékeket és szolgáltatásokat hoznak létre gazdasági és társadalmi haszon elérése érdekében (KKM, 2021). A downstream szolgáltatások jelenléte indokolja az upstream szegmens egyre nagyobb térnyerését és dinamikus növekedését. Az upstream ágazat növekedése és a világűrbe indított kis űreszközök – például az űrszondák vagy a műholdak – ugrásszerűen növekvő száma lendületet adott a megoldások – például a hordozórakéta-gyártás, vagy miniatürizált rendszerek – nyújtásában érdekelt vállalkozásoknak (Vernile, 2018).



² Az upstream és a downstream kifejezésre nem található magyar megfelelő, ezért a továbbiakban az angol megnevezéseket fogom használni.

2. ábra: **Az ürgazdaság globális árbevétele 2009 és 2021 között (milliárd dollárban)**

Forrás: Statista.com (2023)

A 2. ábra szemlélteti a globális ürgazdaság árbevételét 2009 és 2021 között, amely az évek során növekedést mutat és 2021-ben eléri a 469 milliárd dollárt. A globális ürgazdaság legfontosabb ágazata 2021-ben a kereskedelmi ürtermékek és -szolgáltatások voltak, amelyek a teljes forgalom közel 48%-át tették ki. A COVID-19 világjárvány ellenére az elmúlt években világszerte nőttek a kormányok ürprogramokra fordított kiadásai, melyek 2020-ban világszerte 82,5 milliárd amerikai dollárt tettek ki, ami mintegy 16,5%-os növekedést jelentett az előző évhez képest (Statista, 2023).

A dolgozat Kun és munkatársai (2019) alapján határozta meg hipotéziseit.

Az 1. táblázat úgy épül fel, hogy az első oszlop tartalmazza azt a megfigyelést, amely indokolja a második oszlopban felállított hipotéziseket. A harmadik oszlop pedig a hipotézisek alhipotéziseit tartalmazza, amelyek megvizsgálható részekre bontják az előbbieket.

1. táblázat: **Megfigyelések és a felállított hipotézisek**

Megfigyelés	Hipotézis	
A legtöbb olyan vállalatnál, ahol ismétlésszerűen végeznek összetett műveleteket megtalálhatók a tanulási görbék (Steven, 1999) és a magyarázó változó leggyakrabban a kumulált volumen (Stevenson, 2018).	H1: Létezik tanulási görbe a SpaceX vállalat esetében.	H1.1: Összefüggés van a kumulált fellövésszám és az egyes fellövések között eltelt idő között.
Egy év alatt több fellövés is történik a vállalatnál, azonban nem egyenlő idő telik el két indítás között. Az üzleti év egyenetlenségeinek kiküszöbölésére használhatjuk az éves fellövésszám inverzét (1/éves fellövésszám).		H1.2: Összefüggés van a kumulált fellövésszám és az egy évre eső fellövések számának inverze között.
A vállalat rakétái közül a Falcon 9-es rendelkezik a legtöbb fellövéssel, ezért erre a rakétára leszűkítve is érdemes elvégezni a vizsgálatot, mint a H1.1 és a H1.2 esetében.	H2: A tanulási görbe létezik a Falcon 9-es rakétára szűkítve.	H2.1: Összefüggés van a Falcon 9-es rakéta kumulált fellövésszáma és az egyes fellövések között eltelt idő között.
		H2.2: Összefüggés van a Falcon 9-es rakéta kumulált fellövésszáma és az egy évre eső fellövések számának inverze között.
A Falcon 9-est megpróbálják visszatéríteni a Földre, hogy újra fel tudják használni.		H2.3: Összefüggés van a Falcon 9 sikeres landolásai között eltelt idő és a kumulált fellövésszám között.

Forrás: Saját szerkesztés

Kun és társai (2019) 2019-ig elemezték a fellövések adatait, azonban a dolgozatomhoz négy évvel több fellövési adatot gyűjtöttem.

ANYAG ÉS MÓDSZER

Elon Musk 2002-ben alapította meg Space Exploration Technologies-t, más néven a SpaceX-et, ami új értelmet adott a modern űrverseny fogalmának (SpaceX, 2023a). A vállalat arra a filozófiára épült, mely szerint az egyszerűség, a megbízhatóság és a költséghatékonyság szorosan összefügg egymással és ezt szem előtt tartva fejlesztik rakétáikat (SpaceX, 2021). A Falcon 9 egy újrafelhasználható, kétfokozatú rakéta, amelyet a SpaceX tervezett és gyártott emberek és hasznos terhek megbízható és biztonságos szállítására (SpaceX, 2021). Az újrafelhasználhatóság lehetővé teszi a SpaceX számára, hogy a rakéta legdrágább részeit ne kelljen ismét legyártania, ezzel csökkentve az űrbejutás költségeit (SpaceX, 2021). A SpaceX meg tudja különböztetni magát a versenytársaktól az újrafelhasználhatóság segítségével és ki tudott építeni egy olyan márkát, aminek a középpontjában a küldetések, a saját berendezések és a fejlesztőcsapatok használata áll (Herbert, 2018). 2008-ban a NASA a SpaceX Falcon 9 hordozórakétát és Dragon űrhajót választotta a Nemzetközi Űrállomás teherszállítási szolgáltatási szerződéséhez és azóta is stratégiaileg fontos együttműködésben állnak (SpaceX, 2021).

A tanulás által elérhető alacsony költségek másik kulcs tényezője a fiatal, motivált, felsőfokú végzettségű, jelentős fizetetlen, túlórákra is hajlandó munkaerő. A vállalati vezetés helyet biztosít a tudás megszerzésére, megosztására és arra biztatja a fiatal mérnököket, hogy tanuljanak másoktól és dolgozzanak ki új módszereket a problémák megoldására (Cantu & Lunsford, 2022).

A SpaceX közzé teszi fellövéseinek adatait, amellyel betekintést nyújtanak az űripár működésébe. Az általam gyűjtött információk a cég saját oldaláról, a <https://www.spacex.com/>-ról és a <https://nextspaceflight.com/> oldalról származnak. Ezeken az oldalakon megtalálható minden fellövés részletes leírása, amelyek az elemzés alapjául szolgálnak. A 2. táblázat szemlélteti az adatokat, amelyeket 2006-tól, az első SpaceX fellövéstől kezdve 2023. június 30-ig gyűjtöttem, majd Excel táblába rendeztem őket.

2. táblázat: Az elemzés alapjául szolgáló adatok

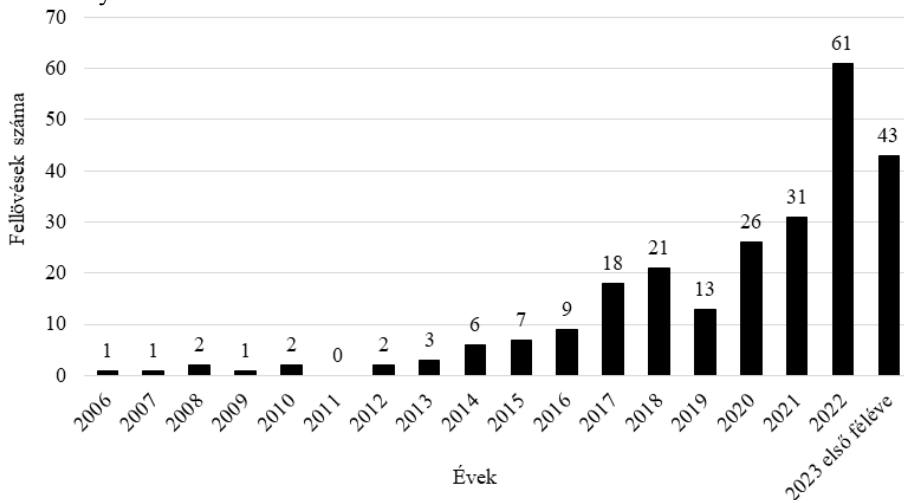
Változók	Leírás
Rakéta típusa	Falcon 1 / Falcon 9 / Falcon Heavy
Fellövés sorszáma	Hányadik SpaceX fellövés 2006 óta (a próba fellövések nem számítanak)
Dátum	Év, hónap, nap, perc
Kilövés eredménye	Sikeres / Sikertelen
Landolás eredménye	Sikertelen / Nem kísérelték meg / Óceáni landolás / Sikertelen óceáni platform landolás / Sikeres óceáni platform landolás / Sikertelen szárazföldi landolás / Sikeres szárazföldi landolás

Forrás: nextspaceflight.com és spacex.com adatai alapján saját szerkesztés

A tanulási görbe modelljét használtam a hatékonyság és a teljesítmény mérésére. A tanulási görbe matematikai számításaihoz a szakirodalmi részben ismertetett 1. és 2. egyenletet fogom használni. A vizsgálat lényege annak a ténynek a kimutatása, mely szerint ez a jelenség megfigyelhető a SpaceX vállalat fellövéseiben.

EREDMÉNYEK

Először az összes fellövést elemzem, majd a nagyobb fellövésszámmal rendelkező Falcon 9-es rakétával folytatom az eredmények bemutatását. A 3. ábrán az összes SpaceX fellövés száma látható 2006 és 2023 június 30. között éves bontásban. A hisztogram a Falcon 1-es, Falcon 9-es és a Falcon Heavy rakétákat tartalmazza.



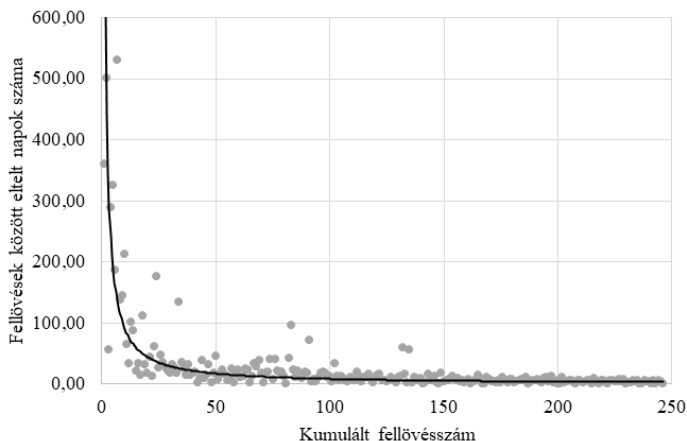
3. ábra: Az összes rakéta fellövéseinek száma 2006 és 2023 június 30. között évente

Forrás: Saját szerkesztés

A hordozórakéta fellövések kezdeti fázisaiban még csak 1-2 indítás volt megfigyelhető évente, azonban 2022-re ez a szám elérte a 61-et és folyamatosan növekedett tovább, ahogyan azt az ábra is mutatja. 2019-ben volt egy érdekes visszaesés, amikor mindössze 13 indításuk volt, szemben a 2018-as 21 indítással és a 2017-es 18 indítással. Bár több, mint 2016-ban és korábban, a tendenciának mégis növekedést kellett volna mutatnia az előző évekhez képest. Az okra nincs egyértelmű magyarázat, de az elmaradást valószínűsítik a cég egyéb olyan tevékenységei, amelyek nagyobb kockázattal és több technológiai fejlesztéssel jártak. Többek között két Falcon Heavy indításuk is volt 2019-ben és ekkor indult a Commercial Crew program részeként a Dragon 2 kapszula első, személyzet nélküli repülése. A Starlink program keretein belül 2 indítás is történt, amelyek egy év alatt a SpaceX-et a legnagyobb műholdhálózat üzemeltetőjévé tették, egy drámai új telepítési technológiának köszönhetően.

Az évek során Falcon 1-es, a Falcon 9-es és a Falcon Heavy rakétákat lőttek fel. A Falcon 1-es eszközt 2006-tól 2009-ig alkalmazták, majd 2010-ben mutatták be a Falcon 9-est, amellyel a mai napig dolgoznak. A Falcon Heavy első fellövése 2018-ban történt. Ez a típus nagyobb terhek feljuttatására képes és mivel a hasznos teher tömege nem minden esetben indokolja a nagyobb teljesítményű rakéta szükségességét, ezért ritkábban is használják. A 247 fellövésből 236 Falcon 9-es, 6 Falcon Heavy, 5 pedig Falcon 1-es típussal történt, vagyis a Falcon 9-es az indítások több, mint 95,55%-át teszi ki.

A 4. ábra az összes (sikeres és sikertelen) fellövés tanulási görbáját ábrázolja 2006 és 2023. június 30. között, ahol a vertikális tengelyen a fellövések között eltelt tört napok száma, a horizontális tengelyen pedig a kumulált fellövésszám számai láthatók. Mivel előfordult, hogy egyetlen nap alatt két fellövést is végrehajtottak, így az indítások között eltelt idő egész napban kifejezve nulla lenne, ez indokolja a tört napok alkalmazását. Ezáltal eredményeink is pontosabbak lesznek.

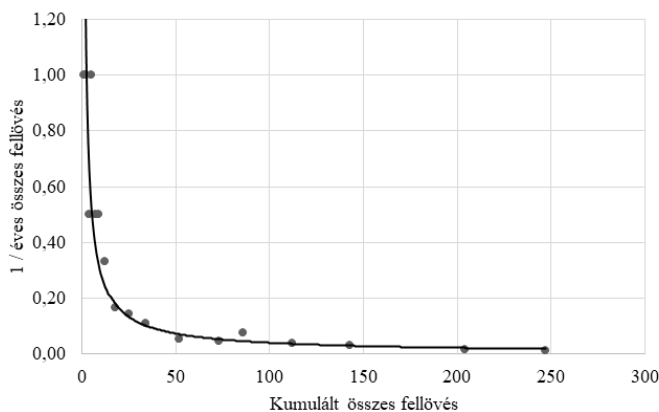


4. ábra: Az összes fellövés tanulási görbéje 2006 és 2023 június 30. között

Forrás: Saját szerkesztés

$$T_n = 966,66 \times n^{(-1,028)} \quad (3)$$

A függvényen megtalálhatók a tipikus tanulási görbe jellemzők. A fellövések kezdeti fázisában az eltelt napok száma magas, viszont az idő múlásával és az indítások gyarapodásával egyre csökken. Elérve a 150 fellövést, már nem látható olyan pont, amely abnormálisan messze áll a trendvontaltól. A tanulási görbéhez tartozó R^2 érték 0,5024, ami azt jelenti, hogy a függő változó, azaz a fellövések között eltelt napok számának varianciájából körülbelül 50,24%-ot sikerült megmagyarázni. A 'b' értékből a 2. egyenlet használatával meghatározható a fejlődési ráta, ami $2^{(-1,028)} = 49,04\%$. Ez az jelenti, hogy a fellövésszám duplázódásakor 50,96%-kal csökken a fellövések között eltelt idő. A T1 értékből pedig az is megállapítható, hogy az első indításhoz körülbelül 966,66 nap volt szükséges.



5. ábra: Fellövésekhez szükséges átlagos idő éves átlagban 2006 és 2023 június 30. között

Forrás: Saját szerkesztés

A 5. ábra szemlélteti, hogy milyen időközönként indítanak rakétákat éves vonatkozásban a kumulált fellövésszám függvényében. Ez a függvény a fellövések között eltelt átlagos időt mutatja éves szinten inverz módon, az invertálásra a hagyományos függvény alak eléréséhez van szükség. Ez azért fontos, mert ezáltal kiszűrhetők az éven belüli különbségek, ugyanis a fellövésszám

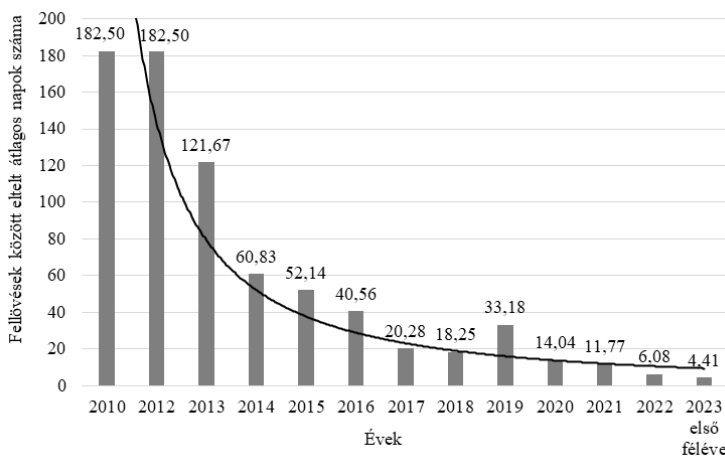
függhet az évszaktól, az időjárástól vagy attól, hogy éppen milyen üzleti év van és hány megrendelésük van. Emellett az ünnepnapokon nem hajtanak végre indításokat, elemezve a dátumokat észrevehető, hogy többek között sem karácsonykor és a függetlenség napján sem.

$$T_n = 2,0941 \times n^{(-0,855)} \quad (4)$$

Az R^2 érték alapján egy 70,25%-os magyarázó erő állapítható meg, ami 20 százalékponttal magasabb, mint a 11. ábrán látható tanulási görbéhez tartozó R^2 érték. A fejlődési ráta megállapításához a $2^{-0,855}$ képletet használva 55,29%-ot kapunk, amely 44,71%-os duplázódásonkénti csökkenést jelent.

