

VÁLTOZÁS, TUDÁS ÉS INNOVÁCIÓ A VEZETÉSTUDOMÁNYBAN: ELMÉLETI MODELLEK ELEMZÉSE ÉS ÉRTELMEZÉSE

CHANGE, KNOWLEDGE AND INNOVATION IN MANAGEMENT SCIENCE: ANALYSIS AND INTERPRETATION OF THEORETICAL MODELS

A változás, tudás és innováció vezetési modelljeit elemző szakirodalom számos cikke kezdődik azzal, hogy a folyamatosan változó környezetből fakadó megújulási kihívások a nagyvállalatok számára is új elméleti modellek alkalmazását igénylik. Ezek a kutatások évről-évre új elméleti modelleket eredményeznek, azonban a korábbi tudományos eredmények, illetve a korábbi elméleti modellek jelentősen befolyásolják az új kutatások által adott új válaszokat. Jelen kutatásban a szerzők az útfüggőség /path dependency/ elméletből kiindulva az elmúlt 50 év jelentősebb szervezeti változással, tudással és innovációval összefüggő hazai és nemzetközi kutatók elméleteit vizsgálják Burrell és Morgan társadalomtudományra, illetve a társadalom természetére vonatkozó egyes kutatói előfeltevései szempontjából. Az elemzés célja új értelmezések feltárása és szintetizálása a funkcionista és az interpretatív szervezetelméleti paradigmába. Az útfüggőségnek a változásra, tudásra és innovációra való gyakorlati és elméleti hatása miatt elemzéseik pozitívista szempontból hézagpótlóak lehetnek, ezáltal hozzájárulhatnak a vállalati megújulásról történő kutatások eredményeinek értelmezéséhez, és támogathatják az innováció, a tudás és a változás vezetési és szervezési modellek kutatásának fejlődését.

Kulcsszavak: változásvezetés, tudásmenedzsment, innovációmenedzsment

Many articles in the scientific literature analyzing models of change, knowledge, and innovation management begin with the fact that challenges of corporate renewal arising from continuously changing organizational environments require the application of new theoretical models in organizations. From year to year, these studies do suggest new theoretical models, previous scientific findings and previous theoretical models, however, significantly influence the new results obtained by novel research.

In their current research, the authors analyze the theories of Hungarian and international researchers related to organizational changes, knowledge and innovation management over the past 50 years from the point of view of Burrell and Morgan's research assumptions about social science and the nature of society, through the lenses of path dependency theory.

The purpose of the analysis is to explore and synthesize new interpretations into the functionalist and interpretive paradigms of organizational theory.

Because of practical and theoretical implications of path dependencies on change, knowledge, and innovation management, the authors' analysis might significantly contribute to the interpretation of research results focusing on corporate renewal and might also support the development of research related to innovation, knowledge and change management, as well as development of new organizational models.

Keywords: change management, knowledge management, innovation management

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Dr. Csedő Zoltán, egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem, (zoltan.csedo@uni-corvinus.hu)
Zavarkó Máté, PhD-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem, (mate.zavarko@uni-corvinus.hu)

A cikk beérkezett: 2019.03.29-én, javítva: 2019.07.15-én, elfogadva: 2019.09.06-án.

This article was received: 29.03.2019, revised: 15.07.2019, accepted: 06.09.2019.

A vezetés- és szervezéstudomány szakirodalmát széles körű egyetértés jellemzi a tekintetben, hogy a gyorsan változó környezetben a szervezeti megújulásra, adaptációra való képesség kritikus feltétel az eredményes működéshez, a szervezet életben maradásához (Lawrence & Lorsch, 1967; Duncan, 1976; Teece, 1986; March, 1991; Grant, 1996). Ez az állítás a gyors technológiai fejlődés, digitális transzformáció, az ipar 4.0 korában még inkább releváns (Teece, 2016; Davenport & Westerman, 2018; Hortoványi & Vilmányi, 2018). Az elmúlt évek szakirodalmára is rávilágít, hogy a szervezeti megújulás integráns része az innováció és a szervezeti változás vezetése is (Dobák et al., 2012; Hortoványi & Balaton, 2016; Csedő et al., 2018), melyet a tudásmenedzsment és szervezeti tanulás is támogat (Fejes, 2015; Galeitzke et al., 2017; Hortoványi, 2016).

