

KAPÁS JUDIT

Szükséges-e többdimenziós vállalatelmélet?

Az evolúciós vállalatelmélet kritikai összefoglalása

A modern vállalatelméletek két ágát a szerződéses és az evolúciós vállalatelméletek képviselik. A szerződéses elméletek a hetvenes évek közepétől bontakoztak ki, és napjainkra koherens és kiforrott nézetek jellemzik őket. Ezzel szemben az evolúciós vállalatelmélet explicit körvonalazódása az evolúciós közgazdaságtanon belül csak napjainkban megy végbe. A tanulmány ez utóbbi terület elméleti előzményeit és a legfontosabb nézeteit vázolja fel. Bemutatja a korai evolúciós nézeteket, majd az evolúciós közgazdaságtan jellemzőit és a biológiai analógiák alkalmazhatóságának a korlátait. A vállalatelméletek gerincét alkotó három kérdés (a vállalat létének az oka, a vállalat határai, a belső szervezet) megválaszolásával kifejti az evolúciós vállalatelmélet legfontosabb nézeteit.

Az evolúciós vállalatelmélet nem tekinthető rendszerezett, koherens elméletnek, egyelőre inkább csak vázaiban létezik, de ígéretes jövőbeli kutatási irányt jelent. Valójában az evolúciós közgazdaságtanon belül egészen napjainkig nem is létezett explicit módon elkülönült vállalatelmélet, hiszen az evolúciós közgazdaságtan nem az egyedi vállalatra koncentrált, hanem az iparág szintjén jelentkező folyamatokat elemzi (*Nelson–Winter* [1982]). Így a vállalat az utóbbi évekig csak magyarázó tényező volt az elméletben, nem pedig a „megmagyarázandó”.¹ Az explicit vállalatelmélet ugyan hiányzik Nelson és Winter elméletéből, de az iparági szinten jelentkező közgazdasági problémák megértéséhez valamilyen, a vállalatra vonatkozó koncepcióval természetszerűleg rendelkeznek.² Az evolúciós közgazdaságtanon belül napjainkban elkülönülő vállalatelmélet tulajdonképpen a *Nelson–Winter* [1982] nyomán kialakult kutatási irányok egyikének tekinthető.

A kibontakozó evolúciós vállalatelmélet nagyban átfedi az úgynevezett hozzáértésen, kompetencián (erőforrásokon) alapuló vállalatelmélet³ nézeteit. A két elmélet egymáshoz való viszonyát nem egyszerű meghatározni. A szakirodalomban is zavar tapasztalható ebben a kérdésben. *Nelson* [1991] szerint az erőforrásokon alapuló vállalatelmélet komplementerelmélete az evolúciós elméletnek. *Foss* [1997d] az alapvető nézetek azonoságára koncentrálna evolúciós/képességeken alapuló (*competence-based*) vállalatelméletéről beszél, teszi ezt elsősorban azért, hogy a szerződéses vállalatelméletektől való különbözést kiemelje. Ezzel szemben *Hodgson* [1998] szerint az evolúciós vállalatelmélet egyben képességeken alapuló elmélet is, de a többféle képesség/hozzáértésen ala-

¹ *Nelson–Winter* [1982] maguk is megemlítik, hogy ebben a tekintetben az evolúciós elmélet vállalata nem különbözik a standard árelmélet vállalatától.

² *Nelson–Winter* [1982] 4. és 5. fejezetében írják le a vállalatra vonatkozó koncepciójukat.

³ Az erőforráson alapuló vállalatelmélet áttekintését lásd *Kapás* [1999].

puló elmélet nem mindegyike evolúciós. Ez a tanulmány azt a felfogást képviseli, hogy bár az evolúciós és a képességeken alapuló vállalatelméletek alapvető nézetei és nyelvezete azonosak, a hangsúlyokban különböznek.⁴ Ugyanakkor úgy látom, hogy a képességeken alapuló elmélet mind jobban elszakad a stratégiai menedzsment hagyományaitól – és válik ezáltal igazi közgazdasági elméletté –, amelyek pedig erősen jellemezték legkorábbi formájában. A továbbiakban az evolúciós vállalatelmélet elnevezésén azt az elméletet értem, amely az evolúciós közgazdaságtanon belül formálódik, és a vállalat megmagyarázásában jelentős szerepet tulajdonítva a képességeknek, magába olvasztja a korábban kompetencián/képességen alapuló vállalatelméletnek nevezett elméletet is.

Az evolúciós vállalatelmélet mellett a modern vállalatelméletek⁵ másik ágát a szerződéses vállalatelméletek⁶ képviselik. A postcoase-i elméleteknek is nevezhetjük őket, mert mindannyian a *Coase* [1937] általános referenciává vált cikkében felvetett megközelítést fejlesztették tovább. Ezek a vállalatelméletek megtartották a standard neoklasszikus elmélet hatékonysági elemzési keretét, viszont a modell irreális feltételezéseit reálisabbakkal cserélték fel, így valamilyen módon szemben állnak a tökéletesen kompetitív modellel. A reálisabb kiindulópontot az jelenti, hogy a valós világban jellemző információs tökéletlenséget és aszimmetriát tételezik fel. Tökéletlen információk esetén a Pareto-hatékonyság nem biztosított, a piac tökéletlen. Ezek a piaci tökéletlenségek jelentik a vállalat létének az okait a szerződéses vállalatelméletekben. Röviden tehát, a szerződéses elméletek a vállalatot az információs aszimmetriára adott hatékony válasznak tekintik. Kérdésfeltevésük alapvetően arra vonatkozik, hogy hogyan lehet olyan szerződést létrehozni, amely információs aszimmetria esetén az optimális szerződéses megoldást kínálja. Vizsgálatuk számos fontos kérdésre (miért követnek a vállalatok különböző stratégiát, miért van jelentős különbség a megtérülési rátákban az azonos iparágban működő vállalatok között, hogyan lehet tartós járadékra szert tenni, miért építenek ki a vállalatok különböző struktúrákat) nem terjed ki, ezekre a kérdésekre nem tudnak általános értelemben válaszolni.

Az evolúciós vállalatelmélet körvonalazódása kezdetén alapvetően más kérdéseket állított a középpontba, mint a szerződéses elméletek. Eredendően a vállalatok heterogenitását – aminek a megmagyarázásában a szerződéses elméletek gyengék – akarta megmagyarázni, és az újabb kérdések megválaszolása csak az elmélet későbbi fejlődése során került előtérbe.

A szerződéses elméletek tulajdonképpen három kérdés megválaszolására összpontosítanak, amelyeket már *Coase* [1937] is felvetett híres cikkében. Ezek a következők.

1. *Mi a vállalat létének az oka?* A vállalat létének a megmagyarázása során nem az empirikus vállalati magatartást kell leírni, hanem olyan érvet kell felhozni, amely szükségesszerűvé teszi a vállalatot.

2. *Mi determinálja a vállalat határait?* A vállalat határainak a meghatározódása arra a problémára vonatkozik, hogy mely tevékenységeket (tranzakciókat) koordinálja a vállalat, melyeket a piac, és melyeket valamilyen köztes forma (például: franchising, licenc).

3. *Mi jellemzi a belső szervezetet?* A magyarázatnak ki kell terjednie a szervezeti

⁴ A képességeken/hozzáértésen alapuló (*competence-based*) elméleteket *Foss* [1997c] két ágra (statikus és dinamikus) bontja. Az evolúciós elmélet, lévén dinamikus elmélet, csakis a dinamikus vizsgálat alapvető képességeken alapuló vállalatelmélettel rokonítható.

⁵ A modern vállalatelméletek kialakulása előtt is bizonyos elméletek tartalmaztak vállalatra vonatkozó nézeteket (*Knigh* [1921], *Penrose* [1959], standard neoklasszikus vállalatelmélet), de a mai tudásunk alapján ezeket nem tekintjük „igazi” vállalatelméletnek.

⁶ A szerződéses vállalatelméletek közé tartoznak a következő elméletek: 1. tranzakciós költségek elmélete (*Williamson* [1985]), 2. tulajdonosi jogok elmélete (*Hart* [1995]), 3. ügynök–megbízó elmélet (*Holmström–Milgrom* 1994), 4. a vállalat mint szerződések nexusa (*Alchian–Demsetz* [1972], *Jensen–Meckling* [1976]).

struktúra három mechanizmusára: a) kognitív mechanizmus, b) ösztönzési rendszer, c) koordinációs mechanizmus.

Az evolúciós vállalatelmélet legelső, természetes kérdése (miért különböznek a vállalatok) eltér a fentiektől, így első megközelítésben a szerződéses és az evolúciós vállalatelméletek alkalmazási területe nem fedi át egymást. Napjainkra azonban a szerződéses elméletek által középpontba állított kérdésekre is lehet evolúciós választ adni, így a két elmélet egymás riválisának tekinthető. Tekintettel arra, hogy az evolúciós vállalatelmélet a szerződéses elméletekhez hasonlóan úgynevezett *nagy kérdéseket* nem fogalmazott meg, ezért *Holmström–Tirole* [1989] nyomán az irodalom a vállalatelméletet a közgazdasági elmélet azon ágaként határozza meg, amelynek a fent említett kérdésekre kell választ adnia.⁷

Tanulmányomban azt igyekszem bemutatni, hogy az evolúciós vállalatelmélet – amely erősen kritizálja a szerződéses elméleteket – nem egy alternatív elmélet a szerződéses elméletekkel szemben. A vállalatelméletek gerincét alkotó három kérdést egyik irányzat sem tudja általános értelemben megválaszolni, ezért ezek az elméletek komplementer-elméletek, azaz mindkét elmélet gazdagabbá válhat a másik bizonyos nézeteinek az átvételével. Felfogásom szerint a modern vállalatelméletek „egydimenziós” elméletek: a vállalatelmélet által megválaszolható kérdésekre csak egy nézőpontból keresik a választ, valamint a rövid és hosszú távú különbségét nem képesek a saját elméletükben kezelni. Tekintettel arra, hogy az „egydimenziós” elméletek nem tudnak komplex választ adni a kérdésekre, a vállalatelméletnek túl kell lépnie ezen az „egydimenziós” szemléleten, és olyan irányban kell fejlődni, amely a különböző megközelítéseket integrálni, az időtávokat kezelni képes (ezt nevezem „többdimenziós” megközelítésnek). A vállalatelmélet fejlődése szempontjából a leginkább ígéretes útnak a szerződéses és az evolúciós vállalatelméletek kölcsönös egymáshoz való közeledése mutatkozik. A két elmélet azonban – az eltérő nyelvezet és megközelítés mód miatt – valószínűleg a saját medrében fog elsősorban fejlődni.