Az összes fellövés elemzése után a nagyobb fellövésszámmal rendelkező Falcon 9-es rakéta indításainak vizsgálati eredményeit ismertetem. A SpaceX már számos sikeres fellövést hajtott végre az elmúlt évek során és ez a szám folyamatosan növekszik, ahogy a cég továbbra is aktív űrkutatási és űrhajózási projekteken dolgozik.

A 6. ábra azt szemlélteti, hogy évente átlagosan hány naponta lőnek fel rakétákat 2010 és 2023 június 30. között. Mivel az adatgyűjtést 2023 június 30-áig végeztem, ezért a számolást is a napokkal arányosan hajtottam végre, vagyis a fellövések számát (41) a 2023-ban addig eltelt napok számával osztottam (181), nem pedig 365-tel, mint a többi esetben. Trendvonal illesztéssel megmutatkozik a tanulási tendencia, mivel a tanulási görbe tipikus alakja rajzolódik ki. Jelentősen csökken az éves átlagos fellövésszám, mivel a kezdeti 182,5-ről lecsökkent egészen 4,41-re, ami azt jelenti, hogy nagyjából 4 és fél naponta indítanak Falcon 9-es 2023-ban. Ez 97,58%-os javulást jelent az első indításokhoz képest.



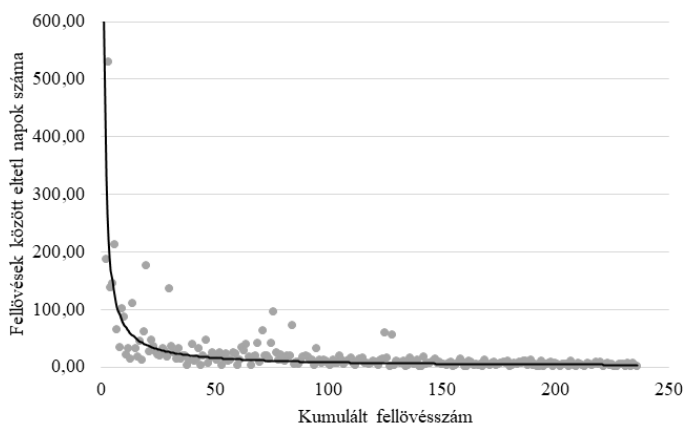
6. ábra: A fellövések között eltelt napok száma évente átlagosan 2010 és 2023 június 30. között

Forrás: Saját szerkesztés

$$T_n = 392,82 \times n^{(-1,457)} \quad (5)$$

Ahogy a 3. ábrán is látható, 2019-ben sokkal alacsonyabb volt a fellövésszám, mint az előző években. Ez az anomália a 6. ábrán is megmutatkozik, mert 2019-ben 33 naponta lőttek fel rakétákat, amely egy kiugró érték és nem illeszkedik a fejlődési rátához. Az R^2 érték 0,6968, ami 69,68%-os magyarázóerőt jelent, vagyis a fellövések között eltelt átlagos napok számát 70%-ban magyarázzák az eltelt évek. Ez 19,44% százalékponttal magasabb, mint a 5. ábrán látható tanulási görbéhez tartozó R^2 érték. A p érték 36,42%, ami azt jelenti, hogy duplázódásonként körülbelül 63,58%-kal csökken az éves átlagos fellövésszám.

A 7. ábra a Falcon 9-es fellövések tanulási görbét ábrázolja 2010 és 2023. június 30. között. A görbe és értékei hasonlóak az összes fellövés (lásd 5. ábra) görbéjének alakjához és értékeihez, ennek oka, hogy az indítások 95%-át a Falcon 9-es rakéták teszik ki.

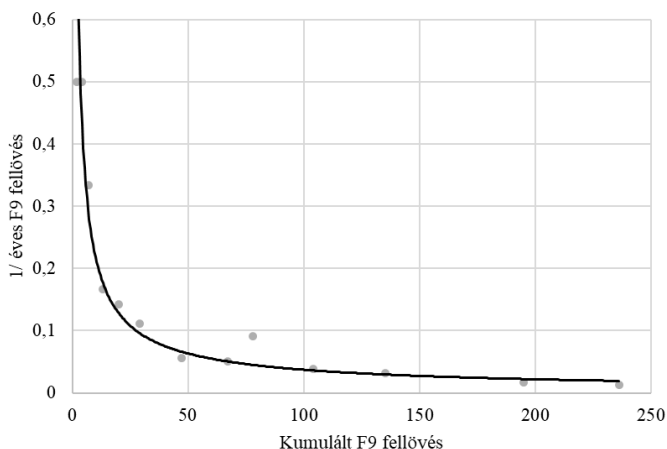


7. ábra: **Falcon 9 fellövéseinek tanulási görbéje 2010 és 2023 június 30. között**

Forrás: Saját szerkesztés

$$T_n = 670,9 \times n^{(-0,959)} \quad (6)$$

Az R^2 57,94%, azaz két Falcon 9-es kilövés között eltelt napok számának varianciájából körülbelül 58%-ot sikerült megmagyarázni. Ez 7 százalékponttal jobb magyarázó erőre utal az összes fellövéshez képest. A fejlődési ráta $p = 2^{(-0,959)} = 51,44\%$, amely duplázódásonkénti 48,56%-os csökkenést jelent. Ez az érték 2,4 százalékponttal rosszabb, mint az összes fellövésnél. Ebből megállapítható, hogy a vállalat egésze gyorsabban tanul, mint a Falcon 9-es. Ez részben azért lehetséges, mert az összes fellövésbe beletartoznak a Falcon 1-es kezdeti kudarcai, másrészt a Falcon 9-es rakéta megjelenése előtt sokkal több időt igényelt egy-egy indítás. A képlet alapján kiszámítható az első rakéta fellövéséhez szükséges idő. Az első Falcon 9-es indítására körülbelül 671 napot kellett várni, ezzel szemben az első SpaceX által indított rakétához 296-tal többet.



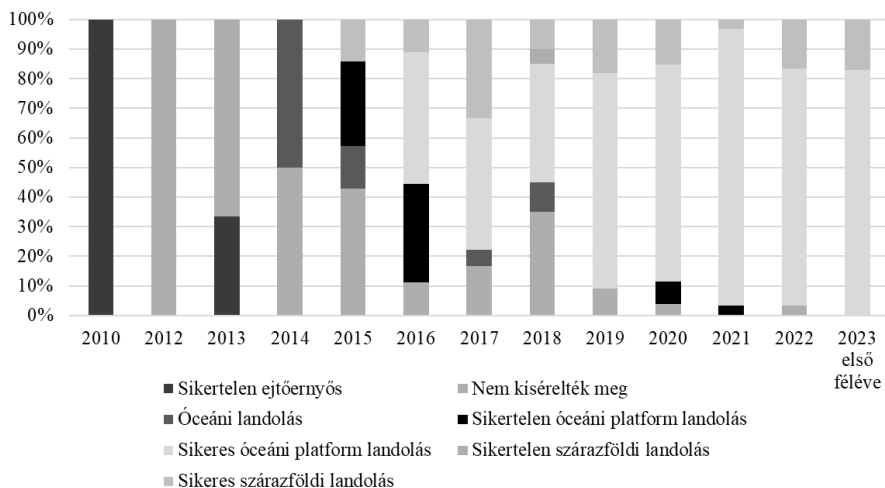
8. ábra: **Az összes Falcon 9-es fellövés között eltelt idő éves átlagban 2006 és 2023 június 30. között**

Forrás: Saját szerkesztés

A 8. ábra szemléletes, hogy milyen időközönként indítanak Falcon 9-es rakétákat éves vonatkozásban a kumulált fellövesszám függvényében. A magyarázó erő 88,93%, amely több mint 18% százalékponttal jobb az összes SpaceX fellövéshez képest (lásd 5. ábra). A fejlődési ráta $p = 2^{(-0,770)} = 58,64\%$, amely értelmében a duplázódásonkénti csökkenés csak 41,36%-os és 3,35 százalékponttal alacsonyabb, mint az összes indításé (lásd 5. ábra).

$$T_n = 1,2843 \times n^{(-0,770)} \quad (7)$$

A vállalat nem csak fellövi a rakétákat, hanem megpróbálja sértetlenül visszahozni őket. Erre azért van szükség, mert egy rakéta gyártási költsége nagyon magas. Költségeik csökkentése érdekében számos visszatérési technikával próbálkoztak az évek során. A 9. ábra a Falcon 9-es fellövések landolási eredményeinek megoszlását ábrázolja évekre bontva. Három sikertelen ejtőernyős landolási kísérletük volt, kettő 2010-ben, egy pedig 2013-ban. Összesen 25 esetben nem kíséreltek meg landolást, és 7 alkalommal kontrollált óceáni becsapódást hajtottak végre. Ekkor lényegében megpróbálták a rakétát függőlegesen a víz felszínéhez irányítani adatgyűjtés céljából, ez szolgált alapul a platformon való landolások tervezésénél. Később megpróbálkoztak az óceáni platformok használatával, ez 8 sikertelen és 158 sikeres landolást eredményezett, és mai napig legtöbbször ilyen drónhajókon landolnak a rakéták. A legnagyobb áttörés 2015-ben történt, amikor elsőként landoltak sikeresen szárazföldi platformon és ezt azóta 33-szor ismételték meg. A kezdeti sikertelen landolási kísérletek ellenére 2023-ban eddig 100%-os a visszatérések aránya.



9. ábra: Falcon 9 fellövések landolási eredményeinek éves megoszlása 2010 és 2023 június 30. között

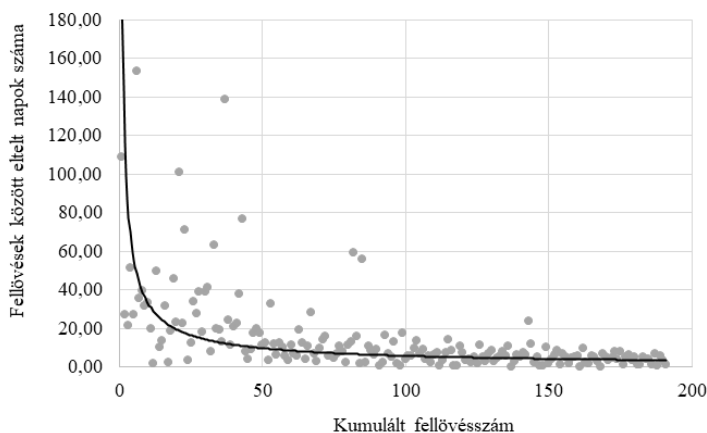
Forrás: Saját szerkesztés

A 10. ábra a Falcon 9-es sikeres landolásainak tanulási görbéjét ábrázolja. Sikeres landolás alatt a szárazföldi és az óceáni platformokra való földet érést értjük. A sikeres landolások aránya az összes Falcon 9-es fellövéshez képest 81,36%-os. Ha csak azt vesszük figyelembe, amikor ténylegesen megpróbálták a landolást, akkor 91,00%-os sikerességi arányt kapunk. Tehát, ha megkísérik a landolást, akkor 91%-os a valószínűséggel sikerrel is járnak.

$$T_n = 189,8 \times n^{(-0,759)} \quad (8)$$

A tanulási görbéhez tartozó R^2 érték 0,2554, ami azt jelenti, a fellövések között eltelt napok számának varianciájából csak 25,54%-ot sikerült megmagyarázni. Mivel ez az érték alacsony, ezért ahhoz, hogy meg tudjuk határozni a következő landolás idejét, más tényezőket is figyelembe

kell vennem. A fejlődési ráta $p = 2^{(-0,759)} = 59,09\%$, amely 40,91% duplázódásonkénti csökkenést jelent.



10. ábra: **Falcon 9 fellővések sikeres landolásainak tanulási görbéje 2010 és 2023 június 30. között**

Forrás: Saját szerkesztés

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Ebben a fejezetben a hipotézisekkel kapcsolatos döntéseket magyarázom meg az eredményben kapott értékek alapján. 2006-tól 2023. június 30-ig összegyűjtött adatokon elvégzett trendvonal illesztés után megállapítható, hogy a vállalat fellővései között eltelt idő és a fellövészám kapcsolatából kirajzolódik a tanulási görbe általános alakja (1. ábra). Ez alapján nem vetem el az első hipotézist. Az R^2 érték alapján az egyes fellővések között eltelt időt 50,24%-ban magyarázza a kumulált fellövészám (lásd 4. ábra). A H1.1-es alhipotézist nem vetem el, mert összefüggés van a kumulált volumen és a fellővések között eltelt idő között. Az R^2 érték alapján az egy évre eső fellővések számának inverz értékeit 70,25%-ban magyarázza a kumulált fellövészám (lásd 5. ábra). A H1.2-es alhipotézist sem nem vetem el, mert összefüggés van a kumulált fellövészám és az egy évre eső fellővések számának inverze között.

A legnagyobb fellövészámmal rendelkező Falcon 9-es kumulált fellövéseinek száma és az indítások között eltelt idő kapcsolatából felállított trendvonal (7. ábra) a tanulási görbe alakját követi, mert megfigyelhető rajta a kezdeti magas érték, majd idővel ellaposodik és csökkenő ütemű csökkenést folytat. A H2-es hipotézist tehát nem vetem el, mert létezik tanulási görbe a Falcon 9-es rakétára szűkítve is. A 7. ábrán látható tanulási görbe R^2 érték alapján a fellővések között eltelt időt 57,94%-ban magyarázza a kumulált fellövészám. A H2.1-es alhipotézist nem vetem el, mert valóban van összefüggés. A H2.2-es alhipotézist nem vetem el, mert 88,93%-os összefüggés van a Falcon 9-es rakéta fellövéseinek volumene és az egy évre eső fellővések számának inverze között (lásd 8. ábra). A 10. ábrán látható tanulási görbe R^2 érték alapján a kumulált fellövészám 81,36%-ban magyarázza a sikeres landolások között eltelt időt. Az magyarázó erő jelenléte miatt a H2.3-as alhipotézist nem vetem el, mert van összefüggés. Az eredmények megerősítik Kun és társai (2019) korábbi eredményeit, illetve a hosszabb időszor miatt pontosítják és a landolási adatok tekintetében ki is egészítik azokat.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Argote, L. (2013). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. Springer.
- Bencsik, A. (2015). *A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban*. Akadémia Kiadó.
- Bencsik, A., & Bognár, K. (2003). Tanulószervezetek változásmenedzsmentje a tudásmenedzsment felé vezető úton. *IME – Az egészségügyi vezetők szaklapja*, 2(5), 24–30.
- Cantu, K., & Lunsford, R. B. (2022). Space travel privatization by SpaceX. *Review of Business & Finance Studies*, 13(1), 79–92.
- Genta, G. (2014). Private space exploration: A new way for treating a spacefaring society? *Acta Astronautica*, 104(2), 480–486.
- Hartley, K. (1965). The learning curve and its application to the aircraft industry. *The Journal of Industrial Economics*, 13(2), 122–128.
- Herbert, N. (2018). The corporate occupation of the final frontier; Emerging market analysis of SpaceX and the privatized race to space. *Honors Projects*. 686. <https://scholarworks.gvsu.edu/honorsprojects/686/>
- Jaber, M. Y. (2011). *Learning curves: Theory, models, and applications*. CRC Press.
- Külgazdasági és Külügyminisztérium. (2021). Magyarország Űrstratégiája. <https://space.kormany.hu/download/7/bd/c2000/Magyarorsz%C3%A1g%20%C5%B0rstrat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf>
- Kun, A., Boros, J., & Gottfried, P. (2019). Tanulási görbék egy űripari magáncégnél: a SpaceX példája. In Debreceni Egyetem Műszaki Kar (Ed.), *Kihívások és tanulságok a menedzsment területén. Fókuszban a folyamatmenedzsment: az ipar 4.0 kihívásai. Ipar napjai konferencia absztraktkötet* (p. 56). Debrecen.
- Loerch, A. G. (2013). Learning curves. In S. I. Gass & M. C. Fu (Eds.), *Encyclopedia of operations research and management science* (pp. 871–874). Springer.
- NASA (2014). Commercial orbital transportation services: A new era in spaceflight. <https://www.nasa.gov/wp-content/uploads/2016/08/sp-2014-617.pdf>
- SpaceX (2021). Falcon user's guide. Space Exploration Technologies Corp. <https://www.spacex.com/media/falcon-users-guide-2021-09.pdf>
- SpaceX (2023). Falcon 9. Space Exploration Technologies Corp. <https://www.spacex.com/vehicles/falcon-9/>
- Statista Research Department. (2023). Global turnover of the space economy from 2009 to 2021 (in billion U.S. dollars). <https://www.statista.com/statistics/946341/space-economy-global-turnover/>
- Steven, G. J. (1999). The learning curve: From aircraft to spacecraft? *Financial Management –London–*, 77, 64–65.
- Stevenson, W. J. (2018). *Operations management*. McGraw-Hill Education.
- Szeleczki, Zs. (1999). A tudásmenedzsment koncepciója és háttere. *Vezetéstudomány*, 30(12), 22–30.
- Vass, V. (2020). A tudásgazdaság és a 21. századi kompetenciák összefüggései. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(1), 30–37.
- Vernile, A. (2018). *The rise of private actors in the space sector*. Springer.
- Wooten, J. O., & Tang, C. S. (2018). Operations in space: Exploring a new industry. *Decision Sciences*, 49(6) 999–1023. <https://doi.org/10.1111/dec.12312>

JÁTEKOSKÖLCSÖNZÉSEK ELSZÁMOLÁSA A NEMZETKÖZI PÉNZÜGYI BESZÁMOLÁSI STANDARDOK (IFRS-EK) RENDSZERÉBEN

ACCOUNTING FOR PLAYER LOANS UNDER INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS (IFRS)

Nyul Dávid

Számvitel MSc szakos hallgató
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar
nyuldavid10@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÁS

A labdarúgás több mint egy sportág, óriási hatással van a világra, hiszen üzleti szempontból is egyre jelentősebb szerepet tölt be a világgazdaságban. Kutatásom során arra a kérdésre kerestem a választ, hogy a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardokat (IFRS-eket) alkalmazó futballklubok miként számolják el a játékosok kölcsönzésével kapcsolatos ügyleteket.

