

Hámori Balázs* – Kapás Judit**

Merre tovább a vállalatelméletben?

Egy lehetséges fejlődési út

Napjainkban a hagyományos értelemben vett vállalat drámai átalakulása folyik. Ez olyan új vállalatelmélet kidolgozását követeli meg, hangsúlyozzák a tanulmány szerzői, amelybe az elszaporodó hibrid formák is „beleférnek”. Az ilyen vállalatelméletnek átfogóbbnak, bizonyos értelemben általánosabbnak kell lennie, mint amilyenek a létező vállalatelméletek. Az általánosítás több ponton is az aktorok magatartásának alaposabb elemzését igényli. Egyrészt a magatartási feltevések precízebb kidolgozására van szükség, másrészt az egyre változatosabb hibrid formák új és változó magatartási elemek térhódításához vezetnek, amelyeket azonosítani és elemezni kell. A szerzők tanulmányukban arra a következtetésre jutnak, hogy a vállalat általánosabb perspektívában a piac és a vállalat összekapcsolt vizsgálatát és magyarázatát követeli meg.

Bevezetés

Napjaink „tudásgazdaságában” a szervezetek radikális átalakulásának vagyunk tanúi. Az egyre jobban elburjánzó szervezeti innovációknak (virtuális vállalat, hálózat, klaszterszervezet, molekuláris egységek) van egy közös jellemzője: a gazdasági tevékenység kis autonóm egységek belső (vállalaton belüli), vagy külső (vállalatok közötti) hálózatává fejlődik. Ezekben a belső és külső hibridekben¹ a vállalatok mindinkább olyan koordinációs mechanizmusokat alkalmaznak, melyeket korábban a piac sajátjainak tartottunk. Az új szervezeti formáknak köszönhetően a vállalat hagyományos értelemben vett határai elmosódnak, és irrelevánssá válik a tranzakciók piaci és vállalaton belüli megkülönböztetése. Zavarban vagyunk olyan kérdések megválaszolásakor, hogy hol kezdődik a piac, és hol végződik a vállalat, vagy fordítva. Talán a hagyományos értelemben vett vállalat nem is létezik már.

Az említett folyamatok mély hatással vannak a vállalat egész tevékenységére. Mindaz, ami a vállalaton belül és kívül zajlik, jelentős mértékben átalakult. E kétségbevonhatatlanul irreverzibilis folyamatok megmagyarázása mellett nem mehet el a vállalatelmélet, melynek a valós világ mára megváltozott „vállalatát” kell megmagyaráznia. Ebben az átalakult „vállalatban” a magatartási viszonyok sokkal összetettebbek, mint a hagyományos Coase-i értelemben vett vállalatban. Világos, hogy az egyszerű önérdékkövetés – mint az a többé-kevésbé egyetlen magatartási elem, melyet a hagyományos elméletek beépítettek – nem elég a szervezeti innovációkon átesett vállalat megértéséhez.

A vállalatelmélet napjainkban az egyik leggyorsabban fejlődő területe a közgazdaságtannak. Miért kell e viszonylag fiatal elméletnek megközelítési módot váltania? Mennyire igyekszik követni a valós világ megváltozott vállalatát az elmélet? Sikerült-e megtalálnia az elméletnek azt a perspektívát, amely ebben a vállalkozásban segíti? Milyennek kell lennie ennek az új megközelítési módnak? Ezekre a kérdésekre keressük a választ. Célunk annak a

* egyetemi tanár, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kara, Közgazdaságtan Tanszék, valamint Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Összehasonlító Gazdaságtan Tanszék. e-mail: bhamori@comp.bke.hu

** egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Közgazdaságtan Tanszék. e-mail: jkapas@delfin.klte.hu

¹ Zenger (2002) külső hibridek alatt azokat a formákat érti, melyekben a hierarchia hatolt be a piacra, belső hibrideken pedig azokat a formákat, melyekben a piac hatolt be a vállalatba.

keretnek a felvázolása, melyben a vállalatelmélet továbbfejlesztését kívánatosnak tartjuk. Jelen írásunkban problémákat vetünk fel, és kutatási irányokat jelölünk ki, melyek meghatározzák további munkánk körvonalait.

A modern vállalatelmélet két nagy ága

A modern vállalatelméletek a 70-es évektől bontakoztak ki. Egyrészt Coase (1937)² nyomdokain épültek fel az ún. szerződéses vállalatelméletek, másrészt a 80-as évektől egy új irányzat alakult ki, az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet³. A két vállalatelméleti ág egyike sem homogén, s különösen igaz ez az evolúciós-kompetencia alapú elméletre. Ám míg a szerződéses elméletek explicit formában léteznek, meglehetősen kiforrott nézetek jellemzik őket, és hatalmas irodalmuk van, addig a fiatalabb evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet sokkal kevésbé kidolgozott, jórészt implicit formában létezik, és tulajdonképpen csak napjainkban formálódik igazi vállalatelméletté.

A modern vállalatelmélet két irányzata eltérő gyökerekből indult. A szerződéses vállalatelméletek Coase 1937-es nagy cikkében megfogalmazott gondolatok nyomán – bár meglehetősen nagy időeltéréssel követve Coase cikkét – formálódtak/formálódnak, és erőteljesen kötődnek a neoklasszikus (ortodox) közgazdaságtanhoz.⁴ Legfontosabb tételük, hogy a vállalat optimális megoldás a különböző szerződéses szituációkban. A szerződéses elméletek azonos nyelvezetet és elemzési keretet használnak, számos fontos kiindulópontjuk azonos, és az alapmodellek kidolgozása után napjainkban erős konvergenciát mutatnak. Mind megtartották a standard neoklasszikus elmélet hatékonysági elemzési keretét, viszont a modell irreális feltételezéseit realisabbakkal cserélték fel. A realisabb kiindulópontot a valós világban jellemző információs tökéletlenség és aszimmetria feltételezése jelenti. Ezek az elemek kétségtelenül jelentős új nézeteket hoztak, de anélkül, hogy a közgazdasági ortodoxia két meghatározó elemét, a hatékonyságot és a racionalitást fel kellett volna áldozni.

A vállalatelmélet evolucionista ága⁵ elveti a szerződéses elméletek hatékonysági, egyensúlyi elemzési keretét, és a dinamikus aspektusok, valamint az „igazi” bizonytalanság (knighti bizonytalanság) szerepét hangsúlyozza. Ezzel a vállalatot egy dinamikusan változó, egyensúlytalan környezetben képzei el, és olyan szervezetnek tekinti, amely kompetenciákkal (rutinokkal) rendelkezik. Az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet középpontba állítja az innováció, a tanulás és a tartós versenyelőny problémáját, és a vállalatot saját történelmének fényében tekinti át (path-dependency). Ezzel az elmélet tulajdonképpen arra a jelentős változásra reflektál, amely a valóságos világban a tanuló és tanító vállalatok létrejöttében csú-

² A modern vállalatelmélet alapjait Ronald Coase rakta le. Coase 1937-es klasszikussá vált cikke a "The Nature of the Firm" szerződéses alapon közelítette meg a vállalatot, s ezzel a szerződéses vállalatelméletek általános referenciájává vált. Coase nagy érdeme, hogy megállapította, az élmélet alapján a vállalat létének nincs oka. A neoklasszikus élmélet szerint a tranzakciók lebonyolításának ideális mechanizmusa a piaci koordináció. Ha ez így van, akkor miért léteznek vállalatok – tette fel a kérdést Coase. Az általa megfogalmazott teória szerint, ha nem lennének tranzakciós költségek, akkor csak a piac koordinálna, a szervezetek (vállalatok) létének oka így a tranzakciós költségekben keresendő.