Korai közgazdasági evolúciós nézetek

Az evolúciós közgazdaságtan elnevezés elsőként *Veblen* [1898] híres cikkében (*Why is Economics Not an Evolutionary Science?*) jelent meg, és ezt követően az intézményi közgazdaságtannal szinonim fogalommá vált. Amikor az evolúciós közgazdaságtan általánosabb fogalma kezdett kialakulni, és új módon kezdték azt definiálni, az intézményi közgazdaságtan elvesztette „jogát” az evolúciós közgazdaságtan elnevezés használatára (*Andersen* [1997]). *Veblen* [1898] a korabeli modern tudományok példája nyomán szorgalmazta az evolúciós közgazdaságtan kialakulását. Bár maga *Veblen* nem hozott létre semmilyen vállalatelméletet, *Foss* [1998] szerint számos nézete (például az, hogy a vállalat történeti egység, amelyet csoporttudás jellemez) beépült az evolúciós vállalatelméletbe. *Veblen* felhívása után nem is kellett sok időnek eltelnie, hogy *Marshall* [1925] nézeteiben az embrionális evolúciós gondolatok megszülessenek. *Foss* [1994a] cikke remekül bemutatja, hogy *Marshall* eredendően evolúciós nézeteket vallott, mert elfogadta a variáció lehetőségét a vállalatok között a költségek, az innovációs teljesítmény és a vállalkozói képességek terén.

Az evolúciós közgazdaságtan újfajta értelmezése Schumpeter munkásságától számít-

⁷ Általában vállalatelméletnek tekintünk egy elméletet, ha legalább az egyik kérdést meg tudja válaszolni (például a formális ügynök–megbízó elmélet csak a belső szervezetet tudja megmagyarázni), de egyre inkább megköveteljük az elmélettől, hogy mindhárom kérdésre adjon választ.

ható. Sok evolúciós közgazdász (*Dosi és szerzőtársai* [1990], *Nelson–Winter* [1982], *Nelson* [1995], *Kelm* [1997]) a modern evolúciós közgazdaságtan szellemi előfutárának tekinti Schumpetert. *Kelm* [1997] szerint három ok is alátámasztja, hogy Schumpetert az evolúciós közgazdaságtan előfutárának kell tekinteni: 1. határozottan megvonta a különbséget az általános egyensúlyelmélet és az evolúciós közgazdasági elmélet között, 2. implicit módon a darwini elmélet közgazdasági alkalmazhatóságát állította, 3. bemutatta a gazdaságban működő evolúciós erők természetét.

Schumpeter szerint evolúció „minden olyan jelenség, amely a gazdasági folyamatokat dinamikussá teszi” (*Schumpeter* [1954] 965. o.). Tehát az evolúció nem más, mint endogén változás folyamata. *Kelm* [1997] kiemeli, hogy bár Schumpeter nem alkalmazott semmilyen explicit biológiai analógiát, implicit módon azt sugallta, hogy elmélete hasonló szerepet tölt be a közgazdaságtanban, mint Darwin elmélete a biológiában. Schumpeter mutatta be elsőként, hogy az endogén változások motorja az innováció, az innováció forrása pedig a vállalkozói tevékenység. Elméletében így kiemelt szerep jutott a vállalkozónak. Schumpeter szerint a vállalkozó innovátor, akinek a tevékenysége egyensúlytalanságot teremt. Azokat, akik egyszerűen csak válaszolnak egy új helyzetre, még ha ezt hatékonyan is teszik, Schumpeter nem tekintette vállalkozóknak.

Schumpeter mellett Penrose is több ponton hozzájárult a modern evolúciós közgazdaságtan fejlődéséhez. *Penrose* [1959] a vállalatot szervezeti keretben létező termelő erőforrások együttesének tekinti, amelyben a szervezeti keret részben meghatározza, hogy az erőforrások milyen szolgáltatást nyújtanak. Nagy fontosságot tulajdonított a vállalat belüli tanulási folyamatnak, amely hat a cég fejlődésére. Penrose hangsúlyozta, hogy: „Az egyik legfontosabb feltételezés a vállalatok növekedési elméletében, hogy a »történelem számít«. A vállalat növekedése alapvetően evolúciós folyamat, és a kollektív tanulás kumulatív növekedésén alapul, céltudatos vállalati magatartást feltételezve.” (*Penrose* [1959] 13. o.) Penrose víziója egyensúlytalan, bizonytalan környezetben működő flexibilis vállalatról szól. Szerinte az endogén változás a tapasztalati tanulás (*learning by doing*) által történik. Már Penrose is kiemelte azt a nézetet – amely később a modern elméletben is rendkívül hangsúlyossá válik –, hogy a vállalat képességei nem az egyéneknél lakoznak, hanem szervezeti jellemzőktől függenek. Penrose elsőként hangsúlyozta, hogy a vállalat nem csupán választ az előtte álló lehetőségek halmazából – ahogy azt a standard neoklasszikus elmélet nyomán még a modern szerződéses elméletek is gondolják –, hanem endogén módon ő maga is bővíti a lehetőségek halmazát.

A modern evolúciós közgazdaságtan alapművének a *Nelson–Winter* [1982] tekinthető. A szerzők az iparági növekedést (dinamizmust) írják le, amelyben a fő vezérlő erő a piaci verseny (szelekciós mechanizmus). Modelljükben a vállalat exogén módon meghatározott környezetben működik. A modell logikáját egy dinamikus sztochasztikus rendszer adja, amely a következő módon működik. Adottak az iparágban működő vállalatok rutin-eljárásai és tőkeállománya. Minden vállalatnak vannak döntési szabályai, amelyek alapján meghatározódnak a felhasznált inputok és outputok. Ezek után a piac kialakítja az árakat, és ezen keresztül adott lesz minden cég profitja. Kielégítő profit esetén a vállalat nem változtat döntési szabályain. Ha a profit a vállalat számára nem kielégítő, a vállalat új rutin-eljárásokra kíván szert tenni. Ezek felkutatása (*search*) utánpótlás vagy innováció révén lehetséges. Ha sikertelenség esetén a vállalat nem tud új rutinokat megszerezni, akkor a piaci versenyben elbukik.

Nelson és Winter elméletében a vállalat tehát olyan egység, amely képes új rutinok megszerzésére, azaz a tanulásra, és szervezeti jellemzői is fontosak. A vállalat azonban csak eszköz az iparági folyamatok megmagyarázásában, hasonlóképpen, mint a standard neoklasszikus vállalatelméletben, bár kétségtelen, hogy nem olyan személytelen, mint ez utóbbiban.

Az evolúciós közgazdaságtan jellemzői

Az evolúciós elméletet elsőként a biológiában dolgozták ki. Sok evolúciós közgazdász jelentős erőfeszítéseket tett arra, hogy a biológiai analógiákat – akár erőszakosan is – átültesse a közgazdaságtanba.⁸ Evolúciós közgazdasági elméleten azonban nem csak azokat az elméleteket kell érteni, amelyek explicit biológiai analógiákat használnak. *Nelson* [1995] hangsúlyozza, hogy a biológia és a közgazdaságtan is egy-egy speciális alkalmazási területe az evolúciós elméletnek, ezért az evolúciós közgazdaságtan felvázolásához az evolúció általános elméletéből kell kiindulni. Evolúciós elmületről akkor beszélünk, ha az elmélet a következő három mechanizmus egyidejű működésével számol (*Hodgson* [1998], *Kelm* [1997], *Nelson* [1995], *Foss* [1997d]):

1. a vizsgálat célja valamely időben változó mozgás, folyamat elemzése, megmagyarázása, vagyis az elemzés dinamikus. (Ezt a folyamatot nevezi Schumpeter *endogén változásnak*.) A változás folyamatában a populáció tagjai között variációk keletkeznek;

2. a változási folyamatban valamilyen szisztematikus információátörökítő mechanizmus létezik, de emellett a folyamat véletlen elemeket is tartalmaz. Ez az átörökítési mechanizmus egyfajta folyamatosságot biztosít a változás során, a stabil jellemzők megőrzését szolgálja;

3. léteznek olyan tehetetlenségi erők (szelekció), amelyek révén bizonyos variációk gyakorisága a populációban nő, vagyis a jobban adaptálódó organizmusok dominánssá válnak. (Különbségek alakulnak ki a variációk túlélési rátájában.)

Az 1. táblázatban az evolúció általános elméletének a biológiai és a közgazdasági aspektusait mint az általános elmélet specifikus vetületeit foglalom össze.

1. táblázat
Az általános elmélet specifikus vetületei

Az evolúció általános elmélete	Biológiai evolúciós elmélet	Közgazdasági evolúciós elmélet
1. Endogén változás mechanizmusa (új variációk keletkezése)	mutáció rekombináció	innováció (<i>search</i>)
2. Információátörökítő mechanizmus (bizonyos jellemzők megőrzése)	gén	rutin (kompetencia, hozzáértés)
3. Szelekciós mechanizmus (bizonyos variációk gyakorisága nő)	természetes szelekció	piaci verseny tanulás ⁹

Az 1. táblázattal semmiképpen sem szeretném azt sugallni, hogy a biológiai elmélet mechanikusan adaptálható a közgazdaságtanba. Éppen ellenkezőleg, a táblázat célja egy általános elmélet egy-egy specifikus területen való megjelenésének az összefoglalása, és így a biológiai és a gazdasági evolúció közti lényeges különbségek kiemelése. Ezek a különbségek véleményem szerint a következőképpen foglalhatóak össze.

