

BÉLYÁ CZ IVÁN–KOVÁ CS KÁ RMEN

## ÚTBAN EGY DINAMIKUS VÁLLALATELMÉLET FELÉ LEHET-E AZ OPCIO-TÉORIA EGY ÚJ VÁLLALATELMÉLET ALAPJA?

*A tanulmány célja ismertetni a vállalatelmélet fejlődését, annak különböző teóriáin és kihívásain keresztül. A szerzők áttekintik a szerződési vállalatelmélet jelentőségét és kiteljesedését, valamint a később alternatívaként megjelenő erőforrásokra és képességekre alapozott teóriát. Rámutatnak továbbá a stratégiai szemléletmód erősödésére. Arra a következtetésre jutnak, hogy a reálopció perspektíva számottevően hozzájárulhat a dinamikus vállalatelmélet fejlődéséhez, a játékelméleti módszerek együttes alkalmazásával pedig kifinomultabb magyarázat adható a flexibilitás lehetőségét magukban hordozó stratégiai döntések és a külső környezeti változások kapcsolatát és következményeit illetően; többek közt a versenytársak stratégiai lépéseinek következtében megvalósuló piaci pozícióváltozások elemzése során.*

### BEVEZETÉS

A vállalattal kapcsolatos teoretikus megközelítés alapvető megfontolásai három kérdésben foglalhatók össze [Holmström–Tirole, 1989]. Az *első* annak tisztázása, hogy miért léteznek egyáltalán vállalatok. A kérdés rávilágít a *Coase* [1937] által felvetett elméleti rejtélyre: ha az ármechanizmus valóban hatékony eszköz az egyének szándékainak koordinálásában, akkor miért van szükség a vállalatok megjelenésére? A *második kérdés* az, hogy milyen tényezők determinálják a vállalat piachoz viszonyított határait? Ez annak tisztázásához kötődik, hogy hol és milyen mértékben várható, hogy vállalatok léteznek piacgazdasági kereteken belül. A *harmadik kérdés* annak eldöntésére irányul, hogy mi határozza meg egy vállalat belső szervezetét. A kérdés a vállalatok belső működésének problémáira irányul, például arra, hogyan történik az ármechanizmus helyettesítése.

A vállalat neoklasszikus megközelítése a három kérdés kapcsán, bizonyos állapotok (vállalatok, piacok és a közöttük levő kapcsolatok) elemzésére ösztönöz, s nem vizsgálja az állapotok létrejöttének és változásának folyamatát. A komparatív statika analógiájára alapozva az a vélekedés, hogy a mindenkori vállalati egyensúlyt – mint szerződéses megállapodást – egy másik fogja felváltani, ha a paraméterekben exogén változás következik be, de a két egyensúly közti átmenet kérdése nyitva marad. A piacok és a vállalatok változnak élettartamuk során, s e változások szisztematikusak, jellegzetesek (ám a vállalati és piaci változások jelentősen eltérnek egymástól). E változások döntő szerepet játszanak a vállalatok természetének megértésében. Annak érdekében, hogy kezelni tudjuk a vállalatokkal és gazdasági intézményekkel kapcsolatban az idő változását, *dinamikus elméletre* van szükség. A dinamika két

---

A jelen tudományos közleményt a szerzők a Pécsi Tudományegyetem 650 évvel ezelőtti alapítása emlékének szentelik.

módon vonható be a vállalatelméletbe: az egyik az exogén tényezők által előidézett változásokra adott válaszként, a másik az endogén módon felbukkanó változások kísérő jelenségeként, vagyis a megfigyelt rendszeren belüli erőként.

## 1. A SZERZŐDÉSI VÁLLALATELMÉLET JELENTŐSÉGE ÉS MEGHALADÁSA

Az első világháború időszakában a közgazdasági elméletben eltolódott a hangsúly a főként a piacot analizáló, ágazati szintű elemzésről a vállalati analízisre, ama erősödő felismerés nyomán, hogy a tökéletes verseny többé nem volt a vállalat kizárólagos viselkedési modelljének tekinthető. A közgazdasági elmélet akkor még arra törekedett, hogy a piacot önmagában megértse, s kevés figyelmet fordított annak tanulmányozására, hogy miért is léteznek vállalatok vagy gazdasági szervezetek.

A legfontosabb kérdés a vállalat létezésének indokoltsága. A közgazdászok lassan ismerték fel, hogy a vállalat létezése magyarázatot igényel. Coase [1937] teóriája fogalmazta meg először, hogy a piaci hierarchia felszínének ezek a különös képződményei *a tranzakciós költségek koncepcióján* alapulnak. Coase megfigyelése szerint a vállalatok azért léteznek, mert a piac használatának költségei vannak.<sup>1</sup> Ő felsorolt néhányat az „ármechanizmus használati költségeinek” forrásai közül, amelyek a vállalat megjelenéséhez vezetnek. Ide tartoznak a tárgyalás és a szerződéskötés költségei. A termelés szervezésének legnyilvánvalóbb költségei az ármechanizmuson keresztül jelentkeznek, a releváns árak felfedezése érdekében [Coase, 1937]. *A tranzakciós költségek gondolata olyan kiadásokra utal, amelyek a szokásos termelési költségektől elválasztva, és azok fölött jelentkeznek.*

Coase [1937] nyomán megállapítható, hogy bármely piaci tranzakció autonóm egyének között időt és megállapodást igényel, ezért költséggel jár. Bármikor és bármilyen céllal jön létre a vállalat, az olyan entitás, amely képes a termelés és a csere koordinálására, kisebb költséggel, mintha azt a piac tenné. A vállalatok elmélete – ebből kiindulva – különböző teoretikus megközelítések együttese, amely leírja a vállalat természetét, beleértve annak létezését, viselkedését, s kapcsolatát a piaccal. A vállalat elmélete a következő kérdésekre kell hogy válasz adjon. Az első a *létezés*, azaz miért jelenik meg a vállalat a makrogazdaságban, s miért nem a piac közvetíti az összes tranzakciót. A második a *határok* magyarázata, azaz miért éppen az adott helyen húzódik a vállalatok és a piac közötti határ; mely tranzakciók mennek végbe a vállalaton belül, s melyekről állapotodnak meg a piacon? A harmadik a *szervezet*, azaz miért éppen az adott módon specifikálódnak a vállalatok; milyen kölcsönhatás van a formális és informális kapcsolatok között? A negyedik a *heterogenitás*, azaz a vállalati akciókban/teljesítményekben mi mozgatja a vállalatok akcióit és teljesítményét.

Coase kiemeli, hogy a vállalat szerződésai a bizonytalanság körülményei között köttetnek, különösen olyan kapcsolatokra vonatkozóan, amelyek hosszú időn

<sup>1</sup> A piachasználati költségek azonosításának kísérlete eredményes fejlődéshez vezetett a közgazdaságtanban, olyan területeken, mint a tranzakciós költségek gazdaságtana [Williamson, 1975; Williamson, 1985]; a nem tökéletes szerződések elmélete [Hart, 1995]; a tulajdonjogok és mérési költségek [Barzel, 1989; Cheung, 1983] és az ügynökelmélet [Alchian–Demsetz, 1972].

keresztül érvényesek. Az ilyen szituáció szemben áll a neoklasszikus közgazdasági teóriával. A neoklasszikus piac pillanatra vonatkozó, s tiltja a kiterjedt alkalmazott-menedzser (megbízó-ügynök) relációk időbeni változását a tervezés és bizalom esetében. Coase arra a következtetésre jut, hogy a vállalat ezért valószínűleg olyan esetekben jelenik meg, ahol a nagyon rövid távú szerződés nem lenne kielégítő, s hogy valószínűtlennek látszik a vállalat megjelenése bizonytalanság létezése nélkül.

Coase [1937: 388] megjegyezte, hogy a vállalat piaccal lebonyolított tranzakciói nem feltétlenül állnak saját kontrollja alatt (például az értékesítési adók miatt), ám a vállalat belső erőforrás-allokációjára a következőt tartja érvényesnek: „... a vállalaton belül a piaci tranzakciók eliminálódnak, s a csere – tranzakciókkal kapcsolatos – komplikált piaci struktúráit a vállalkozóval helyettesítik ... aki irányítja a termelést”. Felteszi a kérdést, hogy a termelés alternatív módszerei (mint például az ármechanizmus és a gazdasági tervezés) miért nem foghatják át a teljes termelést, így vagy az összes vállalat alkalmaz belső árakat termelése egészéhez, vagy egy hatalmas vállalat működteti az egész gazdaságot. Coase abból indul ki, hogy a piac elméletileg képes volna a termelés egészének lebonyolítására, s amit szükséges magyarázni, az a vállalat létezése a maga „megkülönböztető” vonásával, az ármechanizmus helyére kerüléssel. Coase szerint a vállalat létrehozásának fő oka *az ármechanizmus alkalmazásából adódó tranzakciós költségek némelyikének elkerülési szándéka*.

