

A VÁLLALATELMÉLETEK MEGHATÁROZÓ CSOPORTJA - A MAGATARTÁSI ELMÉLETEK

Lukács Edit

egyetemi adjunktus

Miskolci Egyetem, Gazdálkodástani Intézet

vgtedith@gold.uni-miskolc.hu

Több tudományterület képviselőit foglalkoztatta, az a kérdés miért és hogyan alakulnak ki a gazdaság egyik jelentős csoportját alkotó vállalatok. Hogyan és miért, milyen irányban fejlődnek. A gazdasági actorok ezen csoportja rendkívül sokszínű. Olyan fogalmakkal találjuk magunkat szemközt nap, mint nap, mint multinacionális vállalat és globális vállalat, melyek világgazdasági szerepe és súlya egyre nagyobb. Mindezek mellett számos kutatás és elemzés készül arról, hogy a kis- és közepes méretű vállalatok milyen gazdasági szerepet töltenek be az egyes nemzetgazdaságokban, milyen fejlődési pályát írnak le. E tanulmány célja bemutatni a vállalatelméletek egyik fő csoportja, a magatartási elméletek által megfogalmazott magyarázatokat.

A vállalatelméletek sokféle szempontból közelítik, azt a kérdést hogyan alakul ki egy vállalat, milyenek lesznek a piaci kapcsolatai, és miért úgy cselekszik a piacon, ahogyan azt teszi? Nem egyszerűek a kérdések sem és a kérdésekre adott válaszok sem. Számos vállalatelmélet létezik, sokszor az egyes elméletek között csak árnyalatnyi különbség mutatkozik. A könnyebb tájékozódás érdekében érdemes az elméleteket csoportokba összevonni.

Archibald és Mc Guire¹ osztályozása a legismertebb, ők két csoportba sorolták a vállalatelméleteket. Az első csoportba az ún. holisztikus elméletek a másodikba a magatartási elméletek tartoznak. A holisztikus elméletek jellemzőit a Miskolci Egyetem 2004. évi Doktorandusz Fórumán A választ adnek-e a holisztikus vállalatelméletek a vállalatok fejlődésére című tanulmányban foglaltam össze.

A magatartási vállalatfogalmak általában olyan egyéni magatartást tételeznek fel, amelyet a környezet, mások cselekedetei és személyiségbeli tényezők határoznak meg. Az ebbe a csoportba sorolható elméletek közös jellemzői a következők:

- a vállalatok belső érintettjei és azok csoportjainak eltérő cselekedeteiből indulnak ki,
- a magatartás egyaránt függ a személyiségjegyeiktől és a környezeti hatásoktól,
- a magatartás vizsgálata során figyelembe veszik a vállalati szereplők gondolkodásának, hiedelmeinek, tudásának, érzékelésének sajátosságait,
- figyelik a kitűzött célok bonyolultságát.

A fenti jellemzők egyértelműen igazak a magatartási, a menedzser, a szervezeti, az ügynök és a tranzakciós költségek elméletére. A magatartási elméletek sokféle megközelítés és értelmezés szerint alakultak ki. Az elméletek széles skáláját két nagyobb megközelítés szerint értelmezhetjük, az egyik viszonylag homogén szemlélet

¹ Mc Guire: A vállalkozási magatartás elméletei, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1971.

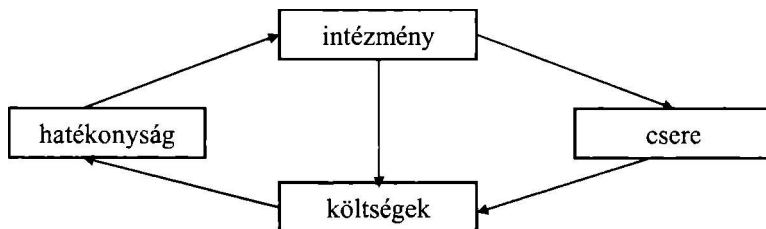
módon alapuló és egymásból kifejlődött ág az un. intézményi közgazdaságtani elméletek, a másik ág a menedzser elméletek köré csoportosítható. A legismertebb elméletek azonban a vizsgálataikat általában termelő, feldolgozó tevékenységet végző nagy, un. „kapitalista vállalatokra” értelmezhető. Az elméletek nem vagy csak nehezen birkóznak meg például a pénzügyi közvetítő szervezetekkel, a szövetkezetekkel és a magántársulásokkal. Ez utóbbiakat vizsgálva, csupán az összehasonlítás lehetőségével élnek a közgazdászok.²

1. A szervezetek intézményi közgazdaságtani elméletei

„Az új intézményi közgazdaságtan („New Industrial Economics”) az intézmények, (mint például piacok, szervezetek, jogi normák) elemzése áll, amelyek keretein belül a gazdasági cserefolyamatok lezajlanak. Az intézmények elemzésének célja, hogy magyarázatot adjon a gazdasági intézmények struktúrájára, változásaira, hatékonyságára és az emberek gazdasági magatartására gyakorolt hatására.” Az új intézményi közgazdaságtan a (neoklasszikus) mikroökonómiai modellen alapul, de megpróbálja ötvözni azt a szervezetelmélettel. A közgazdaságtani intézményi elemzés két alapkérdése:

1. Melyik (alternatív) intézményi megoldás a gazdasági cserefolyamatok koordinációs problémáinak melyik típusánál jár a viszonylag legkisebb költséggel és a legnagyobb hatékonysággal?
2. Milyen hatással vannak az intézmények kialakítására és változására a cserekapcsolatok koordinációs problémái, költségei és hatékonysága?

A közgazdaságtani intézményi elemzés vállalat modellje a feltett kérdésekre adott válasz alapján a következő négy elemet emeli ki: „intézmény”, „csere”, „költség” és „hatékonyság” (1.ábra) Ebben a magyarázó modellben „az „intézmények” szabályozzák a javak, szolgáltatások és a tulajdonjogok cseréjét”, amely csere „költségekkel” jár, a költségek hatással vannak a tényezők cseréjének „hatékonyságára”, ez ugyanakkor dönt bizonyos „intézmények” kiválasztásáról és előnyösségéről, amelyek azután a „cserét” szabályozzák”⁶ és így ismétlődnek a folyamatok tovább, a modell szerint akár a végtelenségig.



