

## VÁLLALATELMÉLETEK A CSOPORTTAGOK SZELEKCIÓS ELŐNYEINEK NÉZŐPONTJÁBÓL

A gazdasági evolúció folyamatában a szelekció elsősorban és döntően nem az egyének, hanem a csoportok szintjén zajlik. Korunkban, s kiváltképp a modern piacgazdaságokban a csoportszelekció alapegységei már jellemzően nem a családok, hanem a szervezetek, elsősorban a vállalatok. A vállalatok háromféle szelekciós előnyt tudnak elérni, s kínálni ezáltal a csoporttagok számára: 1) nagyobb egyéni teljesítmény, nagyobb egyénre „jutó” elérését, 2) nagyobb valószínűség és relatíve kisebb kockázatok, illetve mérsékeltebb bizonytalanság mellett, mindeközben 3) lehetővé téve az egyéni hozzáférést is a különböző anyagi és szellemi erőforrásokhoz, technológiákhoz. Többé-kevésbé a formális vállalatelméletekben is megjelennek mozaikszerűen ezek a dimenziók, azonban a legtöbbször nem kapnak kellő hangsúlyt. A csoporttagok nézőpontjából úgy tűnik, hogy van olyan vállalatelmélet, amely az evolúciós vállalatelmélethez képest is nagyobb szerepet szán a fenti három lehetséges szelekciós előny érvényesülésének.

**Kulcsszavak:** gazdasági evolúció, gazdasági szelekció, csoportszelekció, kockázat, vállalatelméletek

A gazdasági szereplők – a szervezetek és a természetes személyek – a mindennapi életben meg kívánják őrizni erősségeiket, esetleg növelni is szeretnék azokat. Másrésztől nem kívánnák a gyengeségeiket szaporítani, lehetőség szerint csökkentenék is azokat. Mindezeket abból a célból, hogy a szelekció során relatíve kedvezőbb pozíciókat birtokolva egyfajta relatív szelekciós előnyre teheszenek szert. Az evolúcióban a mindenkor követelmények szerinti megmérettetés a szelekció által történik, így indokoltnak tűnik az, hogy kiemelt figyelmet kapjon ez a terület. Ahogyan azt majd később látni fogjuk, lényeges kérdés, hogy a számunkra érdekes gazdasági szelekció elsősorban az egyénekre, vagy az egyének bizonyos csoportjaira irányul-e, s fejtí ki hatását.

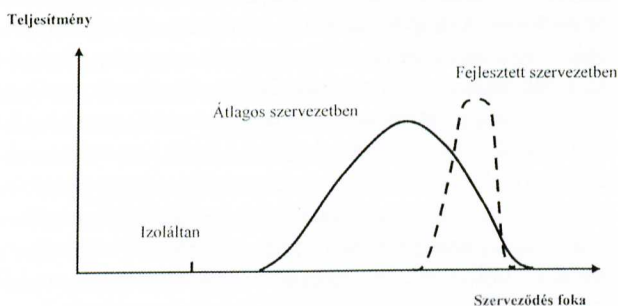
Nelson és Winter (1982) szerint a *gazdasági evolúció* alapmechanizmusa a biológiai evolúcióval egyező. Azaz, a populációban létező, mutációk, rekombinációk által létrejött variánsok, mutánsok közül az a típus növelheti részarányát, amelyik a külső és belső környezeti feltételeknek leginkább megfelel. Ugyanakkor jellemzően nem a szereplői reprodukció révén történik a sikeres minta térhódítása a gazdasági evolúcióban. Nelson és Winter (1982) álláspontja szerint a szelekciós kritériumok azok a követelmények, melyeknek való megfelelés szintje szerint határozódik meg a túlélés valószínűsége, illetve a túlélés állapoti jellemzői, azaz a túlélés kondíciói. A *gazdasági szelekció* során a variánsok a biológiaihoz képest lényegesen eltérően – döntően tudatos tevékenység révén – alakulnak ki, s a szelekciós kritériumok is jelentős mértékben az ember által, tudatosan határozódnak meg. Az „ember társas lény”, így a variánsok létrejötte, működése, szelektálódása jellemzően nem egymástól elkülönült egyének szintjén valósul meg.