1. Az élővilágban léteznek olyan jelenségek, folyamatok, amelyeknek nincs megfelelőjük a gazdaságban. Például a rekombináció, mint a változás egyik mechanizmusa, a biológiában a szexualitáshoz kötődik, így nem értelmezhető a gazdaságban. 2. A természetben a variációk generálása véletlen folyamat, míg a gazdaságban a céltudatos emberi

⁸ Például *Hirschleifer* [1977] leírja, hogy a biológiai modellek jól használhatók a vállalatra.

⁹ A gazdaságban működő szelekciós mechanizmusnak ezt a fajtáját Schumpeter határozottan megkülönböztette a piaci verseny mellett.

tevékenység (a rutinok tudatos változtatása) hozza létre a variációkat (*Kelm* [1997], *Penrose* [1952]). 3. Schumpeter nyomán tudjuk, hogy a gazdasági szelekcióban létezik a változás tudatos transzmissziója (tanulás) is, míg a természetben nem létezik tanulási folyamat. 4. *Penrose* [1952] szerint – ellentétben a természetben működő szelekcióval, ahol az egyedek passzívak – az emberi környezetben megvalósuló szelekciós folyamatban az ember aktív, visszacsatolási mechanizmus révén ő maga is alakítja a szelekciós környezetet. Társadalmi-gazdasági evolúció esetén a vállalkozó megpróbálja megváltoztatni a szelekciós környezetet vagy a szelekciós kritériumot például azáltal, hogy reklámozással alakítja a fogyasztói preferenciákat, vagy befolyásolja bizonyos termékek kormányzati szabályozását.

Vincze [1993] is bemutatja a biológiai és a közgazdasági evolúció különbségeit. Szerinte „az első ránézésre oly hasonló két megközelítés tehát a tudomány sajátos körülményei között valójában nagyon is különböző problémákkal foglalkozik” (*Vincze* [1993] 6. o.). Ez a nézet radikálisan szemben áll – és így a másik végetlet képviseli – azon közgazdászok nézetével, akik a biológiai analógiák közgazdaságtanba való (mechanikus) átültetésével foglalkoznak. A biológiai és a gazdasági evolúció viszonyára vonatkozó mindkét álláspont szélsőségesnek tekintendő.

Az evolúciós közgazdasági elmélet elemzési kerete a gyorsan változó, bizonytalan környezet.¹⁰ Ennek megfelelően az evolúciós közgazdaságtan, ahogy azt már Schumpeter is hangsúlyozta, radikálisan szemben áll a neoklasszikus közgazdaságtan optimalizáló (profitmaximalizáló) feltevésével, és a simoni korlátozott racionalitást fogadja el. A strukturális bizonytalanság miatt az evolúciós közgazdasági elmélet szerint nem lehetséges a profitmaximalizálás. Elsőként *Alchian* [1950] hangsúlyozott hasonló gondolatokat: bizonytalan környezetben nem helyes profitmaximalizáló magatartást feltételezni. *Alchian* kiemelte, hogy a vállalat célja ugyan a profit, de nem a maximális, hanem a kielégítő profit. Szerinte a szelekció a maximalizáló magatartás alternatívája.¹¹ *Alchian* nézete a kielégítő profitról összecseng *Simon* *satisficing* elméletével (*Simon* [1955]), amely tulajdonképpen egy nem maximalizáló döntési szabályt ír le. A vállalat hosszú távon a „kielégítő profit keresése” folyamatában az aspirációs szintjeit emel(het)i, ami a profit utáni hajszja megnyilvánulásának tekinthető (*profit-seeking*), de mindez nem jelenti a profit maximalizálását. Optimalizálás hiányában az iparági egyensúly sem alakul ki, így az egyes vállalatok hosszú távon is dinamikus, egyensúlytalan környezetben működnek.

Az evolúciós közgazdaságtan tehát szöges ellentétben áll a statikus keretben vizsgáló neoklasszikus közgazdaságtannal. A neoklasszikus közgazdaságtan a racionalitást a maximalizálásra szűkíti le, így eltekint a döntések pszichikai és kognitív oldalaitól. A dinamikus folyamatok (innováció, tanulás, fejlődés) hangsúlyozásával az evolúciós elmélet kiutat mutat a neoklasszikus merevségből. Mindezek alapján többek – köztük *Hodgson* [1998] – szerint *Nelson–Winter* [1982] intellektuális forradalmat hozott a közgazdaságtanban. Mások (*Krugman* [1996], *Vincze* [1993]) ezzel ellentétben nem osztják az előbbi lelkes véleményt az evolúciós közgazdaságtannak a közgazdasági elmélet fejlődésében játszott jelentőségéről.

Vitathatatlan, hogy az evolúciós közgazdaságtan dinamikus szemléletével, új kutatási irányok felvetésével frissességet és új szint hozott a közgazdaságtanba, de nem tekinthető olyan elméletnek, amely mindenben alternatív megközelítést kínálna a közgazdaságtan uralkodó irányzatával szemben, mint ahogy az evolúciós vállalatelmélet sem alternatívája a szerződéses vállalatelméleteknek.

¹⁰ A bizonytalanságot knighti értelemben kell felfogni (*Knight* [1921]).

¹¹ *Friedman* [1953] *Alchiannal* ellentétben úgy gondolja, hogy a túlélés éppen az optimalizálást bizonyítja.

A vállalatelmélet kérdéseire adott evolúciós válaszok

Az evolúciós vállalatelmélet az evolúciós közgazdaságtan iparági elemzésének a köntöséből bújik ki, és az azonos iparágban működő vállalatok heterogenitásának az empirikus elismeréséből indul ki,¹² ennek megfelelően eredendően a vállalatok különbözőségének az okaira kereste a választ. Az evolúciós vállalatelmélet kialakulásának legkorábbi szakaszában az elmélet által feltett kérdések nem vonatkoztak a szerződéses elméletek által megfogalmazott, úgynevezett *nagy kérdésekre*, így például arra sem, hogy miért kell a vállalatnak szükségszerűen léteznie. Ma egyetértés van a közgazdászok között a tekintetben, hogy a mi a vállalatelmélet tárgya: a szerződéses elméletek által megfogalmazott *nagy kérdések*. Ezek tehát azok a kérdések, amelyekre egy elméletnek, ha a vállalatelmélet akar lenni, választ kell adnia. Az evolúciós vállalatelmélet fokozatosan vált vállalatelméletté, az evolúciós közgazdaságtanból kifejlődve, de születése pillanatában természetesen még nem volt „igazi” vállalatelmélet, hiszen az említett kérdésekre nem tudott felelni.¹³ Itt nem arról van szó, hogy egy elméletet egy másik elmélet által felállított mérce szerint vizsgálánánk (ami persze nem lenne tisztességes), hanem egyszerűen arról, hogy elismerjük azt a tényt, hogy a vállalatelmélet *nagy kérdéseit* a szerződéses elméletek fogalmazták meg. Az evolúciós vállalatelmélet fejlődése során képessé vált e kérdések megválaszolására is, éppen ez a tény bizonyítja azt, hogy „igazi”, és nem *ad hoc* vállalatelmélettel van dolgunk.

A következőkben a vállalatelmélet nagy kérdéseire adott evolúciós válaszokat foglalom össze (amennyiben azokat explicit módon már megfogalmazta az elmélet), illetve megpróbálok az elméletből leszűrni a lehetséges válaszokat.

Miért léteznek vállalatok?

Már *Nelson–Winter* [1982] is – habár nem alkottak igazi vállalatelméletet – megállapították, hogy a vállalat tudása magatartási szabályaiban tárolódik, és ezeket a szabályokat a problémamegoldás reprodukálja és változtatja. A szerzőpáros könyvében a vállalat képességeit rutinnak nevezte el, és alapos elemzést adott a rutin lényegéről és természetéről. Ebben végső soron egy vállalatkoncepció rejlik: a vállalat specifikus termelési tudás hordozója, amely a termelési feladatot létező rutinjai által hajtja végre. Kétségtelen, hogy ez erősen leegyszerűsített és vázlatos kép a vállalatról – amit természetesen az evolúciós vállalatelmélet továbbfejlesztett és árnyalt –, de nagy érdeme, hogy a szerződéses vállalatelméletek által elhanyagolt, pusztán adottságként kezelt termelési technológia fontosságát hangsúlyozza.

¹² Kutatások bizonyították azt, hogy a vállalatok eltérő teljesítményében az iparági jellemzők csak kis szerepet játszanak. *Rumelt* [1991] szerint az iparági struktúra a vállalatok teljesítménykülönbségében csak körülbelül 8-15 százalékban játszik szerepet.

¹³ Több oka is van annak, hogy az evolúciós vállalatelmélet a szerződéses elméletekhez hasonlóan nem termelt ki úgynevezett *nagy kérdéseket*. Egyrészt, az evolúciós vállalatelmélet egy irányban kezdett fejlődni, míg Coase nyomán a szerződéses elméletek több szálon indultak el. Ezek a postcoase-i elméletek pedig valójában a három közül csak egy-egy vállalatelméleti kérdés megválaszolásában lettek erősek (például a tranzakciós költségek elmélete a vállalat határait, az ügynök–megbízó elmélet a belső szervezetet képes a legjobban megmagyarázni). A három vállalatelméleti kérdést tehát a szerződéses elméleteknek is csak az együttese tette fel. Másrészt, az evolúciós vállalatelmélet legelőször egy tapasztalati tényre (a vállalatok heterogenitása) koncentrált, amely problémát a szerződéses elméletek meglehetősen elhanyagoltak. Ma már látszik, hogy ez a probléma nagyon is szorosan kapcsolódik a vállalat létének a megmagyarázásához. Harmadrészt, teljesen természetes az, hogy egy elmélet fejlődése olyan folyamat, amely során az elmélet által vizsgált kérdéskör is kibővül.