1. ábra
Az intézményi elemzés modellje³

² G.I. Archibald: Vállalatelméletek In: Szemelvények a „Vállalatgazdaságtan” tanulmányozásához MKKE, Vállalatgazdaságtani Tanszék, Budapest 1989. (kézirat) (p. 21-30.)

³ Alfred Kieser: Szervezetelméletek - AULA Kiadó, Budapest 1995. (252. oldal)

1.1. A tulajdonjogok elmélete

A tulajdonjogok elméletének (property rights theory) középpontjában a tulajdonjog intézménye áll, amely rögzíti, hogy milyen módon rendelkezhet a tulajdonos azok felett az erőforrások felett amelyekre a jogosultsága vonatkozik. A tulajdonjogok elméletének három alapfeltevése van:

- Az egyének saját hasznuk maximalizálására törekszenek, mind materiális értelemben (fogyasztás, jövedelem), mind immateriális értelemben (hatalom, nyugalom, önmegvalósítás).
- A tulajdonjogok koncepciója szerint az adott jogrendben érvényesülő szabályok rögzítik, hogy ki, milyen erőforrást, mikor, milyen formában és mértékben használhat legitím módon.
- A tulajdonjogok specifikálása, átruházása és érvényesítése (tranzakciós) költségeket okoz.

A tulajdonjogok elmélete négy jogot különböztet meg, ezek: a használat joga, a jövedelmek megszerzésének és megtartásának joga, a dolgok formájának vagy lényeges tulajdonságának megváltoztatásához való jog és a felsorolt tulajdonjogok részének vagy egészének átruházási joga. A tulajdonjogok elméletének egyik fő mondanivalója: „a cselekvők adott intézményi keret feltételek mellett az erőforrások használatának azt a formáját fogják választani és olyan tulajdonjogi struktúrát fognak kialakítani, amely a nettó hasznukat maximalizálja.” Demsetz (1967)⁴

A tulajdonosi jogok elmélete elsősorban empirikus vizsgálatok eredményeit feldolgozva teljessé vált ki. Az elmélet megjelenésekor többnyire a különböző tulajdonformák elemzésével foglalkoztak, kiemelten vizsgálták a magán és a közösségi tulajdon különbségeit, jellegzetességeit. A közösségi tulajdon nem lehet úgy használni, hogy másokat kizárjanak a használatából, és a tulajdonjogok nem ruházhatók át. Fontos megállapítás, hogy „azokat az erőforrásokat amelyek közösségi tulajdonban vannak, és amelyek használatát nem korlátozzák (pl: vadászterületek, föld, tőke), intenzívebben használják, mintha ezek magántulajdonban lennének.”⁵ Azért, hogy a közösségi tulajdon megvédjék a gyors kizsákmányolástól, a tulajdonosok gyakran állítanak fel a használatot korlátozó szabályokat (pl: vadászszезon, zsákmányra vonatkozó kvóták vagy termelési technológiai előírások) vagy magántulajdonná alakítják a közösségi tulajdon.

A tulajdonjogok elmélete foglalkozik még az állami tulajdonban lévő vállalatok és az államilag szabályozott vállalatok jellegzetességeivel. A vizsgálatok eredményeként megállapítható, hogy az állami tulajdonban lévő vállalatok

⁴ DeAlessi, Demsetz, Barzel, Picot/Kaulman és sokan mások foglalkoztak a tulajdonjogok elméletével, mely elmélet alapjait Coase fogalmazta meg az 1937-ben megjelent *The nature of the firm* című munkájában.

Demsetz H: 1967: *Toward a theory of property rights.*, *American Economic Review* 57. (347-359. oldal)

⁵ A közösségi tulajdon jellegzetességeinek vizsgálatával foglalkozik Kornai János is *A hiány* című művében. A közösségi tulajdon speciális típusát a szocialista állami tulajdon vizsgálta, és dolgozta ki a szivásos (erőforrás korlátos) gazdaság modelljét.

Kornai János: *A hiány*, Közgazdasági és jogi Könyvkiadó Budapest. 1980.

döntéshozói kevésbé vannak ösztönözve arra, a tulajdonukban lévő erőforrások hatékonyan használják fel.

A tulajdonjogok elméletének képviselői arra a kérdésre is keresték a választ, hogy miért léteznek vállalatok, amikor az általuk is elfogadott és uralkodó neoklasszikus felfogás szerint a piac a leghatékonyabb allokációs mechanizmus. A kérdésre Coase (1937) abban látta a magyarázatot, hogy a hogy a tranzakciók internalizálásával (a vállalat szervezeti keretein belülré történő bevonásával) bizonyos költségek megtakaríthatók, s így a piaci cserénél a vállalati gazdálkodás hatékonyabbnak mutatkozik. A vállalaton belüli szerződések azért olcsóbbak és gyorsabbak, mert nem kell minden egyes tranzakcióhoz információt gyűjteni és elemezni a kínálatra és az árakra vonatkozóan és nem kell egy-egy szerződés kapcsán alkuba bocsátkozni. A belső információk azonnal rendelkezésre állnak.

A tulajdonjogi elmélet képviselői a vállalkozások jogi formáinak elemzésére is nagy hangsúlyt fektettek. A vizsgálatok során elsősorban az egyéni vállalkozói és a nyílt részvénytársasági formában működő vállalatok vizsgálatával foglalkoztak. Az empirikus vizsgálatok eredménye az a megállapítás, hogy a nyílt részvénytársasági tulajdoni szerkezet az egyéni vállalkozói formához képest magasabb tranzakciós költségeket von maga után, mert a vezetők irányítása és ellenőrzése költségeket jelent a tulajdonosok számára. Valamint a vállalat menedzsmentje a forgalomhoz, fogyasztáshoz és presztízshöz fűződő érdekeit a tőketulajdonosok rovására is képes érvényre juttatni, kihasználva a jobb informáltságukat.