Cheung [1969, 1983] kiterjesztette Coase elemzését, az árrendszer alkalmazásához kötődő néhány pótlólagos költséggel. Coase mindig a vállalatok közti tranzakciós költségeket tárgyalta, nem pedig a vállalatok és a fogyasztók közöttieket. Cheung amellett érvelt, hogy egy vállalatok nélküli világban a fogyasztók (a háztartások) arra kényszerülnének, hogy maguk koordinálják az összetett termékek összeszerelését, az egyes alkatrészek szakemberektől történő megvásárlásával. Ez azonban különböző problémákat (költségeket) okozna a fogyasztók számára. Cheung szerint a nehézségek mindegyike az információs költségeknek tudható be. A tökéletes informáltság világában ezek a nehézségek nem merülnének fel. Cheung továbbá úgy vélte, hogy a vállalatok nem teszik feleslegessé a piacot. Sokkal inkább a szerződés egyik formája kerül helyettesítésre egy másikkal.

Amint az információ közjósággként egyre nagyobb jelentőségű lett a bonyolult modern gazdaságban, a vállalat előnye a piaccal szemben – sok szektorban – növekedett, azt eredményezve, hogy növekedett a vállalatok átlagos nagysága. Az információ – keletkezését követően – nagyon könnyen szétterjed nagy populációban is anélkül, hogy valamit is veszítene hasznosságából, valamennyi pótlólagos fogyasztó számára. Mivel könnyű hozzájutni (hacsak nem áll védettség alatt), nincs olyan egyén, aki ösztönözve lenne kinyilvánítani annak tényleges értékét és megválni attól. Ha viszont mindenki elutasítja az érte való fizetést, akkor megszűnik az információ kreálásának ösztönző ereje. A vállalat legyőzi ezt a problémát olyan hatókör biztosításával, amely megtérülést garantál azok számára, akik jogcímet szereznek az információhoz jutáshoz, abban az esetben, ha a jószágnak létezik fellelési helye, eljárásfinomítási vagy innovatív és hatékony adminisztratív rendszere, annak a piacra történő eljuttatására.

A kérdés ezek után az lesz, hogy mi határozza meg a vállalat méretét? Miért szervezi a vállalkozó a vonatkozó tranzakciókat úgy, ahogy teszi, s miért nem jobban,

vagy kevésbé? Mivel a vállalat létezésének oka, hogy legyenek kisebbek a költségei a piacénál, így a vállalati méret felső határát azok a költségek határozzák meg, amelyek azon a ponton vannak, ahol egy pótlólagos tranzakció internalizálása megegyezik azzal a költséggel, amibe a tranzakció piac általi végrehajtása kerülne. (Az alacsonyabb határnál a vállalati költségek meghaladják a piaci költségeket, s a vállalat létre sem jön.) Coase arra a következtetésre jut, hogy a vállalat mérete függ az ármechanizmus használatának költségétől, valamint más vállalkozók szervezeteinek kiadásaitól. Ez a két tényező együttesen meghatározza, hogy a vállalat hányféle terméket állítson elő, s mennyit termeljen az egyes változatokból.

A vállalat szerződési elmélete – évtizedekkel Coase [1937] művének megjelenése után – teljessé vált. E munkák a gazdasági szervezetekkel foglalkozva, kifejezetten a Coase által teremtett alapokon nyugodtak [Williamson, 1975; Alchian–Demsetz, 1972]. E tanulmányok a konceptualizációt tekintve Coase nyomán haladtak, a vállalatot *szerződési entitásként* tekintették, amelynek létezése, határai és belső szervezete bemutatható a tranzakciós költségekkel való *takarékoskodás* alapján.

A szerződési elmélet képviselői a vállalatra mint a termelési tényezők közötti szerződések összességére tekintenek, ahol minden tényezőt saját érdekei motiválnak. Ez az elméleti vonulat a szervezetek szerződéseken alapuló jogainak fontosságát hangsúlyozza. Erre a teóriára a legjobb példák *Alchian és Demsetz* [1972], valamint *Jensen és Meckling* [1976] művei. E szerzők szembeszökő felfedezése abban állt, hogy a vállalatot *a termelési tényezők közti szerződések összességének* tekintik. Gyakorlatilag a vállalatot teamnek fogják fel, amelynek tagjai önmagukból cselekednek; azonban felismerik, hogy sorsuk valamilyen mértékben függ a team túlélésétől, a más teamekkel folytatott versenyben.

Mivel a szerződési elmélet egyik fő vonulata a tulajdonjogok fontosságát hangsúlyozza, így érdemes megvizsgálni a legkarakteresebb képviselő, Demsetz idevágó nézeteit. Demsetz [1995] szerint a vállalat bármely egyén vagy egyének csoportja, amely specializált termelésre vállalkozik, vagyis nem a saját háztartás, hanem mások számára termel. Szerinte a vállalatok azért léteznek, mert a háztartásoknál hatékonyabban képesek javakat előállítani. A vállalat számára *az alternatíva nem a piac, hanem a háztartás*. Ha a vállalatok kevésbé termelékenyek, mint a háztartások, akkor az emberek önellátókká válnak és a saját fogyasztásukra termelnek javakat [Demsetz, 1995, 1997]. A vállalatok azért léteznek, mert hatékonyabban képesek összeállítani az értékelt termékeket és szolgáltatásokat, mint a háztartások. A hatékonyság forrása a produktivitás, amelyet a specializáció hatása, a komparatív előny, a munkamegosztás, valamint a méretgazdaságosság, a választékgazdaságosság és a tapasztalat fokoz.

A Demsetz által kiemelkedően fontosnak tartott tulajdonjog felfogható a reziduális jogok csoportjaként, amely minden sajátos szerződéses rendelkezés teljesítése után marad. E reziduális jogok közül a legfontosabb a jövedelemhez és az irányítás-hoz való jog. Egy vállalat tulajdonosait például megilleti bármely többlet, amelyben a szerződéses kötelezettségek teljesítését (beleértve a munkabérek, a bérleti díj, valamint a tartozásai kifizetését) követően részesül. Bármely sajátos rendelkezés helyett, egy vállalat tulajdonosai jogosultak a vállalat eszközeinek használatára, változtatására, megosztására vagy értékesítésére, bármely módon, ahogy ezt ők megfellelőnek találják.

Williamson [1985] szerint Alchian és Demsetz [1972] argumentumának az a gyengesége, hogy az ő teammunka koncepciójuk az alkalmazásnak egy nagyon szűk sávja, amelyben azt feltételezik, hogy *az outputok nem kapcsolhatók az egyéni inputokhoz*. A gyakorlatban ennek nagyon korlátozott lehet az alkalmazhatósága, mivel az outputok többsége a vállalaton belül egymástól elválasztható, így az individuális inputok az outputok bázisán jutalmazhatók. Eszerint a teamprodukciónak nem ad magyarázatot (különösen a nagy, többüzemes és többtermékes vállalat létezésére).

Williamson [1975] azzal kezdi vállalatelméleti érvelését, hogy azt feltételezi: a gazdasági szereplők korlátozottan racionálisak. Williamson bevezette az *eszközspecifikusság* fogalmát: a két fél közötti szerződés létrehoz olyan eszközöket, amelyek sajátosan jellemzőek a kapcsolatra, és amelyek nem könnyen vihetők alternatív használatra. A logika alapvetően egyszerű. Az eszközök fokozottan specifikusak, amikor egy bizonyos tranzakciónak a kontextusában értékkel rendelkeznek, ám a tranzakción kívül viszonylag csekély az értékük. Williamson a vállalatok létezését a termelésbeli eszközspecifikusságból származtatja, ahol az eszközök oly módon specifikusak egymás számára, hogy *azok értéke sokkal kisebb a második legjobb alkalmazásban*. Az eszközspecifikusságból kiinduló magyarázat alapvetően egy argumentum az ösztönzők sorbarendezéséről, még akkor is, ha végső soron tökéletlen információk alapulnak: a bizonyosság és a korlátlan megismerő képesség világában könnyű volna készíteni és megerősíteni hosszú távú szerződéseket, amelyek ex ante megelőzhetővé teszik az ex post nem produktív jövedelemre törekvési magatartást.

Williamson [1985] tranzakciós költsége arról szól, hogy a kapcsolt specifikus eszközök (vagyis azok, amelyek kvázi járadékot generálnak, vagy a következő legjobb alkalmazásnál magasabb megtérülést érnek el) mindig tárgyai az ex post eltulajdonításnak. A vállalkozónak ajánlatos az eszközöket teljesen birtokba venni, hogy megvédje a nyereséget. A tulajdonban foglalt jogok lehetővé teszik a vállalkozók számára, hogy elidegenítsék egy eszköz új alkalmazása és értékesítési ára közti reziduális jövedelmet. A tranzakciós költségek Williamsonnak [1975, 1985] tulajdonítható másik nézete a működési zavar ex post költségeit hangsúlyozza, amikor a beszállítók és disztribútorok elsajátítják az eszközspecifikusságból eredő nyereséget. Ezen ex post költségek tudatos ismerete befolyásolja az ex ante magatartást. A vállalat a legitimált tulajdonjogokkal kényelmes mechanizmust biztosít a költségek elkerülésére (vagy pedig megvéd bármely nyereséget a specializációtól). A kulcsüzenet az, hogy a vállalkozásból származó érték, a szervezeti tanulás, az ex ante tranzakciós költségek megtakarítása mind jelentéktelen, ha a közös nyereség nem alakítható át magánynyereséggé.