³ E vállalatelmélet kialakulása a 80-as évek közepétől származható, de gyökerei (Knight 1921, Penrose 1959) jóval korábbra nyúlnak vissza.

⁴ A szerződéses vállalatelméletek fogalma hatalmas szakirodalmat fog át, amelynek csoportosítása nem egyszerű és nem egyértelmű. Az elméletek négy nagyobb, (viszonylag) homogén csoportja különíthető el: (1) a vállalat mint szerződések nexusa elmélet (Alchian és Demsetz 1972, Cheung 1983, Jensen és Meckling 1976), (2) formális ügynök-megbízó elmélet (Holmström 1979), (3) tranzakciós költségek elmélete (Williamson 1985, 1996), (4) új tulajdonosi jogok elmélete (Hart 1995).

⁵ Ez az ág több gyökérből eredeztethető: (1) evolúciós közgazdaságtan (Nelson és Winter 1982), (2) kompetencia-elmélet (Pelikan 1989), (3) a stratégiai menedzsment erőforrás-alapú elmélete (Barney 1991, Peteraf 1993, Wernerfelt 1984), (4) modern osztrák közgazdasági iskola (Hayek 1937, 1945, Mises 1949, Kirzner 1973).

csosodik ki – az információs forradalom következményeként. A racionális akciókat a kompetencia alapú vállalatelmélet szabálykövető akciókra cseréli, amely emberi korlátokat és konfliktusokat foglal magában. A szabályok egy evolúciós folyamatban alakulnak ki. Az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet dinamikus elmélet, melyben a vállalatok fejlődését endogén tényezők is befolyásolják. Ez az elmélet beépíti a szervezeti képességek, a tudás és a rutinok szerepét, gyakran hayeki stílusban.

A modern vállalatelméletek két ága alapvetően egymás riválisa abban az értelemben, hogy azonos kérdésekre keresi a választ. Újabban azonban sok szerző hangsúlyozza, hogy a két vállalatelméleti ág integrált fejlődésére lenne szükség (Foss 1994b, Langlois és Robertson 1995, Loasby 1999)⁶, sőt történtek is jelentős lépések az integráció irányába. Az ez irányú kísérletek az alábbi területekre vonatkoznak: (1) újabb elméleti kiegészítés a vállalat határainak és az autoritásnak a pontosabb definiálása terén (Alghion és Tirole 1997), (2) a változás és a nem teljes szerződések kölcsönös kapcsolatának bemutatása (Foss és Foss 1998), (3) a piac és a vállalat komplementaritása (Fourie 1993), (4) a vállalati kompetencia fogalmának kitágítása (Pitelis 1998), (5) a szerződéses elméletek magyarázó apparátusának kiterjesztése új területekre (Kreps 1990), (6) dinamikus képességek elmélete (Teece et al. 1997), (7) a dinamikus tranzakciós költségek elmélete (Langlois és Robertson 1995).

Ezek a nézetek mégsem jelentettek áttörést a két vállalatelméleti ág megközelítési módjában, csak egy-egy konkrét vonatkozásban tudták a kapcsolatot megteremteni közöttük. A komplementaritás hangsúlyozása a két irányzat között felbukkan ugyan néhány szerzőnél, de nem képvisel akkora erőt, amely a két vállalatelméleti irányzat elkülönülését feloldaná, így a vállalatelméletek két ágának elkülönítése továbbra is megalapozott.

Kihívások

A domináns vállalatelméletet a szerződéses vállalatelméletek képviselik. Bár az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelméleti ág több ponton is kritizálja ezeket az elméleteket, azt mégis el kell fogadni, hogy ezek bizonyos szempontból a vállalat jó koncepcióját adják. Azok a problémák, melyeket a szerződéses elméletek a 70-es évektől beépítettek a gondolatmenetükbe – (1) bizonytalanság, (2) információs aszimmetria, (3) korlátozott racionalitás, (4) opportunizmus, (5) eszközspecifikusság –, jelentősen kiegészítették a neoklasszikus megközelítést, és fontos elméleti alapokat képviselnek. Az említett vállalatelméletek napjainkra már rég kidolgozták az alapmodelleket, és a finomítás fázisában vannak. Úgy tűnik azonban, hogy a vállalatelmélet radikális továbbfejlődése kereteiken belül nem valósulhat meg, hiszen a finomítások ellenére is ez az elméleti ág nem képes kitörni a neoklasszikus megközelítés (egyensúly, maximalizálás) struktúrájából, s így magán hordozza annak korlátait is.

Az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet más aspektusból közelíti meg a vállalatot, ezzel valójában rivális elmélete a szerződéses elméleteknek. Az előzőekben már szó volt arról, hogy ez a vállalatelméleti ág meglehetősen heterogén, és nézetei sok szempontból még kidolgozatlanok. Következésképpen a vállalatelmélet koncepcionális továbbfejlődése ebben a keretben hasonlóképpen korlátozott, mint a szerződéses elméletek esetében.

Milyen legyen a vállalatelmélet továbbfejlődésének útja? A kérdés megválaszolásához legelőször is tisztázni kell, hogy mely kritérium alapján mondhatjuk azt egy elmületről, hogy jobb,

⁶ Bár ezzel ellentétes vélemények is vannak. Nem kisebb kutató, mint Ronald Coase jelentette ki egy – St. Louis-i telekonferencián, amelyen a szerzők egyike is részt vett – hogy az idő még nem érett meg az elméletek integrálására, és egyelőre mindenki kutasson csak a saját feje szerint.

⁷ Egy elmélet általánosabb, mint egy másik, ha bebizonyítható róla, hogy a másikat is magában foglalja, az annak speciális esete.

mint egy másik. Egy tudományos elmélet értékelésében és kritikájában sokféle kritérium alkalmazható, így az adekvát predikciós képesség, az egyszerűség, az általánosság, a heurisztikus érték, a matematikai elegancia, a plauzibilitás (Caldwell 1983:824). Véleményünk szerint a vállalatelmélet esetében ez a kritérium az általánosság⁷. Jobb elméletnek tekinthető az a vállalatelmélet, amelyik általánosabb, mert a valóságot nagyobb relevanciával írja le.

A valós világ vállalatának jobb megértéséhez tehát, a fentiek okán, a vállalatelmélet fejlődésének új irányt kell vennie, ez pedig az általánosítás. Az általánosabb elméletnek, amely a valóság nagyobb szeletét fogja át, ennél fogva olyan elemekre is kiterjed, amelyek egy kevésbé általános elmélet nézőszögéből kivételnek vagy anomáliának számítottak, reálisabb alapfeltevéseken kell nyugodnia. Ebből egyenesen következik az a kutatási irány, amely – a vállalatelmélet általánosításának jegyében – nézetünk szerint a vállalatelmélet továbbfejlesztésének egyik sarokpontját képviseli.