A tulajdonjogok elméletének fontos kutatási területét jelenti a gazdaságtörténeti elemzés, mely keretben belül a tulajdonjogi struktúrák kialakulását és fejlődést vizsgálják, különös tekintettel a történeti, társadalmi, jogi, politikai, vallási, kulturális és gazdasági tényezők hatásaira. A tulajdonjogi elmélet rendkívül széles körűen vizsgálja a vállalatok működését, ezt támasztja alá az is, hogy az elméletből kiindulva olyan témákban is végeztek vizsgálatokat, mint a tulajdonjogi szerkezet hatása a vállalati innovációs tevékenységre, a szervezeti struktúra változásaira, a értékesítés és termelés szervezés kérdéseire, a személyzeti politika, vállalati finanszírozás vagy akár a beruházási döntések problematikájára.

Összehasonlítva a klasszikus mikroökonómiai vállalat felfogással a tulajdonosi jogok elméletét, megállapíthatjuk, hogy a vállalat, mint fekete doboz megközelítéssel szakított ez az elmélet és elismeri, hogy a vállalat eltérő célokat és érdekeket követő egyénekből áll. Valamint a vállalat már nem írható le egy egyszerű termelési függvénnyel, hanem azt szerződésekkel megalapított és működtetett intézményként fogja fel.

1.2. *Tranzakciós költségek elmélete/gazdaságtana*⁶

1937-ig nem volt a vállalatnak elfogadott elméleti magyarázata. Ezt a hiányt a tranzakciós költségek elméletén alapuló modell orvosolta. A tranzakciós költségek elmélete (transaction cost economics)⁷ minden gazdasági eseményt egy tranzakcióként definiál. Minden egyes tranzakció költsége pontosan meghatározható.

⁶ Az elmélet atyja Coase, aki először 1937-ben publikálta elméletét és munkássága során többször bővítette, átdolgozta azt. Coase, R.H. The nature of the firm 1937. In: Economics 4 (p.386-405)

⁷ John Maloney: What's new in economics? Manchester University Press, 1992. (p.71-101.)

Az egyre élesedő versenyben kulcsfontosságú a költségek racionalizálása, csökkentése.

A tranzakciós költségek vizsgálatának elsősorban a vállalati méret növekedése volt az oka. Ahogy a vállalat fejlődik, üzleti kapcsolatai kiteljesednek, egyre több tranzakciót hajt végre. Kérdés, hogy mi módon csökkenthetőek ezek a tranzakciós költségek annak érdekében, hogy a vállalat tovább tudjon növekedni, ezzel a piaci részesedését növelni. Az elmélet azon a feltételezésen alapul, hogy azok a gazdasági szervezetek maradnak fenn a piacon, amelyek hatékonyabban állítják elő termékeiket, szolgáltatásaikat. Nemcsak a gazdasági szervezetek közötti akciókat értelmezik tranzakcióként, hanem a gazdasági egységen belüli események is egy-egy tranzakciók jelentenek, mely tranzakciókat szerződésekként „szentesítik”⁸

A szerződéskötés két sajátos vonása minden tranzakciót jellemez.

1. A gazdasági aktorok csak korlátozottan képesek biztosítani a tranzakciók hatékonyságát és racionalitását.
2. Az egyes aktorok hajlandóak a megalkuvásra.

Az elmélet az egyes tranzakciókat három szempontból különbözteti meg. Ez a három faktor a bizonytalanság mértéke, a tranzakciók gyakorisága és azok specifikussága. „Williamson szerint minél nagyobb a tőke specifikussága, gyakorisága és bizonytalansága, annál inkább hierarchizáltak a szerződések...”⁹

„A tranzakciós költségek modelljével megmagyarázható az is, hogy egy vállalat miért nem nőhet a végtelenségig. Ha egy cég nagyobb lesz, a vállalkozó rákényszerül arra, hogy mind nagyobb mennyiségben dolgozzon fel információkat, hozzon döntéseket és ellenőrizzen alkalmazottakat. A hierarchia felduzzad, a szervezési költségek emelkednek. Az optimális vállalatnagyságot akkor lépik túl, amikor az üzemen belüli bürokráciára fordított pótlólagos költségek magasabbak, mint azok a tranzakciós költségek, amelyek akkor jelentkeznek, ha a vállalat a piacon kapható szolgáltatásokat veszi igénybe.”¹⁰

Felmerül a kérdés, hogy miért nem egy nagy vállalat termel mindent, hiszen így az összes tranzakció „egy fedél alatt” megoldható lenne. Coase erre a kérdésre a következőképpen válaszol. „Először is, amint egy vállalat nagyobbá válik, a vállalkozói tevékenység csökkenő bevételeket hozhat, azaz a további tranzakciók vállalaton belüli szervezésének költségei emelkedhetnek. Másodsor, lehet, hogy amint a szervezeti tranzakciók bővülnek, a vállalkozó nem tesz eleget annak a követelménynek, hogy a termelési tényezőket ott alkalmazza, ahol azok a legnagyobb

⁸ Napjainkban különösen időszerű ezzel a kérdéssel foglalkozni. A belső tranzakciós költségek csökkentésének egyre népszerűbb módszere hazánkban is az „outsourcing”. Tipikus példa, a vállalati adminisztrációból kiemelni a könyvelést és azt külső szakértő cégekkel végeztetni. Termelő vállalatok esetében a karbantartás tartozik a gyakran outsourcing-olt tevékenységek közé. A nagy szervezetek, multinacionális cégek csupán az alaptevékenységet (score business) végzik, a többi tevékenységet külső szakértőkre, vállalkozásokra bízák. Természetesen így jelentősen megnő a külső tranzakciós költség. A vállalat egyszerű költségelemzéssel, tudja eldönteni azt, hogyan éri meg számára az adott tevékenység végzése.