Zajac [1992] állapította meg, hogy a vállalat szerződési elmélete még az 1980-as években is nagy hatással volt a vállalatokra vonatkozó stratégiai gondolkodásra, a legnagyobb befolyással bíró perspektívaként tekintették. Ebben az időben a szerződési megközelítés befolyása már nem maradt kihívás nélkül. Foss [1993, 2001] ezt a gazdasági szervezetek elmélete területén két irányzat közötti küzdelemként aposztrofálta. Szerinte az egyik változat „a gazdasági szervezetek szerződési elmélete”, a másik pedig, amit „a vállalat képességalapú felfogásának” neveznek. Dióhéjban: az első irányzat a vállalat megjelenését azzal magyarázza, hogy hatékonyan

képes megoldani ösztönzési konfliktusokat, amelyeket a piaci szervezet (ugyanolyan hatékonysággal) nem képes megoldani; a másik nézet szerint a vállalat létezése azért indokolható, mert a piacnál sikeresebben koordinálja és akkumulálja a produktív tudást.<sup>2</sup>

A szerződési elmélettel szemben kibontakozó kritika éle a homályos pontokra, a nem meggyőző magyarázatokra, s a vitatható kérdéscsoportokra irányult. Porter [1994] bírálatának középpontjában az állt, hogy *a szerződési megközelítések nem adnak betekintést olyan kérdésekbe, mint a tanulás, az innováció, sőt kritika éri a képességi argumentumhoz viszonyított visszatekintő karaktert is a szerződési elmélet oldalán.* A legátfogóbb és legmélyebb kritika Foss [1993] nevéhez fűződik. A szerződési elmélet egészét – szerinte – szűk kutatási karakterisztika jellemzi, képviselői nem ismerik fel, hogy a termelés mikéntjére vonatkozó tökéletlen (más szavakkal: szétszórt, nehézkes és egyedi) tudás, azaz abban az elméletben a differenciális képességek kezelésére nem kerül sor. Ez a teória – ehhez kapcsolódóan – nem ismeri fel, hogy az arra vonatkozó tudás miként kapcsolódik egymáshoz, az egyik egyén (vagy vállalat) termelési tudása másokéhoz, ami szintén tökéletlen [Vö. Richardson, 1972; Langlois–Robertson, 1995]. Foss [1993] ezzel kapcsolatban arra is kitér, hogy az innováció és a szervezeti tanulás elfojtott, mivel a szerződési felfogás nem veszi figyelembe a folyamatokat, és a termékeket önmagukért valónak tekinti (csak azt nézi, hogy miként szervezettek). Teece, Pisano és Shuen [1997] kiemelik, hogy a kompetitív előny valóban csak a tranzakciós költségekkel történő takarékoskodás alapján érhető meg, viszont nem érhető meg a hiány akkumulációja, a hozamhatás, a flexibilitás és a piaci körülmények változására adott válaszként.

## 2. VÁLLALATELMÉLET AZ ERŐFORRÁSOKRA ÉS A KÉPESSÉGEKRE ALAPOZVA

A szerződési elmélet alternatívájaként jelent meg az erőforrás-alapú vállalatelmélet, amelyet némely szerzők képesség-alapú vállalati teóriának neveznek.<sup>3</sup> Az erőforrás-alapú/képességi perspektíva olyan feltörekvő közelítésként jelent meg, amely különösen jól alkalmazható *a vállalat korlátainak magyarázatára, dinamikus környezetben.* Ennek az elméletnek a magyarázó mechanizmusa eltér attól, ahogy azt a szervezetek közgazdaságtana kezeli. Ez a teória *a tudást az azt megillető helyre teszi,* nemcsak mint a kompetitív előny determinánsát, hanem a gazdasági szervezetbeli jelentőségét érintően is.<sup>4</sup> Több évtizeddel ezelőtt a leggyakrabban feltett

2 Ismert teóriák a képesség-alapú irányzatban: *a vállalat evolúciós elmélete* [Nelson–Winter, 1982], *a kompetencia perspektíva* [Foss, 1993], *a képességi perspektíva* [Langlois–Robertson, 1995], *a dinamikus képesség perspektíva* [Teece–Pisano, 1994], *az erőforrás-alapú megközelítés* [Wernerfelt, 1984].

3 Ha a valóságban nem az egyes erőforrások, hanem sokkal inkább az erőforrások csoportosításának módja és kölcsönhatásának jellege az, ami a versenyelőnyt tekintve fontos. Ezt említik azok a szerzők az erőforrás-alapú perspektíva kapcsán, amikor szeretnek *a képességekről és kompetenciákról* beszélni és nem az *erőforrásokat* kívánják hangsúlyozni.

4 Az e körbe sorolható elméleti közelítések stratégiai megalapozottsággal jellemezhetők, s erőforrásként különböző tényezőket emelnek ki. Ez Barney [1996] és Rumelt [1984] esetében a tág értelemben vett erőforrás; Conner és Prahalad [1996] valamint Grant [1992] művében a tudás; Foss–Knudsen [1996] és Penrose [1959] esetében a kompetencia; Langlois [1992] munkájában a képességek.

kérdések a vállalat missziója körül forogtak, s azt firtatták, hogy a vállalat milyen karakterű üzleti vállalkozás része. A mai vállalati stratégiai gondolkodás fókuszában egészen más tartalmú kérdések állnak, például a következők: melyek a meghatározó erőforrásaink? Hogyan tudjuk gyarapítani és hasznosítani kritikus jelentőségű képességeinket? Érdemes-e kipróbálni és építeni egy új kompetenciát a technikai területen?

A szakirodalomból jól kiviláglik, hogy nem az erőforrás-alapú és a képességi megközelítés között van valójában különbség (hiszen egymásra felcserélhetően használják a két elnevezést), hanem az erőforrás-alapú perspektíva két verziója között van eltérés elsődlegesen abban, hogy a dinamikus tényezők egyike-másika az elmélet részét képezi-e. Amíg a dinamika (innováció, szervezeti tanulás, erőforrás-akkumuláció, kompetenciaépítés, a menedzsment team mentális modelljeinek fejlesztése etc.) az elsődleges a kulcskompetenciákkal és a dinamikus képességekkel foglalkozó újabb megközelítésekben, addig a hagyományos erőforrás-alapú teóriában a statika áll az első helyen. Vagyis a hagyományos erőforrás-alapú megközelítésben azon feltétel(ek) tisztázásával és vizsgálatával kell elindulni, amelyet szükséges elérni ahhoz, hogy az erőforrások egyensúlyban járadékot termelhessenek [Barney, 1996; Peteraf, 1993]. A járadék arra a jövedelemáramra vonatkozik, amely a termelő folyamatok erőforrás-inputjainak tulajdonítható. *Az erőforrások felfoghatók potenciális termelő szolgálatok állományaként.* A járadék eme szolgálatokért fizetett ár; a járadék az erőforrások állományából eredő szolgálatok áramlásának ára. Ezt már Penrose [1959] állítja, amikor kijelenti, hogy bármely erőforrás-állomány ára az általa nyújtott szolgálatok árainak diszkontált értéke. Ebben a felfogásban a járadék nem több és nem kevesebb, mint egy termelő input szolgálatának bérleti díja.

Ez utóbbi kitétel felhívja a figyelmet arra a ritkán elismert tényre, hogy a vállalat erőforrás-/képesség-alapú teóriája sok tekintetben Penrose [1955, 1959] késői munkáiban gyökerezik. Penrose [1959] a vállalat konceptualizálásában, saját megközelítését élesen megkülönböztette az akkor uralkodónak számító felfogástól, azaz a termelésifüggvény-alapú megközelítéstől. Penrose [1959: 24] szerint: „... a vállalat produktív erőforrások kollekciója, amelynek különböző funkciók közötti időbeni elrendezése adminisztratív döntések által meghatározott”. A vállalkozókészség hangsúlyozásával egyidejűleg, Penrose felfogásában a menedzseri team megragadja a külső környezet és a vállalati belső erőforrások tükörkép kapcsolatát. Hangsúlyozza, hogy ezek a tükörképek belső tanulási folyamat eredményeként jönnek létre, és hogy azok meghatározzák a vállalat folytonosan változó „produktív lehetőség sorozatát”, azokét, amelyeket a cég vállalkozói felismernek, s azokból előnyöket nyernek [Penrose, 1959: 31]. Penrose [1959: 137] magyarázata szerint, hosszabb távon: „... a vállalat profitabilitása, túlélése és növekedése nem annyira annak hatékonyságától függ, amivel a vállalat képes szervezni a termékek mégoly széles, diverzifikált skálájának előállítását, mint inkább a vállalat ama képességétől, hogy képes létrehozni egy vagy több viszonylag legyőzhetetlen ‘bázist’, amiből kiindulva tudja adaptálni, s bővíteni tevékenységét egy bizonytalan, változó és kompetitív környezetben...”

