

AZ ÜGYNÖKELMÉLET ÉS A VISELKEDÉSALAPÚ ÜGYNÖKELMÉLET VONATKOZÁSAI A CSALÁDI VÁLLALKOZÁSOK KUTATÁSÁBAN

EFFECTS OF AGENCY THEORY AND BEHAVIORAL AGENCY MODEL IN FAMILY FIRMS

FARKAS GERGELY tanársegéd

Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar

ABSTRACT

The paper examines a plausible reason why the results are inconsistent about family business financial performance. Less agency cost is a common explanation when family businesses perform better than non-family businesses. Nonetheless minimizing agency cost through trust and strong social and emotional bonds in the family can lead to lower financial performance in several cases, because control is less strong. Therefore, less agency cost is not enough to make a general explanation. In the behavioural agency model family business managers do not seem to be risk avoiders. Instead, they avoid loss even if it means riskier decisions. They preserve the socioemotional wealth of the family, which is the most important capital for them. Behavioural agency model explains why family business performance measures are inconsistent. Under certain circumstances family businesses risk tolerance is not static, socioemotional wealth is used as a reference point.

1. Bevezetés

A tanulmány célja, hogy bemutassam az ügynökelmélet (*agency theory*, vagy *principal-agent problem*) és a viselkedésalapú ügynökelmélet (behavioral agency theory, vagy behavioral agency model) működését példákon keresztül a családi vállalkozások esetében. Az ügynökelmélet első látásra talán nem fontos a családi vállalkozások szempontjából, mivel a megbízónak tekinthető tulajdonos és az ügynöknek tekinthető menedzser személye azonos. Azonban látni fogjuk, hogy a család egészét vizsgálva már egy gyakori és sokszor magas költségekkel járó problémáról van szó. Ahogy Schotter (2008) mikroökonómia-kézikönyve is rámutat: a kialakuló szerződésekben nagy különbségek lehetnek aszerint, hogy az ügynök cselekvése milyen mértékben megfigyelhető. A családi vállalkozásokban a családtagok szoros együttműködése általában lehetővé teszi a cselekvések ellenőrzését, de a szerződések megváltoztatása, esetleg felbontása olyan probléma, ami külön vizsgálatot igényel esetükben.

A viselkedési ügynökelmélet családi vállalkozásokra alkalmazása pedig rámutat, hogy a kockázat érzékelése nagyon fontos a működés szempontjából ezen nem diverzifikált befektetés esetén, valamint az ügynök családtagként nem csak a saját kifizetését akarja maximalizálni, hanem a család hosszú távú túlélése érdekében is cselekszik, ami szintén hatással van a viselkedésére.

A közismertebb ügynökelmélet ismertetése során a történeti gyökerek után Ross (1973) tanulmánya alapján mutatom be az elmélet alapjait. A szerződések kialakításának módszertana azóta külön kutatási területté fejlődött, de ennek részletes ismertetésére itt nincs mód. Ehelyett az elmélet családi vállalkozás kutatásban betöltött szerepét mutatom be. Ezután a viselkedésalapú ügynökelméletet ismertetem Wiseman és Gomez-Mejia (1998) tanulmánya alapján, ami egy kevésbé matematizált, saját megfogalmazásukban mezoszintű elmélet. A fejezet második felében szintén a családi vállalkozásokkal kapcsolatos kutatási eredményekre koncentrálok majd. A tanulmány végén következtetéseket vonok le arra vonatkozóan, hogy milyen fenntartásokkal érdemes ezeket az elméleteket a további kutatások során hasznosítani.

2. Ügynökelmélet

Az ügynökelmélet alapja egy kettő (esetleg több) szereplős kockázatmegosztás, ahol a két szereplő kockázat iránti attitűdje különböző lehet. Az ügynökelmélet klaszszikus esetében a megbízó (*principal*) feladatot delegál az ügynök (*agent*) számára, aki azt elvégzi. A kettejük kapcsolatát a szerződés metaforája írja le. Két dolog miatt problémás ez az együttműködés. Az első, hogy a felek céljai különbözhetnek, mert a viselkedésük, preferenciájuk eltérhet a kockázatok különböző érzékelése miatt. A másik, hogy a megbízó számára nehéz, vagy költséges az ügynök ellenőrzése. A két fél közti szerződésben a viselkedés vagy az eredmény lehet meghatározó, aminek kialakulását a piaci bizonytalanság befolyásolja. Kisebb bizonytalanság esetén az eredményközpontú mutatókat részesítik előnyben (Eisenhardt 1989).