Az Európai Labdarúgó-szövetség (UEFA) négy fő típusba sorolja a kölcsönöket: általános, kötelező vásárlási záradékot tartalmazó, vásárlási opciót tartalmazó, valamint feltételes vásárlási kötelezettséget tartalmazó kölcsönszerződések. Általános esetben a játékosok kölcsönvétele során a futballvállalatok eldönthetik, hogy alkalmazzák-e az IFRS 16 Lízingek standardot vagy sem. Ha alkalmazzák, akkor a játékosjog használatijog-eszközként kerül be az eszközök közé. Ugyanakkor a standard alapján, ha a futamidő 1 évnél rövidebb, a lízingfizetéseket ráfordításként számolják el. Lehetőség van arra is, hogy a futballvállalatok egyáltalán ne alkalmazzák az IFRS 16 standardot, amennyiben úgy ítélik meg, hogy a játékosok kölcsönvétele nem felel meg a lízing fogalmának, ebben az esetben az IAS 38 Immateriális eszközök standardot kell alkalmazni. A másik három, speciális esetben pedig azt kell felmérnie a futballvállalatoknak, hogy a játékosjog várhatóan átkerül-e véglegesen a kölcsönbevevő klubhoz vagy sem.

Kulcsszavak: IFRS, futball, játékosjog, lízing

ABSTRACT

Football is more than just a sport, it has huge impact on the world, playing an increasingly important role in the global economy from a business perspective. In my research, I sought to answer the question of how football clubs applying International Financial Reporting Standards (IFRS) account for transactions related to the loan of players.

The Union of European Football Associations (UEFA) classifies loans into four main types: general loans, loans with unconditional obligation to buy, loans with option to buy and loans with conditional obligation to buy. In the general case, football companies can decide whether or not to apply IFRS 16 Leases when borrowing players. If they do, the player's registration right is recognised as a right-of-use asset. However, under the standard, if the lease term is less than 1 year, the lease payments are recognised as expense. It is also possible for football companies not to apply IFRS 16 at all if they consider that the player loans do not meet the definition of a lease, in which case IAS 38 Intangible Assets should be applied. In the other three specific cases, football companies should consider whether or not the player's registration rights are expected to be permanently transferred to the borrowing club.

Keywords: IFRS, football, player's registration right, lease

BEVEZETÉS

A labdarúgás több mint egy sportág, óriási hatással van a világra, gazdasági, kulturális, politikai és technológiai szempontból is. A futball gazdasági oldalával azért fontos foglalkozni, mert a sportág üzleti szempontból is egyre jelentősebb szerepet tölt be a világgazdaságban. Az iparágban milliárd eurók forognak évente és ezek a pénzáramlások – legyen szó játékosigazolásokról, szponzori megállapodásokról, stadionépítésekről – nemcsak a klubokra, hanem a gazdaság többi szereplőjére is hatással vannak.

A világgazdaságban egyre erősödő globalizáció következményei és hatásai elkerülhetetlenek. Az országghatárok a mai gazdasági életre jellemző rohamos tőkeáramlás és a nemzetközi üzleti kapcsolatok miatt lassan veszítenek jelentőségükből. A multinacionális vállalatok szerte a világon elterjedtek és egyre több tőke vár befektetési lehetőségekre a világ tőzsdéin keresztül. A különböző országokban működő cégek különböző elvek alapján, eltérő tartalommal készítenek beszámolókat – még úgy is, hogy a különböző pénzügyi kimutatások mögött azonos gazdasági események húzódnak meg – ezzel megnehezítve a teljesítményük összehasonlítását a tulajdonosok, a befektetők és más döntéshozók, valamint a hatóságok számára (Beke, 2014; Lakatos, 2014). Mindezek a trendek és gazdasági változások megerősítik azt az igényt, hogy a különböző országokban befektetni szándékozók összehasonlíthassák a vállalatok teljesítményét, amely egy olyan standardizált számviteli rendszer létrehozásával lehetséges, ami lehetőséget ad a hasonló gazdasági tranzakciók azonos elszámolására és prezentálására. Az Európai Unióban 1978-ban és 1983-ban születtek meg a beszámolásra vonatkozó irányelvek, de ezek továbbra is jelentős mozgásteret adtak a tagállamok eltérő gyakorlatának és így a kimutatások nem voltak alkalmasak az összehasonlításra (Beke, 2013). A problémát a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardok (International Financial Reporting Standards; IFRS-ek) alkalmazásával oldották fel.

Az Európai Unió nemzetközi számviteli standardok alkalmazásáról szóló rendelete (Az Európai Parlament és a Tanács 1606/2002/EK rendelete (2002. július 19.) a nemzetközi számviteli standardok alkalmazásáról, 2002) kimondja, hogy 2005-től minden Európai Uniói tőzsdén jegyzett vállalkozás számára kötelező konszolidált éves beszámolóját a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardokkal összhangban elkészíteni. Dékán Tamásné Orbán (2019) szerint a vállalatok teljesítményét csak a vállalatkonzernbe tartozó vállalkozások együttes vagyoni, pénzügyi és jövedelmi viszonyait tükröző, egymás közötti kapcsolataikból eredő halmozódásokat kiszűrő, úgynevezett konszolidált beszámoló alapján szabad teljeskörűen megítélni. Az IFRS-ek megfelelő alkalmazásával általános célú pénzügyi kimutatások állíthatók össze. Madarasiné Szirmai és szerzőtársai (2019) szerint ez azt jelenti, hogy a kimutatások olyan felhasználók információigényének kielégítésére készülnek, akiknek nincs szükségük speciális információkra, így azt mondhatjuk, hogy az IFRS alapvetően nyereség-orientált gazdálkodóknak készült. Az Amerikai Egyesült Államokban az IFRS-ek nincsenek kötelezően előírva, azonban az Egyesült Államok Értékpapír- és Tőzsdefelügyelete (SEC) engedélyezte, hogy az amerikai tőzsdén jegyzett külföldi vállalkozások az Amerikai Egyesült Államok Általánosan Elfogadott Számviteli Alapelvei (US GAAP) helyett az IFRS-ek szerint készítsék el pénzügyi kimutatásaikat (U.S. Securities and Exchange Commission, 2007). Az IFRS-ekre való áttérés a legtöbb cég számára nemcsak a számviteli beszámolás tekintetében jelentett hatalmas változást, hanem a tervezés, a döntéshozatal, a vállalatértékelés, valamint a teljesítménymérés terén is (Dékán Tamásné Orbán, 2013).

A tőzsdén jegyzett futballklubok számvitele a jogi szabályozásnak köszönhetően hasonló a többi tőzsdén jegyzett vállalat számviteléhez, azonban a sportipar sajátosságai miatt jellegzetes elemekkel rendelkezik. A kutatásom során egy ilyen specialitás, a játékosok kölcsönvételének és kölcsönadásának számviteli elszámolása került tanulmányozásra.

ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatás során a Deloitte (2024) által minden évben összeállított Football Money League 2022/2023-as szezonra vonatkozó húszas listáján szereplő három tőzsdén jegyzett futballklubot vettem figyelembe. Ezen az európai csapatokat tartalmazó ranglistán az 5. helyet foglalja el az angol Manchester United, a 11. helyen áll az olasz Juventus, a 12. helyen pedig a német Borussia Dortmund szerepel.

Kutatási módszernek dokumentumelemzést választottam, a három futballvállalat nyilvánosan elérhető IFRS konszolidált pénzügyi kimutatásait elemeztem a Nemzetközi Pénzügyi Beszámolási Standardokkal összhangban.

EREDMÉNYEK

A játékos kölcsönzések számviteli megjelenítésének vizsgálata

Az IFRS Értelmezési Bizottság definiálja a játékosjog fogalmát. Eszerint a játékos egy külső fél által kezelt elektronikus átigazolási rendszerben van regisztrálva. A regisztráció azt jelenti, hogy a játékos nem játszhat más klubban és a regisztráló klubnak olyan munkaszerződést kell kötnie a játékoskal, amely megakadályozza, hogy a labdarúgó közös megegyezés nélkül elhagyja a klubot. A munkaszerződést és az elektronikus átigazolási rendszerben történő regisztrációt együttesen regisztrációs jognak vagy másnéven játékosjognak nevezik (IFRS Interpretations Committee, 2019). Az IAS 38 Immateriális eszközök standard szerint „az eszköz egy olyan erőforrás, amelyet múltbeli események eredményeképpen a gazdálkodó egység ellenőriz; valamint amelyből várhatóan jövőbeli gazdasági hasznok folynak be a gazdálkodó egységhez. Az immateriális eszköz egy azonosítható, fizikai megjelenéssel nem rendelkező, nem monetáris eszköz (IAS 38.8, 2023).” A standard alapján a játékosjog immateriális eszköznek tekinthető, hiszen múltbeli esemény alapján, a vállalkozás kontrollja alatt álló, várhatóan jövőbeli gazdasági hasznokat generáló, beazonosítható, nem monetáris eszköz, amelynek nincs fizikai megjelenése.

A labdarúgásban a kölcsönadás egy olyan megállapodás, amelynek értelmében egy klub – amely szerződésben áll egy játékoskal – megállapodik egy másik klubbal arról, hogy a játékos ideiglenesen, meghatározott ideig az adott csapatnál játsszon. A kölcsönadás számvitelileg azt jelenti, hogy az egyik klub ideiglenesen átadja egy másiknak a játékosjog kontrollját. Szőke és szerzőtársai (2015) szerint ilyen esetben a kölcsönbeadó ellenértéket követelhet a kölcsönbevevő féltől.

Az IFRS 16 Lízings standard szerint a lízing „olyan szerződés vagy egy szerződés olyan része, amely egy időszakra ellenértékért cserében átruházza egy eszköz (a mögöttes eszköz) használatának jogát (IFRS 16.A, 2023).” Az IFRS 16 standardot minden lízingre alkalmazni kell néhány kivételtől eltekintve. Ilyen kivétel „a lízingbevevő által licencszerződések keretében tartott, az IAS 38 Immateriális eszközök standard hatókörébe tartozó olyan tételekhez fűződő jogok, mint például a mozifilmek, videofelvételek, színdarabok, forgatókönyvek, szabadalmak és szerzői jogok (IFRS 16.3.e, 2023).” A játékosjogok nem tartoznak a kivételek közé, ami azt jelentené, hogy ezt a standardot kellene alkalmazni a játékosok kölcsönszerződéseire kapcsán. Ugyanakkor „a lízingbevevő a jelen standardot a 3. bekezdés e) pontjában említetteken kívüli immateriális eszközökre is alkalmazhatja, de arra nem köteles (IFRS 16.4, 2023).” Eszerint lehetőség van arra, hogy ne alkalmazzák az IFRS 16 Lízings standardot, a PwC (2024) szerint ebben az esetben a lízingdíj immateriális eszközként kerül megjelenítésre.

Az Európai Labdarúgó-szövetség szerint a kölcsönök négy fő típusba sorolhatóak: általános kölcsönszerződések, kötelező vásárlási záradékot tartalmazó kölcsönszerződések, vásárlási opciót tartalmazó kölcsönszerződések és feltételes vásárlási kötelezettséget tartalmazó kölcsönszerződések (UEFA, 2023). A következőkben ezen csoportosításnak megfelelően kerülnek bemutatásra a játékos kölcsönzések elszámolásai.

Általános kölcsönszerződések

Általános esetben a játékosok kölcsönvétele során a vállalatok eldönthetik, hogy alkalmazzák-e az IFRS 16 standardot vagy sem. Amennyiben alkalmazzák, akkor a játékosjog használatijog-eszközként bekerül az eszközök közé, a lízingdíj pedig a kötelezettségek között jelenik meg. Ugyanakkor a standard alapján, ha a futamidő 12 hónapnál (azaz 1 szezonnál) rövidebb, a lízingfizetéseket ráfordításként számolhatják el, azaz operatív lízingnek minősül. Amennyiben egy csapat úgy dönt, hogy nem jelenít meg használatijog-eszközt és lízingkötelezettséget, akkor „a lízingbevevőnek az ezen lízingekhez kapcsolódó lízingfizetéseket ráfordításként a lízingfutamidő alatt lineáris módszerrel vagy más szisztematikus módszerrel elszámolva kell megjelenítenie (IFRS 16.6, 2023).” Lehetőség van arra is, hogy a futballvállalatok egyáltalán ne alkalmazzák az IFRS 16 standardot, ebben az esetben az IAS 38 Immateriális eszközök standardot kell alkalmazni, a játékosokért fizetett kölcsönzési díjak pedig az immateriális eszközök között kerülnek aktiválásra és a kölcsönszerződés időtartama alatt kell azokat amortizálni.

A Juventus (2023) a számviteli politikájában részletezi a kölcsönszerződésekkel kapcsolatos elszámolások szabályait. Eszerint a játékosok regisztrációs jogainak ideiglenes megszerzését és átruházását, amennyiben azok időtartama meghaladja a 12 hónapot, az IFRS 16 standard alkalmazásával számolják el és kimutatják a játékost használatijog-eszközként az immateriális eszközök között. A Borussia Dortmund és a Manchester United nem ad részletes tájékoztatást a kölcsönjátékosok számviteli elszámolása kapcsán, ám a beszámolóikból így is kiolvashatóak az ilyen típusú ügyletekkel kapcsolatos információk.

Általános kölcsönszerződésre példaként említhető a holland válogatott Wout Weghorst esete. A Manchester United a csapat megerősítésének szándékából vette kölcsön fél évre a támadót, a szerződés nem tartalmazott vételi lehetőséget vagy kötelezettséget. A majdnem 3 millió eurós kölcsöndíj a rövid időtáv miatt a működési ráfordítások között jelent meg (Manchester United, 2023).

Ami a kölcsönbeadói oldalt illeti, a lízingbeadónak azt kell meghatároznia, hogy a megállapodás pénzügyi lízing vagy operatív lízing. „Egy lízing akkor minősül pénzügyi lízingnek, ha lényegében a mögöttes eszköz tulajdonlásával járó összes kockázatot és hasznot átadja. Egy lízing akkor minősül operatív lízingnek, ha nem adja át lényegében a mögöttes eszköz tulajdonlásával járó összes kockázatot és hasznot (IFRS 16.62, 2023).” Általános esetben a kölcsönszerződés lejárta után a játékosok visszatérnek a klubjaikhoz, nem kerül át az összes kockázat és haszon a kölcsönbevevőhöz, azaz operatív lízingről beszélhetünk. Ebben az esetben nem kell kivezetni a játékosjogokat a mérlegből, továbbra is amortizálni kell azokat. Operatív lízing esetében „a lízingbeadónak az operatív lízingből származó lízingfizetéseket vagy lineáris módszerrel vagy más szisztematikus módszerrel kell bevételként megjelenítenie (IFRS 16.81, 2023).” Ez azt jelenti, hogy a kölcsönadásért kapott ellenérték (éven túli kölcsön esetében) a halasztott bevételek között kerül jóváírásra, amelyet aztán a lízing futamideje alatt, évente, a működési bevételek között számolnak el. A kölcsönadó klub által kapott kölcsöndíjakat a kölcsönszerződés időtartama alatt bevételként kell elszámolni, a játékosjogot pedig továbbra is immateriális eszközként jeleníti meg a mérlegében, amortizált értéken.