Penrose [1955] szerint létezik egy olyan termelő erőforrás, amely természetéből adódóan csupán korlátozottan áll rendelkezésre. Ez nem más, mint a munkaerő,

jelesül a vállalat szolgálatában álló *menedzseri tudás*. A menedzseri szolgáltatásokat a posztot betöltő egyének tapasztalatai miatt tekinthetjük különbözőnek más – igénybe vett vagy előállított – szolgáltatástól. Arra keressük a választ, hogy melyik az a menedzseri szolgáltatás, amely révén a vállalat hatékonyan tud működni és növekedni. Ha figyelmen kívül maradnak a gyorsan változó feltételekhez való alkalmazkodás paraméterei, akkor a menedzsernek a termelés és adminisztráció közötti mindennapos koordináció és apró problémák megoldásával kell törődnie, továbbá a meglévő termelési módszerek folyamatos fejlesztésével, javításával. Penrose itt leírt gondolatai az 1950-es évek közepén fogalmazódnak meg, amikor is a szükséges menedzseri képességek körvonalait is megkapjuk a szerzőtől. Eszerint a vállalati növekedés, a menedzseri rutinfeladatoktól eltérően, *jól alkalmazkodó, ösztönző és ötletgazdag menedzsertípust igényel*. A legalapvetőbb menedzseri tudás akkor érvényesül, amikor az expanzió a meglévő termékek volumenének növelésén keresztül realizálódik. Ebben az esetben a menedzser csupán a meglévő speciális tudását szélesebb skálán használja. A meglévő menedzseri tudás nagyon specifikus lehet, a termékskálának megfelelően, de ezt könnyen ki lehet terjeszteni, amint újabb profitábilis termékek előállítása a cél.

Aligha van kétségünk afelől, hogy Penrose jelentős inspiráló szerepet játszott az évtizedekkel később kialakuló erőforrás-/képeség alapú vállalati teória formálódásában. Penrose bizonyította először, hogy a belső tényezők (szervezeti forma, tanulási képesség) kihatnak a vállalatok létezésére és teljesítményére. Ő nem vállalatelmélet megfogalmazására törekedett, hanem a vállalati növekedést meghatározó tényezőket kutatta. Felhívja a figyelmet a vállalatok egyenlőtlen fogékonyságának lehetőségére, amikor a vállalatot produktív erőforrások olyan gyűjteményének tekinti, amely vállalatonként eltérő szolgáltatásokhoz vezethet. Ez azt jelenti, hogy a vállalatot kényszerített termelő egységként tekintve, az erőforrások *hasznosítási módja* számít, és nem maguk az erőforrások. A vállalat termelési lehetőségei, még adott, változatlan erőforrás-állomány esetén sem eleve adottak, hanem az individuális szereplő változó elképzeléseinek tárgyai. Az, hogy egy vállalat az adott erőforrásaiból mit képes előállítani, döntően attól függ, hogy a vállalatot kialakító vállalkozó milyen adottságokkal és elképzelésekkel rendelkezik. Penrose érdekéért tekinthető a *tudásgenerálási folyamat* azonosítása, s az expanzió endogén elemek általi vezéreltségének felismerése.

Ezen a ponton szembesülünk az erőforrás-létrehozatal folyamatának kritikus szerepével, ami a legtöbb bírálatot váltotta ki az erőforrás-/képeség alapú vállalatelmélet kapcsán. Már Barney [1996] bevezette a *stratégiai tényezőpiac* fogalmát, olyan piacként definiálva, ahol a stratégia megvalósításához szükséges erőforrásokat beszerzik. Barney azt hangsúlyozta, hogy a vállalatok a fontos erőforrásokat maguk felhalmozzák, ahelyett, hogy beszereznék a stratégiai tényezők piacán. A stratégia sikeres megvalósítása gyakran követel vállalatspecifikus eszközöket, a nem megkülönböztetettel szemben. A vállalatok természetesen beszerezhetik a kívánt stratégiai input tényező(k) nem tökéletes helyettesítőit és adaptálhatják azokat költségek árán, szándékuk szerint speciális használatra, a siker garanciája nélkül. Williamson [1975] szerint a vállalatspecifikus eszközök egyedi jellege megakadályozza kereskedelmüket a nyílt piacokon. Mivel nem forgalmazhatók, ezért a vállalatspecifikus komponenst a vállalaton belül felhalmozzák. Ismeretes, hogy bár-



mely gazdasági szervezet értéke a tulajdonában levő vagy bérbe vehető erőforrásokhoz kötődik. A legtöbb erőforrás birtokolható vagy bérbe vehető, van azonban – például a hírnév – amely nem bérelhető, egyesek pedig – mint például a humán tőke – nem idegeníthetők el tulajdonosaiktól és munkabéért kell azokat bérbe venni. A vállalatspecifikus eszközök vállalaton belül tartásának egyik következménye, hogy azok a vállalati stratégia alapján történő fejlesztésükkel még inkább sajátossá válhatnak – legyen szó a humán erőforrás, a termelési tevékenység vagy a szervezési folyamatok fejlesztéséről. Ez pedig hozzájárulhat ahhoz, hogy akár a vállalat működése, akár a kínálata valamilyen szempontból a versenytársakétól eltérő, vagy jól megkülönböztethető legyen. Mindez pedig elvezethet a vállalat növekedéséhez, valamint versenyképességének erősítéséhez.

*Dierickx és Cool [1989]* elméleti keretének középpontjában az az elgondolás áll, hogy a belsőleg felhalmozott eszközállomány gyakran fejez ki csoportosított erőforrásokat, és az egyes erőforrások elsődlegesen azért fontosak, mert segítenek fenntartani és létrehozni *csoportosított erőforrás-állományokat*. Meglátásunk szerint az erőforrás-állomány csoportosítása elvezethet a vállalaton belüli tevékenységek specializációjához, amelynek eredményeképpen a vállalati működés *értékteremtő* jellege fokozódhat. Mindez olyan előnyökkel társulhat mint például a költségcsökkenés, valamint a vállalaton belüli vagy a piacra irányuló *egyedi megoldások* megvalósulása, amely aztán hozzájárulhat a versenyképesség fokozódásához. *Dierickx és Cool [1989]* továbbá megjegyzik, hogy a vállalatoknak nem kell feltétlenül birtokolniuk az erőforrásokat ahhoz, hogy kiaknázásukkal járadékhoz jussanak. A vállalatok például hasznot húzhatnak a pozitív externáliákból.

*Langlois és Robertson [1995]* a vállalatot *produktív és szervezeti képességek összességéeként* ábrázolják. Eszerint a vállalat határait relatív képességei determinálják, pontosabban egyik oldalról azon képességek ereje, amelyek a vállalaton belül vagy a piaci szerződéseken keresztül elérhetők; másik oldalról a szükséges és pillanatnyilag nem elérhető képességek generálásának vagy megszerzésének tranzakciós és vezetési költsége. Az innováció kihat a versenyképességre és az iparágon belüli teljesítményre is. *Langlois és Robertson* – az idézett műben – e szempontból kritikusként találták az innováció kezeléséhez szükséges képességek és a vállalaton belüli aktuálisan rendelkezésre álló képességek közötti *relatív eltérést*. Azok a vállalatok, amelyeknél a technológiai bázis megközelíti az innováció hasznosításához szükséges képességeket, jobban teljesítenek, mint a nem kapcsolódó működési területekre specializálódtak. Más szóval, az innovációt érthetjük diverzifikációként is, ami annál sikeresebb, minél inkább a vállalat meglévő alapképességein, báziskompetenciáin nyugszik.

*Langlois és Robertson [1995]* úgy vélekedett, hogy számos produktív tevékenység összefügg egymással, ezért nem lehet azokat elválasztani, megosztani. Ráadásul az ezen tevékenységekkel kapcsolatos *tudás sem könnyen átadható, utánozható*, tehát egy idioszinkratikus szinergia forrásáról beszélhetünk, ami a vállalati szervezet létezésének oka is lehet. E szerzőpáros bebizonyítja, hogy a vállalatspecifikus tudás és az ilyen cselekvési mód jelenti a vállalati szervezet lelkét. Ez az állítás hasonlít a vállalat erőforrás-/képességalapú szemléletéhez, aminek alapján *Kogut és Zander [1992]* úgy érvel, hogy a tudásnak ez a speciális változata kizárólag vállalati szervezetek által kerül generálásra. *Az idioszinkratikus erőforrások alkotják a vál-*

*lalat belső vagy stratégiai magját, ami meghatározza a vállalat határait rövid és középtávon.* Mivel a vállalaton kívül is vannak tanulási folyamatok, ezek az erőforrások idővel *erodálódnak*, s ha a vállalat nem fektet be forrásokat és erőfeszítést a képességek fejlesztésébe, vagy pedig újak generálásába, akkor ez profitabilitását negatívan befolyásolhatja, korlátozhatja a vállalati növekedést, valamint hozzájárulhat a versenyképesség gyengüléséhez.