Az ügynökelmélet iránti érdeklődés az 1960-as évekből ered, amikor a nukleáris erőművek elterjedése nyomán az emberek egy tiszta korlátlan energiaforrást vártak, de gyorsan felismerték a rövid távú katasztrófák és a hosszú távú környezeti ártalmak kockázatát is. Az emberek kockázatterzékelése azonban nem egyezett azokkal a nézőpontokkal, amit a tudomány képviselt a nukleáris technológiákkal kapcsolatban. Starr (1969) véleménye szerint az emberek ézerszer nagyobb kockázatot is hajlandók vállalni, ha azt saját választásuknak érzik (pl. autóvezetés, vállalkozás indítása), mintha azt a környezet erőlteti rájuk (pl. nukleáris energia, újfajta adózási formák).

Ross 1973-ban tisztán matematikai módszerrel is leírta az ügynök problémát. Eszerint a megbízó és az ügynök egyaránt a szubjektív hasznosságuk maximalizálására törekednek. Bizonytalan választások esetén az ügynök egy cselekvést választ a lehetségesek közül, amiért olyan kifizetést kap, ahol a kifizetés olyan világgállapottól függ, ami az ügynök számára a választás pillanatában ismeretlen. Feltételezzük, hogy a cselekvés befolyásolni fogja a szereplők viselkedését, ezáltal a kifizetéseket.

Ross (1973) kiköti, hogy létezik egy piac által, vagy szubjektív módon meghatározott minimum a fizetésre vonatkozóan. Valamint, hogy a világgállapotok bekövetkeztét ugyanannyira tartja valószínűnek az ügynök és a megbízó is. Ebből a későbbiekben következett, hogy a kockázatterzékelésük indifferens, amit később megkérdőjeleztek (Freudenburg 1993), valamint az információs aszimmetria köztudottan nehezen kezelhető problémává vált a későbbiekben. Ross (1973) szerint tehát a Pareto-hatékony megoldás a problémára, hogy az ügynök és a megbízó maximalizálja a hasznosságaik súlyozott átlagát. A hatékony megoldás keresése során egyre több megszorítás válik

szükségessé. Ilyen például, hogy az aktorok az optimális cselekvést kockázati attitűdjüktől függetlenül választják. Ross (1973) is felveti, hogy a hatékony megoldás megtalálása a gyakorlatban általában nem valósul meg, de tovább vizsgálendő probléma. Azóta az ügynök és megbízó közti szerződés részleteinek vizsgálata nagyon sok kutatót foglalkoztatott, és változatos területekre alkalmazták. Oliver Hart és Bengt R. Holmström Nobel-éremdíjat is kaptak 2016-ban az ügynök és megbízó közti szerződések kutatásával kapcsolatos munkásságukért.

Már Ross (1973) is említi, hogy az ügynök cselekvésének ellenőrzése szükséges lehet, ami szintén költséggel jár, de a modelleket meghatározóan Jensen és Meckling (1976) vezette be az ügynöki költség (*agency cost*) fogalmát, amibe beletartoznak az ügynök fizetésén túl az ellenőrzéssel járó költségek is. A valós körülmények közötti működés, az ügynök és megbízó viszonyára ható tényezők leírása azonban máig fontos kutatási téma. A kezdeti magyarázatok között szerepelt az információs aszimmetria, de hamar felismerték, hogy az emberek személyisége, hozzáállása is meghatározó a kockázatkerülés szempontjából. A személyes gyávaság Freudenburg (1993) szerint sokkal fontosabb tényező a kockázatkezeléssel kapcsolatban, mint az ideológiai vagy a szocioökonomiai háttér.

A családi vállalkozásokat tekinthetjük kockázatkerülőnek, mert a család vagyonát, megélhetését is kockáztatják a vállalkozással, ezért kerülnek a kockázatos üzleti lépéseket. De sok esetben egyben kockázatkeresők is, mivel befektetéseik nem diverzifikáltak, vagyonuk egyetlen vállalkozáshoz kötődik (Beatty–Zajac 1994). Azért is követnek konzervatív stratégiát, mert a család jólétének állandó szinten tartására törekednek, ami kevésbé kockázatos magatartásra ösztönöz (Bertrand–Schoar 2006). Hiebl (2012) meta-analízise alapján a kockázatvállalási hajlandóságuk több még nem vizsgált tényezőtől függhet, és az eddigi eredmények alapján nem állítható, hogy kockázatkerülőbb lenne a viselkedésük, mint a nem családi vállalkozásoknak. Biztosításra azonban többet költenek (Hiebl 2012), ami a kisebb diverzifikáció (Beatty–Zajac 1994) és a hosszú távú fennmaradásra való törekvés miatt (Miller et al. 2008) a családi vállalkozások nézőpontjából indokolt lehet.