Reálisabb magatartási alapfeltevések

Nincs egyetértés a közgazdászok között abban a kérdésben, hogy egy elmélet feltevéseinek finomítása során mennyire kell azoknak közelíteniük a valós világhoz. Egyesek szerint fontos a feltevések realizmusa, mások szerint a feltevéseket egyáltalán nem kell összevetni a valósággal, azok akár ellentétesek is lehetnek a tapasztalatokkal.⁸ Tekintettel arra, hogy a hipotézisek átfogó jellege sine qua non-ja a vállalatelmélet általánosításának, a magatartási feltevések finomítása, azaz a szűkkeblű redukció helyett többféle lehetséges magatartás kezelése fontos feladat. Sőt, az elméleti továbbfejlesztés egyik lehetséges útját éppen az jelenti, hogy az alapfeltevéseket reálisabbakkal egészítjük/cseréljük ki. Sok esetben azonban maguknak a feltevéseknek a meghatározása is kutatásokat igényel. Így van ez a vállalatelmélet esetében is: az aktorok magatartása kiindulópont az elmélet számára, de ezeket a magatartási jegyeket fel kell tární, azaz vizsgálni kell az egyének magatartását.

Nézetünk szerint a vállalatelméletek hiányosságainak jó része éppen a nem megfelelő feltevérendszerből eredeztethető. A szerződéses vállalatelméletek szigorú magatartási feltevésekkel (opportunizmus, előrelátás) élnek. A kritikus hangok egy része éppen e megszorító feltevéseken keresztül támadja ezeket az elméleteket. Az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet elveti az opportunizmus feltevését, de nem építi elméletét egységes magatartási kritériumra. Néhány szerző elegendőnek tartja a korlátozott racionalitás feltevését, mások a szabálykövető magatartást is hangsúlyozzák.

A feltevések terén az egyik legfőbb probléma az, hogy a korlátozott racionalitásnak – amelyet a legtöbb szerző kiindulópontnak tekint – több interpretációja is létezik. Ezek sokszor egymásnak ellentmondanak. Nincs egyetértés azokban a kérdésekben, hogy (1) milyen is pontosan a korlátozott racionalitás természete, (2) hogyan lehet azt modellezni, (3) mi az implikációja a vállalatok magatartására. Úgy tűnik tehát, hogy a korlátozott racionalitás önmagában nem elégséges magatartási feltevés a vállalatelmélet számára, sőt az sem biztos, hogy ez a helyes alapfeltevés.

Az aktorok magatartásának sokkal "finomabb" elemzésére van tehát szükség ahhoz, hogy a vállalatelmélet számára reális magatartási alapfeltevést megtalálhassuk. Megfelelő kiindulópontnak ígérkezik Mises (1949) emberi cselekedet (human action) elmélete, amely tulajdonképpen kísérlet a racionalitás általános keretének meghatározására. Mises szerint az egyéni

⁸ Friedman (1953) talán a legismertebb véleményt fogalmazza meg ezzel kapcsolatban. Azt állítja, hogy a feltevések hamissága nem számít, ha a következtetések igazak (1953:19). Ez vezetí odáig, hogy a hamis feltevések használatát ne vesse el. Ennek kapcsán vezetí be híres „as if” elméletét.

döntések nem pusztán mechanikus kalkulációk, bár ő is úgy gondolta, hogy az ember képes a célokat hatékonyan követni, ha a cél-eszköz keret adva van, de ezen túlmenően maguknak a céloknak és eszközöknek a meghatározására is képes. Az emberi cselekedet tehát magában foglalja a maximalizáló magatartást, de magában foglal egy olyan elemet is, amely hiányzik a tisztán maximalizáló magatartásból, ez a vállalkozói elem. E két tevékenység Misesnél tulajdonképpen egyetlen, integrált emberi tevékenység. Minden egyén integrált módon cselekszik, és magatartása mindkét komponens szerint (maximalizálás és vállalkozás) elemezhető. Az emberi magatartásban megnyilvánuló vállalkozói elem teszi kreatívvá, aktívvá és humánussá az emberi cselekedetet.

Az aktorok magatartását tehát nem kizárólag kalkulációs jellegű megfontolások alakítják, mint ahogy azt a modern vállalatelméletek képviselői gondolják. A kalkulatív magatartás akkor kerül előtérbe, amikor a kreatív cselekvés, az innováció már eredményre vezetett, termékben vagy folyamatban testesül meg, és csupán az a feladat, hogy a már ismert terméket minél hatékonyabb módon állítsák elő, illetve az ismert folyamatot finomítsák, költségkhatékonyabbá tegyék. Úgy is mondhatjuk, hogy a klasszikus elmélet a „kivitelezésre”, a hogyanra vonatkozik, azt próbálja meg racionalizálni, nem felel azonban teljes körűen a „mit” kérdésre, minthogy a felfedezésre, a kreatív aktusra nem terjeszthető ki. Valljuk be, ez erős korlátozottság akkor, amikor ma a vállalati világ az innovációk, a tudás körül forog, és maga az újítási folyamat sem kivételes aktus, hanem a mindennapi termelés beépített eleme. Az egyének az emberi természetből eredően kreatívak, használják képzelőerejüket, tévednek. Plauzibilis magatartási feltevésnek tehát csakis az olyan feltevést tekintjük, amely a kalkulációs jellegű elemeken kívül az ösztönök, a kreativitás, a képzelőerő megnyilvánulásának is teret enged.

A magatartási alapok kutatásának középpontjában tehát az a kérdés áll, hogy mit jelent a vállalatelmélet számára, ha a fent említett emberi dimenziókat elismerjük, ahelyett hogy elvonatkoztatnánk tőlük. A standard neoklasszikus vállalatelmélet (az ún. tankönyvi mikroökonómia vállalatkoncepciója) a vállalatot „fekete doboznak” tekinti, amelynek egyetlen célja a profitmaximalizálás, adott technológiai, piaci és kormányzati (jogi) korlátok között. Az elmélet alapján a vállalat a simoni értelemben vett szubsztantív racionalitást valósítja meg, homályban maradnak viszont a szubsztantív racionalitás érvényesüléséhez vezető folyamatok, illetve eljárások.

Maga a szubsztancionálisan ésszerű döntés is többféleképpen alakulhat ki: (1) imitáció révén, (2) valamely felsőbbbségnek engedelmeskedve, (3) találgatások és tévedések által, (4) logikus megfontolások eredményeként. A standard vállalatelmélet azonban nem foglalkozik részletesen magával a döntési folyamattal, csak a végeredmény, azaz az elérhető maximális profit érdekli. Ez az elmélet egyáltalán nem törekszik arra, hogy megvilágítsa, milyen emberi viselkedés (milyen fokozatokon, lépcsőkön keresztül) vezet ehhez az ésszerű (optimális) végeredményhez.

Ha azonban túllépünk a standard neoklasszikus horizonton, és akár csak a coase-i-williamsoni elméleti hagyományt tekintjük, akkor a vállalaton belül már megjelennek olyan magatartásformák (például az opportunizmus), amelyek a pusztá létükkel demonstrálják: a vállalat valós viselkedését nem lehet egyetlen céllal jellemezni. A vállalatokat egyidejűleg többféle cél is vezérelheti, és ezzel szoros összefüggésben sokkal több korláttal is kell számolniuk, semmint csak a piaci, technológiai és kormányzati-jogi korlátokkal.