A leírtakból világosan kitűnik, hogy az erőforrás-/képesség-alapú teória elméleti hozzájárulások sorozata, amely az utóbbi két-három évtizedben fogalmazódott meg. A különböző megközelítések tartalmi és szemléletbeli heterogenitása akadályozza az alkotóelemek *integrált rendszerré* szerveződését. Az erőforrás-/képesség-alapú perspektíva ennél is nagyobb hiányossága az, hogy nincs az endogén erőforrás-létrehozatalnak jól kidolgozott modellje. Az elmélet képviselői leginkább az erőforrás-létrehozatal előző folyamatainak végállapotát (beleértve a szervezeti tanulás folyamatait) elemzik. A vállalatok közötti *szisztematikus heterogenitás* érvényesülésének és fennmaradásának megmagyarázásához azonban (amely az erőforrás-/képesség-alapú perspektíva alapfeltételezése) úgy tűnik, hogy szükséges kifejleszteni az *endogén változás modelljét*. Mivel az erőforrás-akkumulációs folyamatok sajátosságai eltérők a vállalatoknál, így azok különböző erőforrás- és szolgáltatás-csomagokat fognak tartani, és így különböző stratégiákat fognak kifejezni ezen erőforrások és szolgáltatások alapján. A meghatározó probléma ebben a kontextusban az, hogy *az erőforrás-/képesség-alapú perspektívában nem lehető fel az új erőforrások endogén létrehozásának világos fogalmi modellje*. Az egyensúlyi modellek hasznosak lehetnek az újszerű tudás hatásainak vizsgálatában, például az új technikai tudás létrehozásának és elterjedésének tényezőárrakra gyakorolt hatása tekintetében, de aztán nem mondanak semmit az új tudás létrehozásának folyamatáról.

Az erőforrás-/képesség-alapú vállalatelmélet hatásos kritikáját fogalmazta meg Porter [1994], amikor ezt a teóriát tautologikus parabolaként aposztrofálja. Szerinte az erőforrás-alapú perspektíva a sikeres vállalatok eredményeit egyedi erőforrások és képességek birtoklásának tulajdonítja. Az erőforrásokat gondozni és fejleszteni kell a siker tartóssága érdekében. Ugyanakkor kérdések sora tolul elő: mit tekintünk egyedi erőforrásnak? Mi teszi azt értékessé? Miért volt képes a vállalat létrehozni vagy megszerezni azt? Az erőforrás eredeti vagy jelenlegi tulajdonosa miért nem licitál rá az értékre? Mi teszi lehetővé egy erőforrás számára, hogy megtartsa értékeit a jövőben is? Ez olyan oksági láncolat, amelyben több a kérdés, s kevesebb a válasz.

### 3. A STRATÉGIAI SZEMLÉLET ERŐSÖDÉSE A VÁLLALATELMÉLETBEN – REÁLOPCIÓS KÖZELÍTÉS

Az eddigiekben részletesen vizsgáltuk a vállalatelmélet két fő vonulatának, a szerződési elméletnek és az erőforrás- és képesség-alapú felfogásnak mind az erényeit, mind a hiányosságait. *Rumelt* [1984] korábban hangsúlyozta, hogy a vállalatelméletben a stratégiával kapcsolatban *szilárd teoretikus megalapozásra* van szükség. A vállalatelmélet e két vonulatában megvolt a törekvés a stratégiai szemlélet erősítése iránt, s a stratégiai menedzsment művelői is hajlandóságot mutattak a vállalat-

elmélet stratégiai megalapozásának elmélyítésére. Ez utóbbiak figyelmét az a lehetőség ragadta meg, hogy a vállalatok működéséből származó előny fontosabb, mint a piac használatából származó költség, ahogy erre Conner [1991] is utalt. Néhány vállalatelméleti megközelítésről elmondható, hogy stratégiai szemléletmódból indulnak ki [Rumelt, 1984; Conner–Prahalad, 1996; Foss–Knudsen, 1996; Langlois, 1992; Sanchez, 1998], abban viszont kétségek vannak, hogy akár a szerződési elmélet, akár az erőforrás- és képességalapú megközelítés *lehet-e alapja a vállalat stratégiai elméletének*. Foss [1997] ezt azért tartja kétségesnek, mert szerinte a vállalat erőforrás-/képességalapú teóriája igazán nem magyarázza meg a vállalat létezését, s hogy mikor fontosak a gazdasági szervezetek számára a képességek, és mikor nem, vagy hogy melyek a jövőbeni vállalati határok, s a siker okozói. A már idézett Porter [1994] is kiemelte az erőforrás/képességi perspektíva gyengeségeit. Szerinte a képességi perspektívának erős a *retrospektív karaktere* más megközelítésekhez képest; más szavakkal *nem* (elégséges mértékben) *prediktív*, s alkalmazhatósága a gyakorlati döntéshozatalban kétséges. Ehhez kapcsolódóan nem mond sokat az új, értékes, nehezen másolható erőforrásokról; a hangsúly egyértelműen a meglévő erőforrások értékelésére helyeződik [Barney, 1991]. Bár a képességi perspektíva érvényessége igazolt a stratégiai terület szempontjából, mai formájában azonban szétszórt, s a magyarázó erő szempontjából ahhoz *nem elég világos*, hogy a vállalat stratégiai elméleteként szolgálhasson. Ennek napjainkban valószínűleg az is a magyarázata, hogy az erőforrások és a képességek jelentős hányada a testetlen eszközökhöz kötődik, amelyeknek egyrésztől meghatározó szerepük van a vállalatok teljesítménye, növekedése és versenyképessége szempontjából, másfelől pedig az egymáshoz való kapcsolódásuk és egymásra hatásuk nehezen áttekinthető és monitorozható.

A vizsgált – közgazdasági megalapozású – vállalati teóriák a stratégiai elmélet kimunkálása szempontjából hiányosak; a következőkben részletesen analizált *reál-opciós perspektíva* bír a legkomolyabb potenciállal a meglévő vállalatelméletek dinamikus irányba mozdításában. Eszerint az opciós perspektíva szolgáltathatja az erőforrás- és képességfelépítés olyannyira vágyott teóriáját. Az opciós perspektíva valószínűleg megváltoztatja a szerződési elmélet néhány centrális gondolatát, nevezetesen a vállalat létezésére és határaitra vonatkozó ideát. Opciós perspektívából szemlélve: a hatékony gazdasági szervezet maximalizálja a kapcsolódó értéket, továbbá nem szükségszerűen inkonzisztens sem a vállalat képességi-, sem szerződési elméletével, és segít kiterjeszteni ezeket a perspektívákat *dinamikus irányba*. Például a vállalat határainak kontextusában az opciós perspektíva segít megérteni, hogy ezeket éppen nem a folyó tranzakciós költségek determinálják, hanem inkább a termékekre, technológiára és szervezetre vonatkozó várakozások. Eme dinamikus tényezők hangsúlyozásával az opciós perspektíva segíti a létező vállalatelméleteket közelebb vinni és kapcsolatba hozni olyan területekkel, mint a technológiai innováció, vagy a szervezeti tanulás, amelyek lényegesek a reálopciók kreálási folyamatának fontos aspektusai szempontjából. Eszerint az opciós perspektíva valószínűleg megkönnyíti a vállalat stratégiai elméletének megalkotását is.

Az olyan fontos reálopciós munkák, mint Sanchezé [1993], valamint Dixité és Pindycké [1994] a segítség ígértét hordozzák a vállalat stratégiai elméletének kibontásában. Dinamikus dimenziót társít a létező vállalatelméletekhez, amelyek

azt jelenleg nem tartalmazzák. Mivel a szerződési megközelítés nem ad betekintést olyan kérdésekbe, mint a tanulás, az innováció, s ahogy erre Porter [1994] utalt, van egy megkülönböztetően visszatekintő karaktere, hasonlóan a képességi argumentumokhoz.

Az opciós metodika eredetileg a pénzügyi elmélet kontextusában fejlődött Myers [1977] kezdeményezése nyomán. Később alkalmazták a tőkeköltségvetésre, erőforrás-allokációhoz kapcsolódó problémákra K+F területen. A reálopciós perspektíva egyre erősödő hatást gyakorolt a széles értelemben vett stratégiai területen [Sanchez, 1993; Bowman-Hurry, 1993]. Az ok egészen nyilvánvaló: amint a technológiák, preferenciák és regulációk változása lényegesnek tűnik, akkor a flexibilitás erősödésére van szükség, erősödően dinamikus piacokon. A vállalatok sürgetést érezhetnek saját „dinamikus képességeik kifejlesztésére” [Teece-Pisano-Shuen, 1977], ami segíteni fogja őket a flexibilitás elérésében. Mindazonáltal a flexibilitást közismerten nehéz konceptualizálni: minek kell pontosan flexibilisnek lenni? Milyen mértékű flexibilitáshoz kell eljutni? etc. Amint arra Sanchez [1993] utalt, a reálopciós perspektíva elsősorban azért vonzó, mert formalizált utasításokat ad a flexibilitási jelölések megoldásához, a vállalati stratégiai terület kontextusában. Eszerint az opciós perspektíva például azt jelzi, hogy *az optimális flexibilitás olyan cselekvési tervnek felel meg, amely a vállalatot képessé teszi olyan opciók sorozatának megszerzésére, amely maximalizálja a vállalat nettó jelenlegi értékét.* Ennek közvetlen stratégiai relevanciája van; a stratégia szemlélhető az opciós optikán keresztül, szervezeti erőforrásberuházás-választási, vagy opciós folyamatként [Bowman-Hurry, 1993].