Az információs aszimmetriának nagy szerepe van azokban az esetekben, ahol az ellenőrizhetőség csökken, mint például a nagyarányú kutatási és fejlesztési befektetések. Gomez-Mejia és szerzőtársai (2003) azonban kimutatták, hogy azonos kutatás-fejlesztési beruházások esetén a családi vállalkozásokban kisebb az ügyvezetők kompenzációja, mint a nem családi vállalkozásokban. Ennek okát ők a kisebb információs aszimmetriának tulajdonítják a családtagok közötti szoros kötelékek miatt. Bartholomeusz és Tanewski (2006) arra is rámutatnak, hogy mivel a család és a vállalkozás jóléte szorosan összefügg, ezért az ügynöki költségek minimalizálása érdekében áll a családtagoknak, mert ezzel a családi hasznot maximalizálják. A családi vállalkozások teljesítménye nőhet, vagy éppen csökkenhet is az ügynöki költségek miatt (Christman et al. 2004). Ez leginkább a családtagok közti viszonyoktól és a vállalkozás méretétől függ, hiszen a méret növekedés egyre inkább szükség van a szerepek szétválasztására, ezért az ügynöki költségek is megjelennek (Karra et al. 2006).

Csökkenhetnek az ügynöki költségek, ha az ügynök és a megbízó formálisan nem válik külön, de a családtagok között ekkor is megjelenhet az ügynök probléma. Ennek költségei azonban kisebbek a magas fokú bizalom és a közös értékek miatt. Meredeken

csökken az ügynöki költség akkor is, ha a családtagok nem gazdasági célokat követnek. Ilyen lehet a szakmai tudás átörökítése a következő generációra, ahol az utód kiválasztása nem kontrollálható úgy, mint egy nem családi vállalkozásban. A családi vállalkozás akkor sem gazdasági célt követ, ha egy nem produktív családtagot alkalmaz, hogy számára megélhetést biztosítson. Ezekben az esetekben, ha az ügynöki költség kisebb is, mint egy nem családi vállalkozás esetén, azért az üzleti teljesítmény is csökken (Christman et al. 2004).

Konfliktus esetén azonban a költségek meredeken emelkednek, hiszen egy családtagot a legkritikább esetben „rúgnak ki”. Ha az értékek és a célok különböznek, akkor a családtagok versenyhelyzetbe kerülhetnek egymással az irányításért. A vállalkozáshoz különböző módon kapcsolódó családtagok között pedig könnyen alakul ki érdekkülönbség (Dyer 2006). Gomez-Mejia és társai (2001) szerint viszont ilyen esetben az üzleti teljesítmény nő, ha a családi vállalkozás menedzsmentjét professzionális, külső személyekre cserélik.

Az ügynökprobléma jól látható költségekkel jár a családtagok közti altruizmus esetén. Az altruizmust itt olyan értelemben használom, miszerint a felek azért segítik egymást akik, és nem amiatt, ahogyan a másik fél viselkedik. Greenwood (2003) szerint az altruizmus miatt az ellenőrzés hatékonysága csökken. A családtagok akkor is bízhatnak az altruista vezetői viselkedésben, ha annak elvárásaitól eltérően viselkednek. Emiatt a vezetői hatékonyság csökken. Schultze és társai (2003) arra a következtetésre jutottak, hogy az altruizmus problémáit valamiféle belső irányítási struktúra kialakításával lehet csökkenteni a családon belül. Ha a folyamatok és szerepek egyértelműen meghatározottak, akkor az altruizmus szerepe csökkenhet, viszont az ellenőrzés miatt az ügynöki költségek nőnek. Ezek nélkül azonban családi potyautasok jelenhetnek meg, amik kiszűrését például a szülői érzékelés szubjektivitása is korlátozhatja.