A tudás, a hozzáértés (*competence*) kulcstényező az evolúciós vállalatelméleti magyarázatokban. Jelentőségük abból a tényből fakad, hogy az egyének (szervezetek) korlátozottak abban, amit jól tudnak végezni. Ez nemcsak az információs aszimmetria miatt van így, hanem a korlátozott kognitív képességek miatt is.

A vállalati tudás elsősorban a termelési tudást jelenti, de magában foglalja a beruházáspolitikát, a K+F-tevékenységet, a marketing- és az összes többi vállalati funkció területén felhalmozott tudást is. A tudás két fontos oldalát szükséges kiemelni, amelyek döntőek a vállalat létének a megértésében. Az egyik tulajdonság az – amit *Hayek* [1937] állapított meg –, hogy a tudás a szervezeten belül szétszórt (*distributed*),¹⁴ és nem felügyelhető egyetlen személy által. A másik tulajdonságot *Polányi Mihály* hangsúlyozta elsőként: bizonyos fajta tudás – termelési tudás is – nem artikulálódik szavakban vagy más könnyen átadható formában (*Polányi* [1958]). Az ilyen tudás hallgatólagos (*tacit*), és csak hosszú időszaktól tapasztalati tanulással (*learning by doing*) szerzhető meg. A tudás fenti két jellemvonása alapján az evolúciós vállalatelmélet szerint a szervezett elsőrendű feladata a szétszórt tudás koordinálása. Ez a koordináció közös (*shared*) tudásbázis¹⁵ létrehozását jelenti, amit a tanulás generál és tart fent. Olyan világban, ahol az ágensek azonos gondolati modellekkel rendelkeznek, a hatékony koordináció egyetlen feltétele a megfelelő ösztönzési rendszer. Ez a nézet jellemzi a szerződéses elméleteket. Strukturális bizonytalanság esetén azonban – amikor az ágensek különböző világképeket osztanak, és nem ismerik egymás modelljeit sem – a koordinációnak az előfeltétele egy közös tudásbázis létrehozása. Ebben a folyamatban a szervezeti kultúra is segít azáltal, hogy a vállalatspecifikus közös tudást közvetíti az alkalmazottak számára. *Fransman* [1994] megfogalmazása szerint a vállalat a tudás „processzora”, azaz a tudás használatának, fejlesztésének és szelekciójának a helye.

A tudás az alapvető készségekben/képességekben testesül meg, és a vállalat végső soron az ebben megtestesülő tudást internalizálja. A hozzáértés/képességek (*competence*) fogalmának, jellemzőinek és szerepének az elméleti kidolgozása terén kiemelkedő érdemeket szerzett három svéd közgazdász, *P. Pelikan*, *G. Eliasson* és *B. Carlsson*, így jelentősen hozzájárultak az evolúciós vállalatelmélet fejlődéséhez. A képesség általános fogalom, de elemzésünk szempontjából a hallgatólagos (*tacit*) képesség a lényeges, amely másoknak nem adható át, és így nem lehet piaci szerződés tárgya sem. Már *Knight* [1921] is hangsúlyozta (elsőként), hogy nem minden alapvető képesség lehet szerződés tárgya. Ő a vállalkozói döntést (*entrepreneurial judgment*) említette, mint ami nem lehet piaci tranzakció tárgya. Szerinte a vállalkozói kompetencia használata egyénspecifikussága miatt megköveteli, hogy tulajdonosa vállalatot hozzon létre, ha jövedelmet akar szerezni belőle. *Knight* azt is kiemelte, hogy a kezdeti vállalkozói képesség meghatározza a vállalat megkülönböztető kompetenciáinak a további fejlődését (*path-dependency*). Ez a nézet nagyon közel áll *Penrose* [1959] vállalatról alkotott nézeteihez. *Knight* és *Penrose* is úgy gondolta, hogy a vállalat a vállalkozói képességek bevetésével önmaga is létrehozza saját (termelési) lehetőségeinek a halmazát, és nem csupán a meglévőkből választ. *Knight* több kérdésben – még ha kidolgozatlan formában is – tulajdonképpen hasonló kompetenciaelméletet fogalmazott meg, mint a svéd közgazdászok.

Pelikan a kompetenciaelméletet az egyéni hozzáértés elemzésével kezdi, és az alapvető vállalati képességeket ezekre vezeti vissza. A gazdasági kompetenciát olyan szűkös gazdasági információnak tekinti, amelytől a többi szűkös gazdasági információ transzferálhatósága függ, de amelyet magát nem lehet transzferálni és megbízhatóan mérni (*Pelikan*

¹⁴ Ezen azt kell érteni, hogy a kooperáló csoport olyan valamit „tud”, amit a csoport egyik tagja sem.

¹⁵ A közös (*shared*) tudás azt jelenti, hogy az ágensek azonos tudással rendelkeznek valamiről.

[1988]).¹⁶ Pelikan azt is kiemeli, hogy a hozzáértés tanulással szerezhető meg, kivéve a legmélyebb szinten lévőköt (gazdasági tehetség vagy más néven tanulási képesség), amely eleve adott és hosszú távon sem változik. Ezzel egyértelművé teszi, hogy a hozzáértés nemcsak arra vonatkozik, hogy valamit jól tudunk csinálni, hanem arra is, hogy valamit jól meg tudunk tanulni. *Pelikan* [1989b] szerint a hozzáértés (*competence*) jellemzői a következők: a kompetencia 1. információs tőke, amely tulajdonosát képessé teszi az információk használatára a gazdasági problémák megoldásában; 2. egyénspecifikus és hallgatólagos (*tacit*); 3. az egyének és a vállalatok között aszimmetrikusan oszlik el; 4. a kompetenciaállomány nehezen mérhető és hasonlítható össze.

A vállalat képességeit az egyéni képesség, valamint ezek összekapcsolásának a módja határozza meg, azaz a vállalati kompetencia nem egyenlő az egyének összegével, hanem attól több. Ez azt jelenti, hogy a szervezeti kompetencia társadalmi jellegű és a struktúrában testesül meg. A vállalati inputok között egyedül a hozzáértés jellemezhető a fenti tulajdonsággal, így kritikus erőforrásnak tekintendő. A hozzáértés a vállalat minden szintjén megjelenik, de kétségtelen, hogy a vezető hozzáértése döntően meghatározza az egész vállalat képességeit. A hozzáértést vállalatspecifikus eszköznek lehet tekinteni (*Winter* [1987]), amely a tanulás révén változik.

A kompetenciaelmélet alapján a vállalatok tartós különbözősége teljeskörűen megérthető. A svéd közgazdászok hangsúlyozzák, hogy a kompetenciaelmélet csak az evolúciós közgazdaságtanba illeszthető be, mert csak ez az elmélet tételezi fel a hozzáértés (tudás) mint erőforrás szűkösségét. A hozzáértés szűkössége a végső oka annak, hogy a vállalatok nem képesek optimalizálni. A szerződéses elméletekben azért lehetséges a maximalizálás, mert nem tekintik szűkösnak az eleve adott hozzáértést, azaz az újabb kompetencia megszerzésére való képességet.

A fentieket összefoglalva, az evolúciós vállalatelmélet szerint a vállalat létének az oka a szétszórt tudás és tanulás koordinálására való igény, azaz a vállalat azért létezik, mert hatékonyabban tudja koordinálni a kollektív tanulási folyamatot, mint a piac. A piac hatékonysága elsősorban a hallgatólagos (*tacit*) tudás termelése, tárolása és használata terén marad el a vállalat hatékonyságától. Hangsúlyozni kell tehát, hogy a vállalat nem eredendően áll a piac felett, hanem csak bizonyos szituációkban képes olcsóbban kifejleszteni és koordinálni a képességeket (*Langlois* [1992]).¹⁷

Az evolúciós vállalatelmélet dinamikus vállalatelmélet, amely a vállalatot egy tanulógységnek tekinti, amelyben – a strukturális bizonytalanság miatt – sem a lehetőségek, sem a döntési szabályok nem adóttak előre, hanem maguk is a tanulás és az adaptáció folyamatában alakulnak ki. Itt az innovatív tevékenység a szerződéses elméletekben elképzelt tanulástól eltérően másfajta tanulást igényel: az aktoroknak a környezet új prezentációját kell felépíteniük, és olyan új képességeket kell kifejleszteniük, amelyek képessé teszik őket az állandóan bővülő lehetőségek kiaknázására. A tanulás tehát nemcsak tények megtanulását jelenti, hanem magában foglalja az adaptációs és a problémamegoldó eljárás felfedezését is. Ezzel az úgynevezett dinamikus kompetenciaelmélettel (*Teece és szerzőtársai* 1997) a vállalat lényegének egy jóval árnyaltabb megközelítését nyújtja az evolúciós vállalatelmélet *Nelson–Winter* [1982] által lefektetett alapokhoz képest.

¹⁶ *Carlsson–Eliasson* [1991] úgy határozzák meg a hozzáértést (*comptence*), mint a vállalatnak azt a képességét, hogy képes kiaknázni a termelési lehetőségeit, valamint azonosítani és bővíteni is tudja azokat. Végeredményben ez azonos tartalmat jelent Pelikan felfogásával.

¹⁷ *Langlois* [1992] két esetet említ: 1. a vállalkozói lehetőségek az egész rendszerben, és nem csak annak egy elemében követelnek meg változást; 2. a szükséges új képességek a létező piacokon nem szerezhetőek be ugyanolyan olcsón, mint ahogy azokat a szervezet ki tudja fejleszteni.

Hol húzódhatnak a vállalat határai?