A vállalati célok között csupán az egyik, habár domináns cél a tulajdonosok oldalán megfogalmazódó profitmaximalizálás. A vállalat mindennapi működését azonban nagyban

⁹ A már meglévő termékek, illetve termelési eljárások közötti választásra természetesen a klasszikus megközelítés is választ ad.

meghatározzák a társadalmi környezetből adódó normák és értékek, továbbá a cégnél dolgozó emberek vágyai és késztetései is (a szakmai büszkeségtől, illetve hiúságtól kezdve az irigységen keresztül egészen a csoportba illeszkedés, elfogadtatás vágyáig). Ezek a vállalatban belül munkáló késztetések és célok gyakran ellentmondanak a profitmaximalizálásnak. A többes célok figyelembevétele annál is fontosabb, mert a „tudásgazdaságban” egyre inkább meghatározó lehet a cég teljesítménye, illetve gazdasági eredményessége szempontjából az egyes egyének motivációja. Ha azonban megengedjük azt a feltevést, hogy a vállalatban belül zajló akciókat, illetve a vállalat külső tranzakcióit többes célok, a célok egész „palettája” vezérli, akkor ebből logikusan adódik a kooperatív magatartás szükségessége a különböző (ellentétes vagy lényegesen eltérő) célokat maguk elé tűző aktorok között a vállalatban belül is. A vállalatban belül is alkuk zajlanak a különböző célokat követő aktorok között, éppúgy, mint a piacon.

A további kutatásoknak a kooperatív magatartás tartalmára, formáira is kell irányulniuk. A hibrid struktúrákban, a ma jellemző szervezeti formákban, vagyis a hálózatokban a kooperatív magatartás új megközelítést nyer. A kooperatív magatartás szükségessége ugyanis akkor merül fel, ha egyszerre áll fenn konfliktus és kölcsönös függőség az aktorok között (*Schelling 1960*). (Tipikusan ez a helyzet a hálózatokon belül, például a napcég és a beszállítók kapcsolatában.) A célok közötti konfliktus hiányában nincs szükség kooperatív magatartásra, s a probléma egyszerű koordinációs problémára redukálódik. Ha pedig nincs kölcsönös függőség az aktorok között, akkor a probléma elosztási problémává alakul át. Ha ellenben, mint a (diverzifikált) vállalatban, illetve hálózatban, szövetségben belül, ellentétes célok fogalmazódnak meg, s ugyanakkor a fennáll az erős kölcsönös függőség, akkor a kooperatív magatartás döntő jelentőségű lesz. Megítélésünk szerint a kooperatív magatartást össze kell kapcsolni a reciprocitással. A kooperáció nem magyarázható szimplán a profitmaximalizálással, a hálózatban belül mindig jelen vannak a reciprocitás elemei is.

Először is nagyon fontos a világos különbségtétel a reciprocitás és a mutualitás között. A mutualizmus, amely a közönséges piaci tranzakciókat jellemzi, azt jelenti, hogy az egyik szereplő csak akkor cselekszik a másik javára, ha ez utóbbi egyidejűleg felkínálja az ellentételezést. A reciprok altruizmusnál azonban a *jóttét és ellentételezése közötti kapcsolat laza és közvetett*. (Vö. *Stephens 1996:538*) A reciprocitás egyáltalán nem valami ősi forma, a modern gazdaságban minden mutualitáson nyugvó klasszikus piaci ügyletnek megvan a reciprocitásra alapozott megfelelője. (Hajóstársaságok kölcsönös segítségnyújtása a bajba került tankhajóknak versus professzionális mentőhajók, üzletemberek hatékony tapasztalatcsereje versus profi tanácsadók, stb.) A reciprocitás mellett az altruizmus különösen fontos szerepet játszik a vállalati hálózatok (hibrid formák) szervezésében és fennmaradásában, stabilitásában egyaránt.

Korábban már szó volt arról, hogy az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet egyre inkább hangsúlyozza a tanulás szerepét a vállalat megértésében. A tanulás beépítése a vállalatelméletbe azonban problematikus, alapvetően azért, mert a tanulás koncepciója sem egyértelmű a szakirodalomban. Nézetünk szerint ez a feladat könnyebben megoldható, ha a tanulás magatartási-kognitív elemeit megértjük. Általánosan elfogadott az a nézet, miszerint a tanulás a környezet jobb megértését, az információk jobb feldolgozását jelenti. De hogyan valósítható ez meg? A kérdés megválaszolásához valószínűleg képbe kell hozni az imitációt is, hisz a tanulás javarészt azt jelenti, hogy ellessük mások módszereit, át vesszük tudását, elsajátítjuk készségeit. A tanulás esetében (különösen a hallgatólagos tudás elsajátításakor) egyértelmű igazán, hogy az egyén nem minden esetben hajtja végre a racionális optimalizálás egymást követő lépéseit, ehelyett egyszerűen ellesi, hogy miként oldják meg az adott feladatot mások.

Az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet reflektál erre a problémára, amikor a kompetenciákra építi a vállalat elméleti megközelítését. Ezzel egyidejűleg azonban a döntések optimalizálásának korlátai közé be kell venni – amint arra *Denzau és North (1994)* felhívja a figyelmet – az emberi felfogóképesség határaiból adódó korlátokat.

Mind a társadalmi normáknak, mind az emberi érzelmeknek kitüntetett szerepük van akkor, ha a vállalat határai elmosódnak, úgy, mint a hibrid formákban. A korábban említett kölcsönös függés és kooperációs készség mellett a kontraktorokkal és más partnerekkel való kapcsolatépítésben olyan emberi dimenziók válnak a gazdasági ügyletek lényeges tényezőivé, mint például a bizalom. A partnerek tudása unikális, és motivációik is nagyban különböznek. A hálózatok központjában álló cégek alapvető dilemmája például az, hogy miként hasznosíthatnák úgy a partnerek egyedi képességeit, hogy közben a beszállítók alárendeljék egyéni céljaikat és érdekeiket a központi célok megvalósításának. *Narus és Anderson (1996)* szerint a bizalmon nyugvó kooperatív magatartás mindkét partnernél nagyobb eredményre vezet, mintha egyedül, csak a saját érdekeikre koncentrálva cselekszenek. A bizalom alapvető jelentősége a bizonytalanság csökkentésében van, de az a kérdés, hogy milyen egyéb funkciói és konzekvenciái vannak a hibrid formákban, még feltárára vár. Összegezve: a modern gazdaság legfontosabb folyamatai és eseményei – a tanulás, az újítások, a hálózatok kialakulása és működése – nem magyarázható meg teljes körűen a profitmaximalizáló magatartás feltételezésével. E jelenségek természetesen már harminc vagy ötven évvel ezelőtt is kibújtak a neoklasszikus keretből, de, többé-kevésbé jogosan, még el lehetett tőlük vonatkoztatni. Az elmélet magyarázó erejét nem csökkentették lényegesen, hisz akkoriban a vállalatban folyó tevékenységek között a reprodukció, és nem az innováció vagy a tanulás volt a meghatározó. A huszonegyedik század fordulóján azonban már nem ez a helyzet. Nem lehetünk maradéktalanul elégedettek egy elmélettel, ha a tanulás vagy az innováció kívül reked az elmélet horizontján.