Az ügynöki költségek a családi vállalkozás kezdeti szakaszában, az első generáció idején általában minimálisak, vagy meg sem jelennek. A nukleáris család bővülésével, a vállalkozás növekedésével azonban újabb és újabb szereplők jelennek meg, akik magukkal hozzák az ügynök problémát. Ez tovább fokozódik, amikor az utódlás során a nepotizmus érvényesül. Ha az utód kevésbé alkalmas a menedzsment feladatra, akkor a vállalat értéke csökken. Ez a csökkenés is felfogható, mint ügynöki költség (Herrero 2011). Ilyen előfordulhat, ha a vezető utódjának kiválasztása nem megfelelő a nepotizmus miatt (Lubatkin és mtsai 2007). Más esetben az idősödő alapító teljesítménye csökken le annyira, ami már negatívan hat a vállalati teljesítményre (Shleifer–Vishny 1989). A családi vállalkozások mégis hajlamosak az ügynöki költségek minimalizálása végett ezeket a személyeket a menedzsmentben tartani. Ez az „elsáncolás” (*entrenchment*) jelensége, ami azonban jóval több elmaradt hasznot jósol a hiányzó menedzsment kompetenciák miatt, mint amennyivel az ügynöki költségek csökkennek (Herrero 2011).

3. Viselkedésalapú ügynökelmélet

Az ügynökelméletnek megvannak a maga korlátai. Tosi és társai (2000) metaanalízise nem talált összefüggést az ügyvezetők fizetése és a vállalatok teljesítménye között, holott annak az ügynökelmélet szerint meg kellene jelennie. A kockázatterzékelés szint-

jét az egyes szereplőknél mindkét elmélet az időben rögzíti, és ritkán foglalkoznak a kockázatkereső magatartással (Kumeto 2015). A szereplők viselkedése, a köztük lévő szerződészerű kapcsolatok ezért rugalmatlanok ezekben az elméletekben.

A viselkedésalapú ügynökelmélet a döntésemélet eredményeit felhasználva, az elváráselmélettel kapcsolatos kutatásokat figyelembe véve arra világít rá, hogy a kockázatkerülést célszerű helyettesíteni a veszteségkerüléssel. Ebben az esetben tehát az ügynök elsődleges célja nem a jövőbeni vagyon maximalizálása, hanem a jelenlegi vagyon megőrzése (Wiseman–Gomez-Mejia 1998). Ez könnyen azt eredményezheti, hogy a döntések során az ügynök több kockázatot vállal annak érdekében, hogy a lehetséges veszteséget minimalizálja.

Wiseman és Gomez-Mejia (1998) szerint a kockázat fogalma nincs kellően kifejtve az ügynökelméletben. A modellek a viselkedést kockázatkerülő, vagy kockázatsemleges esetekre korlátozzák, mert a kockázatkereső viselkedést csak ritka kivételnek tartják (Jensen–Meckling 1976). Nem vállalati területeken azonban sokszor felmerült efféle magatartás.

Az eddigi konstans kockázattal kapcsolatos attitűdök helyett fontos szerepet tulajdonít a viselkedésalapú ügynökelmélet a keretezési hatásnak (Tversky–Kahneman 1986), ami alapján több tényező befolyásolhatja, hogy az ügynök a lehetséges veszteséget vagy nyereséget veszi inkább figyelembe a döntés során. Wiseman és Gomez-Mejia (1998) alapvető felvetése ezzel kapcsolatban, hogy nyereségek esetén az ügynökök pozitívan keretezik a helyzetet, mert van veszteni valójuk (a nyereség), ezért ennél fogva kockázatkerülők. Míg veszteség esetén negatív keretezés mellett úgy érzik, hogy nincs további vesztenivalójuk, mert a veszteség már megtörtént, ezért hajlamosak kockázatosabb viselkedésre. Ezt a kockázatkeresést persze mediálja, ha a veszteség és a kifizetés között kapcsolat van az ügynök esetében, tehát a megbízó valamilyen fokú részesedést biztosít neki az eredményéből fix kifizetés helyett vagy mellett.

A keretezésnek hosszabb távon is van hatása, mert ellentétben a racionális elméletekben megfogalmazott elsüllyedt költségekkel, a (viselkedési) közgazdaságtanban a korábbi események aspirációs pontként működnek. Wiseman és Gomez-Mejia (1998) állítása szerint a vállalat korábbi pozitív teljesítményszintje megemeli az aspirációs szintet, aminek hatására csökken annak valószínűsége, hogy a teljesítmény a jövőben is hasonló értelmezési kontextusba kerül. Az egyéni fogyasztás esetében ezt a jelenséget külön névvel: hedonista taposómalomként illeti a gazdaságpszichológia, mert a korábbi jóléti növekedés folyamatosan emeli az aspirációs szintet egyre kevesebb teret hagyva a megszerzett javak pszichológiai értékelésére.