⁹ Arne L. Kalleberg: Foglalkoztatási viszonyok és munka attitűdök Magyarországon és az Egyesült Államokban Szociológiai Szemle, 1992/1. (p.24.)

¹⁰ Nagy közgazdászok az ókortól napjainkig Kossuth Kiadó, Budapest 1997. (p.197.)

értékűek, azaz nem sikerül a termelési tényezőket a legjobban felhasználnia.”¹¹ Azaz, amint a vállalat vezetője elveszíti azt a képességét, hogy a termelési erőforrásokat a leghatékonyabban allokálja a vállalaton belül, már nincs is értelme a vállalatot növelni.

1.3. Ügynökelmélet vagy megbízási elmélet¹²

A megbízási elmélet (agency theory) a tranzakciós költségek elméletének a továbbfejlesztett változata. A tranzakcióról a megbízásra, azaz a szerződéskötésre helyezi a hangsúlyt. Minden tranzakció két fél között jön létre - a két actor a megbízó és az ügynök melyek között a megállapodást a szerződés rögzíti. A szerződő partnerek lehetnek munkaadó- munkavállaló, eladó - vevő, vezetők - beosztottak stb. Az ügynöktől elvárják, hogy bizonyos feladatokat jobban, hatékonyabban oldjon meg, mint a megbízója. A megbízás vagy szerződés mindkét fél jogait és kötelezettségeit rögzíti. A megbízó tisztában van azzal, hogy mit várhat el, míg az ügynök tudja, mit várnak el tőle. A szerződésben rögzített kötelezettségek teljesítése könnyebben mérhető. A jutalmazás vagy díjazás mindig a teljesítmény vagy eredmény függvénye lesz. Az ügynök elmélet két nagy „iskolára” osztható:

1. normatív irányzat (principal agent theory) az optimális szerződések matematikai modellezésével foglalkozik
2. deskriptív megközelítés (positive agency theory) főként empirikus vizsgálatokon alapulnak a megállapításai. Ez a megközelítés az elfogadottabb, ezért ezt mutatjuk be röviden.

Az ügynök elmélet három alapgondolatra épül:

- A szervezetet szerződéselméleti koncepció szerint értelmezi.
- Ebben a magatartási modellben az egyének célja az egyedi haszonmaximalizálás, miközben informáltságuk különböző, a érdekeik és kockázatviselési hajlandóságuk is különböző. E feltételhez kapcsolódik az a feltevés, hogy a résztvevők racionálisan viselkednek és ugyanezt várják el szerződő partnerüktől is.
- A modell feltevése szerint az optimális cselekvés az ügynök költségeket is figyelembe veszi.

Az ügynök elmélet a szervezeteket és azok környezeti kapcsolatait szerződések hálójaként tekinti., amelyeket a szerződő felek a gazdasági cseretevékenységük szabályozása végett kötöttek. Ilyen szerződések lehetnek: vételi-, szállítási-, bérleti-, lízing-, biztosítási-, munka szerződés stb. A szerződések természetesen nem térhetnek ki, minden lehetséges nem várt következményre, eseményre ezért, hogy az esetleges negatív következményeket minimalizálják különböző ellenőrző, ösztönző és információs mechanizmusokat vesznek a szerződés feltételei közé.

Az ügynök elmélet középpontjában a megbízó ügynök probléma és a az ő érdekellentétükből adódó koordinációs igény áll, mely igényt az ösztönző, ellenőrző és információs mechanizmusok hivatottak kielégíteni. Az ügynök probléma alapja a

R.H. Coase: The Nature of the Firm Megjelent: Szemelvények a „Vállalatgazdaságtan” tanulmányozásához MKKE, Vállalatgazdaságtani Tanszék Budapest 1989. (kézirat) (p.34.)

¹² Alfred Kieser: Szervezetelméletek - AULA Kiadó, Budapest 1995. (p.264-282.)

megbízó és ügynök érdekkülönbsége és asszimétrikus információ eloszlása. Az ügynök általában szélesebb körű információkkal rendelkezik, arról mennyire elhivatott a szerződésben rögzített feladat elvégzésében, mennyire felkészült és elkötelezett a feladattal szemben. A megbízó nem vagy csak nagyon költségesen, különböző megfigyelő rendszerek segítségével tudja ellenőrizni az ügynök tényleges teljesítményét. Ez a tény az ügynök számára lehetővé teszi a teljesítmény csökkentését, a „lazsálást” Ennek a teljesítmény visszafogásnak az elkerülése érdekében alkalmaz a megbízó különféle ösztönzőket, amelyek segítségével az ügynök részesedik az eredményből.

Az ügynök probléma megoldásában segít továbbá a hatékony információs rendszerek alkalmazása, melyek segítik a megbízót, hogy az információ hiányból adódó hátrányát minimalizálja. Az információs rendszerek folyamatos javítását, karbantartását szolgálják például az ügynök elszámolási kötelezettségének szigorítása, a költség-elszámolási rendszerek alkalmazása és a teljesítmény összehasonlítás módszerének alkalmazása.

Az ügynök elmélet központi kérdése napjainkban, hogy hogyan lehet a nagy szervezetek esetén az ügynök - megbízó problémát kezelni, amikor a tulajdonosok és a menedzserek személye egyáltalán nem egyezik meg egymással. A tulajdonosi és a menedzseri funkciók szétválása a leginkább a nyílt részvénytársaságok esetében fogható meg, ezért az empirikus vizsgálatok is ezekre a vállalatokra koncentrálnak. A kutatások fontosabb megállapításai:

A menedzserek (ügynökök) rákényszerülnek, hogy a vezetett cég (megbízó) érdekeit figyelembe véve tevékenykedjenek, mert a menedzserek munkaerőpiacán a menedzserek „árfolyamát” azt határozza meg, milyen eredményt értek el eddigi munkahelyeiken. A menedzsereket úgy is elkötelezetté lehet tenni a céggel szemben, ha résztulajdont adunk nekik. Így a tulajdonos szempontjait inkább figyelembe veszik döntéseik során.