Az érzelmek bekapcsolása a vállalkozók döntéseinek magyarázatába

A vállalkozói elem bekapcsolásával egyúttal olyan emberi motivációk és attitűdök is szükségszerűen bekapcsolódnak a közgazdasági elemzésbe, amelyek nem írhatók le pusztán az önérték racionális érvényesítéseként. A vállalkozóra is vonatkoztathatók *Elster (1997:67)* sorai: “Érzelmekből áll az élet. A harag, a szégyen, a rettegés, az öröm ... roppant erejű lelkiállapot. ... Remény és meglepetés, csalódás és megbánás, sóvárgás és vágyódás, irigység és rosszindulat, büszkeség és elégedettség színezi mindennapi életünket.” Hogyan is érthetnénk meg a vállalkozó tevékenységét anélkül, hogy a verseny résztvevőjeként szemlélnénk! A vállalkozó olyan társadalmi játékba kapcsolódik be, amelyben a résztvevők a magasabb helyezéért, a relatív előnyökért hajtják magukat, félretéve eredendő emberi vágyukat a biztonság után, felfüggesztve pihenési igényüket, és felemésztve saját erőiket (*Choi 1993*). Az elért relatív előnyök azután szükségképpen kiváltják a vesztesek irigységét, és gátat emelnek az innovációk, a vállalkozói szellem érvényesítése elé (*Nozick 1974, Choi 1993, Brenner 1994*). Az irigység és az indignálódás költségként könnyen modellezhető az “Ultimátum játék” kontextusában, amelyet szerzők egész sora ír le (*Schmittberger et al. 1982, Roth 1995*).

Az érzelmek és racionalitáson túli motivációk bevonása a mikrodöntések és a vállalati történések analizésébe több jelentős munkában is felbukkan (*Sen 1979, Kahneman et al. 1982, Akerlof 1986*). Kiemelten fontos azonban itt megemlíteni *George Katona* klasszikus művét (*Psychological Economics, 1975*), továbbá *Frank* munkásságát, különös tekintettel a “Passions within Reason” (1988) című, valamint a “Microeconomics and Behavior” (1992) című műveire. Ez utóbbiban Frank igyekszik “átvezetni” az érzelmeket és más önérték-érvényesítésen túli magatartásformákat a mikroökonómiai alapmodelleken.

Figyelemreméltó kölcsönhatás kezd kialakulni a közgazdaságtan és a társadalom többi ága között: A társadalomtudományi diszciplínák, amelyek eddig kizárólag a közgazdaságtan racionális döntési modelljei készsége vevőiként, passzív importőreiként szerepelnek – főként a stratégiai játékok révén – most ösztönzést adhatnak tudományágunk fejlődésének. Miközben ugyanis az ökonomia “imperialista tudományként” a társadalmi élet legkülönbözőbb ágaiba exportálja a racionalitás szemléletét, láthatóan maga is radikálisan átalakul. Az elsősorban játékelméleti eszköztárat alkalmazó modern közgazdasági megközelítésben a gazdasági szereplők kooperációra lépnek másokkal és konfliktusokba keverednek, emberi játszmáikban stratégiákat alkalmaznak, visszavonulnak és fenyegetőznek, csálnak és kiegyeznek. A vállalatelmélet szempontjából elsősorban azok a hozzájárulások értékesek, amelyek a konfliktusokkal, illetve a kooperációval foglalkoznak (Becker 1976, Irving és Mann 1979, Hirshleifer 1987).

A kooperatív magatartás felbukkanását mind gazdasági, mind szociológiai érvekkel megpróbálták magyarázni. A közgazdászok többsége szerint az ember azért kooperatív, mert az önérdeke ezt diktálja. Ez a megközelítés uralja a tranzakciós költségek elméletét (Williamson 1985), a játékelméletet (Axelrod 1984, Luce és Raiffa 1957, Schelling 1960) és a csoportteljesítmény (team production) elméletét (Alchian és Demsetz 1972). Ebből a szempontból másodlagos, hogy az önérdeket nyíltan képviselik a kooperációban (standard neoklasszikus felfogás), vagy büntudattal (Williamson). Johnson és Oatley (1992) szerint a tökéletes racionalitás ideája feltételezi, hogy nincsenek meglepetések, félreértések és megoldhatatlan konfliktusok. Ebből következően azonban képtelen eligazítani bennünket olyan szituációkban, amelyet éppen a fenti “nem létező” jelenségekkel lehet leírni. Valójában az emóciók segítenek az embereknek magatartásuk koordinálásában, a vészhelyzetekre való reakciókban, a célok rangsorolásában, a megfelelő akciók előkészítésében, és abban, hogy előre haladjanak akkor is, ha kognitív kapacitásaik korlátozottak.

Az érzelmek jelentősége a gazdasági ügyletek során Elster (1997) szerint éppen kiszámíthatatlanságukban van. Az ígéretek és fenyegetések például, amelyek többé-kevésbé minden üzleti tranzakcióban szerepet kapnak, semmilyen jelentőséggel nem bírnának, ha a partnerek tisztán racionálisan cselekednének, azaz érdekeik alapján előre meg lehetne mondani, hogy mit fognak tenni. A fenyegetés csak akkor lehet hiteles, ha a partnerek számolnak azzal, hogy azt – tekintet nélkül az ezzel élő aktor érdekeire – be fogják váltani, akár önpusztító módon is. (A játékelmélet ezt a szituációt a “Chicken”, vagy másképpen a “Gyáva nyúl” játékkal modellezi. Ugyanez a helyzet az ígérettel: ha pontosan tudom, hogy partnerem mit fog tenni, akkor ígéreteivel semmilyen hatást sem vált ki belőlem.)

A gazdasági tranzakciókban oly kitüntetett kooperatív magatartás magyarázata nemcsak az érzelmek bevonását követeli meg a döntési folyamat elemzésébe. A kooperatív akciók megértése nem lehetséges a reciprocitás bevezetése és közgazdasági vizsgálata nélkül. A reciprocitás visszavezet bennünket Polányihoz (1976), illetve hidat képez a vállalati hálózatok működésének értelmezéséhez, ami a vállalatelmélet továbbfejlődésének nélkülözhetetlen eleme. A hálózati magatartás vállalatelméleti konzekvenciáit Johanson és Mattson alapcikk (1987) foglalja össze.

A hálózati magatartás megértésében nemcsak a kooperáció, a bizalom, az önfeláldozás bevezetésének lehet szerepe, de a hálózaton belüli együttműködés olyan természetes folyamatainak is, mint az imitáció és a magatartásminták átvétele. Mindezen jelenségek, illetve viselkedésformák meghatározó jelentőségűek a döntési algoritmusok kialakulásában és javításában.