Ellentétes irányú kölcsön vizsgálatához a Borussia Dortmund játékosa, Thorgan Hazard lehet jó példa, hiszen az ő esetében a szerződés nem tartalmazott semmilyen lényeges záradékot. A belga válogatott labdarúgó a 2022/2023-as szezon téli átigazolási időszakában a több játéklehetőség reményében igazolt fél évre a holland PSV Eindhoven együtteséhez. A játékos játékosjoga nem került kivezetésre a Dortmund könyveiből, a fél millió eurós kölcsönbevétel az egyéb bevételek között került elszámolásra (Borussia Dortmund, 2023).

Kötelező vásárlási záradékot tartalmazó kölcsönszerződések

A kötelező vételi záradékot tartalmazó kölcsönök gyakorlatilag végleges átigazolásnak minősülnek, hiszen a kölcsönszerződés lejárta után a játékos mindenféleképpen átkerül a másik csapathoz. Ebben az esetben a lízingdíj, valamint az átigazolási díj diszkontált értékének összege a játékosjog bekerülési értéke, és az immateriális eszközök között kerül megjelenítésre az IAS 38 Immateriális eszközök standard alapján.

A kötelező vásárlási záradékot tartalmazó kölcsönadást a kölcsönadó klubnak végleges átigazolásként kell elszámolnia és a játékosjogot ki kell vezetnie az immateriális eszközök közül. A kölcsönből és a jövőbeni végleges átigazolásból származó bevételt a kölcsönszerződés megkötésétől kezdve kell megjeleníteni. Ennek alapján az eladó klubnak immateriális eszköz elidegenítéséből származó nyereséget vagy veszteséget kell kimutatnia a nettó eredményben.

A három vizsgált csapat egyike sem szerződött kötelező vásárlási záradékot tartalmazó kölcsönszerződés keretében játékos, valamint senki sem került értékesítésre ilyen jogcím alatt. A gyakorlatban a vételi záradékot legtöbbször valamilyen feltételhez vagy lehetőséghez kötik, hiszen, ha a vásárlást kötelezővé tennék az megvalósulhatna normál átigazolás formájában is, késedelmes fizetés mellett.

Vásárlási opciót tartalmazó kölcsönszerződések

Az általános kölcsönszerződésekhez hasonlóan a csapatok a vásárlási opciót tartalmazó kölcsönszerződések esetében is eldönthetik, hogy alkalmazzák az IFRS 16 standardot vagy nem. Az IFRS 16 standard alkalmazása esetén a kölcsönbevevő klub pénzügyi lízingként kezeli a megállapodást és a vállalatnak mérlegelnie kell, hogy élni fog-e az opcióval vagy sem. Amennyiben úgy döntenek, hogy valószínűleg meg fogják venni a játékos a kölcsönszerződés lejárta után, akkor a játékosjogot kimutatják immateriális eszközként, az átigazolási díjat (lehívási árát) pedig megjelenítik a lízingkötelezettségek között. A standard úgy fogalmaz, hogy a lízingbevevő által a lízingbeadónak teljesített fizetés tartalmazza a vételi opció lehívási árát, „ha észszerűen biztos, hogy a lízingbevevő lehívja az opciót (IFRS 16.A, 2023).” Ha azonban nem biztosak abban, hogy élnek a vételi opcióval, akkor az átigazolási díjat nem veszik figyelembe a lízingkötelezettségénél.

Vásárlási opciót tartalmazó kölcsönszerződés bemutatására kiváló példa Arkadiusz Milik esete. A lengyel labdarúgó 2022 nyarán csatlakozott kölcsönjátékosként a Juventushoz a francia Marseille csapatától 750 ezer eurós kölcsöndíjért cserébe. A szerződés tartalmazott egy opciót, miszerint a torinói együttes az egyéves kölcsönszerződés lejárta után 8 millió euróért megvásárolhatja a játékosjogot. A Juventus fel is vette az immateriális eszközök közé Miliket 8 millió eurós bekerülési értéken, hiszen a szezon végén érvényesítették a vásárlási opciójukat. A 750 000 eurós kölcsönzési díjat a nettó eredmény terhére számolták el ráfordításként (Juventus, 2023).

A kölcsönadó klubnak viszont kölcsönként kell nyilvántartania az ügyletet mindaddig, amíg az új klub nem él az opcióval, azaz ez operatív lízingnek tekinthető. Ez egy olyan speciális eset, amikor is mindkét fél mérlegében megjelenik a játékosjog, hiszen a kölcsönbeadó operatív, míg a kölcsönbevevő pénzügyi lízingként kezeli az ügyletet. Az opció lehívásakor a kölcsönből fennmaradó bevételt és a jövőbeni végleges átigazolásból származó összeget az eladó klubnak az elidegenítésre vonatkozó, az új klubnak pedig a kölcsön fennmaradó és a jövőbeni átigazolás költségeit a játékosjog végleges megszerzésére vonatkozó számviteli előírásoknak megfelelően kell elszámolnia.

A Juventus kapcsán szintén vizsgálható a vásárlási opciót tartalmazó kölcsönszerződés kimenő transzfer esetén. Dejan Kulusevski 2022 januárjában csatlakozott másfél évig az angol Tottenham együtteséhez. Romano (2022) értesülései szerint a szerződés tartalmazott 2022 nyarára egy 30 millió eurós vásárlási lehetőséget, míg 2023 nyarára egy 35 milliós vásárlási kötelezettséget

bizonyos feltételek teljesülése esetén. Az angol klub már 2022-ben élt a vételi opcióval, így a Juventus az opció lehívásakor kivezette Kulusevski játékosját az immateriális eszközök közül. A játékos vételára 30 000 ezer euró volt, amely diszkontált értéken 26 889 ezer euróval egyenlő. A játékos könyv szerinti értéke 14 746 ezer euró volt, ezt csökkentve a hozzájárulás 440 ezer euró értékével megkapjuk, hogy az elidegenítésből származó nyereség 11 703 ezer euró volt, ez került elszámolásra a nettó eredmény javára. A nettó eredményt még tovább növelte a kapott kölcsönzési díj, de ez nem az értékesítésből származott nyereségben jelent meg, hanem egy külön soron, amely a kölcsönszerződésekből származó bevételeket tartalmazza, mondhatni egyéb bevételként (Juventus, 2023).

Feltételes vásárlási kötelezettséget tartalmazó kölcsönszerződés

Feltételes vásárlási kötelezettséget tartalmazó kölcsönszerződés esetében is különbséget kell tenni aközött, hogy várhatóan teljesül-e a feltétel vagy sem. Ha valószínű, hogy teljesül a kikötés, akkor a kötelező vételi záradékot tartalmazó kölcsönszerződésekhez hasonlóan kell elszámolni az ügyletet. Amennyiben a kikötés teljesülése kevésbé valószínű, akkor csak a kölcsönt szabad kimutatni, az átigazolási díjat csak a feltétel bekövetkeztekor kell elszámolni.

Feltételes vásárlási kötelezettséget tartalmazó kölcsönszerződések vizsgálatánál Leonardo Paredes esete hozható példaként. A Foot Italia (2022) közleménye szerint a Juventus 2,5 millió eurós díjért cserébe egy évre megszerezte a Paris Saint-Germain csapatától Leonardo Paredes játékosját és bizonyos sportszakmai célok teljesülése esetén kötelezettségük keletkezett volna 22,6 millió euróért megvásárolni a játékos. A pénzügyi kimutatásban szereplő információk alapján a feltételek nem teljesültek, a játékos nem mutatták ki az immateriális eszközök között, a kölcsönzési jutalék összege ráfordításként került elszámolásra (Juventus, 2023).

Eladási ideiglenes szerződés esetén – ha az olyan záradékot tartalmaz, ami gyakorlatilag biztosnak tekinthető – a játékosjogot ki kell vezetni a befektetett eszközök közül, a bevétel és a könyv szerinti érték közötti különbözetet pedig a nettó eredmény javára/terhére el kell számolni. Ha a feltétel teljesülése nem értékelhető kellő bizonyossággal a kölcsönszerződés kezdetétől fogva, akkor a játékosjogot először kölcsönként, majd a feltétel bekövetkezését követően végleges átigazolásként kell elszámolni.

1. táblázat: A játékoskölcsönzések elszámolásának összefoglalása

A kölcsönszerződés típusa	Az ügylet elszámolása a kölcsönbevevő félnél	Az ügylet elszámolása a kölcsönbeadó félnél
Általános kölcsönszerződés	IFRS 16 alapján használatijog-eszközként vagy IAS 38 alapján immateriális eszközként kell elszámolni	Operatív lízingként kell kezelni az ügyletet, a játékosjogot nem kell kivezetni a mérlegből
Kötelező vásárlási záradékot tartalmazó kölcsönszerződés	IAS 38 alapján immateriális eszközként kell elszámolni	IAS 38 alapján a játékosjogot ki kell vezetni az immateriális eszközök közül
Vásárlási opciót tartalmazó kölcsönszerződés	Pénzügyi lízingként kell kezelni az ügyletet, immateriális eszközként kimutatják a játékosjogot	Operatív lízingként kell kezelni az ügyletet, a játékosjogot nem kell kivezetni a mérlegből
Feltételes vásárlási kötelezettséget tartalmazó kölcsönszerződés	Ha várhatóan teljesül a feltétel: IAS 38 alapján immateriális eszközként kell elszámolni	Ha várhatóan teljesül a feltétel: IAS 38 alapján a játékosjogot ki kell vezetni az immateriális eszközök közül
	Ha a feltétel teljesülése kevésbé valószínű: kölcsönként kell elszámolni	Ha a feltétel teljesülése kevésbé valószínű: operatív lízingként kell kezelni az ügyletet

Forrás: Saját szerkesztés

2022 nyarán a román válogatott Radu Dragusin a Juventus csapatától igazolt ideiglenesen a Genoa CFC együtteséhez. A Juventus (2022) hivatalos közleménye szerint bizonyos sportszakmai feltételek teljesülése esetén a Genoának 5,5 millió euróért meg kell vásárolnia a játékost. A feltétel teljesült 2023-ban, ezért a Juventus kivezette az immateriális eszközei közül a játékosjogot. Az 5 500 ezer eurós vételár diszkontált értéke 5 299 ezer euró volt. Ennek az összegnek és az 1 589 ezer eurós könyv szerinti értéknek a különbözete 3 710 ezer euró, amely játékosjog értékesítéséből származó eredményként került kimutatásra (Juventus, 2023).

Az 1. táblázat összefoglalja, a játékos kölcsönzések négy fő típusának számviteli elszámolásait a kölcsönbevevő és a kölcsönbeadó futballklubok szempontjából.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Kutatásom során arra a következtetésre jutottam, hogy általános esetben a játékosok kölcsönvétele során a futballvállalatok eldönthetik, hogy alkalmazzák-e az IFRS 16 Lízingek standardot vagy sem. Amennyiben alkalmazzák, akkor a játékosjog használati-jog-eszközként kerül be az immateriális eszközök közé, a lízingdíj pedig a kötelezettségek között jelenik meg. Ugyanakkor a standard alapján, ha a futamidő 1 évnél rövidebb, akkor a lízingfizetéseket ráfordításként számolják el, azaz operatív lízingnek minősül. Lehetőség van arra is, hogy a futballvállalatok egyáltalán ne alkalmazzák az IFRS 16 standardot, ebben az esetben az IAS 38 Immateriális eszközök standardot kell alkalmazni, a játékosokért fizetett kölcsönzési díjak pedig az immateriális eszközök között kerülnek aktiválásra és a kölcsönszerződés időtartama alatt kell azokat amortizálni. A kezdeti és a követő értékelés a két megközelítés között azonos, azonban az IFRS 16 és az IAS 38 eltérő közzétételi követelményeket ír elő. A másik három, speciális esetben azt kellene felmérnie a vállalatoknak, hogy a játékosjog várhatóan átkerül-e véglegesen a kölcsönbevevő klubhoz vagy sem. A kötelező vételi záradékot tartalmazó kölcsönök esetében a kölcsönszerződés lejártja után a játékos mindenféleképpen átkerül a másik csapathoz, így véleményem szerint azt végleges átigazolásként kellene elkönyvelni. Vásárlási opciót tartalmazó kölcsönszerződések esetében a kölcsönbevevő klub pénzügyi lízingként kezeli a megállapodást, a kölcsönadó klubnak viszont kölcsönként kellene nyilvántartania az ügyletet mindaddig, amíg az új klub nem hívja le az opciót, tehát ez operatív lízingnek tekinthető. Feltételes vásárlási kötelezettséget tartalmazó kölcsönszerződés esetében is szükséges lenne különbséget tenni aközött, hogy várhatóan teljesül-e a feltétel vagy sem. Amennyiben a feltétel teljesülése gyakorlatilag biztosnak tekinthető, akkor a jogot mindkét klubnak végleges átigazolásként kellene elkönyvelnie a kölcsönszerződés kezdetekor, míg ha a feltétel teljesülése nem értékelhető kellő bizonyossággal a kölcsönszerződés kezdetétől fogva, akkor a játékosjogot először kölcsönként, majd a feltétel bekövetkezését követően végleges átigazolásként illene elszámolni.

Úgy gondolom, hogy a játékosok kölcsönvételének és kölcsönadásának lízingként való megjelenítése helytálló a vizsgált futballvállalatok szempontjából, hiszen az ilyen jellegű ügyletek a nemzetközi számviteli elszámolások alapján megfeleltethetőek az IFRS standardokban megfogalmazott definícióknak.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Az Európai Parlament és a Tanács 1606/2002/EK rendelete (2002. július 19.) a nemzetközi számviteli standardok alkalmazásáról (2002). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A32002R1606>

Beke, J. (2013). *Nemzetközi számviteli harmonizáció elvi és gyakorlati lehetőségei*. Typotex.

Beke, J. (2014). *Nemzetközi számvitel*. Akadémiai Kiadó.

Borussia Dortmund (2023). Annual report 2022/2023. <https://report.bvb.de/annual-report/2022-2023/assets/downloads/gesamt-bvb-gb2223.pdf>

- Dékán Tamásné Orbán, I. (2013). Reporting companies' performance – in respect of the International Financial Reporting Standards (IFRS). *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, 7(4-5), 107–112. <https://doi.org/10.19041/APSTRACT/2013/4-5/15>
- Dékán Tamásné Orbán, I. (2019). A konszolidáció folyamata az IFRS konszolidált beszámolót készítő vállalkozások esetében. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4(4), 1–9. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2019.4.1>
- Deloitte (2024). *Deloitte Football Money League 2024*. <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/sports-business-group/articles/deloitte-football-money-league.html>
- Foot Italia (2022). *OFFICIAL: Juventus sign Leandro Paredes*. <https://www.footitalia.com/official-juventus-sign-leandro-paredes/>
- IAS 38 (2023). Immateriális eszközök. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023R1803>
- IFRS 16 (2023). Lízingek. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023R1803>
- IFRS Interpretations Committee (2019). *Presentation of player transfer payments (IFRS 15 and IAS 38)*. <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/meetings/2019/november/ifric/ap6-ifrs-15-ias-38-presentation-of-player-transfer-payments.pdf>
- Juventus (2022). *Agreement with Genoa for the disposal of the player Radu Dragusin*. https://www.juventus.com/images/image/upload/fl_attachment/dev/g7188dwm5jvmago6j1bk.pdf
- Juventus (2023). Annual financial report at 30 June 2023. https://www.juventus.com/images/image/private/fl_attachment/dev/pkre2vvie8s5t3siv7i3.pdf
- Lakatos, L. P. (2014). A számviteli szabályozások eltéréseinek okairól. *Vezetéstudomány*, 45(9), 2–11. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.09.01>
- Madarasiné Szirmai, A., Kovács, D. M., & Mohl, G. (2019). *Nemzetközi számviteli ismeretek*. Perfekt.
- Manchester United (2023). *Manchester United Plc 2023 annual report on form 20F*. https://ir.manutd.com/~/_media/Files/M/Manutd-IR/documents/manu-20230630-20f-taxonomyifrs-2022-tmbsf-v1.pdf
- PwC (2024). *Accounting for typical transactions in the football industry*. <https://viewpoint.pwc.com/dt/gx/en/pwc/industry/football/assets/pwc-accounting-for-typical-transactions-in-the-football-industry-v4.pdf>
- Romano, F. (2022). *Revealed: the deal Spurs struck with Juventus to buy Dejan Kulusevski*. <https://www.theguardian.com/football/2022/mar/22/spurs-deal-with-juventus-to-buy-dejan-kulusevski-revealed>
- Szöke, R., Bács, Z., Dékán Tamásné Orbán, I., & Dékán, T. (2015). Information content of a sports undertaking's statements serving different purposes – particularly with reference to the player rights. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, 9(1-2), 119–133. <https://doi.org/10.19041/APSTRACT/2015/1-2/21>
- U.S. Securities and Exchange Commission (2007). *SEC takes action to improve consistency of disclosure to U.S. investors in foreign companies*. <https://www.sec.gov/news/press/2007/2007-235.htm>
- UEFA (2023). *UEFA Club Licensing and Financial Sustainability Regulations 2023*. https://documents.uefa.com/viewer/book-attachment/iz_lsPmhmTMVqu7B15kcCw/6PBeGzuVORb94t3moea8iA

**KIHÍVÁSOK AZ IRODAPIACON: COVID-HATÁS, ENERGIAVÁLSÁG,
ESG-SZABÁLYOZÁS****CHALLENGES IN THE OFFICE MARKET: COVID EFFECT, ENERGY CRISIS,
ESG REGULATION****Gyöngyösi Réka Zita**

Nemzetközi Gazdaság és Gazdálkodás Mesterszakos hallgató
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar
mesicsreka@gmail.com

Szendrey Orsolya

tanársegéd

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

Futó Judit Edit

adjunktus

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

Harazin Piroska

adjunktus

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

ÖSSZEFOGLALÁS

Jelen tanulmány az irodapiacon bekövetkező változásokat mutatja be, amelyek a Covid járvány miatt, az energiaválság és az ESG szabályozás kapcsán következtek be. Az elmúlt évek eseményei olyan nem várt fordulatokat hoztak, amelyek átszervezésre kényszerítették az emberek életvitelét, köztük a munkahelyeiket és a munkavégzésük mikéntjét is. A kutatásban ismertetett három változás irodapiacra gyakorolt hatását külön-külön vizsgáljuk, azonban érdemes megemlíteni, hogy a három esemény/hatás között összefüggés is megállapítható, mivel az ESG keretrendszerben elért pontszámok előrejelzést adhatnak a vállalatoknak egy esetleges válság kezelésével kapcsolatban (Dudás & Naffa, 2021).