A neoklasszikus mikroökonómiai vállalat modellhez képest az ügynök elmélet a valósághoz jobban igazodó alapfeltevésekből indul ki akkor, amikor figyelmet szentel a tökéletlen és asszimétrikus információ eloszlásra, az ügynökök különféle teljesítmény csökkentő praktikáira és a cserekapcsolatok ügynökköltségeire. Mégis az ügynök elmélet zsákutcába került, mert az ügynök költségeinek számszerűsítésére nem tudott még modellt alkotni, ennek hiányában az elmélet nem tudja meghatározni a megbízó haszonmaximalizálási pontját, értékét.

2. Magatartási modellek

A magatartási elméletek rendszerint alaposabban vizsgálják a döntéshozatal folyamatát, mint a holisztikus modellek. Az elméletek alapja, hogy a szervezeten belül különböző motivációjú személyek és csoportok állnak egymással szemben, a döntések valójában egy-egy konfliktus megoldásaként tekinthetők. Ezek a modellek azon a feltételezésen alapulnak, hogy a vállalaton belül közös preferencia rendszer létezik valamint, hogy a vállalt a preferenciák alapján cselekszik.

2.1. Vállalkozáselméletek

A vállalkozáselméleteknek gyakran szerves része az a környezet, amely a vállalati döntések létrejönnek. De a közgazdaságtan hagyományos ága szerinti vállalati környezeten túl, ezen elméletek nagyon nagy hangsúlyt fektetnek a vállalat belüli környezetre. A kultúra elméletek például tüzetes vizsgálat tárgyává teszik a vállalat belső környezetét, a környezeti elemek egymásra hatásait.

Cleland „a vállalat vezető központú elméletében” a vállalat legfontosabb szereplője a vezető(menedzser) aki a döntéshozatal központi alakja. Vizsgálatai középpontjában az a folyamat áll ahogy az információk eljutnak a vállalathoz illetve a vállalat belülről áramlanak. A kommunikáció folyamatokat vizsgálva, megállapítja, hogy a vállalat érintettjei nem maximalizálásra, hanem megelégedésre törekednek. Elmélete öt alapvetés köré épül:

- „1. A motivációs feltételezés: feltételezzük, hogy a vállalat célja és szándékai megelégedés, vagy minimax elérésére irányulnak.
2. Az információs feltételezés: ez azt jelenti, hogy az információs rendszer rendszerint szervezeten, torzító hatású, továbbá, hogy a szükséges információk megszerzését és elterjesztését a vállalaton kívül, illetve a vállalaton belül saját erőből kell megoldani.
3. A szervezeti feltételezés: ez azt jelenti, hogy a döntési folyamatot, a vállalat szervezeti struktúrája, határozza meg, amely viszont meghatározza az információs rendszert.
4. A növekedési feltételezés: ez azt jelenti, hogy az igényekben, az erőforrásokban, a technológiai állapotban, és az ismeretek tömegében bekövetkezhetnek és állandóan be is következnek változások.
5. A ráhatási feltételezés: ez azt jelenti, hogy az igények, erőforrások, a technológiai színvonal és az ismeretek tömege nem függetlenek egymástól, s a vállalat cselekedetei által képes hatni ezekre.”¹³

Cleland egyetért Herbert Simonnal -a magatartáselmélet atyjával- abban, hogy a megelégedésre törekvés a modern vállalatok egyik jellegetessége. Cleland modelljének központi szereplője, a döntéshozó, akinek a kezében az ellenőrzési feladat is összpontosul. A vállalatvezető a döntéseit bizonytalan környezeti feltételek mellett kényszerül meghozni, ez a bizonytalanság pedig arra készteti, hogy ne legyen teljesen racionális. Persze nem is dönthet racionálisan, hiszen ahhoz minden releváns információval rendelkeznie kellene. Döntéseiben sokszor a vállalati szokásokra és az üzleti konvenciókra támaszkodik.

A vállalatot érő információkat nem lehet és nem is szabad mind feldolgozni. Az információ áradatot az intézkedési módszerek és a szervezet szűri meg, azért hogy a döntés valóban csak a fontos információk alapján születhessen meg. A szervezet tehát korlátozza az információk tovább áramlását, de korlátozza az alárendelt (beosztottak) tevékenységét is.

Cleland szerint a vezető központú vállalat, „...olyan közgazdasági struktúra, amely egy olyan cselekvő személy fennhatósága alatt van megszervezve, akinek ki

¹³ J.W.McGuire: A vállalati magatartás elméletei Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1971. (p.310.)

kell alakítania egy ellenőrző és koordináló rendszert, valamint egy információs rendszert.” Cleland elmélete sok tekintetben tekinthető Simon, Chamberlain és Boulding elméleteinek alapjaként. Ez a megközelítés nem tévesztendő össze Schumpeter úttörő vállalkozó elméletével, amely elméletben központi szerepet kapott a profit maximalizálás. A szervezetek elméletek körébe sorolható vállalkozási elméletekben a vállalkozót már nemcsak a profit vezérli. Sokkal inkább felértékelődnek számára az olyan tényezők, mint a társadalmi elismerés és hatalom, a siker és megbecsülés. *Mugler* szentelt különös figyelmet munkáiban a vállalkozói stratégiák vizsgálatának, szerinte a szervezetek fejlődésének motorja a vállalkozói motivációban keresendő. A sikeres vállalkozó jellemzője az újdonság keresése, a siker fetiszizálása.