A szubsztantív racionalitás, de még a korlátozott racionalitás talaján álló vállalatelméletek sem számolnak a tanulóssal, az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet viszont nagy jelentőséget tulajdonít neki. Mind a hálózati, mind pedig a szervezeti tanulás két vetületét

szokás kiemelni: egyrészt a cégben már meglévő tudás, a korábban felhalmozott ismeretek átadását, terjesztését, másrészt a radikálisan új ismeretek létrehozását és megosztását a vállalatban belül. A kétféle tanulást *Argyris és Schon (1996)* egyhurkú, illetve kéthurkú (vagy duplahurkú) tanulásként azonosította. Fontos megkülönböztetni a tanulást az alkalmazkodástól (*Fiol – Lyles 1985*), ez utóbbi esetében már meglévő tudáskészletünk aktivizálásával reagálunk a környezeti változásokra.

A tanulás felértékelődése a vállalati tevékenységek között egyúttal a vállalati hierarchia és a hatalmi viszonyok lazulását is magával hozza. Az a szervezet ugyanis, amelyben a hatalmi struktúra túlságosan merev, aligha nyújthat kedvező keretet a tanulás, az újítások számára (*Kanter 1996, Nickols 1988*). A vállalatelmélet újabb fejlődésében a parancsokról (hierarchia) és az agresszív önérvényesítésről (piac) a kooperációra és a tanulásra helyeződik a hangsúly.

A vállalat és a piac összekapcsolása a két intézmény magyarázatában

A vállalatelmélet fejlődésének új mederbe terelése terén a szakirodalomban kibontakozni látszik egy vonal, amely az osztrák iskola nézeteinek a vállalatelméletbe történő beemelésében látja a szerződéses elméletek keretéből való kitörés lehetőségét (*Sautet 2000, Ioannides 1999, Dulbecco és Garrouste 1999*).

Az utóbbi években több szerző is felhívta a figyelmet arra, hogy a modern osztrák közgazdaságtan számos nézete alkalmazható a vállalatelméletben (pl. *Foss 1994a*). Ebben a körben általánosan elfogadottá vált *Hayeknek (1945)* a tudásproblémára vonatkozó nézete, amely a gazdaság előtt álló probléma természetét a tudásmegosztottság problémájaként határozza meg. Ezek a szerzők deklaráltan egy „osztrák” vállalatelmélet kidolgozását tűzték ki célként maguk elé.

Ez az új vállalatelméleti törekvés jól illeszkedik az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmülethez, viszont teljesen más platformon áll, mint a szerződéses elméletek. A rivalizáló vállalatelméletek mind a vállalat partikuláris magyarázatát adják, így részproblémák elemzésére kiválóan alkalmasak, de a vállalat komplex megértését nem teszik lehetővé. A vállalatelméletek és az osztrák iskola bizonyos nézeteinek integrálása viszont sokat ígérő útnak mutatkozik a vállalatelmélet továbbfejlesztésében. Mire alapozva állítjuk ezt?

Mind a vállalatelméletek, mind az osztrák iskola piaci folyamatok elmélete (*Hayek 1973*)¹⁰, ha csak felületesen is, de szól a saját vizsgálatába nem vont másik kategóriáról is¹¹: A vállalatelmélet nem tudja a vállalatot megmagyarázni a piac elméleti bekapcsolása nélkül, de a piaci folyamatok elmélete sem tudja a piacot megérteni a vállalat bekapcsolása nélkül. Ez azt jelenti, hogy egyik elmélet eredeti kérdésfeltevése (mi a vállalat; mi a piac és hogyan működik) sem helyes, de mindkét elméletben felmerül a „mi a viszony a piac és a vállalat között” kérdés is. A gazdaság e két alapintézménye megértésének tehát nem a két intézmény egymástól szétválasztott elemzésén kell alapulnia – ez a kutatási irány semmiképpen sem vezet az adott intézmény megértéséhez –, hanem a két intézmény viszonyának megértése vezet el az intézmények egyedi megértéséhez is.

A fentiek szellemében az elméleti problémák egyik fő okát abban látjuk, hogy nem megfelelő módon közelítettünk sem a piachoz, sem a vállalathoz. Szakítani kell azzal az alapállással, hogy egyszerre csak az egyik intézményt kívánjuk megmagyarázni, függetlenül a másiktól. Az egyik magyarázata szükségszerűen vonatkozni fog a másikra is. Ebben az értelemben a vállalatelmélet részben a piac elmélete is, és megfordítva. Tisztázni kell – legalábbis elviekben – a piac és a vállalat viszonyát. El kell ismerni, hogy a vállalat és a piac elválaszthatatlanul együtt élnek, létezésük korrelációban áll egymás-

¹⁰ Hayek a spontán rend (piac) természetére vonatkozó nézeteit csak úgy tudja kifejezni, ha megkülönbözteti azt a szervezettől (vállalat).

¹¹ Lásd erről részletesen: *Kapás (2002)*.

sal, és hogy a vállalat és a piac is javak (Losaby 1999:112), és nem természetes adottságok. Nyilvánvaló, hogy e két „jószág” között hasonlóságok, de generikus különbségek is léteznek. Ezeket kell feltárni.

A fentiek alapján azt mondhatjuk, hogy sem a piac, sem a vállalat nem referencia¹², a vállalat is bizonyos mértékig piacszerű, ahogy a piac is vállalatszerű. A piac és a vállalat tehát részben helyettesítik, részben kiegészítik egymást. A helyettesítésre hasonló természetük ad alapot, a kiegészítéshez pedig a természetükben megjelenő különbségek vezetnek.

A további vállalatelméleti kutatásoknak kiindulópontként kell tekinteniük a hayeki tudásproblémára. Ezen a bázison a piac és a vállalat viszonyának részleteit szükséges feltárni. További vizsgálatokat igényel az a kérdés, hogy mely esetekben rendelkezik a piac, és mely esetekben a vállalat komparatív előnnyel a szétszórt tudás koordinálásában. E kutatási irány valószínűleg igényli bizonyos részkérdések mélyebb elemzését is, úgymint a vállalat tudása, szervezeti struktúrája, döntési mechanizmusa, és ezek összekapcsolását a „vállalat vagy piac” kérdés megválaszolásával. A vállalat komplex megértése céljából alapvető fontosságúnak tekintjük a piac és a vállalat generikus különbségeinek meghatározását.

Szintén további kutatások szükségesek a koordinációs eszközök, valamint a piac és a vállalat közötti viszony megértése érdekében. Kiindulópontunk az a nézet, miszerint nem maga a piac és a vállalat a koordináció eszköze, hanem azok a koordinációs eszközök használatának eredményei (Ménard 1994). A koordinációs eszközök és az azok kombinált használatának eredményeként kialakuló szervezeti formák tisztázása különösen fontos, a napjainkban elszaporodó hibrid struktúrák elméleti magyarázata miatt. A vállalatelméletnek kiemelten kell foglalkoznia a hibridek kérdésével, ugyanis ezek megértése új megvilágításba helyezi a vállalat mint olyan fogalmát is, eltávolodva immár a hagyományos vállalatkonceptiótól.

Fokozott figyelem a hibrid formákra

Az új szervezeti formák új módon kombinálják a piacra és a vállalatra jellemző allokációs mechanizmusokat. A hibrid formák skálája is robbanásszerűen kiszélesedett, szerepük egyre fontosabbá válik a „tudásgazdaságban”. Kutatásuk napjainkban fejlődő területté vált az angolszász régiókban.