A vállalat határainak a kérdése arra vonatkozik, hogy a tranzakciók közül melyeket tesz belsővé a vállalat, és melyeket bonyolít a piacon. A kérdés természetesen kapcsolatos a vállalat méretével, hiszen például ha a piaci tranzakciók egy része belsővé válik, akkor a vállalat mérete szükségszerűen nő. De a kérdés nem szűkíthető le a vállalatméret problémájára, és főleg nem azonosítható azzal. A vállalatméret ugyanis nem csupán magától a vállalatról függő tényezőkön múlik, hanem az iparági, a technológiai jellemzők (és más tényezők) is befolyásolják. Az iparági jellemzőkből következő különbségek a szerződéses elméletek alapján is elég jól megérthetőek, rejtve maradnak viszont az iparágon belüli különbségek okai. Az elméletnek az általános esetet kell megmagyaráznia, azaz nem indulhat ki semmiféle, a vállalatról függetlenül létező különbség elismeréséből. Az evolúciós vállalatelmélet magyarázó ereje a vállalat határainak a meghatározása terén – a fenti okon túl – azért is nagyobb, mint a szerződéses vállalatelméleteké, mert a vállalat határainak a meghatározása bizonyos feltevésektől (opportunizmus, ösztönzési probléma) függetlenül történik, ami szerződéses elméletek megértéséhez szükséges.

Az evolúciós vállalatelmélet visszaemeli az elméletbe a termelés szerepét. *Demsetz* [1988] hangsúlyozza, hogy a szerződéses vállalatelméletek azért nem veszik figyelembe a termelési költségeket a vállalat határainak a meghatározásakor, mert azt feltételezik, hogy a termelési tudás költségmentes. Ezzel szemben az evolúciós vállalatelmélet azt vallja, hogy minden egyes vállalat olyan termelési tudást hordoz, amely lényegesen különbözik a többi vállalat termelési tudásától, azaz a termelési tudás vállalatspecifikus. Ebből következik, hogy a vállalatok még ugyanazon tevékenységek végzésénél sem ugyanazokkal a költségekkel szembesülnek (*Richardson* [1972]). Ennek az az oka, hogy a termelési tudás jórészt hallgatólagos (*tacit*), és „szétszórt” a csoport tagjai között, és a szétszórt tudás koordinációját a vállalatok különböző módon oldják meg.

Már *Penrose* [1959] is hangsúlyozta, hogy a vállalat azért tesz belsővé egy tevékenységet, mert azt a termelési költségek tekintetében hatékonyabban tudja megszervezni, mint a piac. *Penrose* nyomán az evolúciós vállalatelmélet szerzői is hangsúlyozzák a szervezeti tudás vállalatspecifikus jellegének a szerepét a vállalat határainak a megértésében.

Az evolúciós vállalatelmélet szerint végső soron a vállalat képességei (*competence*) határozzák azt meg, hogy mit tud a vállalat hatékonyan megtenni, és mit a piac (*Chandler* [1992]).¹⁸ (A szerződéses vállalatelméletek a vállalat határait a tranzakciós költségekkel hozzák összefüggésbe.) Ha a vállalat határait az alapvető képességekkel hozzuk kapcsolatba, akkor egy dinamikus elméletet alkotunk, hiszen a vállalat határai szükségszerűen változnak, ha változnak a vállalat rutinjai. A vállalat képességei több síkon is determinálják a vállalat által belsővé tett tranzakciók körét. A vállalat határai konkrétan a következőképpen hozhatók összefüggésbe az alapvető képességekkel.

1. Az evolúciós vállalatelmélet a vállalat múltbeli útjának nagy szerepet tulajdonít a vállalat további lehetőségei terén (*path-dependency*), azaz azt vallja, hogy a korábbi képességek meghatározzák a vállalat jövőbeli lehetőségeit. A *Teece–Rumelt–Dosi–Winter* [1994] tanulmány megállapítja, hogy a vállalat jövőbeli lehetőségei közel állnak a korábbi tevékenységeihez, azaz a vállalatok tevékenysége koherenciát mutat. Tulajdonképpen ezzel azt mondják, hogy „a történelem” befolyásolja a vállalat határainak kialakulását.

2. Korábban megállapítottuk, hogy a tudás vállalatspecifikus, így legfeljebb csak ma-

¹⁸ *Richardson* [1972] ezt úgy fogalmazza meg, hogy a vállalat a hasonló és a közeli komplementer tevékenységeket fogja össze egy kosárba.

gas költségekkel adható át más vállalatoknak. A tudástranszfer magas kommunikációs költségei miatt ilyenkor hatékony megoldás a vertikális integráció. A tudás közvetítése terén nemcsak a magas kommunikációs költségek jelentenek problémát, hanem az is, hogy tudás vállalatspecifikus volta miatt egy vállalat általában nehezen érti meg, hogy mit akar tőle egy másik vállalat például egy szállítói vagy egy franchise-szerződés keretében. Ez a probléma a vállalat kognitív képességeivel kapcsolatos. *Eliasson* [1990a] az ilyen helyzetet úgy jellemzi, hogy „fogadói hozzáértés hiánya” lép fel. Ezekben az esetekben a piaci tranzakció helyett a vállalat inkább maga végzi azt az adott tevékenységet. Az integráció tehát a képességek nem átadható, nem közvetíthető, specifikus, nem szerződhető jellegéből következik.

3. Az új profitlehetőségek megragadása sok esetben a létezőktől eltérő hozzáértést igényel a vállalat részéről, ami bizonyos képességek leromlását követeli meg (*creative destruction*). A kérdés az, hogy az új képességeket a piacon, szervezeti tanulásal vagy valamilyen hibrid szervezeti formában szerezzék-e meg a vállalat. *Langlois–Robertson* [1995] szerint ez a választás a képességek létező struktúrájától és a változás természetétől függ.¹⁹

A fenti problémára vonatkozik a *Langlois* [1992] által bevezetett dinamikus tranzakciós költségek fogalma. Ezek a költségek különböznek a hagyományos tranzakciós költségektől, nem az ösztönzési vagy a kommunikációs probléma hívja őket életre. *Langlois* elmélete szerint az új képességek megszerzése során koordinációs probléma lép fel. Ennek az az oka, hogy a tudás, amely a létező irányítási struktúrába (akár a piacról, akár a vállalatról vagy a hibrid formáról legyen is szó) van beágyazva, túlságosan rugalmatlan a schumpeteri változásokkal szemben a piaci és technológiai lehetőségek megragadása terén. A dinamikus tranzakciós költség az a költség, amely a termelési tudás megszerzése és koordinálása miatt létezik (*Langlois* [1992]). Tulajdonképpen annak a költsége, hogy nem rendelkezik a vállalat azokkal a képességekkel, amelyekre szüksége lenne egy adott időpontban (dinamikus tranzakciós költség például a licenc, a franchise-partner betanításának vagy a szállító felkészítésének a költsége). A vállalatnak olyan irányítási formát kell választani, amely a szükséges képességeket a legkisebb dinamikus tranzakciós költségekkel biztosítja. A fentieknek megfelelően például az egész rendszerben változásokat hozó innováció a vertikális integrációt teszi szükségessé.

4. *Grant* [1996] szerint a vertikális és horizontális határokat a tudás használatának a relatív hatékonysága határozza meg. A tudás számos fajtája nem termékspecifikus, és termékkör-gazdaságosság (*economies of scope*) jellemzi, azaz a tudás többféle területen való felhasználása hatékonyságjavulást jelent. Az ilyen tudás használata megköveteli a diverzifikált nagyvállalati léte.

5. *Eliasson* [1990a] megállapítja, hogy a hallgatólagos tudás létrehozása során csökkenő hozadék érvényesül, ezért nem fordul elő, hogy egy vállalat annyit investáljon a tanulásba, hogy végül az egész iparágat átvegye.

6. Már szó volt arról, hogy a vállalat képességei/hozzaértése a tagok – ezen belül is a vezetők – képességeitől/hozzaértésétől, valamint szervezeti jellemzőktől függ (*Pelikan* [1988]). A vállalat méretének a növekedésével a vezető feladata egyre nehezebb, egyre nagyobb hozzáértés szükséges a vezető részéről a bonyolultabb feladatok ellátásához. A kompetencia viszont ritka erőforrás, minél magasabb szintűről van szó, annál szűkösebb. *Pelikan* [1988] ennek alapján azt állítja, hogy hatékonyan vezetett óriásvállalat kevés van. Hasonló gondolatot fogalmaz meg *Dosi–Teece–Winter* [1990] is. A szerzőhármas úgy gondolja, hogy a vezetők kognitív korlátjai szűkítik a termékkört, azaz a méretet.

¹⁹ *Teece* [1986] a változások (innováció) két formáját különbözteti meg: 1. az egész rendszerben változásokat követelő változás, 2. autonóm változás, amely nem igényli a rendszer többi elemének a megváltozását.

A fentieket összefoglalva megállapítható, hogy a vállalat határait az alapvető képességek (*core competences*) formálják, amelyeket hosszú idő alatt halmoz fel a cég, hallgatólagosak, nem vihetők át könnyen más vállalatba, és melyeket Pelikan szavaival élve a „legmélyebben lévő” képességek korlátoznak.

A vállalati szervezet

A szervezeti struktúra három mechanizmusa (ösztönzési rendszer, koordinációs mechanizmus, kognitív mechanizmus) kölcsönhatásban állnak, a közöttük lévő koherenciát a rutin jelenti.

Ösztönzési rendszer. Az ösztönzési rendszer a fizetési sémát és a monitoringrendszert foglalja magában. Ezek megmagyarázása terén az evolúciós vállalatelmélet ereje a formális ügynök–megbízó és a tranzakciós költségek elméletéhez képest gyengébb. Az evolúciós vállalatelméletben a vállalati hierarchia szerepe rejtve marad (*Cohendet és szerzőtársai* [1998]), valamint nem foglalkozik az elmélet a tulajdonlás és a vezetés szétválásának a problémájával sem. Mindez akadály az ösztönzési rendszernek az evolúciós vállalatelméletbe való beépítése előtt. De *Loasby* [1991] és *Witt* [1998a], [1998b] alapján állítható, hogy van hely az evolúciós vállalatelméletben a hierarchia és a vezetői elem beépítésére. *Witt* [1998a], [1998b] a vállalkozó és a vezető szerepének evolúciós megközelítéséhez járul hozzá. Szerinte a vezető szerepe evolúciós környezetben gazdagabb, mint a neoklasszikus keretben. *Witt* a vezető neoklasszikus jellemzői mellett a következő vonásokat emeli ki: 1. a kognitív közösség formálása, 2. a társadalmi minták interpretálása, 3. a rutinok közvetett befolyásolása, 4. a tanulási folyamat orientálása, 5. az alapvető képességek szelektálása. Ezzel *Witt* [1998a] kísérletet tesz a vállalkozó szerepének a beépítésére az evolúciós vállalatelméletbe.²⁰ Elve a „kognitív vezetés”, amely elfogadhatja a szervezet tagjaival a vállalkozó üzleti koncepcióját. Szerinte az ösztönzési rendszernek olyannak kell lennie, hogy az ágenseket rávegye mások üzleti koncepciójának a követésére.