A hatékonyság záloga a családtagokból álló megbízók és ügynökök hálózatából álló kapcsolat, és ennek során haszonmaximalizálás helyett az intrinzik és extrinzik motívációk, a veszteség, kockázat- és bizonytalanságkerülés mértéke, az időbeli diszkontálás, a méltánytalanság kerülése és a célok meghatározása kerülnek előtérbe azokból a tényezőkből, amivel később a viselkedésalapú ügynökelmélettel kapcsolatban kutatások történtek (Pepper–Gore 2015).

Lim, Lubatkin és Wiseman (2010) a családi vállalkozásokra vonatkozóan írják le, hogy az altruizmus különböző fajtái hogyan befolyásolják a kockázatvállalás mértékét. Azonban a család szerkezetétől, méretétől függően változhat annak a hatása, hogy a szülői, a paternalista és a pszichoszociális altruizmus hogyan moderálja a kockázatváll-

lalást. A szülői altruizmust a nepotizmushoz hasonló módon írják le. A paternalista altruizmus az anyagi javak biztosítása helyett az érdemjóságok (merit goods) átadására fókuszál. Az utód számára a szülő felajánlja, hogy örökösként a helyébe léphet. Valamilyen tudatos módon a paternalista szülő az általa jónak gondolt irányba próbálja terelni az utódját. A pszichoszociális altruizmus pedig azokat a szülői viselkedéseket foglalja magában, ami során a gyermek szocializációja zajlik. Az altruizmus három típusához kapcsolódó viselkedéseket és ezek hatását a kockázatvállalásra részletesen bemutatják Lim és társai (2010), de a meggyőző érvelés ellenére el kell ismerni, hogy modelljük csak teoretikus. A viselkedésalapú ügynökelmélet általánosságban még több teóriát és kevesebb empirikus megerősítést foglal magában (Pepper–Gore 2015). A családi vállalkozás kutatásban azonban népszerű Gomez-Mejia és társai (2007, 2014) munkásságának köszönhetően, akik a szocioemocionális vagyon kezelésével kapcsolatos viselkedést magyarázzák ezen elmélet segítségével.

A családi vállalkozások érdekeltek a szocioemocionális vagyonuk megőrzésében, ami pénzben nem mérhető, de megjeleníti a vállalkozás családi irányításából származó szociális, érzelmi előnyöket. Ez háromféle módon jelenik meg a viselkedésben. (1) Az irányítás és a tulajdon családi kézben tartásával, (2) a családon belüli örökléssel, és (3) a család hírnevének megőrzésével. Míg ezek közül a jó hírnév pozitív hatással lehet a teljesítményre, addig az irányításhoz való ragaszkodás, a nepotizmus számos problémát okozhat (Naldi et al. 2013). A családi vállalkozások eszerint nem az üzleti hatékonyságot mérlegelik elsősorban, hanem oly módon fognak dönteni, hogy a szocioemocionális vagyonnal kapcsolatos veszteségeket elkerüljék akár azon az áron is, hogy a vállalati teljesítményt kockáztatják. A választások során a szocioemocionális vagyon a legtöbb esetben elsődleges referenciapontként működik (Naldi et al. 2013).

A szocioemocionális vagyon nem csak az üzlet területén van jelen, hanem a családi élethez is szorosan kapcsolódik, ami elől a családtagok nem bújhatnak el (Berrone et al. 2012). Érintheti a nem családtag alkalmazottakat is, ha a pszichológiai tulajdonlás érzése megjelenik, ahogy azt fentebb ismertettem. Berrone és munkatársai (2012) szerint ez az a lényegi tulajdonság, ami a családi és nem családi vállalkozásokat megkülönbözteti egymástól, mert ez a típusú szoros összefonódás a családi és az üzleti élet között csak rájuk jellemző. A viselkedésalapú ügynökelmélet alapján pedig a családi vállalkozások döntései jobban érthetővé válnak. Berrone és munkatársai (2012) számos empirikus kutatást összegeznek tanulmányukban, ahol a szocioemocionális vagyon megőrzése, mint referenciapont használata befolyásolja a családi vállalkozások döntéseit. Például figyelemre méltó, hogy üzletileg nehéz időszakokban a családi vállalkozások hajlamosak többet áldozni kutatásra és fejlesztésre is (Chrisman–Patel 2012).

A viselkedésalapú ügynökelmélet egyaránt képes kezelni az önérdékkövető, önérvényesítő magatartásformák megjelenését, de eközben képes figyelembe venni a családi vállalkozások irányítását átszövő szoros érzelmi kapcsolatokat is. Leírja annak az idioszinkretikusnak mondott erőforrásnak a működését, amire Habbershon, és Williams (1999) is utalnak „családíság” (familiness) néven. Ha pedig a folyamatot már ismerjük, akkor érdemes lehet a szocioemocionális vagyon mérését is átgondolni.