A kutatások szinte kivétel nélkül empirikus vizsgálódások. Az elméleti megközelítések még gyerekcipőben járnak, és sokkal inkább kötődnek a gyakorlati tapasztalatokhoz, mint magához a vállalatelmülethez. Nincs egyetértés ezeknek a hibrideknek a természetét illetően, bár abban a kérdésben, hogy a „tudásgazdaságban” a hagyományos termelési tevékenység koordinálásától eltérő koordinációra van szükség, konszenzus látszik kialakulni.

A vázolt folyamatok több ponton is a vállalatelmélet újragondolására készítetnek. Olyan elméletre van szükség, amelybe ezek a hibrid struktúrák is „belefértnek”. Kutatásainkat a piacszerű vállalat és a vállalatszerű piac koncepciójának továbbfejlesztésével a hibridek elméleti megértésének irányába is szeretnénk kiterjeszteni. További kutatások szükségesek a koordinációs mechanizmusok kombinálhatóságának tanulmányozására, és ezek alapján a diszkrét irányítási formák meghatározására. Úgy tűnik ugyanis, hogy a korábban stabilnak hitt irányítási módok (piac és hierarchia) kezdenek irrelevánssá válni (Hennart 1993), és hogy a diszkrét irányítási struktúrák nagyobb számban léteznek, mint azt korábban gondoltuk. Finomabban kell elemezni azt a kérdést, hogy a koordinációs mechanizmusok milyen határokon belül kombinálhatók. Fel kell tárnunk, hogy miért létezik több hatékony irányítási

¹² A williamsoni elméletet a „kezdetekben volt a piac” nézet jellemzi (Williamson 1975:20), és a vállalat csak valamilyen piaci tökéletlenség okán emelkedik ki. Ebben a perspektívában a piacot természetes adottságnak tekintik.

¹³ A williamsoni elmélet a piacot és a vállalatot tekinti diszkrét irányítási struktúráknak, a hibrid forma e kettő tulajdonságait ötvözi.

struktúra a szétszórt tudás koordinálására, és mitől függ, hogy a piac, a vállalat, vagy valamely hibrid forma koordinál, ez ugyanis nem lehet esetleges.

Az elméletalkotást nagyban segítheti egy ahhoz kapcsolódó empirikus kutatás, melynek eredményei visszahatnak magára az elméletre is. Úgy véljük, hogy körvonalazhatóak azok a kérdések, melyekre egy ilyen felmérésnek irányulnia kell. Maguk a kérdések az elméletalkotás fázisában felmerülő dilemmákból adódnak. Így vizsgálni szükséges azt a kérdést, hogy (1) milyen ismérvek alapján különíthetők el a rendkívül változatos formákban működő vállalati hibridek fajtái; (2) milyen kapcsolat áll fent a vállalatok által követett célok és a vállalat „piacszerűségének” mértéke között; (3) mely magatartási formák jellemzik a vállalatokat, és milyen kapcsolatban vannak ezek a „hibriditás” mértékével; (4) milyen koordinációs eszközöket használnak a vállalatok, és ezek milyen kapcsolatban vannak a „hibriditás” mértékével; (5) léteznek-e olyan magatartási elemek, amelyek csak a tiszta vállalatra, csak a tiszta piacra, vagy csak a hibrid formákra jellemzőek.

Összefoglalás

A fentiekben a vállalatelmélet új mederben történő fejlődésének szükségességét fejtettük ki. Alapvető oknak a hagyományos értelemben vett vállalat drámai átalakulását tekintettük. A hibrid formák rendkívüli változatossága és elszaporodása olyan vállalatelmélet kidolgozását követeli meg, amelybe ezek a struktúrák is „beleférnek”. Az ilyen vállalatelméletnek általánosabbnak kell lennie, mint amilyenek a létező vállalatelméletek. Az általánosítás több ponton is az aktorok magatartásának alaposabb elemzését igényli. Egyrészt a magatartási feltevések precízebb kidolgozására van szükség, másrészt a változatos hibrid formák változatos magatartási elemek térhódításához vezetnek, melyeket azonosítani és elemezni kell.

Bemutattuk, hogy a vállalat megértése általánosabb perspektívában a piac és a vállalat összekapcsolt vizsgálatát és magyarázatát követeli meg. Tiszta piac és tiszta vállalat gyakorlatilag nem létezik, ezek csak teoretikus szélsőségek. Vagyis a piac is bizonyos mértékig vállalatyszerű, ahogy a vállalat is piacszerű. A feladat a közöttük lévő hasonlóságok és különbségek feltárása. Ezekben természetesen a magatartási elemek is szerepet játszanak. A felvetett kérdések és problémák „kutatás közben” merültek fel. A munka jelenlegi szakaszában a fő irányok kijelölése volt a célunk.

Hivatkozások

- Aghion, P. – Tirole, J. (1995): *Some Implications of Growth for Organizational Form and Ownership Structure*. *European Economic Review* 39:440-455.
- Akerlof, G. A. (1986): *An Economic Theorist's Book of Tales*. Cambridge. Cambridge University Press.
- Alchian, A. A. – Demsetz, H. (1972): *Production, Information Cost, and Economic Organization*. *American Economic Review* 62:777-795.
- Argyris, C. – Schon, D. A. (1996): *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*. Reading, MA. Addison-Wesley.
- Axelrod, R. (1984): *The Evolution of Cooperation*. New York. Basic Books.
- Barney, J. B. (1991): *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management* 17:99-120.
- Becker, G. S. (1976): *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago. University of Chicago Press.