Koordinációs mechanizmus. Az evolúciós vállalatelmélet a strukturális bizonytalanság feltevése nyomán úgy gondolja, hogy a szervezet tagjai a környezetet különbözőképpen értelmezik, ezért a szervezetben lennie kell egy olyan mechanizmusnak, amely ezeket összebékíti. Ezt a feladatot a koordináció látja el. A koordinációra az evolúciós vállalatelmélet sokkal nagyobb figyelmet fordít, mint a szerződéses elméletek. Ennek az az oka, hogy strukturális bizonytalanság (az egyének másképp érzékelik a környezeti változásokat) és korlátozott racionalitás (a kommunikáció és az információszerzés és -feldolgozás korlátozott, nem költségmentes) esetén még akkor is szükség van az egyének közti koordinációra, ha egyébként feltételeznénk, hogy minden egyén teljes mértékben azonosul a szervezeti célokkal (*Cohendet és szerzőtársai* [1998]).

A koordináció előfeltétele közös kódok, nyelvezet és szabályok, azaz közös tudásbázis kialakítása. Ez a közös tudásbázis az egyéni tudások interakciói által alakul ki, de nem egyenlő az egyéni tudások összegével, mint ahogy arról már szó volt. A vállalat tudásbázisa társadalmi intézmény jellegét (norma, kultúra, nyelvezet) ölti,²¹ és lehetővé teszi a koordinációt.

Mivel a tudás a szervezeten belül szétszórt, a vezetés feladata az egyének szétszórt tudásának a koordinálása oly módon, hogy szinergia alakuljon ki. *Nelson–Winter* [1982], valamint

²⁰ A szerződéses elméletekben a vállalkozónak semmiféle szerep sem jut, mivel minden gazdasági probléma kalkulációval megoldható. A kalkuláció (maximalizálás) azért lehetséges, mert ezek az elméletek a bizonytalanság gyengébb formáját, a parametrikus bizonytalanságot építik be elméletükbe.

²¹ *Cremer* [1990] szervezeti kultúrán ezt, az alkalmazottak nagy része által ismert tudásbázist érti.

Grant [1996] is a koordináció legfontosabb elemének a rutint tartják. Dinamikus környezetben ugyanis a vállalatnak a decentralizált módon megszerzett tudást részben centralizálnia kell ahhoz, hogy a megszerzett tudást az egész szervezet kihasználhassa. Ezt a koordinációt a rutin vezérli, de maga a rutin is úgy működik, mint egy koordinációs mechanizmus.

A fentiekén túl az evolúciós vállalatelméletben a koordinációs probléma azért is központi, mert az elmélet szerint nemcsak a termelési tudás tökéletlen, hanem az a tudás is, amely arra vonatkozik, hogy hogyan kell összekapcsolni az egyének termelési tudását (Foss [1997c]).

Kognitív mechanizmus. A szerződéses vállalatelméletekben a vállalat kognitív képességei adottak, így nincs helye a tanulási folyamatnak, amely azokat módosíthatná. Ezzel ellentétben az evolúciós vállalatelméletben a kognitív vonások rendkívül fontosak. Lévéen az evolúciós vállalatelmélet dinamikus elmélet, azt vallja, hogy a vállalat kognitív képességei is változnak, s ebben nagy szerepe van a tanulásnak. A tanulás a rutin (a hozzáértés) módosításának és az új képességek kifejlesztésének a folyamata, amely egy kumulatív folyamat, függ a vállalat múltbeli útjától (*path-dependent*). Magához a tanuláshoz is azonban megfelelő hozzáértéssel kell rendelkeznie a vállalatnak.²²

A tudás kihasználása és az újabb tudás megszerzése a tudás szűkössége miatt választás elé állítja a vállalatot. March [1991] a fenti dilemmát úgy fogalmazza meg, hogy a vállalatnak döntenie kell arról, hogy a meglévő erőforrásait a már létező tudás kihasználására (*exploitation*) vagy új tudás kifejlesztésére (*exploration*) koncentrálja-e. A túléléshez mindkettő szükséges. A létező tudás kihasználása és az új tudás kifejlesztése közötti helyes arány megtalálása nem könnyű feladat, a probléma a rövid és hosszú távú célok összhangba hozására vonatkozik.

A tanulási folyamatot tulajdonképpen a jobb teljesítmény utáni hajsza hajítja. Ez a folyamat szükségszerűen próbálkozások és tévedések (*trial and error*) révén halad előre. A tanulás költsége éppen az a veszteség, ami a tanulás *próbálkozás és tévedés* jellege miatt szükségszerűen fellép (Pelikan [1989b]).

Összefoglalás

A vállalat szerződéses elméletei mellett napjainkra kialakult a vállalatelméletek egy másik ága, az evolúciós vállalatelmélet. Ez képes a szerződéses elméletek által felvetett, de ma már a vállalatelmélet alapkérdéseinek tekinthető kérdésekre is választ adni. Az evolúciós vállalatelmélet új felismerései, amelyek a további fejlődés szempontjából is nagy jelentőségűek, a következők.

1. A vállalatokat heterogéneknek tekinti jellemzőik (méret, technológia, magatartás) és teljesítményük (profitabilitás) terén is. Ezt a változatosságot tartja az evolúciós dinamizmus vezető erejének is.

2. A vállalatot a kollektív tanulás és adaptáció színtereként fogja fel. Az elmélet szerint a profit utáni hajsza egy állandó variációs mechanizmust generál, amely során az innováció (*search*) biztosítja, hogy új jellemzők alakulnak ki.

3. Új megközelítésbe helyezi az irányítási rendszert (elsősorban Williamson [1985] felfogásához képest). Az evolúciós vállalatelmélet szerint olyan irányítási rendszerre van szükség, amely képes koordinálni a szétszórt tudást és tanulást.

4. Megmagyarázza a vállalati dinamizmust, azt a folyamatot, amelyben az új alapvető képességek kialakulnak, és ezen keresztül érthetővé válik a vállalatok különbözősége.

²² Ezt nevezi Pelikan [1988] a legmélyebben lévő (eleve adott) képességnek, amely korlátozza a tanulás révén megszerezhető hozzáértést.

5. A vállalati tevékenységre ható társadalmi intézményeket endogénként kezeli, kapcsolatot teremtve ezzel *Granovetter* [1985] beágyazottságelméletével.²³ Elfogadja azt a nézetet, hogy a társadalmi struktúra, kultúra, rutin minden egyéni akciót megelőzve létezik, és részben korlátozza és irányítja azokat.²⁴ Arra a kérdésre is választ keres, hogy miért különböznek a vállalatok társadalmi-gazdasági kapcsolataikban.

A szerződéses és az evolúciós vállalatelméletek egymás riválisainak tekinthetők abban az értelemben, hogy azonos kérdésekre keresik a választ. Az elmélet felépítése során eltérő magyarázó apparátust és nyelvezetet használnak, amelyek nem vihetők át egyik elméletből a másikba. Például a szerződéses elméletek által használt fogalmaknak (tranzakciós költségek, tulajdonosi jogok, eszközspecifikusság, információs aszimmetria, ösztönzők) nincs megfelelőjük az evolúciós vállalatelméletben, és ez fordítva is igaz. Mivel a két elméleti ág rivális, ezért várhatóan mindkettő alapvetően a saját medrében fog fejlődni. De mert egyik elméleti ág sem általános elmélet, felmerül a komplementaritás kérdése is. A vállalatelméleti ágak komplementaritásának az elismerése az egész vállalatelmélet fejlődését szükségszerűen a többdimenziós megközelítés felé viszi. Ez túllép az egydimenziós elméletek kizárólag egy nézőpontból történő megközelítési módján. A szerződéses elméletek kizárólag hatékonysági megközelítést alkalmaznak, a tranzakciós költségek valamelyik fajtájára koncentrálnak, miközben a valós világban jellemző információs tökéletlenséget és aszimmetriát tételezik fel. Az evolúciós vállalatelmélet szintén egydimenziós elmélet, amely a vállalatot alapvetően a gazdasági változások fényében próbálja megérteni, így ennek a szolgálatába állítja magyarázó apparátusát, a kompetenciaelméletet, az innováció és a tanulás elméletét.

A két vállalatelméleti ág integrált fejlődésére is szükség van. Ez a közös mederben történő fejlődés – a szerződéses és az evolúciós vállalatelméletek integrálása – vezetne a többdimenziós vállalatelmélet kialakulásához, ami kísérlet egy általánosabb vállalatelmélet megfogalmazására.

Mindkét vállalatelméleti irányzat legalapvetőbb fogyatékosága abból származik, hogy az időtávokat nem képes kezelni: vagy csak a rövid táv, vagy csak a hosszú táv vállalatának a megmagyarázására alkalmasak. A szerződéses elméletek tulajdonképpen rövid távú vállalatelméletek. Rövid távon a környezeti változások előre jelezhetők, azaz parametrikus bizonytalanságról²⁵ van szó, így a maximalizáló magatartás lényeges feltételezés. Ezzel szemben az evolúciós vállalatelmélet hosszú távú vállalatelmélet (a hosszú táv a szervezetben és a tudásban történt progresszív változásokat tekinti), hiszen a strukturális bizonytalanság feltételezése csak hosszú távon reális. A változás, az innováció, a tanulás csak hosszú távon értelmezhető fogalmak. Gyors változások esetén a racionális magatartás bizonyos állandó magatartási szabályok alkalmazását követeli meg. Az evolúciós vállalatelméletben feltételezett szabálykövető magatartás a szerződéses elméletekben elgondolt maximalizáló magatartás alternatívája, ha a környezet bizonytalan.