A fenti összefüggések mellett a szervezeti megújulással kapcsolatban még számos egyéb menedzsmentről is beszélhetnénk (például projektmenedzsment, folyamatmenedzsment) (McDermott, 2002; Jørgensen & Ulhøi, 2010; Bagno et al., 2017), de ezeket a szervezeti megújulásban jól láthatóan az innováció jelentősége kapcsolja össze. Az innováció és az innovációmenedzsment tudományos vizsgálata korántsem új dolog: az adaptáció- és megújulás-központú irodalom már az 1960-as évek óta aktívan foglalkozik az innovációval. A strukturális megoldások elemzésétől kezdve (Burns & Stalker, 1961), a külső környezeti elemzésen alapuló stratégiai döntéshozáson át (Porter, 1980), majd a szervezeti képességekre helyezve a hangsúlyt (Teece et al., 1997) egészen napjaink digitális innovációmenedzsment koncepciójáig (Nambisan et al., 2017) az innováció számos aspektusból elemzett. Úgy véljük azonban, hogy az innováció, vagy tágabban értelmezve a szervezeti megújulás modelljeinek felülvizsgálata időről-időre fontos az útfüggőség jelensége miatt.

Az útfüggőség értelmezése a kutatásban

Az útfüggőség/path dependency (Wilsford, 1994) elmélet szerint a múlt meghatározza a jövőt, a múltbéli döntések hatással vannak a jelenbéli döntésekre. Az útfüggőség koncepció kutatásunkban elsősorban nem a szervezetek útfüggőségére vonatkozik, hanem sokkal inkább a szervezeti megújulásról történő gondolkodásunkra. Sydow és társai (2009) szervezeti, illetve Scherrer (2005) közgazdasági és intézményi útfüggőség leírásait ebben a kontextusban értelmezve, a kezdeti döntések önmegegerősítő folyamatokat indítanak el (ilyen lehet például egy-egy elméleti modell megalkotása és empirikus bizonyítása), melyek újabb döntéseket (kutatásokat vagy vállalati gyakorlatokat) mozdítanak ugyanebbe az irányba. Emellett a kezdeti befektetett erőforrások és a megoldás elsajátításához szükséges tanulás „költsége” egyaránt elvezethetnek a kritikus fordulathoz, amikor a gondolkodók és döntéshozók figyelmét egyre inkább a domináns irány (például egy paradigma) eseményei, mintái, akciói kötik le, és kevésbé foglalkoznak más alternatívákkal. Bár még vannak elérhető opciók, ezek tere egyre szűkül, mely egészen a bezáródási pontig tart. Itt a folyamat egy zárt útra (például egy domináns elméleti keretrendszerbe) kerül, amitől nagyon nehéz elszakadni, mi-

vel a racionális döntéshozó csak akkor szakad el az úttól, ha a szuboptimális megoldásból fakadó hatékonysági veszteségek nagyobbak, mint valami új megalkotásának költsége (Scherrer, 2005). Úgy véljük, nemcsak egy technológiánál (Noble, 1984) vagy egy politikai intézménynél (Scherrer, 2005) nehéz meghatározni objektív módon a hatékonyságot vagy annak veszteségét, hanem egy-egy vezetéstudományi modellnél is. Megközelítésünk párhuzamba állítható Thomas Kuhn nézeteivel is, mely szerint egy paradigma (vagy egy elméleti keretrendszer) az abban gondolkodók számára olyannyira koherens és meggyőző lehet, hogy korlátozza alternatív koncepciók fejlődését (Bird, 2000).

Fontos látni viszont, hogy az útfüggőség elmélete nem egyenlő a történelmi determinizmussal, mivel teret hagy az eddigi út elhagyására, azaz itt inkább „történelmi kontingenciáról” beszélhetünk (Wilsford, 1994, p. 275). Esetünkben ez azt jelenti, hogy érdemes visszatekinteni, mely megközelítések határozzák meg mai gondolkodásunkat a szervezeti megújulásról, illetve elemezni is szükséges a múltbéli modelleket, mert a minták egyszerű követése új környezetben (például a digitalizálódott társadalomban, gazdaságban) szuboptimális megoldásokhoz is vezethet (Wilsford, 1994).