Berrone és munkatársai (2012) öt tényezőt javasoltak, amivel érdemes a szocioemocionális vagyonnal kapcsolatban foglalkozni. Első a családi kontroll és befolyás, ami lehet közvetlen vagy közvetett. Második a családtagok azonosulása a vállalkozással,

aminek hatására a vállalat a család kiterjesztéseként működik a kívülállók szemében is. Harmadik a szoros szociális kapcsolatok, amik nem csak családon belül érhetők tetten, hanem más érdekhordozókhoz is kapcsolódnak. Negyedik az érzelmi kötődések, ami még keveset kutatott terület Berrone és kutatótársai (2012) szerint is. A család érzelmi élete befolyásolja az üzletmenetet, de ennek pontos működéséről még keveset tudunk. Végül az ötödik tényező a családi kötelek megújítása a dinasztikus öröklésen keresztül. Zellweger és szerzőtársai (2012) szintén, mint a családi vállalkozások számára alapvetően fontos tényezőt írják le azt, hogy az anyagi javak és a tudásvagyon egyaránt a családon belül öröklődjen tovább.

Naldi és munkatársai (2013) megvizsgálták, hogyan függ össze a családi vállalkozások esetén a szocioemocionális vagyon védelme, azaz a viselkedésalapú ügynökelmélet alapján értelmezett viselkedés az üzleti teljesítménnyel. Eredményeik szerint az üzleti környezetnek jelentős hatása van arra, hogy ez a típusú viselkedés segíti vagy gátolja-e a jó üzleti teljesítményt. Azonban ezzel kapcsolatban még további kutatások szükségesek, mert Naldi és munkatársai (2013) vizsgálata csak korlátozott számú lehetőségre terjedt ki a környezeti tényezőkkel kapcsolatban. Ezzel kapcsolatban még érdemes megemlíteni Gomez-Mejia és szerzőtársai (2014) kutatását, akik csúcstechnológiával foglalkozó családi vállalkozásokat vizsgálva szintén hasonló következtetésekre jutottak, ami azért is fontos, mert ebben az iparágban a kutatás és fejlesztés kiemelten fontos. Ezen családi vállalkozások viszont általában kevesebbet fektettek ebbe a területbe, mint a nem családi vállalkozások, és ezen akkor változtattak, amikor a szocioemocionális vagyonuk veszteségét élték meg. Kumeto (2015) szerint a vállalkozások közötti kapcsolatokat is meghatározza a szocioemocionális vagyon védelme. A családi vállalkozások azokat az együttműködési formákat nem preferálják, ahol a szocioemocionális vagyon csökkenhet. Ilyenek lehetnek tipikusan az akvizíciók, összeolvadások. Ezeket akkor is igyekeznek kerülni, ha gazdaságilag előnyös lenne.

Végül érdemes arra is kitérni, hogy bár a családi vállalkozások viselkedése sokféle lehet, és a vélemények megoszlanak arról, hogy a családi, vagy a nem családi vállalkozások eredményesebbek-e, de egyik esetben sem mindegy, hogy a vezetők mennyire tudatosan kezelik a felmerülő problémákat. A családi vállalkozások esetében Tagiuri és Davis (1996) óta tulajdon, üzlet és család közös rendszeréről beszélünk, amiből számtalan pozitív és negatív kimenet következhet. Az ezekre való odafigyelést Zellweger (2014) a kollektív tudatosság (*collective mindfulness*) fogalmával írja le. Véleménye szerint a tudatosabb családi vállalkozások nem ragaszkodnak a különböző alrendszerek közül egyik előtérbe helyezéséhez sem, hanem adaptálódnak a saját igényeikhez és a külső környezet kihívásaihoz. Elfogadják és tisztában vannak vele, hogy a család egyszerre pozitív és negatív hatással is lehet a vállalkozásra.

4. Összegzés

Az ügynökelmélet hosszú ideig volt meghatározó a tulajdonosok és a vezetők közötti kapcsolat és szerződések jellemzésére. A viselkedésalapú ügynökelmélet a környezeti körülményeket, és a belső kapcsolatokat egyaránt figyelembe véve képes megmagyarázni, hogy miért tűnik a vezetők viselkedése egyszerre önérdekkövetőnek,

máskor altruistának. Ez különösen a családi vállalkozások esetében termékeny talajra talált, mert számos eddig nehezen definiálható fogalomhoz (pl. családiség, transzgenerációs vagyon) kapcsolódó tapasztalatot képes leírni, sőt előre jelezni. A további részek kibontása, és a szocioemocionális vagyon mérési lehetőségeinek pontosítása pedig a következő évek feladata lesz a kutatók számára.