Az evolúciós elmélet tehát gyors, drasztikus környezeti változások közepette elemzi a vállalatot. Nyilvánvaló, hogy általában ilyen környezetet feltételezni túlzás, rövid távon a környezet bizonyos stabilitásával lehet számolni. Míg az evolúciós vállalatelmélet túldimenzionálja a változásokat, addig a szerződéses elméletek viszont egyáltalán nem szá-

²³ Granovetter beágyazottságon azt érti, hogy „a gazdasági cselekvést, eredményeket és intézményeket befolyásolják a cselekvők személyes kapcsolatai, valamint a kapcsolatháló egészének a szerkezete” (*Granovetter* [1990]).

²⁴ A beágyazottság elméletnek az evolúciós vállalatelméletben történő beépítése megtalálható *Sornn–Friese* [1998] tanulmányában.

²⁵ A parametrikus bizonytalanság (*Langlois–Robertson* [1995]) nem igazi bizonytalanság: a szereplők nem tudják ugyan, hogy melyik állapot fog a jövőben bekövetkezni, de valószínűségeket tudnak rendelni az egyes állapotok bekövetkezéséhez. Tulajdonképpen ezt nevezte *Knight* [1921] kockázatnak.

molnak a strukturális bizonytalansággal, ezáltal túl nagy hangsúlyt helyeznek a stabilitásra, így statikus elemzést végeznek.

Az evolúciós vállalatelmélet erényei:

1. az elméletbe fontos, a valóságban szerepet játszó nem szerződéses kapcsolatokat, elemeket (erkölcs, kultúra, hallgatólagos szabályok) is beépít;

2. dinamikus elmélet, s így képes a változást, az innovációt és a szervezeti tanulást bemutatni;

3. nem tekinti adottságnak a termelést és a technológiát, hangsúlyozza ezek szerepét a vállalatok különbözőségében;

4. a vállalatot mint történeti egységet ragadja meg;

5. a vállalkozónak hangsúlyosabb szerepet tulajdonít, mint a szerződéses elméletek;

6. megkülönbözteti azokat az erőforrásokat (képességeket, hozzáértést), amelyek nem lehetnek piaci tranzakció tárgyai, és így tartós versenyelőnyt biztosítanak;

7. dinamikus környezetet tételez fel, figyel a tranzakciók társadalmi beágyazottságára, elveti a metodológiai individualizmust.

Az evolúciós vállalatelmélet hiányosságai:

1. kevésbé kiforrott és formalizált, mint a szerződéses elméletek;

2. gyenge az elmélet predikációs képessége, tulajdonképpen csak *ex post* megállapításokat tesz;

3. nem képes a tulajdonosi szerkezet magyarázatára;

4. keveset mond a vállalaton belüli konfliktusok megoldásáról, nem fordít figyelmet a vállalatot alkotó egyének közti viszony elemzésére;

5. a vállalat céljának csak a profit nagyságát tekinti, elhanyagolva a vezetői és az egyéb célokat;

6. nem figyel a vezetés és a tulajdonlás szétválásának problémájára.

A többdimenziós vállalatelmélet – amely kapcsolatot teremt a vállalat rövid és hosszú távú megközelítése között, és új koncepciókat is bevezetve egy általánosabb elméletet nyújt – váza a következő.

1. *A vállalatelmélet alapfeltevéseinek, kereteinek a meghatározása.* Az emberi magatartásra, az időre és a bizonytalanságra vonatkozó feltevéseknek a lehető legkevesebb megszorítást szabad tartalmazniuk, oly módon, hogy az a vállalat rövid és hosszú távú szemléletét is lehetővé tegyék. Szigorú feltevések (például maximalizálás) általánosan nem alkalmazhatók.

A vállalat a piacon működik, ezért a piaci folyamatok elmélete keretet jelent a vállalatelmélet számára. E két elmélet kapcsolata az evolúciós elméletben megjelenik, ez továbbfejlesztésre szorul. A többdimenziós vállalatelméletbe a modern osztrák közgazdasági iskola számos nézete (*Hayek* [1937], *Kirzner* [1973], *Mises* [1949]) is beépíthető.

2. *A rövid és hosszú távon lényeges problémák tisztázása.* Az általános vállalatelméletnek rövid és hosszú távon nem azonos problémákra kell válaszolnia. Például a vállalkozás tipikusan csak hosszú távon értelmezhető folyamat: a jelenben hozunk döntéseket a bizonytalan jövőre vonatkozóan. Minthogy a vállalkozás újdonságokat, mutációkat, új kombinációkat hoz létre (és a vállalkozó olyan tevékenységeket végez, amelyek fontosak a gazdasági dinamizmus bevezetéséhez), csak evolúciós keretben (hosszú távon) vizsgálható. Hasonló mondható el a tanulási, az innovációs és az adaptációs folyamatokról a vállalat társadalmi-gazdasági környezetbe való beágyazottságáról is

3. *Rövid és hosszú táv összhangjának, kapcsolatának a megteremtése.* Jelenleg ez a probléma a legkidolgozottabb, elsősorban Langlois munkásságának köszönhetően. A vállalat határainak a megmagyarázása terén *Langlois–Robertson* [1995] elmélete bekapcsolja az idő szerepét. A magyarázatban a szerzőpáros annak a ténynek tulajdonítja a kulcsszerepet, hogy a tranzakciós költségek hosszú távon elvesztik a jelentőségüket. Idő-

vel ugyanis az aktorok, akik mindig hasonló tranzakciókat bonyolítanak le, megtanulják a tranzakciók tipikus kimeneteit. Ha a környezetben a változás csökken, a magatartás egyre inkább rutinszerűvé válik. A rutintevékenységet pedig sokkal könnyebb ellenőrizni és mérni, tehát a szerződéses elméletekben problémaként kezelt jelenségek elvesztik jelentőségüket (2. táblázat).

2. táblázat

A tudás elterjedésének hatása a vállalat határaitra

Időtáv	Specifikusság mértéke	Tranzakciós költségek	Adott képesség elérhetősége	Adott képesség használata	Internalizálás relatív költsége	Vertikális integráció mértéke
Rövid táv	magas	magas	koncentrált	kevés	alacsony	magas
Hosszú táv	alacsony	alacsony	elterjedt	sok	magas	alacsony

Forrás: Langlois–Robertson [1995].

Hosszú távon tehát a tranzakciós költségek és az irányítási költségek is eltűnnek, a tevékenységek rutinszerűvé válnak. Ez csökkenti a szerződés költségeit, de nem azért, mert csökkennek a szerződéskötés költségei, hanem azért, mert a szerződések szükségtelenné válnak: holnap mindent úgy tesznek, mint tegnap. Ebben az értelemben hosszú távon a menedzsment költségei is csökkennek, hiszen csökken a döntéshozatal költsége. Azaz hosszú távon a vállalat határait kizárólag a vállalat piachoz viszonyított képességei határozzák meg, de ezek a képességek maguk is változnak hosszú távon (Langlois–Robertson [1995]). Ez az elmélet azt demonstrálja, hogy a létező vállalatelméletek nincsenek egymással ellentmondásban, ellenkezőleg, összhangban állnak.

4. *Új koncepciók kidolgozása.* Akár rövid, akár hosszú távon akarjuk megmagyarázni a vállalatot, ezt nem tehetjük úgy, ahogy a modern vállalatelméletek teszik. A vállalat lényegét kizárólag hatékony szerződéseként megragadni (szerződéses elméletek) ugyanúgy torz, mint a szétszórt tudás hatékonyabb koordinációs mechanizmusaként (evolúciós vállalatelmélet) definiálni. Langlois–Robertson [1995] e téren is megnyitottak egy új utat: a tranzakciós költség és a tudás alapú magyarázatok sohasem abszolút módon érvényesek, hanem relatíve. A tranzakciós költségeket is csak bizonyos esetekben csökkenti a vállalat a piachoz képest (még rövid távon is). A vállalat belső magjához²⁶ további tevékenységek hozzáadása függ a tevékenység internalizálásának és a piacon történő vásárlásának a relatív költségétől.

5. *Az integritás megeremítése.* A két vállalatelméleti irányzat integritását segíti az a tény, hogy az egyik elméletnek szüksége van a másik nézeteire. Foss [1996a] bemutatja például, hogy a szerződéses elméletek kulcsfogalmainak (nem teljes szerződések, információk aszimmetria) értelmezése megköveteli, hogy a változással kapcsoljuk össze őket. Ehhez pedig a változásokat magyarázni tudó evolúciós elméletre van szükség.

6. *Általánosítás.* A két elkülönült vállalatelméletben léteznek olyan problémák, amelyek a vállalat megértése szempontjából (időtávától függetlenül) alapvetők, de csak az egyik elmélet integrálta. Nyilvánvaló, hogy ezeket a problémákat általánosítva kezelnie kell a többdimenziós vállalatelméletnek is. A két legfontosabb kérdés, amelynél az általánosítást el kell végezni: a tulajdonosi rendszer és a belső szervezeti problémák (konfliktusok, vezetés).

²⁶ A vállalat belső magját (*intrinsic core*) Langlois–Robertson [1995] úgy értelmezik, mint amelyet specifikus és szinergikus eszközök alkotnak (ez tükröződik a képességekben és a rutinokban).