2.2. A vállalat magatartási elmélete¹⁴

A vállalkozási magatartás elmélet *R.M. Cyert és J.G. March* nevéhez fűződik.¹⁵ Elméletük középpontjában a szervezetekben folyó döntéshozatal áll, kiemelt figyelmet fordítva a z árakkal, termékkibocsátással és az erőforrások allokációjával kapcsolatos döntésekre. A vállalatot az egyének koalíciójának tekintik, akik közül néhányan rész koalíciókba tömörülnek. Ez a megközelítés a játékelmélettel és a team-elmélettel is összhangban van, és elfogadja a koalíció tagjai közötti konfliktusokat. Az elmélet kidolgozása során négy nagy területtel foglalkoztak.

1. **A szervezet céljainak elmélete**, amely megmagyarázza, hogy hogyan alakulnak ki a célok, hogyan módosulnak és hogyan hatnak a szervezet magatartására. Cyert és March szerint a célokat a vállalkozói magatartás korlátozó feltételeinek tekinthetjük, melyek a koalíció tagjai közötti alkudozások során kerülnek meghatározásra. A szervezet céljaira jellemző, hogy nem konzisztensek, azaz időben változnak és nem egyetlen, hanem több irányba mutatnak. Modelljükben a vállalat öt fő céljáról tesznek említést, ezek a termelés, a készletezés, az értékesítés, a piaci részesedés és a profit. A célok elérésében a vállalat nem maximalizálásra, hanem megelégedésre törekszik. Feltételezésük szerint az aspirációs szintek eltolódásával a célok is változnak.
2. **Az előrelátás** (a várakozások) **elmélete**, amely magyarázatot ad a szervezetek keresési (tájékoztató) eljárásaira és információ szerző magatartására. A vállalat nem kíván minden lehetséges piaci információt összegyűjteni, egyrészt azért mert túl sok időt és pénzt venne igénybe, másrészt nincs is kapacitás azok teljes körű kiértékelésére, feldolgozására. Az információ keresése, a piaci tájékoztató hierarchikus rendben történik, Természetesen minél magasabb helyet tölt be valamely koalíció a szervezeti ranglétrán, annál szélesebb körű tájékoztató szükséges a számára illetve, annál szélesebb körben van módja tájékoztató. A szervezeti várakozásokat nagyban befolyásolják a torzítások és a szervezeti részegységek aspirációi.
3. **A döntés elmélete**, amely az alternatíváknak a szervezet által történő kiválasztásával és a köztük hozott döntéssel kapcsolatos. A döntések során a

¹⁴ Mc Guire: 312-315. alapján

¹⁵ Richard M. Cyert - James G. March: A Behavioral Theory of The Firm (A vállalat magatartási elmélet) Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J. 1963.

vállalat viszonylag kis számú alternatívát vesz figyelembe. A döntés-előkészítésben nem törekednek a tökéletes informáltság elérésére, és a döntések következményeit sem vizsgálják teljes körűen. A szervezet a döntések előkészítésében, meghozatalában és végrehajtásában egységes módszereket és becslésen alapuló számításokat végez. Rövid távon a vállalat ragaszkodik a szokásos módszerekhez, így próbálva a bizonytalanságot kivédeni.

4. **Az ellenőrzés elmélete**, amely a meghozott döntések és a végrehajtás közötti különbségekre kell magyarázatot adnia.

Cyert és March elmélete abban mutat újdonságot, hogy több korábbi elmélet részletet egységes keretbe foglaltak, másrészt, hogy elméletük helyességének alátámasztására számítógépes programokat alkalmaztak. A magatartástudományi kutatások számítógépes modelljeinek alapját tették le ezzel.

A vállalkozói magatartás vizsgálata során *Simon* kidolgozta az ún. szubjektív racionalitás elvét, amely azt jelenti, hogy a döntéshozó saját hasznossági függvénye két szélsőértéke (elfogadható és elfogadhatatlan) közötti területen dönt. A saját hasznossági függvényét egybeveti az adott probléma egyes megoldási alternatíváival. S amint az alternatívák között akad egy olyan amely a saját hasznossági függvényének megfelel, már nem vizsgálódik tovább, a döntés megszületett. Jól lehet, ha tovább vizsgálná és értékelné az alternatív megoldásokat találhatna kedvezőbb kimenetelűt a szervezet számára. Hogy miért nem vizsgálódnak körültekintőbben a vállalat vezetői? Azért mert nap mint nap számtalan kérdésben kell dönteniük, amelyek esetén nincs is mindig idő minden változatot végig gondolni, vagy a változatok száma olyan sok, hogy képtelenség azokat mind számba venni, vagy a döntéshozatalban résztvevő nem is eléggé motivált az optimális döntés keresésében. Így tehát a döntéshozó racionalitása korlátozott.

Simon vizsgálatai során definiálta az aspirációs szint fogalmát. Az aspirációkkal magyarázható, hogy egy-egy döntéshozó a saját hasznossági függvényén mely értékhez közelítve választ, vajon a az elfogadhatatlan felé vagy inkább maximálisan az elfogadható szint felé törekszik. Azt találta, hogy azok akik sorozatosan jól döntenek, sikeresek egyre inkább az elfogadható szint felé törekednek, az aspirációjuk egyre növekvő tendenciát mutat. Azok a döntéshozók akik az elmúlt döntéseikkel nem érték el a várt eredményt hajlamosak engedni, és az elfogadhatatlan hasznosság felé mozdulni. Az aspirációjuk rohamosan csökken. A korábbi döntések és azok hatásai tehát hosszabb időn keresztül megmutatkoznak még a döntéshozó döntéseiben.

2.3. *Menedzser elméletek*

A szervezeten belül sokféle csoport megtalálható, ezek a csoportok különböző feladatok és érdekek alapján szerveződnek. A menedzser elméletek ezen csoportok közül csupán a menedzserek szerepét vizsgálja a szervezeten belül. Központi kérdése ezen elméleteknek, hogyan hat a vállalat eredményességére és stratégiájára a menedzserek tevékenysége. Menedzsment tanokról azóta beszélhetünk amióta az emberek tudatosan törekednek a munka hatékonyabb megszervezésére. Gondoljunk bele, milyen vezetői képességeket kívánhatott például egy inka piramis megépítése, vagy az ókori Rómában az adók beszedése. Valamilyen vezetési elvet kellett

követniük, amelyek vagy írott vagy íratlan szabályokban rögzítettek voltak és ezek a szabályok kötelező érvénnyel hatottak az adott feladat végrehajtásában résztvevő minden félre.