- Brenner, R. (1994): *Labyrinths of Prosperity. Economic Follies – Democratic Remedies*. Ann Arbor. The University of Michigan Press.
- Caldwell, B. J. (1983): *The Neoclassical Maximization Hypothesis: Comment*. *American Economic Review* 73. 4:824-827.
- Cheung (1983): *The Contractual Nature of the Firm*. *Journal of Law and Economics* 26:1-22.
- Choi, Y. B. (1993): *Paradigms and Conventions. Uncertainty, Decision Making and Entrepreneurship*. Ann Arbor. The University of Michigan Press.
- Coase, R. (1937): *The Nature of the Firm*. in: Williamson, O. E. – Winter, S. (szerk.): *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*. New York, Oxford. Oxford University Press. 1991.
- Denzau, A. – North, D. (1994): *Shared Mental Models: Ideologies and Institutions*. *Kyklos* 47:3-31.
- Dulbecco, P. – Garrouste, P. (1999): *Towards an Austrian Theory of the Firm*. *Review of Austrian Economics* 12. 1:43-64.
- Elster, J. (1997): *A társadalom fogaskerekei*. Budapest. Osiris Kiadó.
- Fiol, M. C. – Lyles, M. A. (1985): *Organizational Learning*. *Academy of Management Review* 10. 4:803-813.
- Foss, N. J. (1994a): *The Theory of the Firm: The Austrians as Precursors and Critics of Contemporary Theory*. *Review of Austrian Economics* 7. 1:31-64.
- Foss, N. J. (1994b): *Why Transaction Cost Economics Needs Evolutionary Economics*. *Revue d'économie industrielle* 68. 2:7-26.
- Foss, K. – Foss, N. J. (1998): *The Market Process and the Firm: Toward a Dynamic Property Rights Perspective*. DRUID Working Paper No. 98-14. Copenhagen.
- Fourie, F. C. V. N. (1993): *In the Beginning There Were Markets?* In: Piteleis, C. (szerk.): *Transaction Costs, Markets and Hierarchies*. Oxford. Basil Blackwell. pp. 41-65.
- Frank R. H (1988): *Passions within Reason. The Strategic Role of the Emotions*. New York, London. W.W. Norton & Company.
- Frank, R. H. (1992): *Microeconomics and Behavior*. New York, St. Louis, San Francisco, Tokyo, Toronto. McGraw-Hill.
- Friedman, M. (1953): *The Methodology of Positive Economics*. In: *Essays in Positive Economics*. Chicago. University of Chicago Press.
- Hart, O. (1995): *Firms, Contracts, and Financial Structure*. New York, Oxford. Oxford
- Hayek, F. A. (1937): *Economics and Knowledge*. In: *Individualism and Economic Order*. London. Routledge and Kegan Paul. 1976. pp. 33-56.
- Hayek, F. A. (1945): *The Use of Knowledge in Society*. In: *Individualism and Economic Order*. London. Routledge and Kegan Paul. 1976. pp. 71-99.
- Hayek, F. A. (1973): *Law, Legislation and Liberty*. Vol. 1.: *Rules and Order*. Chicago: Chicago University Press.
- Hennart, J. (1993): *Explaining the Swollen Middle: Why Most Transactions Are a Mix of „Market” and “Hierarchy”*. *Organization Science* 4:529-544.
- Hirshleifer, J. (1987): *The Economic Approach to Conflict*. In Radniczky, G. – Bernholz, P. (szerk.): *Economic Imperialismus*. Paragon House Publishers, New York.
- Holmström, B. (1979): *Moral hazard and Observability*. *Bell Journal of Economics* 10:74-91.
- Ioannides, S. (1999): *Towards an Austrian Perspective of the Firm*. *Review of Austrian Economics* 11. 1-2:77-97.
- Irving, L. J. – Mann, L. (1979): *Decision Making*. New York. Free Press.
- Jensen, M. – Meckling, W. (1976): *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. *Journal of Financial Economics* 3:305-360.
- Johanson, R. R. – Mattson, L. G. (1987): *Interorganizational Relations in Industrial Systems: A Network Approach Compared with the Transaction Cost Approach*. *International Studies of*

Management and Organization 17. 9:34-48.

Johnson-Laird, P. N. – Oatley, K. (1992:): *Basic Emotions, Rationality, and Folk Theory.*

Cognition and Emotion 6. 3-4:201-223.

Kahneman, D. – Slovic, P. – Tversky A. szerk. (1982): *Judgement under Uncertainty: Heuristics and Biases.* Cambridge. Cambridge University Press.

Kanter, R. M. (1996): *Beyond the Cowboy and the Corpocrat.* In: Starkey, K. (szerk.): *How Organizations Learn.* International Thomson Business Press. pp. 43-59.

Kapás, J. (2002): *Piacszerű vállalat és vállaltszerű piac.* Közgazdasági Szemle XLIX. 4:320-333.

Katona, G. (1975): *Psychology Economics.* New York. Elsevier.

Kirzner, I. M. (1973): *Competition and Entrepreneurship.* Chicago. University of Chicago Press.

Knight, F. H. (1921): *Risk, Uncertainty, and Profit.* Reprint 1964. New York. Augusts M. Kelley.

Kreps, D. M. (1990): *Corporate Culture and Economic Theory.* In: Alt J. E. – Shepsle, K. (szerk.): *Perspectives on Positive Political Economy.* Cambridge. Cambridge University Press.

Langlois, R. N. – Robertson, P. (1995): *Firms, Markets, and Economic Change: A Dynamic Theory of Business Institutions.* London. Routledge.

Loasby, B. J. (1999): *Knowledge, Institutions and Evolution in Economics.* London and New York. Routledge.

Luce, R. D. – Raiffa, H. (1957): *Games and Decisions.* New York. John Wiley.

Ménard, C. (1994): *Organizations as Coordinating Devices.* *Metroeconomica* 45. 3:224-247.

Mises, L. (1949): *Human Action: A Treatise on Economics.* Third Revised Edition. Chicago: Contemporary Books, Inc. 1963.

Narus, J. A. – Anderson, J. C. (1996): *Rethinking Distribution. Adaptive Channels.* Harvard Business Review 74. July- August.

Nelson, R. – Winter, S. (1982): *An Evolutionary Theory of Economic Change.* Harvard University Press. Cambridge, London.

Nickols, F. (1998): *Empowerment: The Emperor's New Clothes.* Harvard Business Review 76. 6:178-181.

Nozick, R. (1974): *Anarchy, State and Utopia.* New York. Basic Books.

Pelikan, P. (1989): *Evolution, Economic Competence and Corporate Control.* *Journal of Economic Behavior and Organization* 12:279-303.

Penrose, E. (1959): *The Theory of the Growth of the Firm.* Oxford. Oxford University Press. 1995.

Peteraf, M. A. (1993): *The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View.* *Strategic Management Journal* 14:179-191.

Pitelis, C. N. (1998): *Transaction Costs and Historical Evolution of the Capitalist Firm.* *Journal of Economic Issues* 32. 4:999-1017.

Polányi Károly (1976): *Az archaikus társadalom és a gazdasági szemlélet.* Budapest. Gondolat Kiadó.

Roth, A. E. (1995): *Bargaining Experiments.* In: Kagel, J. H. – Roth, A. E. (szerk.): *Handbook of Experimental Economics.* Princeton University Press. pp. 253-348.

Sautet, F. E. (2000): *An Entrepreneurial Theory of the Firm.* London. Routledge.

Schelling, T. C. (1960): *The Strategy of Conflict.* Cambridge. Harvard University Press.

Schmittberger, K. – Guth, W. – Schwarze, B. (1982): *An Experimental Analysis of Ultimatum Bargaining.* *Journal of Economic Behavior and Organization* 3:367-388.

Sen, A. (1979): *Rational Fools: A Critique of the Behavioural Foundations of Economic Theory.* In: Hahn – Frank – Hollis – Martin (szerk.): *Philosophy and Economic Theory.* Oxford. Oxford University Press.

Stephens, C. (1996): *Modelling Reciprocal Altruism.* *British Journal for the Philosophy of Science.* 47. 4: 533–551.

Teece, D. – Pisano, G. – Shuen, A. (1997): *Dynamic Capabilities and Strategic Management.*

Strategic Management Journal 18:509-533.

Wernerfelt, B. (1984): *A Resource-Based View of the Firm*. *Strategic Management Journal* 5:171-180.

Williamson, O. E. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: The Free Press.

Williamson, O. E. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism*. New York. Free Press.

Williamson, O. E. (1996): *The Mechanisms of Governance*. Oxford. Oxford University Press.

Zenger, T. R. (2002): *Crafting Internal Hybrids: Complementarities, Common Change Initiatives, and the Team-Based Organization*. *International Journal of the Economics of Business* 9. 1:79-95.