A Covid világjárvány kitörése az egész világot érintette, nemcsak az embereket, hanem az iparágakat és vállalatokat is. Nyomott hagyott az irodapiacon is, hiszen ide köthető a home office vagy a távmunka megjelenése, majd széleskörű elterjedése. Ezt követően az orosz-ukrán háború kitörésének eredményeként energiaválsággal kellett és kell napjainkban is megküzdenie a nemzeteknek. Mindezek mellett nem elhanyagolható a fenntartható jövő, mint a világ legfontosabb célkitűzése. Az irodapiacon, az előbb említett változások következményeként, új szabványok és előírások jelentek meg, amelyek biztosítják a munkavállalóknak és a vállalatoknak a megfelelő, biztonságos és fenntartható színtereket a munkavégzés során.

A kutatás célja, hogy rálátást kapjon az olvasó, milyen elvárások támaszthatók egy munkahellyel (irodával) szemben és milyen célokat kell kitűzni a vállalatoknak a fenntarthatóság jegyében. Ezen szegmensek összefogásával belátható időn belül pozitív eredmények figyelhetők meg az irodapiacon és annak érintettjeinek fenntartható törekvéseiben.

Kulcsszavak: irodapiac, Covid-hatás, energiaválság, ESG

ABSTRACT

This study describes the changes in the office market due to the Covid epidemic, the energy crisis and ESG regulation. Recent events have brought unexpected twists and turns that have forced people to reorganise their lives, including their workplaces and the way they work. The impact on the office market of the three changes described in this research are examined separately, but it is worth noting that there is a correlation between the three events/impacts, as

scores on the ESG framework can give companies a forecast of how to deal with a potential crisis (Dudás & Naffa, 2021).

The outbreak of the Covid pandemic has affected the whole world, not just people, but industries and companies. It has also left its imprint on the office market, with the growth of the home office and teleworking. Subsequently, the start of the Russian-Ukrainian war has resulted in an energy crisis that nations have had to fight and are still having to deal with today. In addition to all this, a sustainable future is not to be dismissed as an indispensable world goal. In the office market, because of the previously mentioned changes, new standards and regulations have emerged to ensure that workers and companies have a suitable, safe and sustainable environment in which to work.

The aim of the research is to give the reader an insight into what is expected of a workplace and what goals companies should set for sustainability. By bringing these segments together, positive results in the sustainable aspirations of the office market and its stakeholders can be observed soon.

Keywords: office market, Covid effect, energy crisis, ESG

BEVEZETÉS

A fenntarthatóság napjainkban gyakran használt szó, azonban felmerül a kérdés, hogy melyek azok a döntések, amik a fogyasztókat, munkavállalókat és vállalatokat a fenntartható jövő irányába mozdítják el? 2019-ben a Covid-járvány kitörésével ezek a döntések még nagyobb jelentőséget kaptak, hiszen a társadalomnak új kihívásokkal kellett megküzdeni. Hasonlóan a lakossághoz, a cégeknek és országoknak is alkalmazkodniuk kellett az új helyzethez. A kutatás fókuszában lévő irodapiac egyszerre vesztese és nyertese is ezeknek a változásoknak. A legnagyobb veszteség az irodák kihasználatlanságában és korszerűtlenségében jelenik meg.

A Budapesti Ingatlan Tanácsadók Egyeztető Fóruma ismertette a 2023-as év utolsó negyedéves adatait, melyek a budapesti irodaingatlanok alapterületit mutatta be. Az úgynevezett budapesti modern irodaállomány 2023-ban 4.369.900 m². Ez a szám magába foglalja az új irodaházakat is, amelyek nagyrésze a legmodernebb kategóriákba sorolható. Ugyanebben az évben, az irodák üresedési rátája megközelítette a 13,5% -ot, továbbá a kihasználatlansági ráta az előző év ugyanezen időszakához képest 2,2 százalékponttal nőtt (Robertson, 2024). A Portfólió (2024) cikke alapján az otthonról történő munkavégzés miatt az irodának szánt területigény 14%-kal csökkent az elmúlt évekhez képest és ez az elkövetkező években tovább csökkenhet. Mind a kihasználatlansági ráta, mind az üresedési ráta távmunka és home office elterjedésének következménye, aminek pedig a Covid világjárvány az előidézője.

Hogyan maradhatnak vonzóak egyes irodaépületek a befektetők és a munkavállalók nézőpontjából? Ha az irodákat két kategóriába soroljuk, beszélhetünk a zöld minősítéssel rendelkező irodaterületekről és azokról az irodákról, amelyek nem rendelkeznek zöld minősítéssel. 2018 és 2022 között bérbeadott irodaépületek közül a zöld minősítéssel rendelkező irodák mutatnak magasabb számot. E. Huszár és Soóki-Tóth (2023) kutatása szerint a zöld minősítéssel rendelkező irodák keresletének megnövekedése mellett, a bérleti díjak is magasabb értéket mutatnak, mint a minősítés nélküli irodák. A fenntartható irodaépületeknek több okból is magasabbak a bérleti díjai. Az ilyen épületek esetében „meg kell fizetni” a környezeti hatások csökkentésére való törekvéseket, a fenntartható irodahelyiségekhez kapcsolódó jobb megítélést, illetve a fenntarthatóság iránti növekvő érdeklődést is. A tendenciát tovább erősítik a kormányzati szabályozások, amelyek egyre inkább arra ösztönzik a bérlőket, hogy beszámoljanak nem pénzügyi teljesítményükről, például az ESG teljesítményeikről (E.Huszár & Soóki-Tóth, 2023). Az MNB (2021) eredményei szerint 2021-ben a bérbeadott irodák 47%-a zöld minősítéssel rendelkezett, amelyek 80%-a magasabb minősítési kategóriába tartoznak.

Az ESG keretrendszer megjelenésével újabb kihívások jelentek meg az iparágakban, így az építőiparban, ezen belül az irodapiacon is. Az új szabályozási rendszert a vállalatok az előnyükre tudják fordítani, hiszen a szabványoknak való megfeleléssel vonzóbbak lehetnek a piacon, továbbá mindez a fenntartható jövő szempontjából is pozitív előrelépés.

ANYAG ÉS MÓDSZER

Annak érdekében, hogy bevezető jelleggel, átláthatóvá váljanak számunkra az irodapiaci változások, elengedhetetlen a friss források használata. Az egyetemi hozzáféréssel használható adatbázisokban megtalálható szakirodalmak mellett, az üzleti élet nevesebb képviselőinek gondolatait összefoglaló forrásokat vettük igénybe kutatásunk során. A szélesebb körben történő elemzés érdekében nemzetközi források is felhasználásra kerültek, bár a kutatás a magyar irodapiaci helyzetre fókuszál, mégis elengedhetetlen a nemzetközi szinten történő vizsgálatok bevonása is. Az elméleti alapok bemutatása után, kvantitatív adatok felhasználásával jellemezzük a változásokat, melyek a könnyebb megértés érdekében ábrák és diagrammok használatával kerültek bemutatásra.

EREDMÉNYEK

Covid hatás

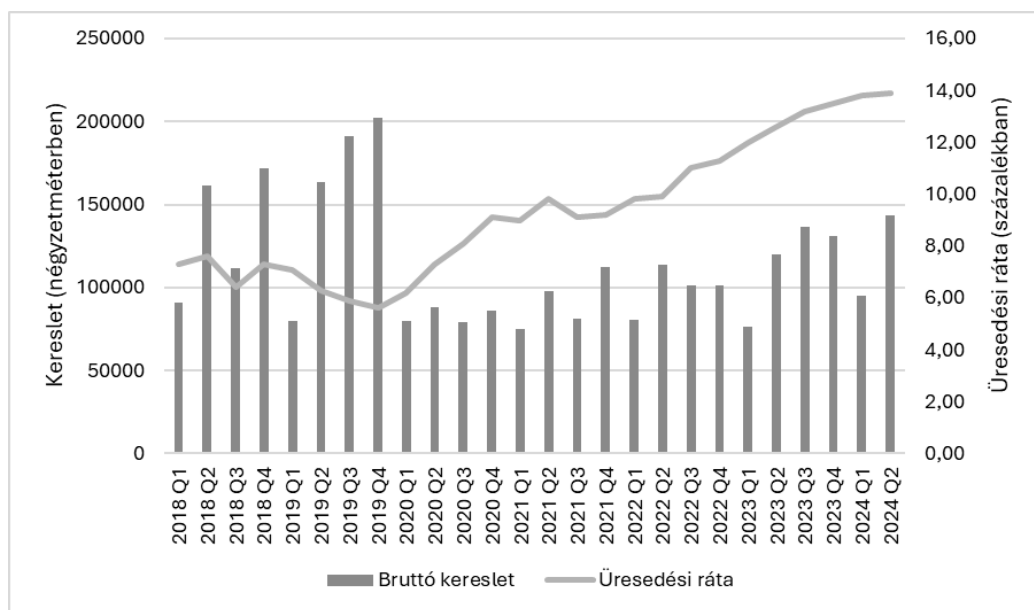
Milyen változásokat hozott magával a világjárvány? Az irodapiacon a legtöbbeket érintő változás a távmunka vagy a home office elterjedése. Mit is jelent valójában a távmunka vagy home office? Van-e átfedés a fogalmak között? A 2012. évi I. törvény 196 § értelmében a távmunkavégzés magába foglalja, hogy a munkavállaló a munkahelytől távol maradván teljesíti a feladatait. A munkáltatónak szerződésbe kell foglalnia, hogy milyen keretek között fog zajlani a munkavégzés, kitérve a helyszínre, munkarendre, munkaidőre. A munka elvégzésére, továbbítására és ellenőrizhetőségére biztosítani kell a megfelelő távközlési eszközöket, mint például számítógép vagy laptop. A legnagyobb különbség abban rejlik, hogy a home office meghatározza, hogy a munkavállaló kizárólag a lakóhelyén végzi a munkát, míg a távmunka nem kizárólag a lakóhelyet adja meg munkavégzési lehetőségnek (László, 2021). Szabó (2022) összefoglalója alapján elmondható, hogy a home office a távmunka szerződés alapján történő munkavégzés típusaként funkcionál. Tehát a home office a távmunkának egy részhalmozát képezi, ami a járványügyi intézkedések után is a munkavégzés lehetőségei közt fog szerepelni. Az új munkavégzési típusok következményeket vonnak maguk után az irodapiacon is. Logikus gondolatmenetet követve, ha egyre több cégnél lesz megfigyelhető az otthonról történő munkavégzés lehetősége, akkor ennek előnyei vagy hátrányai változásként fognak megjelenni az irodapiac keresletében és kínálatában.

A távmunka megjelenése hátrányt is hordoz magában. A legnagyobb probléma a kapcsolati tőke kialakításában figyelhető meg, hiszen egyre ritkább a személyes kommunikáció és a kapcsolatfelvétel. Erre a helyzetre a megoldás egy olyan iroda választása, amely központi elhelyezkedésű és könnyen megközelíthető, ami lehetővé teszi az összes munkavállaló számára az irodába történő bejárást. Továbbá nem csak a dolgozói igényeket, hanem egyéb előírásokat is teljesíteni tudja, amelyek támogatják a környezet védelmét (Voigtländer, 2020).

Zisler (2022) munkája szerint az irodaépületek esetében az elavulás és a kereslet csökkenése jelenti a legnagyobb fenyegetést. A Covid-járvány csupán felgyorsító tényezője volt a folyamatban lévő változásoknak. Az elavulás egyre nagyobb terhet hódít, mivel a munkavállalók, bérlők és befektetők egyre pontosabban határozzák meg az irodaházakkal kapcsolatos igényeiket. Az épületek energiahatékonysági és egészségügyi szabványainak kihirdetése, valamint az épületek elavulásának nyilvános megítélése idézi elő a változásokat (Zisler, 2022).

Ahogy fentebb említettük, a járvány maga után vonta az ingatlanpiaci kereslet visszaesését Budapesten. Az 1. ábra 2018 első negyedétől 2024 második negyedévéig terjedő

adatokat mutatja be a keresletben bekövetkező változásokkal és az irodák üresedésével kapcsolatban. Az adatok a bérelhető irodák iránti keresletet szemléltetik az irodák alapterületének összegzésével. 2019 első negyedévében egy nagyobb visszaesés figyelhető meg a keresletben, hiszen az azt megelőző negyedév értékéhez képest közel felére csökkent a bérelhető irodák négyzetméterben kifejezett kereslete. 2019 második, harmadik és negyedik negyedévében fellendülés figyelhető meg a kereslet kapcsán. 2020 első negyedévében egy erős visszaesés történt, amely napjainkig stagnálást és/vagy minimális változást mutat a bérelhető irodaterületek keresletével kapcsolatban. A Covid után 2024 második negyedévében figyelhető meg a legmagasabb érték az irodapiaci keresletben, azonban ez sem éri el a 2020 előtti kereslet szintjét. Az üresedési ráta vagy kihasználatlansági ráta elemzése során 2018 első negyedév és 2019 negyedik negyedéve között csökkenés figyelhető meg. Azonban a Covid hatására 2020 első negyedévéől növekvő értékek olvashatóak le az említett ráta vonatkozásában.



1. ábra: Irodapiaci kereslet és üresedési ráta

Forrás: saját szerkesztés, Eston (2018-2024)

A visszaesett kereslet és az épületek kihasználatlansága összefüggésbe hozható az energiaválsággal is. Az otthonról végezhető munka lehetőségével a vállalatoknak kisebb lett az irodabérlésre való igényük, így a meglévő épületek kihasználatlanságának rátája növekedést mutat. Az épületek esetében az elavultsággal is meg kell küzdeni, ami leggyakrabban a nem korszerű fűtésrendszer használatában jelenik meg. Az elavult épületek több energiát igényelnek, amellet, hogy a környezetromboló hatásuk is jelentősebb lehet, mint a korszerűeknek (Bíró-Nagy et al., 2023).