A menedzsment tant a XX. század elején *Friedrich Taylor* öntötte tudományos formába. A bevált gyakorlat alapján szabályokat fogalmazott meg, sőt a szervezet optimalizálásának módszerét is kidolgozta. Munkásságának eredményei a mai napig ismertek és elismertek.

Munkássága első lépcsőfoka az volt, amikor megállapította, hogy a fizikai és szellemi munkát külön kell választani, hiszen egészen más paraméterekkel mérhető és értékelhető egyik és másik. A fizikai munkások tevékenységét alapos vizsgálat tárgyává tette, egészen a mozdulatok vizsgálatáig bontotta le tevékenységüket. Racionalizálta az egyes munkafolyamatokat, majd azok egymásra épülését, mindezen tevékenységéért a munkaszervezés atyjaként tisztelik. Tevékenysége és kutatásai azonban az I. világháború előtti tömegtermelés időszakára vonatkoznak. Ezek a megállapítások a mai modern termelés-szervezés idején, az egyedi gyártás korában csak érdekességnek számítanak, de kritika nélkül alkalmazásuk már nem lehetséges. Taylor munkásságának másik vonulata a munkások és a vezetés közötti ellentét megszüntetése. Felvetései alapján több magatartási elmélet is született.

Látszólag nem sok különbség mutatkozik a magatartási és a menedzser elméletek között. A különbség abban ragadható meg, hogy a magatartási elméletek a szervezet minden csoportjával és azok döntéseivel foglalkozik, míg a menedzser elméletek abból a feltevésből indulnak ki, hogy elegendő a menedzserek tevékenységét és döntéseit elemezni, hiszen úgymint ők határozzák meg a szervezet többi csoportja számára a mozgásteret, a döntési módszereket és helyzeteket.

A menedzserek döntéseit vizsgálva *Williamson* definiálta a menedzseri slack fogalmát. Ezek közé sorolta mindazokat a kiadásokat amelyek a stratégia megvalósítása szempontjából teljesen feleslegesek, csupán a menedzsment jóérzését, elégedettségét szolgálják. Ilyenek például a luxus vállalati autók, a fényűző vállalati rendezvények, fogadások, a pazar berendezésű irodák és még sok egyéb, ami a vállalat számára nagy kiadásokat jelent, a menedzserek személyes jólétét pedig jelentősen javítják. *Williamson* rámutat, hogy ezek a presztízs jellegű kiadások jelentősen motiválják a menedzsereket és egyre inkább hajtják őket a „vállalatbirodalom” megteremtésére, mert nagyobb vállalt nagyobb presztízst tud számukra biztosítani.

3. A magatartási elméletek összefoglalása

A magatartási elméletek fontos kérdése, hogyan biztosítják a szervezetek a fennmaradásukat egy bonyolult, gyorsan változó környezetben. A magatartástudományi megközelítése újdonsága a korábbi irányzatokhoz képest, hogy a túlélési és alkalmazkodási problémát az emberi döntéshozatali általános problémájaként fogalmazza meg.

A szervezetek létezésének problémájára az elméletek két megközelítésből válaszolnak: egyrészt vizsgálják a szervezet felépítését (a szervezetek intézményi közgazdaságtani eleméletei), annak hatékonyságát, növekedésének okait és határait, másrészt vizsgálják a szervezeti döntéshozatal mechanizmusát, annak hatásait a

szervezet fejlődésében (magatartási modellek). E két megközelítésen belül is számtalan elmélettel találkozhatunk. Sok elmélet között árnyalatnyi különbség fedezhető fel (pl. Simon és Cleland elmélete), némelyek esetében pedig a vizsgálatok módszertana különbözik (pl. pszichológiai kérdőívek és matematikai modellek).

A vállalatelméletek rendkívül sokoldalúan vizsgálják a vállalat kialakulását, működésének motívumait. A szakirodalom sem egységes abban a tekintetben hányféle iskola létezik és hogy lehet-e valamilyen ismérv alapján maradéktalanul klasszifikálni ezeket az elméleteket. A legismertebb csoportosítást választva ebben a fejezetben a vállalat elméletek két csoportra osztottuk, holisztikus és magatartási elméletek csoportjára.

Maga McGuire is bizonytalan, amikor e két csoportot definiálja, hogy nem túlságosan leegyszerűsített-e a kép e két csoport alapján.

Intézményi közgazdaságtani elméletek				Magatartási elméletek		
	Tulajdonjogok elmélete	Tranzakciós költségek g.tana	Ügynök/megbízási elmélet	Vállalkozás elméletek	Vállalati magatartás elméletei	Menedzser elméletek
piaci környezete	verseny környezet	verseny környezet	tökéletes piactól a nem tökéletes piacig terjed (a tőkepiac meghatározó)	verseny környezet, (de fontosabb a balsó környezet)	pontosan nem definiált, bizonytalan külső környezeti elemek	bizonytalan külső tényezők a verseny környezetben
információ jellege	az információszerezés költséges, az információáramlás tökéletlen					
vállalati célok	a tulajdon hasznának maximalizálása	profit maximalizálás	a menedzser a saját hasznossági függvényét maximalizálja	cél az elégedettség elérése	több dimenziós célok, a profit csak az egyike a céloknak	a menedzser a saját hasznossági függvényét maximalizálja
vállalati döntéshozatal rendszere	a tulajdoni viszonyok és törvények által meghatározott	nem vizsgálja	a szerződések által meghatározott	döntéseiben a váll-i szokásokra és az üzleti konvenciókra támaszkodik	különbféle érdekcsoportok által befolyásolt	a menedzser által meghatározott
vállalat szervezeti rendszere	szerződésekkel megalapított és működtetett intézmény	a belső és külső tranzakciós költségek által meghatározott	szerződések összekapcsolódó láncolata	vezető központú vállalat	egymással konkuráló érdekcsoportokból tevődik össze	nem vizsgálják
az elmélet lényeges és megkülönböztető vonása	hogyan rendelkezhet a tulajdonos azok felett az erőforrások felett amelyek a tulajdonában vannak	a piaci struktúra használata nem költség nélküli	piaci alkalmazkodás és a menedzseri célok összekapcsolása	azt a folyamatot vizsgálja ahogy az információk eljutnak a váll-hoz és a váll-on belül áramlanak	a döntéshozatali rendszer konfliktusának bemutatása	a menedzser meghatározó szerepe a célok kijelölése során
a belső struktúra kiemelt eleme	tulajdonosi szerkezet	szervezet	szervezeti és szociális	nem meghatározott	szociális	szervezeti
képviselői	Berle - Means	Coase	Alchian - Demsetz	Cleland	Cyert - March	Taylor, (Williamson)