*Csoport* alatt az egymástól nem izolált egyének egy olyan érdekközösségét értjük, ahol a tagok között viszonylag rendszeresen történnek együttműködő, reciprocitást feltételező interakciók, és ahol a tagok tevékenysége érdemi befolyást gyakorol egymás célmegvalósítási eredményességére (van den Bergh, & Gowdy, 2008). A csoporttagok tehát függnek egymástól, bizonyos mértékű együttműködésre, alkalmazkodás-

ra, viszonyosságra vannak ezáltal rászorítva. Különösen azért, mert ez a függés nem eseti, hanem a sorozatos interakciókból adódóan tartós jellegű. Ilyen módon csoportnak tekinthető az összes szervezet, s így a vállalatok is. De csoport lehet egy utca lakóközössége, egy család, vagy egy baráti kör is. A csoportok között lehet átfedés is, azaz egy személy több csoportnak is lehet egyidejűleg tagja. A tagsági viszony nem feltétlenül formális csatlakozás révén történik. Hasonlóan a szerződéskötéshez, itt is nagy szerepe lehet a ráutaló magatartásnak. Azaz, a más tagokkal való sorozatos interakciók realizálódása, s a többi csoporttagsági feltétel teljesülése esetén már egy csoporthoz való tartozásról beszélhetünk, anélkül, hogy formális csatlakozásra vagy felvételre sor került volna. Jelen tanulmányban a csoportok közül a vállalatokra fókuszálunk. A csoport fenti fogalmával összhangban, van den Bergh és Stagl (2003) szerint, a *csoportszelekció* során egy-egy közösség tagja elsősorban és döntően nem a többiekkel elkülönülten, önállóan vesz részt a szelekcióban, hanem egy kisebb-nagyobb közösség, mint szelekciós egység részeként. Ilyen módon nem az egyes egyéni jellemzőknek önállóan, hanem a releváns csoportjellemzőknek kell megfelelniük a szelekciós követelményeknek. A csoport azért létezhet, mert a társakkal többé-kevésbé összehangolt tevékenységéből, „közelségéből” az egyénnek valamilyen *szelekciós előnye* származik, származhat: növekszik a túlélési esélye, javulhatnak túlélési kondíciói. Ugyanakkor a csoport egésze is szelekciós előnyhöz juthat a relatíve nagyobb és sokszínűbb populáció, illetve a szinergiák révén. A példaként közismert döntési helyzet, nevezetesen a „nagyobb torta kisebb, vagy a kisebb torta nagyobb hányada” itt is alkalmazható. A közös interakciók a csoporttagok részéről bizonyos mértékű összehangolódást, összecsiszolódást kívánnak meg, s ebben az esetben az alkalmazkodás a többi csoporttag számára biztosított egyfajta – több-kevesebb – „haszonbiztosítás” által térülhet meg. A csoport hosszabb távú működése, fennmaradása abban is kifejeződik, hogy a csoporttagok között, illetve más csoportok felé rendre interakciók újabb és újabb sorozata zajlik le, azaz játékelméleti terminológiával élve, sokszorosan ismételt játékok valósulnak meg.

Jelen tanulmány középpontjában a vállalatok állnak. Majd mindenki tagja valamilyen csoportnak: egy családnak, egy baráti közösségnek, egy lakóközösségnek. Ugyanakkor a modern piacgazdaságokban a nagy többség aktív korát vállalatoknál, vállalkozásoknál tölti el. A vállalattal összefüggésben csoporttagok – a csoport korábbi meghatározásával összhangban – az alkalmazottakat, a menedzsment tagjait, illetve a tulajdonosokat tekinthetjük. Vagyis nem csak a vállalati szervezet tagjai csoporttagok. A munkaerő-piaci követelményeket – némi állami beleszólás mellett – a piac határozza meg, de végső soron a „frontvonalban” a vállalatok állnak. Ilyen módon a modern piacgazdaságok egyes csoporttípusai közül is jelentős, sőt meghatározó befolyással van a vállalati szektor – egyebek mellett – az egyének kompetenciáira is. Deming (2000) a csoport – a közgazdaságtan szempontjából elsősorban a vállalat, a szervezet –, mint *támogató közeg* fontosságát emelte ki. Az átlagos szervezetek némelyike alig tud többet nyújtani az egyéneknek, de legtöbbjük jelentősen képes megemelni az egyénre jutó teljesítményt (1. ábra). A nem kis munka révén továbbfejlesztett szervezetek még inkább képesek támogató funkciójukat betölteni, illetve biztosítani az összehangoltságot, a tanulás folyamatos feltételeit.