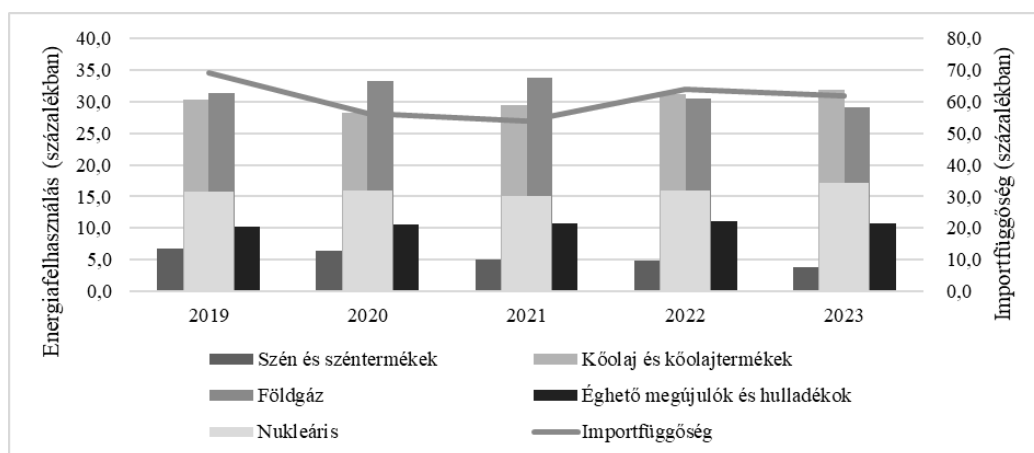
Energiaválság

A Covid-19 világjárványt követően további meghatározó történések befolyásolták az egész gazdaságot világszerte. Már a járvány előtt is fontos szerepet játszott az energiahatékonyság és a megújuló energiaforrások használata, de a járvány ideje alatt ez fokozódott és még nagyobb teret kapott az energiahatékonyság növelése és a pazarlás csökkentése. A járványt követően kitört az orosz-ukrán háború, ami további nehézségeket okozott az energiafelhasználásban, hiszen

Oroszország jelentős szerepet játszik Európa energiaellátásban. Brucker és szerzőtársai (2024) megállapították, hogy 2022-ben csökkenés figyelhető meg az energiafelhasználásban, de ez nem a hatékony energiafelhasználásnak köszönhető. Az országoknak tartalékokat kellett képezniük, ahhoz, hogy a válságot átvészeljék. A jövőben nem a tartalékképzés jelenheti a megoldást, hanem a megújuló energia hangsúlyozása. Továbbá a fűtés és egyéb energiafelhasználás korszerűsítése is eredményes jövőképet mutathat. Egy másik tényező, amit érdemes minden országnak lecsökkenten, az energia-importfüggőség (Brucker et al., 2024).

Magyarország jelentős múltra tekint vissza az orosz fosszilis tüzelőanyag-függőségben, amely az 1960-as években kezdődött a kőolajvezetékek megnyitásával. Az 1990-es években hosszú távú szerződést kötött Oroszországgal (Statista, 2024). Szanyi és szerzőtársai (2023) munkássága szerint Magyarország az orosz-ukrán konfliktus ideje alatt nem tett jelentős lépéseket az energiafelhasználás tekintetében. A magyar külpolitika kivárja az energiaválság következményeit, annak reményében, hogy beavatkozás nélkül visszaáll az energiafelhasználás az eredeti állapotába.

Magyarország primer energiafelhasználását 2019 és 2023 között a 2. ábra mutatja be. Az energiaforrások kategóriákra bontva közel azonos arányban kerültek felhasználásra a vizsgált években. A kőolajból és kőolajtermékekből, illetve a földgázból származó energiák felhasználása a legjellemzőbb a vizsgált években, körülbelül 60%-os arányt tesznek ki az összes felhasználást tekintve. A nukleáris forrásból származó energiafelhasználás 15-17%-os arányt mutat a teljes felhasználáshoz viszonyítva. Az éghető megújuló termékekből származtatható energia átlagosan 10%-ot tesz ki 2019 és 2023 között. A szén és széntermékek felhasználása esetében figyelhető meg a legjelentősebb csökkenés az évek előrehaladtával, hiszen 2019-ben 6,8 %-os felhasználási értéket mutat, míg 2023-ban 3,8%-ot. A további energiafelhasználási kategóriák, amelyek kevés hányadát képezik a teljes felhasználásnak, az egyéb nem éghető megújuló energiaforrások, a szélből és vízből kinyert energiák. A KSH adatai alapján az importfüggőség 2019-ben 69,1 %-ot mutatott Magyarországon. 2020-ban több mint 10 %-os csökkenés figyelhető meg, mivel a 56,2 % importfüggőséget mutatnak az adatok. 2021-ben tovább csökkent 53,7 %-ra, majd egy 10%-os növekedés figyelhető meg 2022-ben. 2023-ban 61,7%-os függőségi viszonyt mutatnak az értékek (Központi Statisztikai Hivatal, 2024). Az adatok alapján elmondható, hogy Magyarországnak az energiaválság kezdete óta csökkent az energia-importfüggősége.



2. ábra: Magyarország primer energiafelhasználása

Forrás: Saját szerkesztés, Központi Statisztikai Hivatal (2024)

Az Európai Tanács 2014-es ülésén kitűzték az energiafelhasználással kapcsolatos célokat, amiket 2030-ig kell az országoknak teljesíteniük. Az üvegházhatással összefüggésbe hozható

káros anyagok kibocsátását az 1990-es évekhez képest minimum 40%-kal tervezik csökkenteni. Az Európai Unió céljai közé tartozik, hogy az országok felhasznált energiáinak 27%-át megújuló energiaforrásokból kell fedezni. A tagállamoknak hozzá kell járulniuk ennek eléréséhez, ugyanakkor semmi nem akadályozza őket abban, hogy egyéni nemzeti célokat is kitűzzenek, az uniós célok mellett. Az Európai Tanács kiemelte, hogy a célok elérésének ideje sem elhanyagolható. A tagállamoknak törekedni kell arra, hogy a lehető legrövidebb időn belül teljesítsék a kitűzött célokat. Továbbá hangsúlyozza az energiafüggetlenség elérését és a villamos energia, földgáz biztonságos ellátását. Az Európai Unió céljai nem csak a környezetvédelmet helyezik fókuszba, hanem az emberi jogokkal és az országok irányításával kapcsolatos célokat is. Ez a három kategória az ESG szabályozás során is megjelenik (Európai Tanács, 2014).

ESG szabályozás

Jelen fejezetben az ESG keretrendszer megjelenésének várható hatásait mutatjuk be az irodapiacra. Hogyan modernizálódik az irodapiac és mire kell gondolni, amikor az irodák evolúciójáról beszélünk? A rendszerváltás előtt kisebb, zárt irodák voltak a jellemzők, ahol 2-3 fős csoportok dolgoztak, de előfordult, hogy egyéni munkavállalók egyedül foglaltak egy irodai termet. A 2000-es évektől megjelentek Magyarországon a modern egyterű irodák, amely az USA-ban volt jellemző. Az egyterű irodák lehetővé tették a közös munkát, gyors egyeztetések lehetőségét. A következő mérföldkő a Covid megjelenésével jelent meg. A mai modern irodák esetében munkavállalóbarát kialakításokról beszélhetünk. Megjelentek az úgynevezett ergonomikus munkaállomások, ahol biztosítva van a nagy ablakokon beszűrődő természetes fény, üvegfalak és a minél zöldebb környezet is. A cégek elsődleges célja egy olyan munkavállalóbarát környezet kialakítása, ahová szívesen járnak dolgozni az alkalmazottak. A mai irodáknak azonban szabványoknak és törvényeknek kell megfelelni, amihez elengedhetetlen egy egységes keretrendszer, ami nem csak a cégeket és munkavállalókat támogatja, hanem jelentős előrelépést jelent a fenntartható jövő szempontjából is (Manutan, 2024).

Az ESG egy keretrendszer, amely 2024 januárjától törvényi kereteken belül használható. Hogyan is épül fel az ESG? Az ESG-rendszer a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának és fenntartható működésének keretrendszerét határozza meg. Az ESG mozaikszó három dimenziót ölel fel: Environmental (környezetvédelmi), Social (társadalmi) és Governance (vállalatirányítási). Az első dimenzió, az Environmental, a vállalat környezetvédelmi teljesítményét méri, ideértve az erőforrás-felhasználást és a vállalat környezetre gyakorolt hatását mind a saját működés, mind az ellátási láncok szintjén. A mozaikszó második betűje az S, azaz Social, ami a társadalmi aspektusokat vizsgálja, fókuszban a munkavállalók érdekeivel, amellyel, hogy figyelembe veszi az egyéb tényezőket, mint például politikai környezetet. Ez a dimenzió mutatja be leginkább, hogy milyen kapcsolat van a vállalatok és a munkavállalók között. A harmadik dimenzió, a Governance, a döntéshozatal folyamataira, a vállalatban belüli jogok és felelősségvállalásra összpontosít. Ide tartozik az igazgatóság, a vezetők, a részvényesek és egyéb érintettek szerepe, továbbá a vállalat céljainak meghatározása, valamint a teljesítmény mérése. Az ESG-rendszer tehát átfogóan vizsgálja a vállalatok működését, miközben fókuszba helyezi a környezetvédelem, a társadalmi kapcsolatok és a vállalatirányítás szempontjait (Reizingerné Ducsa & Hajdu, 2024).

Mit is mutatnak meg ezek az egyes pillérekhez tartozó számok és mennyire ösztönzik a számadatok a vállalatokat a jobb teljesítmény elérése érdekében? Ezek mutatószámok nemcsak a vállalatokat érintik, hanem a munkavállalókat is. Egy számszerűsített adat jól meghatározza egy cég előnyeit, ami munkavállalóként sem hagyható figyelmen kívül. Edmans (2023) kutatásában azt taglalta, hogy a felsoroltakon túl a befektetők és a szabályozó hatóságok és egyéb érdekelt felek is egyre inkább megkövetelik, hogy a vállalatok különböző ESG-mérőszámok alapján számoljanak be teljesítményeikről. Ezzel a vállalatok bizonyítani tudják, hogy nemcsak beszélnek

a kitűzött fenntarthatósági célokról, hanem számszerű eredményről is be tudnak számolni. A pénzügyi kimutatásokhoz hasonlóan ezeknek is összehasonlíthatónak kell lenniük, hogy a részvényesek láthassák, hogyan viszonyulnak a cégek a versenytársaikhoz. Mint minden érdemnek, ennek is két oldala van, hiszen a befektetők is be tudják bizonyítani az ügyfeleiknek, hogy valóban mennyire zöldek, ha portfóliójukban több ESG-hez köthető projekt szerepel, mint a versenytársaikéban. Tehát az ESG mérőszámok hosszútávú becsléseket és célokat támogatnak, amivel egyidőben a rövid távú nyereség kisebb hangsúlyt kap.

Az ESG szabályozását követően az irodák bérbeadásának mennyiségében figyelhető meg nagy változás. Továbbá kevesebb az irodaépületek azon területe, ahol a tényleges munkafolyamatok történnek. A korábbi irodatermek új funkciót kaphatnak, például gyermekmegőrzővé, konditeremmé vagy vendéglátóegységgé is alakulhatnak. További két fontos tényezőt is fel lehet sorolni a fenntartható jövő érdekében megtett irodán belüli lépések esetében. Az egyik a megfelelő mennyiségű természetes fény vagy LED-világítás alkalmazása, illetve a papírmentes munkavégzés. Ha építőipar szempontból vizsgáljuk, akkor elmondható, hogy már az épület tervezésének folyamatában figyelembe kell venni a környezetvédelmi megoldásokat. Ilyen lehetőség lehet a megújuló energiaforrások felhasználása, amit például napelemparkok alkalmazásával lehet kivitelezni. Téli időszakban az energiaválság miatt szükséges megfelelő szigetelés, ellenben nagyfokú energiapazarlás figyelhető meg (Világgazdaság, 2024).

A világiárványt és a szabályozásokat követően manapság beszélhetünk úgynevezett egészséges irodákról, amelyek nem csak a környezetvédelmi előírásoknak felelnek meg, hanem a munkavállalóknak is megfelelő munkakörnyezetet teremtenek. Allen és Macomber (2020) kutatása alapján 9 tényezővel lehet jellemezni egy egészséges irodát. Az egyik tényező a szellőztetés, amivel szoros összefüggésben van a levegő minősége. A levegő megfelelő tisztasága a Covid-19 világiárvány után a prioritások élére került a munkavállalók szempontjából. A szellőztetéshez más tényező is közvetlenül kapcsolódik, ami a termikus tényező. Nem beszélhetünk megfelelő hőmérsékletről, hiszen ez mindenki számára mást jelent. A következő fontos tényező a vízminőség, ami az adott szolgáltatótól függ. Továbbá a csőtörés vagy beázás és egyéb lecsapódással járó problémák is a 9 legfontosabb tényező közé sorolhatóak. Nem csak azoknál a vállalatoknál, amelyek vegyi anyagokkal foglalkoznak, hanem akár egy informatikai cégnél is nagy hangsúlyt kell fektetni a tisztaságra, amivel meg tudjuk előzni a különböző porok és szennyező anyagok letelepedését vagy megelőzhetjük a nem kívánatos kártevők megjelenését. A tisztaság mellett a nyugodt munkakörnyezet is elengedhetetlen a hatékony munkavégzéshez. Ehhez ki kell szűrni az akusztikus zajokat. Egy belvárosi iroda sokkal nagyobb hátrányokkal indul ebből a szempontból. A következő tényező, ami a megfelelő munkakörnyezethez elengedhetetlen a világítás és a megfelelő természetes fény. Utolsó tényező a biztonság és védelem, mint például személyes adatok védelme és a veszélytelen munkakörnyezet biztosítása (Allen & Macomber, 2020).

A munkavállalókra ugyan nem erőltethető a „zöld” vagy fenntartható gondolkodás, de ösztönzési programokat tudnak kialakítani a cégek, amivel nemcsak a szabványoknak felelnek meg, hanem a munkavállalók jóllétét is előre lehet mozdítani. A táplálkozás az egyik alapja az egészséges életmódnak, amit a cégeken belül található kávézókban biztosítani lehet. Emellett hatékony megoldás lehet a sportolási lehetőségek biztosítása, akár helyi konditermekben. Továbbá érdemes támogatni a kevésbé környezetkárosító munkába járást is, biciklitutak és biciklitárolók kialakításával. A környezetvédelmi rendezvények, események és továbbképzések beépítése a vállalati kultúrában hatékony változásokat hozhatnak össz-szervezeti szinten. Így a munkavállalók mindennapjaiba is beépülnek a fenntartható jövőért való tenni akarás (Realista Ingatlan, 2022).

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A kutatás összefoglalásaként elmondható, hogy a három vizsgált hatás: Covid-hatás, energiaválság és ESG szabályozás olyan változásokat idéztek elő, amelyek rávilágítanak az emberek tudatában, hogy drasztikus lépéseket kell tenni a fenntartható jövőért. A home office megjelenésével az bérelhető irodák összterületének (négyzetméterben kifejezve) bruttó keresletében nagymértékű csökkenés figyelhető meg, amellet, hogy az irodák kihasználatlansági rátája nagymértékben növekedett a világjárványt követően. Az irodaházak megépítésében, felújításában és kialakításában is elsődleges szempontként kell figyelembe venni a környezet megóvását. Az ESG szabályozásával néhány éven belül jelentős fenntarthatósági célokat tudnak elérni az irodapiaci szereplők, amelyek pozitív hatással lesznek a fenntartható fejlődésre, de ehhez elengedhetetlen egy egységes keretrendszer az ESG szabályozáson belül.

FELHASZNÁLT IRODALOM

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU irányelve

Allen, J. G., & Macomber, J. D. (2020). *Healthy buildings: How indoor spaces drive performance and productivity*. Harvard University Press.

Bíró-Nagy, A., Hunyadi, R., Juhász, V., & Szászi, Á. (2023). *Zöld kommunikáció Magyarországon: Környezetvédelmi narratívák társadalmi fogadtatása*. Foundation for European Progressive Studies.

Brucker, B., Jóna, L., & Szemerédi, E. (2024). Magyarország energiapiacának átfogó elemzése az Európai Unió változó prioritásainak tükrében, *Tér És Társadalom*, 38(1), 155–182. <https://doi.org/10.17649/TET.38.1.3516>

Dudás, F., & Naffa, H. (2021). Az ESG-mutatók vállalati válságállóságra gyakorolt hatása a koronavírus-járvány alatt. *Gazdaság És Pénzügy*, 8(4), 386–405. https://real.mtak.hu/135433/1/386-405Dudas_Naffa.pdf

E. Huszár, B., & Soóki-Tóth, G. (2023). How pandemic and sustainability concerns transform the office market-a case study of Budapest, Hungary. *Tér-Gazdaság-Embere*, 11(4), 91–109.