A vállalatelméletek meghatározó csoportja

1. táblázat
A magatartási elméletek összehasonlítása¹⁶

¹⁶ Az összehasonlító táblázat ötlete és szerkezetének egyes elemei a Balogh Sára -Bélyácz Iván - László Gyula - Marosi András- Szerb László - Ulbert József: Vállalati gazdaságtan Janus Pannonius Egyetemi Kiadó 1994. (p. 67) tankönyvből származnak

Irodalomjegyzék

- [1] ANGYAL Ádám: Vállalati kormányzás. Aula Kiadó, Budapest 2001.
- [2] BALOGH-BÉLYÁ CZ-LÁSZLÓ-MAROSI-SZERB-ULBERT:
Vállalati gazdaságtan. Janus Pannonius Egyetemi Kiadó, Pécs 1994.
- [3] BALOGH Tamás Mit ér a hagyományos közgazdaságtan? Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1994.
- [4] BARAKONYI Károly: Stratégiai menedzsment (Stratégia alkotás II.) Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest 2000.
- [5] BEKKER Zsuzsa: Gazdaságtanelméleti olvasmányok 1. AULA Kiadó, Budapest 2000.
- [6] CHIKÁN Attila: Vállalatgazdaságtan. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó-AULA Kiadó, 1992.
- [7] Szerkesztette: CHIKÁN Attila: Vállalatelméleti szöveggyűjtemény AULA Kiadó, Budapest 2002.
- [8] Válogatta: CSONTOS Gyula A racionális döntések elmélete. Osiris Kiadó, Láthatatlan Kollégium, Budapest 1998.
- [9] DEANE, Phyllis: A közgazdasági gondolatok fejlődése. AULA Kiadó, Budapest 1997.
- [10] FÜLÖP Gyula: Kisvállalati gazdálkodás. Budapesti Közgazdaságtudományi egyetem - AULA Kiadó, Budapest 1994.
- [11] GUIOT, Jean M.: Szervezetek és magatartásuk. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1984.
- [12] Szerkesztette: HUNYADY György – SZÉKELY Mózses Gazdaságpszichológia. Osiris Kiadó, Budapest 2003.
- [13] KAPÁS Judit: Szükséges-e többdimenziós vállalatelmélet? (Az evolúciós vállalatelmélet kritikai összefoglalása). Közgazdasági Szemle, 1999. szeptember (823-841. oldal)
- [14] KAPÁS Judit: Piacszerű vállalat és vállalatszerű piac. Közgazdasági Szemle, 2002.április (320-333.oldal)
- [15] KAPÁS Judit: Egy új vállalatelmélet: Erőforrásalapú megközelítés (Összefoglalás és diagnózis). Vezetéstudomány 1999. 02. szám (35-43 oldal)
- [16] KAPÁS Judit: A vállalati stratégia elméletei. Vezetéstudomány 1998. 11. szám (47-55. oldal)
- [17] KAPÁS Judit: A vállalat tudása. Vezetéstudomány 1999. 06. szám (3-11. oldal)
- [18] KAPÁS Judit: A modern osztrák iskola nézeteinek alkalmazása a vállalatelméletben. Vezetéstudomány 1999. 11. szám (22-32. oldal)
- [19] KAPÁS Judit: A vállalkozás közgazdasági elméletei. Vezetéstudomány 2000. 12. szám (2-15. oldal)
- [20] KAPÁS Judit: A tranzakciós költségek tana a vállalatelméletben (Összefoglalás, kritika és megközelítések). Vezetéstudomány 2000. 07-08. szám (10-24. oldal)
- [21] KAPÁS Judit: Piac és/vagy vállalat? A piac-vállalat dichotómia feloldása a többdimenziós vállalatelméletben. Vezetéstudomány 2001. 09. szám (2-11. oldal)
- [22] KIESER, Alfred: Szervezetelméletek. AULA Kiadó, Budapest 1995.
- [23] MALONEY, John: What's new in economics?. Manchester University Press, 1992.

- [24] MÁTYÁS Antal: Fejezetek a közgazdasági gondolkodás történetéből. Kossuth Könyvkiadó, Budapest 1969.
- [25] MCGUIRE: A vállalkozási magatartás elméletei. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1971.
- [26] Nagy közgazdászok az ókortól napjainkig *A nagy elődök élete és műve.* Kossuth Kiadó, Budapest 1997.
- [27] PATAKI György RADÁCSI László: Alternatív kapitalisták. Új Paradigma Kiadó, Szentendre 2000.
- [28] SAMUELSON - NORDHAUS: Közgazdaságtan I. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1984.
- [29] SZINTAY István: Stratégiai menedzsment. Bíbor Kiadó, Miskolc 2000.
- [30] ZSOLNAI László: Mit ér az ökonómia, ha magyar? *Ökológiai és humán kérdések* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1987.
- [31] ZSOLNAI László: Másként gazdálkodás Címszavak az alternatív közgazdaságtanhoz. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1989.