A jelenlegi kutatási trend a családi vállalkozások területén egy olyan szinergiára törekszik a szocioemocionális vagyon viselkedésalapú ügynökelmélethez rögzítésével, ami még korai lehet. Az új elméletekben előrelépés, hogy a kockázatérzékelés szintje nem állandó. Ugyanakkor még kevés a rendelkezésre álló empirikus kutatási eredmény mindezzel kapcsolatosan, sőt ugyanez mondható el a nem családi cégekre vonatkozóan is. Az ügynöki döntések során a kockázatérzékelés szintjére ható tényezőket érdemes tovább kutatni, mielőtt a családi, tehát többszereplős döntési folyamatok hatását is hozzáadjuk ehhez az önmagában is összetett rendszerhez.

Amíg ezek a problémák nem tisztázódnak, addig csak nagyon óvatosan szabad azokat a kutatási eredményeket értékelni, amik ezen elméleti keretek tükrében próbálják a vállalati teljesítményt mérni, értelmezni a családi vállalkozások esetében. Könnyen azokat a nehézségeket növelhetik tovább ugyanis az ilyen kutatások, amik a családi vállalkozás kutatást a kezdetektől jellemzik a definíciók és módszerek változékonysága miatt. Ilyet mutat be például Farkas (2015) a családi vállalkozások hosszú távú túlélésével kapcsolatban, ami egy ma már az önjelölt szakértők által „városi legendává nemesített” kutatáson alapul.

Arról azonban nem szabad lemondani, hogy a családi vállalkozások sajátos folyamatait tovább kutassuk, hiszen minden ellenkező feltételezés ellenére ez a vállalkozási forma a modern, kapitalista társadalmakban sem veszített népszerűségéből. Vezetőik törekednek a generációkon átívelő fennmaradásra, ezért viselkedésük magyarázata a jövőben is releváns tudományos kérdés lesz, és a családi vállalkozókban is jogos igényként merülhet fel, hogy a tudomány egyre hatékonyabb modellekkel támogassa döntéseiket.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bartholomeusz, S. és Tanewski, G. A. (2006): The relationship between family firms and corporate governance. *Journal of small business management*, 44(2), pp. 245–267.
- Beatty, R. P. és E. J. Zajac (1994). Managerial incentives, monitoring and risk bearing: A study of executive compensation, ownership, and board structure in initial public offerings, *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), pp. 313–335.
- Berrone, P.–Cruz, C. és Gomez-Mejia, L. R. (2012): Socioemotional wealth in family firms: theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research. *Family Business Review*, 25 (3), pp. 258–279.
- Bertrand, M. és Schoar, A. (2003): Managing with style: The effect of managers on firm policies, *Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), pp. 1169–1208.
- Chrisman, J. J.–Chua J. H. –Litz, R. A. (2004): Comparing the Agency Costs of Family and Non-Family Firms: Conceptual Issues and Exploratory Evidence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28 (4), pp. 335–354.
- Chrisman, J. J.–Patel, P. C. (2012): Variations in R&D investments of family and nonfamily firms: Behavioral agency and myopic loss aversion perspectives. *Academy of management Journal*, 55 (4), 976–997.