Edmans, A. (2023). The end of ESG. *Financial Management*, 52(1), 3–17. <https://doi.org/10.1111/fima.12413>

Európai Tanács (2014). Következtetések – 2014. október 23–24. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-169-2014-INIT/hu/pdf>

Eston (2018–2024). BRF Report 2018–2024. <https://www.eston.hu/hu/elemezsek>

Központi Statisztikai Hivatal (2024). A primer energiafelhasználás szerkezete. https://www.ksh.hu/stadat_files/ene/hu/ene0005.html

László, G. (2021). *Foglalkoztatáspolitikai*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.55413/9789632959764>

Magyar Nemzeti Bank (2021). *Kereskedelmiingatlan-piaci jelentés*. <https://www.mnb.hu/letoltes/kereskedelmiingatlan-piaci-jelente-s-2021-okto-ber-hun.pdf>

Manutan. (2024). A modern iroda jellemzői, kialakítása. <https://www.manutan.hu/blog/a-modern-iroda-jellemzoi-kialakitasa/>

Portfólió (2024). Óriási értékcsökkenést okoz az irodapiacon a hibrid munkavégzés. <https://www.portfolio.hu/ingatlan/20240627/oriasi-ertekcsokkenest-okoz-az-irodapiacon-a-hibrid-munkavegzes-695245>

Realista Ingatlan (2022). Mitől zöld egy iroda? Környezettudatos, egészséges és hatékony munkahelyek nyomában. <https://realistaingatlan.com/iroda/igy-hagyjak-le-fenyvekkal-az-okos-es-zold-otthonok-regieket/>

Reizingerné Ducsa, A., & Hajdu, T. Z. (2024). Pénzügyi teljesítmény és fenntarthatóság: az ESG-minősítés hatása a társaságok számviteli értékelésére. *Magyar Tudomány*, 185(2), 171–183. <https://doi.org/10.1556/2065.185.2024.2.2>

Robertson (2024). Budapesti Irodapiaci Jelentés - 2023 Q4. <https://robertson.hu/news/30-budapesti-irodapiaci-jelentes-2023-q4>

- Szanyi, M., Szunomár, Á, & Török, Á. (2023). *Trendek és töréspontok IV*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634548904>
- Világgazdaság (2024). Az ESG lehet a kiút az agyonpofozott irodapiac számára. <https://www.vg.hu/velemenyt/2024/01/az-esg-lehet-a-kiut-az-agyonpofozott-irodapiac-szamara>
- Voigtländer, M. (2020). *A perfect storm for European office markets? Potential price effects of the Covid-19 pandemic*. (No. 28). IW-Report. <https://www.econstor.eu/handle/10419/220087>
- Zisler, R. (2022). *The Alarming Repricing of Office Buildings: Obsolescence, ESG, and Healthy Buildings*. <https://coretrustcapitalpartners.com/wp-content/uploads/2022/02/The-Alarming-Repricing-of-Office-Buildings-2.7.2022-FINAL.pdf>

REPUBLIKANIZMUS-E A TRUMPIZMUS?**IS TRUMPISM REPUBLICANISM?****Porcsin Zsombor**

Gazdálkodási és Menedzsment BA szakos hallgató

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

zsomborporcsin@gmail.com

ÖSSZEFOGLALÁS

Donald Trump elnöknek választása az elmúlt évtized egyik legmegdöbbentőbb eseménye volt a világpolitika színterén. Elnöksége számos vitát és ellentmondást generált, amelyek jelentős hatással voltak az amerikai politika életre és társadalmi dinamikákra. A Trump-kormány számos gazdaságpolitikai döntést hozott, köztük adóreformokat, illetve kereskedelmi háborúkat olyan országokkal, amelyek nem voltak rokonszenvesek az elnök számára. Stílusa és kommunikációs módszerei szokatlanok voltak az átlagpolgár számára, amik erős reakciókat váltottak ki hazájában és világszerte. A kutatásom célja, hogy mélyebb betekintést nyújtson az elnökség idején kialakult politikai paradigmaváltásba, valamint annak hatásaira az amerikai politikára.

A primer és szekunder adatgyűjtés elvégzését követően az alábbi megállapításokra jutottam: bár a volt republikánus elnök szeret dicsekedni azzal, hogy hány kulcsfontosságú döntést sikerült meghoznia elnöksége alatt, valójában markáns rendeletet nem tudott elfogadtatni, elsősorban azért, mert nem bízott meg párttársaiban. Ezeket az ellentéteket tovább erősítette az elnök alkalmatlansága, a politikai légkör pontos értelmezésének elutasítása, valamint Trump állandó hazugságai. Az üzletember elnöksége alapjaiban változtatta meg a Nyugat és Kelet egymáshoz való viszonyát, ma egy újabb hidegháborús légkör van kialakulóban, aminek következményei még nem láthatóak.

Kulcsszavak: Trump, Amerika, politika, republikanizmus, globalizmus

ABSTRACT

The election of Donald Trump was one of the most shocking events of the last decade on the stage of world politics. His presidency generated controversies that had a huge impact on U.S. political life and social dynamics. Under his leadership, the Trump cabinet made many economic policy decisions, including tax reforms and trade wars with countries that were not in line with the president's taste. His style and communicational methods were unusual for the average citizen, which provoked strong reactions both in the U.S. and around the world. This paper aims to provide a deeper insight into the political paradigm shift that took place during his presidency, as well as its effects on American politics.

After completing the primary and secondary data acquisition, I was able to establish the following: although the Republican likes to brag about how many key decisions he was able to achieve during his presidency, in reality, he was unable to get any significant policy act passed, primarily because he mistrusted his colleagues in his party. These antagonisms were further fueled by the president's incompetence through his reluctance to accurately interpret the political climate and Trump's constant lies. We have to say that without a doubt, the New Yorkian's presidency fundamentally changed the attitude of the West and the East towards each other; nowadays, we are in the midst of another cold war, the consequences of which we cannot foresee now.

Keywords: Trump, America, Politics, Republicanism, Globalism

BEVEZETÉS

Az Amerikai Egyesült Államok egy független szövetségi köztársaság Észak-Amerikában, amely ötven különböző tagállamot és egy szövetségi kerületet foglal magába. A Szovjetunió 1991-es felbomlását követően a világ egyetlen superhatalma (CIA, 2024). A globalizált világban, mint vezető hatalom az Egyesült Államok minden ország életére jelentős hatást gyakorol. Ennek következtében különösen fontos, hogy az ország irányítását olyan kiemelkedő személyiségek végezzék, akik képesek felelősségteljesen reagálni a világban zajló folyamatokra.

Az amerikai polgárok négyévente választások útján fejezik ki véleményüket arról, hogy az ország kormánya megfelelően képviseli-e a közösség érdekeit. Az elnök személyében olyan államférfit választanak, aki globális szerepköréből adódóan meghatározó személyiség lesz. Az elnök intézkedései az elkövetkező négy év során nemcsak az ország belpolitikáját formálják, hanem jelentős befolyással vannak a nemzetközi viszonyokra is, beleértve akár azon egyének sorsának alakulását, akik az amerikai határtól több ezer kilométerre élnek.

A választási kampányokat figyelve az utóbbi időben azt tapasztaljuk, hogy a résztvevő politikusok úgy próbálnak szavazatokat szerezni, hogy az már a jó ízlés határát súrolja. A 2016-os, és 2020-as választási ciklusok ezt a jelenséget még inkább megerősítették. Van egy jelölt, aki az elmúlt két egymást követő kampányban is részt vett, és ő nem más, mint Donald Trump az egykori üzletember, televíziós showman és celeb.

ANYAG ÉS MÓDSZER

Az alkalmazott módszerek közé tartozott szakirodalmak, illetve híradások rendszeres, napi szintű áttekintése, valamint politikai szakértőkkel való személyes beszélgetések. Csehországi Erasmus félévem alatt lehetőségem volt arra is, hogy közvetlen beszélgetést folytassak amerikai hallgatótársaimmal, illetve az online térben amerikai választópolgárokkal az elnök személyét illetően, akár támogatók, akár ellenzők voltak.

EREDMÉNYEK

„Republikanizmus” szó értelmezésének különbözőségei

Kutatásom során kiderült hamar, hogy a republikanizmus (magyarul köztársasági eszme támogatása, köztársasági gondolkodás) szó jelentésének értelmezésében nincs teljes egyetértés a kifejezést használók között. A Cambridge Dictionary (2024) a szó jelentése alatt egy olyan elméletet taglal, amely szerint a nép képviselőit választások útján kell kormányzati szerepkörbe juttatni, ahelyett, hogy a képviselők valamilyen születési előjog alapján kerüljenek hatalomra, mint például egy király vagy királynő esetében. Véleményem szerint a kifejezés jelentése ma szerte ágazóbb.

A legtöbb ember számára a republikanizmus fogalma az amerikai Republikánus Párt legfőbb alapelveivel azonosítható, mint a szabadság és a gazdasági prosperitás megteremtése, az amerikai értékek és tradíciók fenntartása, illetve az „amerikai álom” lehetőségének kiterjesztése minden állampolgár számára (Gould, 2003). Ez a megközelítés a gazdaságpolitikában egy alacsony szintű állami redisztribúciót részesít előnyben, mivel a feltételezés szerint az egyenlőtlenségek csökkentésének legjobb módja a piac önálló működésének fenntartása. E filozófia szerint a gazdasági növekedés és a személyes szabadság akkor érvényesül igazán, ha az állam minimális mértékben avatkozik be a gazdaságba.

Trump megjelenése új jelentéssel gazdagította a kifejezést: a köznyelvben immár olyan ideológiai irányzatokat is magába foglal a szó, mint a protekcionizmus, az amerikai érdekek elsődlegessége a nemzetközivel szemben, az elmúlt évtizedek politikai status-quo-jának felrúgása, valamint az „elhagyatott emberek” megszólítása (Peters & Woolley, 2016).

Trumpizmus alapjai

Donald Trump kampányának központi eleme saját imázsa volt, amelyet televíziós celebkARRIERE alakított ki, és „Trump Midasz-érintés” mítosza erősített meg. Az üzletember egy szokatlan, „csípőből lövő” politikusként mutatkozott be a nyilvánosság előtt, aki nem akar megfelelni a hagyományos politikai szereplőkkel szemben támasztott elvárásoknak. Ezt az arculatot különösen vonzónak találta a republikánus párt szavazóbázisa, amely az elmúlt évtizedek megfontolt, lassan lépkedő neokonzervatív jelöltjeivel szemben nagyra értékelte Trump közvetlenségét és ellenmondát nem tűrő hozzáállását a legfontosabb kérdésekben. A közvélemény kutatások is rendre azt mutatták, hogy a republikánus szavazók túlnyomó része egy „erős vezetőt” akart látni az elnöki székben, aki határozottan lép fel a terrorizmus és az Egyesült Államok ellenségeivel szemben, valamint keményen bünteti a törvénszegőket (Easley, 2016). Trump ezt az igényt felismerte, saját magát a Law&Order azaz a Törvény és Rend jelöltjeként pozícionálta.

Trump politikai álláspontját izolációs, protekcionista és nativistának értékelhetjük. Izolációs politikáját a NAFTA, TPP szerződések megszüntetésével vagy újratárgyalásával, valamint az Egyesült Államok esetleges NATO-ból való kilépés felvetésével hangsúlyozta. Trump szerint az együttműködés szükségtelen, és bírálta azon tagállamokat (köztük Magyarországot is), amelyek nem teljesítették a GDP-jük 2%-ának katonai kiadásokra vonatkozó befizetési kötelezettségüket. Ezt az elnök az Egyesült Államok elleni közvetett támadásnak tekintette, mert a hiányzó összegeket országának kellett pótolnia. (Borger, 2018) Trump többször is kifejezte azt a szándékát, hogy csökkenti vagy teljesen megszünteti a Bush majd az Obama kormányok alatt folytatott Egyesült Államok Közel-Keleten végzett demokráciát terjesztő „államépítési” és csendőri szerepet. Szerinte az afganisztáni, és az iraki háborúk teljes kudarcot vallottak, amelyből Amerika nemcsak gazdaságilag jött ki rosszul („2 trilliárdnyi dollár ment a lefolyóba”), de az ország tekintélye nemzetközileg is csorbul. Ezt tovább fokozták olyan események, mint például a Bush adminisztráció félelemkeltése Irak atomfegyver programjáról, amiről a háború végén kiderült, hogy nem is létezett (Kerr, 2003).

Trump protekcionista politikája abban is megnyilvánult, hogy felvetette a kereskedelmi egyezmények újratárgyalását, majd súlyos adóbüntetéseket helyezett kilátásba azokkal az amerikai cégekkel szemben, amelyek költséghatékonyasági okokra hivatkozva munkahelyeket szerveztek ki az Egyesült Államokból. Ezzel a cégeket a munkahelyeik visszahozatalára kívánta ösztönözni, erre jó példa a Carrier cég indianapolisi gyára. Trump egy hétmillió dolláros adókedvezmény felajánlásával megállította a körülbelül 800 főt foglalkoztató munkahely kiszervezését Mexikóba (Cook, 2020).

A Trumpizmus nativista szemlélete abban mutatkozik meg, hogy Amerika problémaival, és azok megoldásaival foglalkozott, („Tegyük Amerikát Újra Naggyá”) míg a világ más részein élők jóléte elnökségének nem prioritása. Amit ő úgy fogalmazott meg, hogy őt az amerikaiak választották meg, így neki csak az Egyesült Államok polgárainak érdekeit kell szolgálnia.

Trumpizmus hatása a világpolitikára

Bár Donald Trump az általa képviselt populizmusnak a legismertebb alakja nemzetközi szinten, nézetei nem egyedülállóak a politikában az elnök hivatalba lépése előtt, és utána is megjelentek hasonló felfogású képviselők a nemzetközi szinten.

A francia Nemzeti Tömörülés párt egykori vezetője, Marine Le Pen már korábban is hirdetője volt egy Trumpizmushoz hasonló politikának. Noha Le Pen háromszor is megpróbálkozott elnökké választani magát, hiába próbálta pártjának programját egyre jobban a centrumba helyezni (mint pl. az abortusz törvények helyben hagyásával), a francia választók túl radikálisnak ítélték meg egy olyan országban, ahol az elmúlt évtizedekben jelentős bevándorlási hullámok zajlottak le (Ockrent, 2016). Hasonló helyzetben volt a holland Geert Wilders is, akinek pártja a Szabadságpárt 2006-os megalakulásuk óta sosem tudott komoly választási lehetőségként

megjelenni a szavazók számára egészen a 2023-as előrehozott választásokig, amikor az ő pártja adta a legnagyobb frakciót a parlamentben. Ezek után a Szabadságpárt megkerülésével nem tudtak kormányt alakítani a kisebb pártok, muszáj volt a koalíció kötése. Ez ahhoz vezetett, hogy 2024 márciusában bejelenteti, hogy nem ő lesz a következő kabinet miniszterelnöke. A májusban megalakult Dick Schoof által vezetett kormány legfőbb miniszterei a Szabadságpárt politikusaiból kerülnek ki (Sterling, 2024).

A következő jelentős politikai szereplő, Nigel Farage volt, az Egyesült Királyság Függetlenségi Pártjának (UKIP), majd a Brexit Pártnak alapító tagja. Farage az 1990-es évek végétől kezdődően Európai Parlamenti képviselőként következetesen hangoztatta azon nézetét, miszerint az Egyesült Királyságnak gazdasági és társadalmi okokból el kell hagynia az Európai Uniót. A 2016-os Brexit népszavazás során sikerült elérnie célját, melyre David Cameron konzervatív miniszterelnök újráválasztási kampányában tett ígéretet. A kampány időszaka alatt Farage mellett Theresa May és Boris Johnson, későbbi miniszterelnökök szintén a kilépés mellett kampányoltak. Hangsúlyozták az Európai Uniónak fizetett hozzájárulások csökkentésének és a munkahelyek Egyesült Királyságba való visszahozatalának szükségességét. A Brexit mellett szóló érvelésükben a trumpista retorikát követték, ami szerint a kormány elsődleges feladata a brit emberek képviselete, és ezt hatékonyabban lehet megvalósítani az Európai Unióval szembeni kötelezettségek felmondásával. Bár ezzel sikeresen elérték az Egyesült Királyság kilépését az Unióból, politikai karrierjüket a Brexit tönkretette. Hozzájárultak ahhoz, hogy a Keir Starmer vezette Munkáspárt a 2024 júliusában tartott választásokon jelentős győzelmet aratott a történelme során legrosszabb eredményt felmutató Konzervatív Párttal szemben (Lawler, 2022).

A Trumpizmus Európán kívüli példái közé tartozik Jair Bolsonaro volt brazil elnök, Recep Tayyip Erdoğan török elnök, Narendra Modi indiai miniszterelnök, Rodrigo Duterte, majd Bongbong Marcos Fülöp-szigeteki elnökök, valamint Yoon Suk-yeol dél-koreai elnök. Ezekben az országokban gyakran még Trump elképzeléseinél is erősebb és autokratikusabb populizmus ment végbe az elmúlt fél évtizedben. A halálbüntetések számának növekedése, a politikai ellenzék bebörtönzése, a sajtószabadság korlátozása és a félretájékoztatás terjedése jelentősen fokozódott. Az autokratizmus ilyen mértékű megjelenése a hidegháború óta nem volt tapasztalható ezekben az országokban. Egyes elemzők aggodalommal figyelik, hogy Trump és ezen országok vezetői között kölcsönös tanulási folyamat jött létre, amely során tesztelik, hogy milyen, a demokráciát felülíró intézkedéseket lehet megtenni saját országuk jogi keretei között (Cockburn, 2020).