Irodalom

- ALCHIAN, A. A. [1950]: Uncertainty, Evolution, and Economic Theory. *Journal of Political Economy*, 58. 211–221. o.
- ALCHIAN, A. A.–DEMSETZ, H. [1972]: Production, Information Cost, and Economic Organization. *American Economic Review*, 62. 777–795. o.
- ANDERSEN, E. S. [1997]: The Beginnings of FAQ of Evolutionary Economics. <http://www.business.auc.dk/evolution/evolecon/faq.html>.
- CARLSSON, B.–ELIASSON, G. [1991]: The Nature and Importance of Economic Competence. IUI Working Paper No. 294. Stockholm.
- CHANDLER, A. D. [1992]: Organizational Capabilities and the Economic History of the Industrial Enterprise. *Journal of Economic Perspectives* 6. 3. 79–100. o.
- COASE, R. [1937]: The Nature of the Firm. Megjelent: *Williamson, O. E.–Winter, S. G.* (szerk.) [1991]: *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*. Oxford University Press. New York, Oxford.
- COHENDET, P.–LLERENA, P.–MARENGO, L. [1998]: Theory of the Firm in an Evolutionary Perspective. Az ISNIE második konferenciájára benyújtott tanulmány. Párizs, szeptember, 18–19.
- CREMER, J. [1993]: Corporate Culture and Shared Knowledge. *Industrial and Corporate Change* 2. 3. 351–386. o.
- DEMSETZ, H. [1988]: The Theory of the Firm Revisited. *Journal of Law, Economics and Organization*, 4. 1. 141–161. o.
- DOSI, G.–TEECE, D. J.–WINTER, S. G. [1990]: Les frontieres des entreprises: vers une théorie de la cohérence de la grande entreprise. *Revue d'économie industrielle*, 51. 1. 238–254. o.
- ELIASSON, G. [1990a]: Business Competence, Organizational Learning and Economic Growth. IUI Working Paper, No. 264. Stockholm.
- ELIASSON, G. [1990b]: The Firm as a Competent Team. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 13. 275–298. o.
- FOSS, N. J. [1994a]: The Biological Analogy and the Theory of the Firm. *Journal of Economic Issues*, 28. 1115–1136. o.
- FOSS, N. J. [1994b]: Why Transaction Cost Economics Needs Evolutionary Economics? *Revue d'économie industrielle* 68. 7–26. o.
- FOSS, N. J. [1996a]: Firms, Incomplete Contracts and Organizational Learning. *Human Systems Management*, 15. 17–26. o.
- FOSS, N. J. [1996b]: Capabilities and the Theory of the Firm. DRUID Working Paper, No. 96–8. Kopenhága.
- FOSS, N. J. [1997a]: Equilibrium vs. Evolution in the Resource-Based Perspective: The Conflict Legacies of Demsetz and Penrose. DRUID Working Paper, No. 97–10. Kopenhága.
- FOSS, N. J. [1997b]: The Classical Theory of Production and the Capabilities View of the Firm. *Journal of Economic Studies*, 24. 5. 307–323. o.
- FOSS, N. J. [1997c]: The Resource-Based Perspective: An Assessment and Diagnosis of Problems. DRUID Working Paper, No. 97–1. Kopenhága.
- FOSS, N. J. [1997d]: On the Relations Between Evolutionary and Contractual Theories of the firm. Copenhagen Business School, IVS Working Paper, No. 97–4.
- FOSS, N. J. [1998]: The Competence-Based Approach: Veblenian Ideas in the Contemporary Theory of the Firm. *Cambridge Journal of Economics*, 22. 479–495. o.
- FRANSMAN, M. [1994]: Information, Knowledge, Vision and Theories of the Firm. *Industrial and Corporate Change*, 3. 3. 713–757. o.
- FRIEDMAN, M. [1953]: *The Methodology of Positive Economics*. Megjelent: *Essays on Positive Economics*. University of Chicago Press, Chicago.
- GRANOVETTER, M. [1985]: Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91. 481–510. o.
- GRANOVETTER, M. [1990]: A gazdasági intézmények társadalmi megformálása: a beágyazottság problémája. Megjelent: *Lengyel György–Szántó Zoltán* (szerk.): *A gazdasági élet szociológiája*. Aula, Budapest, 1994.

- GRANT, R. M. [1996]: Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17. 109–122. o.
- HART, O. [1995]: *Firms, Contracts, and Financial Structure*. Oxford University Press. New York, Oxford.
- HAYEK, F. A. [1937]: *Economics and Knowledge*. Megjelent: *Individualism and Economic Order*. Routledge and Kegan Paul, London, 1976.
- HIRSHLEIFER, J. [1977]: Economics from a Biological Viewpoint. *Journal of Law and Economics*, 20. 1. 1–52. o.
- HODGSON, G. M. [1998]: Evolutionary and Competence-based Theories of the Firm. *Journal of Economic Studies*, 21. 1. 25–56. o.
- HOLMSTRÖM, B.–MILGROM, P. [1994]: The Firm as an Incentive System. *American Economic Review* 84. 4. 972–991. o.
- HOLMSTRÖM, B.–TIROLE, J. [1989]: *The Theory of the Firm*. Megjelent: *Schamelensee, R.–Willig, R.* (szerk.): *Handbook of Industrial Organization Vol. 1*. Amsterdam. North-Holland.
- JENSEN, M.–MECKLING, W. [1976]: Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3. 305–360. o.
- KAPÁS JUDIT [1999]: Egy új vállalatelmélet: erőforrás-alapú megközelítés. Összefoglalás és diagnózis. *Vezetéstudomány*, 2. sz.
- KELM, M. [1997]: Schumpeter's Theory of Economic Evolution: A Darwinian Interpretation. *Journal of Evolutionary Economics*, 7. 2. 97–130. o.
- KIRZNER, I. M. [1973]: *Competition and Entrepreneurship*. University of Chicago Press, Chicago.
- KNIGHT, F. H. [1921]: *Risk, Uncertainty, and Profit*. Reprint. Augustus M. Kelley, New York, 1964.
- KRUGMAN, P. [1996]: What Economists can Learn from Evolutionary Theorists? <http://web.mit.edu/krugman/www/evolute.html>.
- LANGLOIS, R. N. [1992]: Transaction Cost in Real Time. *Industrial and Corporate Change* 1. 1. 99–127. o.
- LANGLOIS, R. N.–FOSS, N. J. [1999]: Capabilities and Governance: the Rebirth of Production in the Theory of Economic Organization. *Kyklos*, 52. 201–218. o.
- LANGLOIS, R. N.–ROBERTSON, P. [1995]: *Firms, Markets, and Economic Change: A Dynamic Theory of Business Institutions*. Routledge, London.
- LOASBY, B. J. [1991]: *Equilibrium and Evolution*. Manchester University Press, Manchester.
- MARCH, J. G. [1991]: Exploration and Exploitation in Organizational Learning. *Organization Science* 2. 71–87. o.
- MARSHALL, A. [1925]: *Principles of Economics*. Macmillan, London.
- MISES, L. [1949]: *Human Action: A Treatise on Economics*. William Hodge, London.
- NELSON, R. R. [1991]: Why Do Firms Differ, and How Does It Matter? *Strategic Management Journal*, 12. 61–74. o.
- NELSON, R. R. [1995]: Recent Evolutionary Theorizing About Economic Change. *Journal of Economic Literature*, 33. 48–90. o.
- NELSON, R. R.–WINTER, S. G. [1982]: *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press, Cambridge. London.
- PELIKAN, P. [1988]: Economic Competence as a Scarce Resource – An Essay on the Limits of Neoclassical Economics and the Need for an Evolutionary Economics. IUI Working Paper, No. 191. Stockholm.
- PELIKAN, P. [1989a]: Evolution, Economic Competence and Corporate Control. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 12. 279–303. o.
- PELIKAN, P. [1989b]: Markets as Instruments of Evolution of Structures. IUI Working Paper, No. 237. Stockholm.
- PENROSE, E. [1952]: Biological Analogies in the Theory of the Firm. *American Economic Review*, 42. 804–819. o.
- PENROSE, E. [1959]: *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford University Press. Oxford. 1995.
- POLANYI, M. [1958]: *Personal Knowledge*. University of Chicago Press, Chicago.
- RICHARDSON, G. B. [1972]: The Organisation of Industry. *The Economic Journal*, 82. 883–896. o.

- RUMELT, R. [1991]: How Much Does Industry Matter? *Strategic Management Journal*, 12. 3. 167–185. o.
- SCHUMPETER, J. A. [1954]: *History and Economic Analysis*. Allen and Unwin, London.
- SIMON, H. A. [1955]: A Behavioral Model of Rational Choice. *Quarterly Journal of Economics* 69. 99–118. o.
- SORRN-FRIESE, H. [1998]: The Genesis and Progress of the Socially Embedded Firm. Copenhagen Business School, IVS Working Paper 98–13. o.
- TEECE, D. J. [1986]: Profiting from Technological Innovation: Implications for Integration, Collaboration, Licensing, and Public Policy. *Research Policy*, 15. 285–305. o.
- TEECE, D. J.–PISANO, G.–SHUEN, A. [1997]: Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18. 7. 509–533. o.
- TEECE, D. J.–RUMELT, R.–DOSI, G.–WINTER, S. G. [1994]: Understanding Corporate Coherence. Theory and Evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 23. 1–30. o.
- VEBLEN, T. [1898]: Why is Economics Not an Evolutionary Science? *Cambridge Journal of Economics*, (1988) 22. 403–414. o.
- VINCZE JÁNOS [1993]: Evolúció és közgazdasági elmélet. *Közgazdasági Szemle*, 1. sz. 1–17. o.
- WILLIAMSON, O. E. [1985]: *The Economic Institutions of Capitalism*. Free Press, New York.
- WINTER, S. G. [1971]: Satisficing, Selection, and the Innovating Remnant. *Quarterly Journal of Economics*, 85. 2. 237–261. o.
- WINTER, S. G. [1987]: Knowledge and Competence as Strategic Assets. Megjelent: Teece, D. J. (szerk.): *The Competitive Challenge*. Ballinger. Cambridge, MA. 159–184. o.
- WITT, U. [1998a]: Imagination and Leadership – The Neglected Dimension of an Evolutionary Theory of the Firm. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 35. 161–177. o.
- WITT, U. [1998b]: Cognition, Entrepreneurial Conceptions, and the Nature of the Firm Reconsidered. Paper for the 2nd Annual Conference of the ISNIE, Párizs, szeptember 18–19.