- Dyer, W. G. Jr. (2006): Examining the “Family Effect” on Firm Performance. *Family Business Review*, 19 (4), pp. 253–273.
- Eisenhardt, K. M. (1989): Agency Theory: An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*, 14 (1), pp. 57–74.
- Farkas, G. (2015): Innováció és tudás menedzsment a családi vállalkozásokban. In: Buzás, N.–Prónay, Sz. (szerk.): *Tudásteremtés és -alkalmazás a modern társadalmakban*. Szegedi Tudományegyetem, Szeged. pp. 177–184.
- Freudenburg, W. R. (1993): Risk and recreancy: Weber, the division of labor, and the rationality of risk perceptions. *Social Forces*, 71 (4), pp. 909–932.
- Greenwood, R. (2003): Commentary on: “Toward a theory of agency and altruism in family firms”. *Journal of Business Venturing*, 18 (4), pp. 491–494.
- Gomez-Mejia, L. R.–Campbell, J. T.–Martin, G.–Hoskisson, R. E.–Makri, M.–Sirmon, D. G. (2014): Socioemotional wealth as a mixed gamble: Revisiting family firm R&D investments with the behavioral agency model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38 (6), pp. 1351–1374.
- Gomez-Mejia, L. R.–Larrazza-Kintana, M.–Makri, M. (2003): The Determinants of Executive Compensation in Family-Controlled Public Corporations. *The Academy of Management Journal*, 46 (2), pp. 226–237.
- Gomez-Mejia, L. R.–Nuñez-Nickel, M.–Gutierrez, I. (2001): The role of family ties in agency contracts. *Academy of Management Journal*, 44 (1), pp. 81–95.
- Gomez-Mejia, L. R.–Takács Haynes K.–Nuñez-Nickel, M.–Jacobson, K. J. L.–Moyano-Fuentes, J. (2007): Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms: evidence from Spanish olive oil mills. *Administrative Science Quarterly*, 52 (1), pp. 106–137.
- Habbershon, T. G.–Williams, M. L. (1999): A resource-based framework for assessing the strategic advantages of family firms. *Family Business Review*, 12 (1), pp. 1–25.
- Herrero, I. (2011): Agency costs, family ties, and firm efficiency. *Journal of Management*, 37 (3), pp. 887–904.
- Hiebl, M. R. (2012): Risk aversion in family firms: what do we really know?. *The Journal of Risk Finance*, 14 (1), pp. 49–70.
- Jensen, M. C.–Meckling, W. H. (1976): Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3 (4), pp. 305–360.
- Karra, N.–Tracey, P.–Phillips N. (2006): Altruism and Agency in the Family Firm: Exploring the Role of Family, Kinship, and Ethnicity. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (6), pp. 861–877.
- Kumeto, G. (2015): Behavioral Agency Theory and the Family Business. In: Nordqvist, M.–Melin, L.–Waldkirch, M.–Kumeto, G. (szerk.): *Theoretical Perspectives on Family Businesses*. Edward Elgar Publishing.
- Lim, E. N.–Lubatkin, M. H.–Wiseman, R. M. (2010): A family firm variant of the behavioral agency theory. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(3), pp. 197–211.
- Lubatkin, M. H., Y. Ling és Schulze, W. (2007): An organizational justice-based view of self-control and agency costs in family firms. *Journal of Management Studies*. 44 (6), pp. 955–971.
- Naldi, L., Cennamo, C., Corbetta, G. és Gomez-Mejia, L. (2013): Preserving socioemotional wealth in family firms: Asset or liability? The moderating role of business context. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37 (6), pp. 1341–1360.
- Pepper, A.–Gore, J. (2015): Behavioral agency theory: new foundations for theorizing about executive compensation. *Journal of Management*, 41 (4), pp. 1045–1068.
- Ross, S. (1973): The economic theory of agency: The principal’s problem. *American Economic Review*, 63 (2), pp. 134–139.

- Schotter, A. (2008): *Microeconomics: A modern approach*. Cengage Learning.
- Schulze, W. S.–Lubatkin, M. H.–Dino, R. N. (2003): Toward a Theory of Agency and Altruism in Family Firms: Theory and Evidence. *Journal of Business Venturing*, 18 (4), pp. 473–490.
- Shleifer, A.–Vishny, R. W. (1989): Management entrenchment: The case of manager-specific investments. *Journal of Financial Economics*, 25 (1), pp. 123–139.
- Starr, C. (1969): Social Benefits versus Technological Risks. *Science*, 165 (3899), 1232–1238.
- Tagiuri, R.–Davis, J. (1996): Bivalent attributes of the family firm. *Family Business Review*, 9(2), pp. 199–208.
- Tosi, H. L.–Werner, S.–Katz, J. P.–Gomez-Mejia, L. R. (2000): How much does performance matter? A meta-analysis of CEO pay studies. *Journal of Management*, 26 (2), 301–339.
- Tversky, A.–Kahneman, D. (1986): Rational choice and the framing of decisions. *Journal of Business*, 59 (4), pp. 251–278.
- Wiseman, R. M.–Gomez-Mejia, L. R. (1998): A behavioral agency model of managerial risk taking. *Academy of management Review*, 23 (1), pp. 133–153.
- Zellweger, T. M. (2014): Toward a paradox perspective of family firms: the moderating role of collective mindfulness of controlling families. In: Melin, L., Nordqvist, M. és Sharma, P. (szerk.): *The SAGE Handbook of Family Business*, London: SAGE, pp. 648–656.
- Zellweger, T. M.–Kellermanns, F. W.–Chrisman, J. J.–Chua, J. H. (2012): Family control and family firm valuation by family CEOs: The importance of intentions for transgenerational control. *Organization Science*, 23 (3), pp. 851–868.