Média nélkül nincs Trump, Trump nélkül nincs média

A média szerepe Trump megválasztása és elnöksége alatt heves vitákat váltottak ki mind a közvetítések hitelessége, mind tartalma, illetve rejtett preferenciák körüli kérdések miatt. Több kutatás is bizonyította, hogy a megválasztott elnök több mint 2 milliárd dollárnyi ingyen reklámat kapott a 2016-os és 2020-as választások idején, a média tudósításai során (Stewart, 2016). A médiaszereplések túlnyomó része negatív szerepben tüntette fel Trumpot, gyakran kritizálták őt a kommentátorok, riporterek és újságírók, Trump mesteri érzékkel felismerte, mikor túloz a média, és sikeresen hátrította a kritikák nagy részét (Rothschild & Watts, 2017). A 2016-os elnökválasztási kampányban egy 2005-ös hangfelvétel kiszivárgása során, Trump a nőkkel kapcsolatos szokásairól beszélt. A felvétel híressé vált mondata esetében a média az elnökjelölt durva nyelvezetét kritizálta, ahogy és amilyen szavakat használva a nőkről beszél, miközben az említett állítás második része, sokkal súlyosabb, mert abban arra utal, hogy nem érdekli megkapja-e a másik fél beleegyezését (Timm, 2016). Ez a kijelentés már a #metoo mozgalom előtti időszakban is komoly etikai aggályokat vetett fel az üzletemberrel kapcsolatban (Nelson, 2016).

Trump ezen kívül nagyon jól tudott nemes egyszerűséggel hazudni. Megteremtette az „álhír” fogalmát, amelyet a nemzetközi politikai nyelvezetben ma már széles körben használnak. Gyakorta történtek olyan esetek, hogy folyamatosan ki tudta kerülni a kérdés megválaszolását.

Például egy újságírói közreműködés bizonyította, hogy a businessmágnás vagyona a bejelentett, és sokszor elmondott 10 milliárd dollár helyett valójában még a másfél milliárd dollárt se éri el. Az ő válasza erre az volt „Ti álhíreket gyártotok” és ezt a mondatot skandalta egy sajtótájékoztató során, amíg annak vége lett (CNN, 2017). Trumpra jellemző, hogy politikai ellenfeleit pejoratív „jelzőkkel” illette meg. Ezek a kifejezések egyszerű, félig igaz és könnyen megjegyezhető fegyverként szolgáltak neki és követői számára. Ma már a „Hazug Ted”, „Csekély Energiájú Jeb!”, „Álmos Joe”, és természetesen „Görbe Hillary” jelzők bevonultak az amerikai köztudatba. Az általa alkalmazott stratégiák azt mutatják, hogy ügyesen manipulálta a médiát, míg ők a megfelelő válasszal adósok maradtak. Hiába próbáltak az elnököt hazugságaira rávilágítani, ő a konfliktusokból szinte mindig győztesen került ki (Fox News, 2016).

Elnökségének első napjaitól a belső szivárogtatások folyamatosan jelen voltak. A média esti hírműsorai érzékeny információkat közöltek, amelyek az elnök mindennapi tevékenységeit részletezték. E híradások szerint Trump napja már hajnali fél négykor megkezdődik, ébredés után félmeztelenül járkal a Fehér Ház folyosóin, miközben McDonald's-os sajtburgereket fogyaszt. Idejének jelentős részét a Fox News hírcsatorna adásaival tölti, gyakran egyedül kiabál a televízióval, ha egy hírolvasó olyan kijelentést tesz, amelyik nem nyeri el az elnök tetszését (Chait, 2020). Egy másik forrás szerint Trump a tanácsadóitól komolyan érdeklődött afelől, hogy miért nem használják az Egyesült Államok rendelkezésére álló atombombákat a mexikói drokartellek által működtetett laboratóriumok lebombázására.

Trumpizmus megítélése

Trump elnökségének támogatottsága jelentős mértékben nem változott kormányzása alatt. Ha valaki az első napon megszerette, garantáltan kitarott ciklusa végéig. Ez fordítva is igaz, ha valaki nem szerette az elnököt már ciklusa kezdetén, nagy valószínűséggel a befejeztével se kedvelte meg a volt üzletembert. Az újabb kutatások igazolják, hogy Trump a legnépszerűtlenebb elnök a felmérések történetében (Chappell, 2024).

Az elmúlt száz év elnökeinek tevékenységeivel vizsgálva tapasztaljuk, hogy Obamától kezdve, Bushon át, még Kennedynek is voltak olyan hónapjai a ciklusaik során, amely eredményeként népszerűségük jelentős ingadozásokat mutattak. Ezzel szemben Trump támogatottsága szinte mindig 40-45 % körül, ellentámogatottsága pedig 50%-55% között mozgott, nem figyelhető meg az előbbi elnökökhöz hasonló hullámváz. Ebből két következtetést tudunk levonni. Egyrészt, ha Trump radikális, az ország működését alapjaiban meghatározó törvényeket vezetett volna be elnöki ciklusa alatt, akkor ezeknek a választók által valamilyen visszajelzésben kellett volna megnyilvánulniuk a felmérésekben. Mivel elődjeivel összevetve ilyen nem tapasztalunk, így másrészt arra kell következtetnünk, hogy Trump nem fogadott el ehhez hasonló intézkedéseket (Chiwaya & Si, 2021).

Ez a megállapítás nem teljesen helytálló. A Trump kabinet által elfogadott 2020-as CARES törvény egy gazdasági mentőcsomag volt, amely 2,2 billió dolláros támogatást szolgáltatott a COVID-19 járvány hatásainak enyhítésére. A törvény keretében egyéni kifizetésekre is sor került, amelynek részeként a jogosult amerikaiak kétezer-kétszáz dollárt kaptak kézhez. Ez az intézkedés számos amerikai családot megóvott attól, hogy a munkanélküliségük következtében kényszerűen adósságot halmozzanak fel. Hasonlóan a kabinet elfogadta 2017-ben a beutazási tilalomra vonatkozó törvényt, amely megtiltotta hét muszlim többségű ország állampolgárainak a belépést az Egyesült Államok területére. Ez az intézkedés sokakat megosztott. Mi lehet a magyarázat annak, hogy ezek a megosztó intézkedések nem jelennek meg az elnök támogatottságában?

A jelenség részben magyarázható azzal, hogy Trump elnöksége alatt az Egyesült Államok történetében a polgárháború óta nem fordult elő, hogy a két erős párt támogatói ennyire eltérő álláspontot képviseltek volna. Rendkívüli polarizáció alakult ki. Korábban a politikai hierarchia republikánus elnökök és a demokrata szenátorok, képviselők együttműködéséről szóltak. 1968-

1992-ig szinte kivétel nélkül az elnökök republikánusok voltak demokrata többségű szenátus, illetve kongresszus mellett. A szavazók érdek és képviselő nem pedig tömb mentén szavaztak. Ez a jelenség az egész társadalomban létezett, a mélységesen republikánus, vagy demokrata választók tiszteletben tartották egymás véleményét. Ez az a tisztelet, amely a mai amerikai társadalomból teljes egészében hiányzik.

A Trump korszak politikai diskurzusra a szélsőség jellemző, ahol az egyik oldal hívei meg vannak győződve arról, hogy a másik párt vezetői pedofil, sátánista körök tagjai, míg az ellenkező oldal támogatói ellenfeleiket egyszerűen ostobának tartják és azt hiszik ők azon fáradoznak, hogy az 1940-es évek náci Németországot újrateremtsék. E szélsőséges nézetek kialakulásának, és megerősödését magyarázza, hogy az Egyesült Államok globális hatása csökkent, a gazdasági növekedése stagnál, valamint az „amerikai álom” mítosza is szerte foszlóban van.

Egy nézetem szerint nagyon fontos, de ritkán emlegetett tényezőre szeretnék a következőkben rámutatni. A Trumpizmus sikeres kiépülésének egyik legfontosabb eleme nem más, mint az Egyesült Államokat uraló politikai cinizmus. Joseph N. Capella, és Kathleen Hall Jamieson 1996-os kutatásaik során ezt a jelenséget a következőképpen határozzák meg: „társadalmi csoportokon átívelő, valamilyen fajta csalódottság, kilátástalanság, kiábrándultság és bizalmatlanság a gazdasági vagy kormányzati szervezetekkel szemben” (Capella & Jamieson, 1996). Cikkükben előrevetítették, hogy amennyiben az Egyesült Államok vezetői, és a választók nem törekednek arra, hogy megváltoztassák hozzáállásukat a politikai eseményekhez, akkor ez a cinizmus korrozívvá válhat, amely katasztrofális következménnyel járhat az ország jövőjére nézve. Ha az emberek minden nap úgy élnek és végzik amunkájukat, hogy teljesen reményvesztettek a jövőjükre nézve, abból jó nem származik. Ezt a hozzáállást, ha több mint 300 millió ember képviseli egyszerre, akkor egy súlyos társadalmi krízis alakul, amelyet megállítani és pozitív irányba befolyásolni bármilyen kormány számára szinte megoldhatatlan feladatnak tűnik.

A kutatás megjelenése óta az amerikai elnökök nemcsak, hogy nem tudták megfékezni ezt a társadalmi elégedetlenséget, hanem gyakran tovább is mélyítették azt: Clinton botrányai, Bush háborúi és Obama be nem váltott ígéretei révén. Ezen tényezők mellett a hírmédia szerepe is kiemelendő, amely gyakran banális dolgokra fókuszált ahelyett, hogy valódi hírszolgáltatást nyújtott volna. Mindezek együttesen vezettek Trump politikai felemelkedéséhez, amelyet sokan a jelenlegi politikai környezet természetes következményének tekintenek.

KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Donald Trump elnöksége a polgárháború óta a legizgalmasabb és legsokkolóbb időszakot hozta az amerikai politika történetében. Egyedi stílusa a politikai klíma jelentős változását eredményezte. Megítélése szélsőséges, ahány embert megkérdezzünk, annyiféleképpen értékeli az elnök ciklusát.

Legfontosabb megállapításom, hogy ígéreteinek legnagyobb részét nem váltotta be. Bár kevés törvényt, illetve rendelet sikerült elfogadtatnia, személyisége mégis nagy hatással volt választóira. Tisztelői a legjobb elnökként tartják számon, szembe menve az elemzői konszenzussal. Trump volt az első olyan elnök, aki a kamerák előtt is teljesen önmagát adta. Nyíltan mondott hazugságokat, féligazságokat, ezeket hiába leplezték le az újságírók, az általuk elkövetett szakmai hibák miatt az átlag szavazó inkább az elnöknek adott bizalmat. Tisztában voltak ugyan, hogy elnökük nem mond igazat, de ő még így egy sokkal kedvelhetőbb személy volt, mint azon munkatársai a médianak, akik csak megjátsszák a nép szolgálatát, és vélt titkos alkuk miatt akarják az elnököt lejártni.

Elmondható, hogy a sokat hangoztatott amerikai demokrácia képzete csorbult a Trump elnöksége alatt, de nem mondhatjuk azt, hogy erre ne lett volna meg az igény a választókban. A kétpártrendszer sajátossága, hogy a szavazók kevés valós lehetőség közül tudnak választani.

Márpedig, ha ezen jelöltek megítélése rossz, akkor előfordulhat, hogy a választók olyan valakit juttatnak az elnöki székbe, aki az egész rendszert szétveri.

A dolgozatom címének választott „Republikanizmus-e a Trumpizmus?” kérdésre a válasz a következő: a klasszikus értelemben vett republikánus alapértékeket nem képviseli Donald Trump. Magatartása, viselkedésmódja és strukturális elképzelése nem összeegyeztethető a Republikánus Párt fő tanaival. A választók tömege által igényelt pártideológia változást viszont véghez vitte, valószínű mini pártforradalom zajlott le az ő irányításával. Ennek következtében Trump és emberei teljes egészében át tudták venni az irányítást a párt felett. Ez a folyamat több okból valósulhatott meg: Obama elnöksége csalódást keltett a kékgalléros szavazók körében, akik Trump miatt átpártoltak a Republikánus Párthoz, a republikánusok egy erős vezető hiányában szenvedtek, amelyet az elnök meg tudott személyesíteni, valamint a média felületek tökéletes használatával egyszerűen és érthetően tudta kommunikálni programját a választók felé. Az elnök hatalma a párton belül ideiglenesen csökkent a 2020-as választás után, de ma megint ő az egyetlen, aki legfontosabb kérdésekben végső döntést adhat. Emiatt Donald Trumpot nem írhatjuk le a 2024-es választás során, mint ahogyan azt már sok politikai elemző megette az elmúlt években.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Borger J. (2018). Trump trashed Nato at G7, calling it 'as bad as Nafta', officials confirm <https://www.theguardian.com/us-news/2018/jun/28/trump-nato-latest-news-as-bad-as-nafta-g7-summit>
- Cambridge Dictionary (2024). Republicanism <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/republicanism>
- Capella J. N. & Jamieson K. H. (1996). News Frames, Political Cynicism, and Media Cynicism, The Annals of the American Academy of Political and Social Science Vol. 546, 71-84. <http://www.jstor.org/stable/1048171>
- Chait J. (2020). Trump Binge-Watched Fox News All Night, Woke Up to Watch More Fox <https://nymag.com/intelligencer/2020/09/trump-fox-news-watch-television-binge-woodward-book.html>
- Chappell B. (2024). In historians' Presidents Day survey, Biden vs. Trump is not a close call <https://www.npr.org/2024/02/19/1232447088/historians-presidents-survey-trump-last-biden-14th>
- Chiwaya N. & Si W. (2021). Donald Trump's presidency was a roller coaster. His approval ratings were not. <https://www.nbcnews.com/news/us-news/donald-trump-s-presidency-was-roller-coaster-his-approval-ratings-n1255360>
- CIA (2024). The World Factbook: The United States <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/us.html>
- CNN (2017). Donald Trump shuts down CNN reporter: "You're fake news" <https://www.youtube.com/watch?v=Vqpsz-qGxMU>
- Cockburn P. (2020). Trump, Erdogan, Modi, Orban, Bolsonaro – populist nationalists have met their match in the coronavirus <https://www.independent.co.uk/voices/coronavirus-trump-erdogan-modi-orban-bolsonaro-a9471336.html>
- Cook T. (2020). Trump campaigned on saving jobs at Indianapolis' Carrier plant. This is what it's like now <https://eu.indystar.com/story/news/politics/2020/10/30/trump-campaigned-saving-jobs-carrier-what-its-like-there-now/6010437002/>
- Easley C. (2016). Voters Want a Strong Leader More Than Anything Else, Exit Poll Shows <https://morningconsult.com/2016/11/08/voters-want-strong-leader-anything-else-exit-poll-shows/>
- Fox News (2016). Coverage of Trump controversies raises questions about media <https://www.youtube.com/watch?v=zUPF9YsIoUk>
- Gould L.L. (2003). The Republicans: A History of the Grand Old Party <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199936625.003.0001>
- Kerr P. (2003). Bush's Claims About Iraq's Nuclear Program <https://www.armscontrol.org/act/2003-09/bushs-claims-about-iraqs-nuclear-program>

- Lawler D. (2022). U.K. prime ministers have been falling fast since Brexit <https://www.axios.com/2022/10/20/uk-prime-ministers-since-brexit-truss-johnson-may>
- Levin B. (2022). Report: Trump Wanted His Military Leaders to Pretend He Was Adolf Hitler <https://www.vanityfair.com/news/2022/08/donald-trump-military-generals-adolf-hitler>
- Nelson L. (2016). “Grab’em by the pu**y”: how Trump talked about women in private is horrifying <http://www.vox.com/2016/10/7/13205842/trump-secret-recording-women>
- Ockrent C. (2016). Trumpism, the French way <https://www.almendron.com/tribuna/trumpism-the-french-way/>
- Peters G. & Woolley J.T. (2016). 2016 Republican Party Platform Online <https://www.presidency.ucsb.edu/node/318311>
- Rothschild D.M & Watts D.J (2017). Don’t blame the election on fake news. Blame it on the media. <https://www.cjr.org/analysis/fake-news-media-election-trump.php>
- Sterling T. (2024). Dutch politician Wilders says he is ready to forego job of prime minister <https://www.reuters.com/world/europe/dutch-politician-wilders-ready-forego-pm-job-says-broadcaster-2024-03-13/>
- Stewart E. (2016). Donald Trump Rode \$5 Billion in Free Media to the White House <https://www.thestreet.com/politics/donald-trump-rode-5-billion-in-free-media-to-the-white-house-13896916>
- Timm J. C. (2016). Trump on Hot Mic: 'When You're a Star ... You Can Do Anything' to Women <https://www.nbcnews.com/politics/2016-election/trump-hot-mic-when-you-re-star-you-can-do-n662116>