Bizonyára meglepő, mégis találhatók olyan gondolatok, amelyek a flexibilitást a vállalati racionálé részeként exponálják, s az opciós perspektíva felé mutatnak [Coase, 1937]. A hosszabb távú, nem teljes szerződések diszkussziója során Coase korszakalkotó munkájában [1937: 391] a következőket állítja:

„... tulajdoníthatóan az előrejelzés nehézségeinek, minél hosszabb időszakra vonatkozik az áru vagy szolgáltatás nyújtásának szerződése, természetesen annál kevésbé lehetséges és kívánatos a vásárló személy oldaláról specifikálni, hogy a másik szerződő fél várhatóan mit fog tenni. Előfordulhat, hogy az árut vagy szolgáltatást nyújtó számára közömbös lesz, hogy milyen cselekedetek azok, amelyeket szeretne, ha a szállító megtenne. Emiatt aztán az éppen kínált szolgáltatást általános ismérvekkel határozzák meg, a pontos részleteket azonban később rögzítik. Amikor az erőforrások iránya ... ily módon függővé válik a szállítóktól, akkor az általunk 'vállalatnak' nevezett reláció megragadható.”

Egyáltalán nem tekinthető meglepőnek, hogy a vállalatra vonatkozó opciós perspektíva embrionális állapotban megjelenik Penrose [1959: 77] művében is, amikor a következőket magyarázza:

„A vállalat alapvetően erőforrások kollekciója. Következésképpen, ha feltételezhetjük, hogy az üzletemberek érzése szerint többet kell tudniuk ezekről a működtetett erőforrásokról, mint amennyit bármikor is tudnak, s ez a több tudás valószínűleg javítaná vállalatuk hatékonyságát és profitabilitását; ekkor az ismeretlen és nem használt produktív szolgáltatások azonnal nagy jelentőségűvé válnak. Nem csak amiatt mert úgy érzik, hogy az új tudás megszerzését ösztönzik, hanem amiatt is, mert formálják a tudás keresésének jellegét és irányát.”

Az évtizedekkel később megjelenő opciós majd reálopciók teória megfogalmazásai expliciték és karakteresek. Foss [1998: 7] az opcióalapú elméletnek a vállalati határokról megfogalmazott kérdéseiről a következőket írja: „a vállalatoknak csak néhány inputot kellene belsővé tenni, olyanokat, amelyeket rendkívül nehéz a piacon keresztül megszerezni, valamint amelyek képesek magas opciós értéket generálni a vállalat számára”. Ez az állítás utal arra a tényre, hogy *nem minden erőforrás képes opciót létrehozni*. Egy erőforrás megszerzésével kapcsolatos döntésnek végül is függnie kell: a beszerzési ártól, a jelenlegi értéktől, annak képességétől, hogy mennyire illeszthető újra össze más erőforrásokkal az értékteremtéshez.

Sanchez [1993] elemzése kimutatta, hogy ha a stratégiai flexibilitást az opciós optikán keresztül óhajtjuk konceptualizálni, akkor ezt úgy tehetjük meg, hogy a vállalatról úgy gondolkodunk, mint amely flexibilis abban a tekintetben, hogy milyen terméket szándékozik előállítani, mikor tervezi azokat termelni (és kifejleszteni, piacra vinni), és hogyan akarja szervezni a termelést (és az értékesítést, marketinget, fejlesztést). Mivel az opció jog arra, hogy valamilyen cselekvés megtörténik ma vagy a jövőben, ez azt jelenti, hogy a háromsztatú választásra utalva beszélhetünk termék-, időzítési- és végrehajtási opciókról. E gondolatmenetbe illeszkedően fontos rámutatni arra, hogy a flexibilitás mértéke számottevően függ a vállalat rendelkezésére álló, illetve a vállalat számára hozzáférhető erőforrásoktól és képességektől. Emellett lényeges az is, hogy léteznek olyan erőforrások és képességek, amelyeket a vállalat a jelenben ugyan birtokol (vagy képes megszerezni) és értékesek a vállalat működése és piaci pozíciója szempontjából, *bizonytalan* azonban az, hogy értékük a későbbiekben miként alakul, valamint hogy fel tudja-e majd használni egyáltalán azokat a vállalat. Mindez különösen érvényes a testetlen eszközökre, amelyek értéke és szerepe a piaci változásokból eredően gyorsan módosulhat. Mindezek alapján az opciós perspektíva sokkal inkább kiegészítője, mint helyettesítője lehet az erőforrás- és képességalapú megközelítésnek.

Azt állíthatjuk, hogy az opciós perspektívának nemcsak a vállalati stratégiával kapcsolatban vannak implikációi, hanem a vállalati szervezet elméletével kapcsolatban is. Például a gazdasági szervezet opciós felfogása sokat segíthet a vállalat előnyös aspektusainak felismerésében, valamint a piacokéiban, egyezőval olyasmiben, amely figyelmen kívül maradhat a vállalat szerződési megközelítésében, ami köszönhető a tranzakciós költségekkel való kizárólagos érintettségnek. Az olyan opciók generálásának képessége, amelyre a „piac” (azonos hatékonysággal) nem lenne képes, segíti magyarázni a vállalat létezését. Bár ez a megoldás elvileg nem áll szemben a vállalat szerződési elméletével, mégis jelentős hangsúlyeltolódást tartalmaz. A vállalatot az opciós közelítés *nem valami megakadályozására* hivatott intézményként konceptualizálja, hanem inkább az igazolja létezését, hogy *képvisel és ajánl valamit*, nevezetesen új opciók előállítását. Reálopciók/flexibilitási perspektívában a vállalat optimális gazdasági szervezete (hatékony határai) maximalizálja a vállalat opciós értékét. Ez gyökeresen eltérő Williamson [1985] véleményétől, amely szerint az optimális gazdasági szervezet minimalizálja a tranzakciós költségeket, vagy különbözik Casson [1997] álláspontjától, amely az optimalitást a tudásszervezés és -hasznosítás költségminimalizálásához köti.

A vállalatelmélet opciós megközelítésében nagy szerepe van a Loasby [1976; 1994a, b] által felépített ideáknak. Ő az intézményeket a függő követelések piaca-

nak helyettesítőiként, még specifikusabban tartalékokként konceptualizálta. Loasby argumentumának meghökkentő ereje abban van, hogy ha nincs a függő határidős piacoknak komplett struktúrája – talán nem az ehhez közeli tranzakciós költségek miatt, hanem alapvetően amiatt, mert nincsenek piacok a termékek és szolgáltatások számára, ami alig elképzelhető – ezért szükség van a flexibilitást biztosító intézményekre, röviden tartalékokra. Loasby szerint: „mind a vállalatok, mind a piacok eszközök arra, hogy létrehozható és megerősíthető legyen a jövőbeli tranzakciók lehetősége; azok testetlen és bonyolult tőkeeszközök, amelyek pontosan azért értékesek, mivel a jövő ahhoz nem előrejelezhető megfelelően, hogy igazolhatná a mai elköteleződéseket” [Loasby, 1994: 8]. Például a szervezett piac intézményi struktúrája elsüllyedt költségek halmaza, ahogy ezt Casson [1982] elemzésében látjuk. Ez magában foglalja az érdekelt felek elköteleződését jövőbeni tranzakciók lehetőségének fenntartására, s ennek révén *eladási és vételi opciók sorozata* jön létre. Loasby kijelentésével összhangban a vállalat ugyanilyen szellemben fogható fel:

„A vállalat válasz a strukturális bizonytalanságra. Ha nincsenek megfelelő piacok a függő javak számára, mivel senki nem tudja, hogy miként specifikálhatók a megfelelő függő halmazok, akkor az orvosság opciós halmazok kreálása lesz a vállalatban, mint tartalékban.” [Loasby, 1994: 252–253]

Az „intézmények mint tartalékok” felfogásban az elsődleges megkülönböztetés az, hogy a működő piacok nem előre tervezett intézmények, amelyek jövőbeli opciókra vonatkozó szerződéseket foglalnak magukban.

A tanulás több típusa esetében – például a moduláris rendszerben tanulásnál – a piacok időnként a vállalatok fölé kerekedhetnek. Amint *Langlois és Robertson* [1995] elemzése is sugallja, amennyiben a gazdasági szervezetet opciós lencsén keresztül szemléljük, akkor annak szükségképpen komparatív gyakorlatnak kell lennie, mivel a piacok és a hibrid struktúrák mint a közös vállalatok, szövetségek és hálózatok, szintén funkcionálhatnak *opciókat létrehozó intézményekként*.

Loasbynál talán nem is az fontos, hogy a működő (és nagyon fejlett) piacok magukban hordozzák jövőbeni szerződések opcióit, hanem inkább az, hogy „a vállalatok és piacok” egyértelműen egymás részleges helyettesítői; bár nem kevésbé fontos felismerés, hogy egyben egymás komplementerei is [Loasby, 1994a: 8]. Átfordítva az itt alkalmazott terminológiára, egy „működő piackomplementer vállalati szervezet” várakozási és elvetési opciókat szolgáltat, ami megengedi a vállalatoknak az inputok akvizíciójának elhalasztását és függővé tételét a jövőbeni szükséglettől, s megengedi a vállalatoknak a fel nem használt inputoktól való megszabadulást, ahogy ezt Sanchez [1993: 272] is hangsúlyozza.

Hasonlóképpen, a hálózatokban és a vállalatközi kombinációk más változataiban való részvétel növelheti a vállalatok számára rendelkezésre álló reálopciók számát, például jobb hozzáférést biztosítva más vállalatok képességeihez (így megengedve a vállalatnak technológiai képességei erősítését és több termékopció generálását), könnyebb hozzájutást tesz lehetővé az input piacokhoz és a résztvevők kollektív képességeihez a hálózatban [Loasby, 1994b: 263]. Más szavakkal, a hálózatok olyan opciókat nyújthatnak (időzítésben és termékdiverzitásban egyaránt), amelyek nem könnyen volnának megszerezhetőek „normál” piacokon. Loasby [1994b: 264] szerint „az ilyen hálózatok következménye az erőforrások egyesítése, létrehozva a tar-

talékok annál nagyobb változatosságát, mint amit be lehetne rendezni egyetlen vállalat szükségszerű korlátosságát mellett”.