1. ábra Szervezetek többleteljesítményi potenciálja



Forrás: Deming (2000, p. 127) alapján saját szerkesztés

Tekintsünk tehát a vállalatokra e tanulmányban úgy, mint olyan csoportokra, melyek tagjaik számára potenciális szelektációs előnyöket kínálhatnak, jó esetben biztosíthatnak. A vállalatelméletek általános magyarázatot kívánnak nyújtani a vállalatok méretében megnyilvánuló életciklusra, miért jönnek, jöhetnek létre, miért növekednek, vagy miért tűnnek el. A különböző vállalatelméletek leginkább egymástól eltérő növekedési-csökkenési mechanizmusokat nevesítenek, de számos esetben hasonló okokat is megjelölnek a vállalati lét tekintetében. Ebben a már-már zavarba ejtő sokszínűségben segíthet tájékozódni a csoporttagok szelektációs előnyeinek általánosan, minden vállalatelmélet esetében alkalmazható nézőpontja.

**A vállalati lét lehetséges szelektációs előnyei**

Mielőtt a későbbiekben a formális vállalatelméleteket áttekintenénk, célszerű meghatározni, hogy a csoporttagok milyen típusú szelektációs előnyeit szem előtt tartva történhet meg majd ez az áttekintés. Így ebben a fejezetben arra a kérdésre keressük a választ, hogy miben, milyen módon lehet általában egy vállalatnak szelektációs előnye az önálló szereplővel szemben. Ez azért fontos, mert a vállalat ebből az előnyéből tud majd a csoporttagok számára valamilyen módon és formában juttatni.

Holmström és Tirole (1989, p. 65) négy alapvető kérdés tisztázását tartja fontosnak, hogy egy vállalat létrejöttét, működését, fejlődését, fennmaradását megfelelő szakszerűséggel magyarázni lehessen:

1. Milyen módon határozódnak meg a vállalat határai, és mi magyarázza ezek megszilárdulását?
2. Milyen módon határozódik meg a vállalat tőkeszerkezete?
3. Milyen mértékben és módon szeparálódnak el a tulajdonosok, és milyen módon tudják ellenőrzésük alatt tartani a vállalatot?
4. Milyen a vállalat belső hierarchiája, hogyan illeszkednek ebbe a döntéshozatali és ösztönzési struktúrák?

Chikán (2014) fontosnak tartja, hogy a közgazdaságtani elméletek, illetve az üzleti szférát elemző gazdálkodástan között egyfajta híd jöjjön létre. Hét vállalatelméletet elemző munkájában módszertani kiindulásként azt javasolja, hogy az egyes vállalatelméletek tanulmányozását megelőzően érdemes azok általános fogalmi háttérét tisztázni. Ehhez Douma és Schreuder (1991) fogalmi kereteit használja, amely a következő tényezőket foglalja magában:

1. társadalmiszerűséglet-kielégítés szűkös erőforrások mellett,
2. hatékonyság,
3. munkamegosztás, specializáció,
4. tevékenységese,
5. koordináció szükségessége,
6. információ.

Ebből kiindulva, a csoportszelekcióval összefüggésben, tehát tekintsük át azt, hogy az – akár izoláltan, akár versenykörnyékben való – egyéni tevékenységhez képest milyen előnyt jelenthet egy vállalat keretei között megvalósuló tevékenység. Azaz, hogyan, és legfőképpen miért fűződnek le egyéni szereplők az alapsokaságukból, s alkotnak valamilyen szelektációs előny megszerzése céljából valamilyen közösséget, szervezetet, kiváltképp vállalatot. Kapás (1999a, p. 36) ezen, több nézőpontból is vizsgálható problémát találóan úgy fogalmazta meg, hogy „mi a vállalat létének az oka?” Az alábbiakban (1. táblázat) tíz olyan alapvető okot tekintünk át, amelyek korszaktól, gazdasági rendszertől függetlenül közös munkára sarkalták az egyéneket, tekintettel az anyagi forrásokat, eszközöket biztosító – és a munkavégzésben közvetlenül nem közreműködő – személyekre is.

1. táblázat A vállalatok mint a csoportszelekció sajátos esetei által a csoporttagok részére biztosított lehetséges szelektációs előnyök típusai

Előnybiztosítódás lehetséges típusai	
1/ Csoportmunka	6/ Termékdiverzifikáció
2/ Munkamegosztás	7/ Szinergia elérése
3/ Méretgazdaságosság	8/ Egyéni fejlődés összecsiszolódás révén
4/ Kockázatok csökkentése, kezelése	9/ Egyéni fejlődés kommunikáció révén
5/ Bizonytalanság csökkentése	10/ Egyéni fejlődés tudásbank révén

Forrás: saját szerkesztés

Egyes tevékenységek csak jól szervezett *csoportmunka* révén végezhetőek el, ilyen például a hajóépítés és hajózás. Amennyiben e tevékenységek összességében és egyénekre