A vállalat perspektívájából kiindulva, a piac és a hierarchia közötti hatékony arány nem csupán a folyó tranzakciós költségektől függ, hanem inkább „a jövőről alkotott víziótól” [Loasby, 1994b: 263]. Beleértve annak vízióját, hogy a vállalat mely terméket gyárthatja a jövőben, milyen inputok szükségesek a termékek előállításához, s annak becslésétől, hogy az inputpiacok várhatóan jól működőek lesznek-e vagy nem [Sanchez, 1993: 276]. A vállalat határai (nem statikus környezetben) a vízió által nagyon jól meghatározhatók, különbözve ama hatásoktól, amelyek periódusról periódusra a feltételesen benne foglalt tranzakciós költségeket minimalizálják. Például a vállalatok tartózkodhatnak a kiszervezéstől bizonyos tevékenységek esetében, amelyeket a konvencionális tranzakciós költség alapú érvelés diktálhatna, mivel a vállalat eme tevékenységekből magasrendű opciós érték nyerését reméli.

A vállalati stratégiai gondolkodás területét az utóbbi évtizedekben két fő – látzólag ellentétes, egymáshoz mégis kapcsolódó – nézet formálta. Az egyik nézet képviselői felismerték, hogy a flexibilitás értékes, s hogy van érték a „várni és szemlélődni” stratégiában vagy a döntéshozatal fázisos megközelítésében. Ahogy a legtöbb vállalat kompetitív környezete egészen gyakran változik, s ez időnként drasztikus mértékű, így a flexibilitás a beruházási döntésekben megengedheti a vállalatnak adaptálni a jövőbeli döntéseket a változó környezetre, s így a beruházások és az értékteremtés optimalizálását is. A másik nézet szerint a korai elköteleződés értékes lehet, mivel ha a versenytárs leköti magát a stratégiai beruházás visszafordíthatatlan módja mellett, akkor ez befolyásolhatja versenytársai stratégiai akcióit a saját javára. Ez megeremti a stratégiai előnyök realizálásának lehetőségét (s a vállalati érték növelését).

Mindkét nézetet bizonyítékok sora támasztja alá. A flexibilitási argumentum vonatkoztatható a vállalat erőforrás-alapú nézetére, és az alapkompétencia-paradigmára: a vállalat azokba a flexibilis erőforrásokba vagy kompetenciákba kell hogy beruházzon, amelyek megkülönböztető előnyöket biztosítanak a piaci lehetőségek sorozatának követéséhez. Erre példa Penrose [1959], Wernerfelt [1984], Rumelt [1984] és Teece [1984] műve. A flexibilitási álláspontot ugyancsak támogatja a vállalat „tudásalapú” és „dinamikus képességek” nézete. Az a felfogás, hogy egy visszafordíthatatlan beruházási elköteleződés a kívánt módon befolyásolhatja a stratégiai magatartást, erősen rögzült a versenyanalízisben, a piaci versenyformák teóriájában és a játékelméletben, ami az 1990-es években növekvő mértékben adaptálódott a stratégiai területbe. Ezt igazolja *Shapiro* [1989], valamint *Brandenburger* és *Nalebuff* [1995]. Mivel mindkét argumentumnak van elméleti igazolása, a kulcskérdés az, hogy a pozíciók milyen körülmények között informálhatják a stratégiai döntéshozatalt.

Az 1980-as évektől növekvő érdeklődés nyilvánult meg a *játékelméleti koncepció* intuitív vonzereje iránt a stratégiai elmélet alkalmazásaiban, mint például az elköteleződés szerepe [Ghemawat-del Sol, 1998], a kooperáció és a konfliktus közötti átváltás [Brandenburger-Nalebuff, 1995], valamint a közös vállalat vagy a kutatás implikációi tekintetében [Kogut, 1991]. Ghemawat és del Sol [1998] megkülönböztetik a vállalatspecifikus és felhasználásspecifikus erőforrásokat. Az irreverzibilis beruházások vállalatspecifikusak annyiban, hogy jelentős költséget fog-

lálnak magukban olyan céllal, hogy szeparálják magukat a vállalattól. A felhasználás-specifikus erőforrások hajlamosak korlátozni a vállalat ama képességét, hogy megváltoztathassa pozícióját a termékpiacon. Kogut [1991] elemzi a közös vállalatok révén megvalósuló kooperáció hatását. A közös vállalatok reálopciókként jönnek létre az expanzió érdekében, a jövőbeni technológiai és piaci fejleményekre adott válaszként. Az opciókhoz hasonlóan, a közös vállalatok segítenek növelni a felfelé irányuló potenciált, és korlátozni a lefelé irányuló, kockázatból adódó veszteségeket. Az eredmények támogatják az alapvető opciós aszimmetria intuíciót: a vártnál nagyobb növekedés a termékpiacon növeli a vállalatvásárlás valószínűségét, míg a nem várt visszaesés a termék kiszállításban nincs hatással a leválás valószínűségére.

Ha a reálopciók gondolkodás párosul a játékelméleti megközelítéssel, akkor az így létrejövő „opciós játék” biztató kísérlet lehet a belső és külső perspektívák közötti kapcsolatteremtéshez, s dinamikus keretfeltételeket biztosíthat a stratégiai elemzés számára, hatásosabb betekintést nyújtva a bizonytalan és változó környezet evolúciójába. Az új és kevésbé nyilvánvaló változók, mint a volatilitás és korreláció, segíthetnek magyarázni a finomabb különbségeket a beruházási magatartásban, valamint az elsőként vagy másodikként mozdulás előnyének forrásait.

## ÖSSZEGZÉS

A vállalatelmélet fejlődésének áttekintése során rámutattunk arra, hogy melyek voltak a vállalatok létezését, viselkedését és piaccal való kapcsolatát leíró teória előrehaladásának folyamán az uralkodó szemléletmódok, valamint hogy milyen szakmai viták és kihívások jelentek meg. A vállalatelméletet megalapozó coase-i nézet a vállalat létezésének magyarázatát adja; ennek központi eleme az, hogy a piachasználattal során költségek merülnek fel és a vállalati szerződéseket bizonytalan körülmények között kötik. Coase felfogása jóval megjelenését követően gyakorolt csak számottevő hatást, amikor is felismerték azt, hogy a vállalat a termelési tényezők közti szerződések összességének tekinthető. Később, a szerződési elméletet ért kritikák alapján bontakozott ki az erőforrások és a képességek jelentőségére alapozott perspektíva, amelynek segítségével jól magyarázható a vállalat piaci működése dinamikus versenykörnyezetben. E perspektíva felhívja a figyelmet az erőforrások hasznosításának fontosságára, a működés szempontjából releváns erőforrások felhalmozására, valamint a képességek vállalati határokat meghatározó szerepére. Emellett kiemeli, hogy a sikeresen működő vállalatok eredményei az általuk birtokolt egyedi erőforrásoknak és képességeknek tudhatók be. A vállalatelmélet továbbfejlődése során mindinkább megjelent az igény a stratégiai szemlélet erősítésére. A dinamikus jellegű vállalatelmélet az opciós perspektíva kiegészülésével válhat szilárdabbá, lehetővé téve a flexibilitás teóriába való illesztését, amelynek a gyorsan változó piaci körülmények miatt van relevanciája. Játékelméleti módszerekkel pedig az elemzési keret méginkább megragadhatóvá teszi a vállalatok működését, piaci viselkedését és eredményességét.



## IRODALOM

- Alchian, A. A.–Demsetz, H. (1972): „Production, information costs and economic organization.” *American Economic Review* 62(5): 777–795.
- Barney, J. B. (1991): „Firm resources and sustained competitive advantage.” *Journal of Management* 17(1): 99–120.
- Barney, J. B. (1996): „The resource-based theory of the firm.” *Organization Science* 7(5): 469–469.
- Barzel, Y. (1989): *Economic analysis of property right*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Bowman, E. H.–Hurry, D. (1993): „Strategy through the option lens: an integrated view of resource investments and the incremental-choice process.” *Academy of Management Review* 18(4): 760–782.
- Brandenburger, A.–Nalebuff, B. (1995): „The right game: use game theory to shape strategy.” *Harvard Business Review* 73(4): 57–71.
- Casson, M. C. (1982): *The entrepreneur: an economic theory*. Martin Robertson, Oxford.
- Casson, M. C. (1997): *Information and organization*. Oxford University Press, Oxford.
- Cheung, S. N. S. (1969): „Transaction costs, risk aversion, and the choice of contractual arrangements.” *Journal of Law and Economics* 12(1): 23–42.
- Cheung, S. N. S. (1983): „The contractual nature of the firm.” *Journal of Law and Economics* 26(1): 1–21.
- Coase, R. (1937): „The nature of the firm.” *Economica*, New Series 4(16): 386–405.
- Conner, K. R. (1991): „A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: do we have a new theory of the firm?” *Journal of Management* 17(1): 121–154.
- Conner, K. R.–Prahalad, C. K. (1996): „The resource-based theory of the firm: knowledge versus opportunism.” *Organization Science* 7(5): 477–501.
- Demsetz, H. (1995): *The economics of the business firm: seven critical commentaries*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Demsetz, H. (1997): „The firm in economic theory: a quiet revolution.” *American Economic Review* 87(2): 426–429.
- Dierickx, I.–Cool, K. (1989): „Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage.” *Management Science* 35(12): 1504–1511.
- Dixit, A.–Pyndick, R. S. (1994): *Investment under uncertainty*. Princeton University Press, Princeton.
- Foss, N. J. (1993): „Theories of the firm: contractual and competence perspectives.” *Journal of Evolutionary Economics* 3(2): 127–144.
- Foss, N. J. (1997): *Resources, firms, and strategies: a rider in the resource-based perspective*. Oxford University Press, Oxford.
- Foss, N. J. (1998): „Real options and the theory of the firm.” In: Sanchez, R. (ed.): *Options theory in strategic management*. Sage, London.
- Foss, N. J. (2001): „Evolutionary theories of the firm: reconstruction and relations to contractual theories.” In: Dopfer, K. (ed.): *Evolutionary economics: program and scope*. Kluwer Academic Publishers, Dordrecht: 319–355.

- Foss, N. J.-Knudsen, C. (eds.) (1996): *Towards a competence theory of the firm*. Routledge, London.
- Ghemawat, P.-del Sol, P. (1998): „Commitment versus flexibility?” *California Management Review* 40(4): 26-42.
- Grant, R. M. (1996): „Toward a knowledge-based theory of the firm.” *Strategic Management Journal* 17(Special Issue): 109-122.
- Hart, O. (1995): *Firms, contracts and financial structure*. Oxford University Press, Oxford.
- Holmström, B. R.-Tirole, J. (1989): „The theory of the firm.” In: Schmalensee, R.-Willig, R. D. (eds.): *Handbook of industrial organization*. North Holland, Amsterdam: Vol. I: 61-133.
- Jensen, M. C.-Meckling, W. H. (1976): „Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure.” *Journal of Financial Economics* 3(4): 305-360.
- Kogut, B. (1991): „Joint ventures and the option to expand and acquire.” *Management Science* 37(1): 19-33.
- Kogut, B.-Zander, U. (1992): „Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology.” *Organization Science* 3(3): 383-397.
- Langlois, R. N. (1992): „The capabilities of industrial capitalism.” *Critical Review* 5(4): 513-530.
- Langlois, R. N.-Robertson, P. L. (1995): *Firms, markets and economic change: a dynamic theory of business institutions*. Routledge, London.
- Loasby, B. J. (1976): *Choice, complexity and ignorance*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Loasby, B. J. (1994a): „Organizational capabilities and interfirm relations.” *Metroeconomica* 45(3): 248-265.
- Loasby, B. J. (1994b): „Understanding markets.” *Working Papers Series* 94/4, University of Stirling, Division of Economics.
- Myers, S. (1977): „Determinants of corporate borrowing.” *Journal of Financial Economics* 5(2): 147-175.
- Nelson, R. R.-Winter, S. G. (1982): *An evolutionary theory of economic change*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Penrose, E. T. (1955): „Research on the business firm limits to the growth and size of firms.” *American Economic Review* 45(2): 531-543.
- Penrose, E. (1959): *The theory of the growth of the firm*. Basil Blackwell, Oxford.
- Peteraf, M. A. (1993): „The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view.” *Strategic Management Journal* 14(3): 179-191.
- Porter, M.E. (1994): „Toward a dynamic theory of strategy.” In: Rumelt, R. P.-Schendel, D.-Teece, D. J. (eds.): *Fundamental issues in strategy*. Harvard Business School Press, Boston.
- Richardson, G. B. (1972): „The organization industry.” *Economic Journal* 82(327): 883-896.
- Rumelt, R. P. (1984): „Towards a strategic theory of the firm.” In: Lamb, R. B. (ed.) *Competitive strategic management*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: 556-570.

- Sanchez, R. (1993): „Strategic flexibility, firm organization, and managerial work in dynamic markets: a strategic options perspective.” *Advances in Strategic Management* 9: 251–291.
- Sanchez, R. (1998): „Uncertainty, flexibility, and economic organization: foundations for an options theory of the firm.” Paper prepared for 1998 DRUID Summer Conference Copenhagen Business School. <http://www.druid.dk/conferences/summer1998/conf-papers/sanchez.pdf> Lekérdezve: 2015. szeptember 15.
- Shapiro, A. C. (1989): The theory of business strategy. *RAND Journal of Economics* 20(1): 125–137.
- Teece, D. (1986): „Profiting from technological innovation.” *Research Policy* 15(6): 285–304.
- Teece, D.-Pisano, G. (1994): „The dynamic capabilities of firms: an introduction.” *Industrial and Corporate Change* 3(3): 537–556.
- Teece, D.- Pisano, G.-Shuen, A. (1997): „Dynamic capabilities and strategic management.” *Strategic Management Journal* 18(7): 509–534.
- Wernerfelt, B. (1984): „A resource-based view of the firm.” *Strategic Management Journal* 5(2): 171–180.
- Williamson, O. E. (1975): *Markets and hierarchies*. Free Press, New York.
- Williamson, O. E. (1985): *The economic institutions of capitalism*. Free Press, New York.
- Zajac, E. J. (1992): „Relating economic and behavioral perspectives in strategy research.” *Advances in Strategic Management* 8: 69–96.

**ARJUN APPADURAI ELŐADÁSA A CORVINUS GEO-LECTURES SOROZATÁBAN**

A Corvinuson a közelmúltban elindult Geo-lectures sorozat keretében a Társadalomtudományi és Nemzetközi Kapcsolatok Kar és a Pallas Athéné Geopolitikai Alapítvány közös eseményeként április 14-én a világhírű indiai származású, amerikai kultúranropológus, *Arjun Appadurai* tartott angol nyelvű, nyilvános előadást a központi épület II-es előadótermében. A rendezvénysorozat házigazdája a Gazdaságföldrajz, Geoökonomia és Fenntartható Fejlődés Intézete volt.

Arjun Appadurai a kortárs globalizációs elméletek egyik legnagyobb tudósa, kutatásainak fontos részét képezi többek között a nemzetállamok modernitásának vizsgálata is. Munkásságának része a különböző fogalmak – így a modernitás, globalizáció, fogyasztás – antropológiai szempontú újraértelmezése. Appadurai szerint a nemzetállam válságban van, a globalizáció folyamatai az identitások deterritorializációjához és hibrid kultúrák kialakulásához fognak vezetni. Éppen ezért a nemzeteken túli gondolkodásra szólít fel, s meggyőződése, hogy a jövőben a szuverenitás új, transzlokális formái fognak kialakulni. Az antropológián kívül a regionális tanulmányokban is jeleskedik, főként Dél-Ázsia kultúráival foglalkozik. Számára leginkább a regionális tanulmányok ága világít rá a globalizáció egyetlen, történelmi folyamataira.

Legismertebb tanulmányában a *Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy*-ban fejt ki, hogy szerinte a világ egyetlen rendszerré olvadt össze, amin belül komplex alrendszerek állnak fenn. Appadurai szemben áll a globalizációt kulturális imperializmusként definiáló elméletekkel, azonban rámutat arra, hogy a helyi vezetők a homogenizációtól való félelmet könnyen használhatják figyelemelterelésre. Legutóbbi könyve, a *The Future as a Cultural Fact: Essays on the Global Condition* című munka tíz év tudományos kutatását öleli fel, amelyeket Appadurai a globalizáció területén végzett. A szerző a mai globalizációs folyamatok eredetét elemzi, az erőszakról, nacionalizmusról, területről és anyagiasságról írt esszéin keresztül. A vizsgálat középpontjában India áll, s fontos dokumentuma a mumbai slum lakói között végzett elsődleges kutatás, amelyben ismerteti a kilátástalan körülmények között egyenlőségért, önkormányzatért és elismerésért zajló harcot. Talán ez a küzdelem vezethette Appadurait a „remény politikájának” gondolatához, amely által a jövő megújuló antropológiájának alapjait fekteti le.

Akadémiai pályafutása mellett együttműködött az UNESCO-val, a Világbankkal, a Ford Alapítvánnyal és a Rockefeller Alapítvánnyal is. Appadurai, feleségével karöltve, maga is alapított egy civil szervezetet, az Indiában működő PUKAR-t (Partners for Urban Knowledge Action and Research), amelynek célja, hogy kutatómunka valósuljon meg az akadémiai szférán kívül is. A mumbai intézmény, amelynek Appadurai az elnöke, a kutatások során különös figyelmet fordít a periférián lévő fiatalok bevonására, így a kezdetben Mumbai város történetének közösségi feldolgozására létrehozott szervezet ma egy sajátos oktatási módszerré nőtte ki magát. Az általuk alapított ifjúsági ösztöndíjon keresztül érik el és képzik a fiatalokat. A fő céljuk a tudás demokratizálása és a tudatos állampolgári attitűd és gondolkodásmód széles körű népszerűsítése az oktatási-nevelési munkán keresztül.