A kutatás fókuszja

Az útfüggőség jelenségét ellensúlyozva a szervezeti megújulás vizsgálatában egy lépést hátra léptünk, és kutatásunkat tudományfilozófiai és szervezettelméleti alapokra helyeztük. Tudományfilozófiai alapjainkat az innováció szakirodalmával összekapcsolva a változás és a tudás fogalma került még elemzésünk fókuszába:

- egyrészt Burrell és Morgan (1979) alapján a szervezetkutatások meghatározó társadalomtudományi előfeltevései a lételmélet (ontológia) és benne a *változás* jellege¹, illetve az ismeretelmélet (episztemológia) és benne a *tudás* jellege²,
- másrészt Baregheh és társai (2009) multidiszciplináris elemzése alapján a *változás* az egyik legtöbbször megjelenő jellemző az innováció természetére vonatkozóan, míg a *tudásmenedzsment* egy külön ágazatként azonosítható az innovációval foglalkozó irodalomban.

Kiindulási koncepciónk, hogy e három terület egymással szorosan összekapcsolódik a megújulásban:

- Az innováció – annak újdonság-, haladás- és fejlődéstartalma miatt (Fejes, 2015; Chikán, 2008) – a megújulás eszköze (Csedő et al., 2018) és így az innovációmenedzsment a szervezeti megújulás (egy részének) vezetését jelenti.
- Ehhez hozzákapcsolódik a változásvezetés is, mivel az innováció megszünteti a stabilitást a szervezetben (Csedő, 2006). Egyrészt a változásvezetés relevanciáját az adja, hogy nagyvállalati környezetben a megújulást korlátozó tényezők (például merev rendszerek) miatt (Greiner, 1972) szervezeti változásra van szükség (Teece, 2016) a lényeges szervezeti jellemzők megváltoztatásával (Dobák, 2002). Másrészt, a változással szemben az alkalmazottak természetszerűleg idegenkednek (Bakacsi, 2004), így a szervezeti ellenállást is kezelni kell.

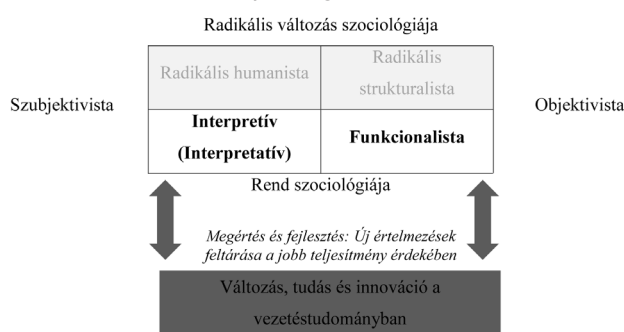
c) Végül, a képességalapú stratégiai iskola nyomán (Barney, 1991; Teece et al., 1997) a szervezeti változás része kell, hogy legyen az innováció alapját jelentő tudás fejlesztése és hasznosítása is (Grant, 1996).

A fenti szakirodalmi érvek megalapozzák kutatásunk azon célkitűzését, hogy a változás, a tudás, az innováció és ezek vezetési és szervezési aspektusaira vonatkozó, nemzetközi és hazai szakirodalomban fellelhető elméleti modelleknek az elemzésével új értelmezéseket tárjon fel; így támogatva a szervezeti megújulásról való kutatói gondolkodást és az elméleti modellek gyakorlati alkalmazhatóságát is.

Továbbá egyetértünk azzal, hogy a kutatói munka során fontos a paradigma-reflexivitás (Végh & Primecz, 2016). Kutatásunkban a paradigma-reflexivitást Burrell és Morgan (1979) mátrixára építjük. Ebben Burrell és Morgan négy, egymással nem átfedő és egymással kommunikálni nem képes, azok inkommenszurábilis paradigmát határoztak meg. Az egyik rendszerző dimenzió végpontjai a szubjektivista és az objektivista kutatói alapállások, melyek ontológiai³, episztemológiai⁴, emberi természetről alkotott⁵ és módszertani⁶ előfeltevések kombinációjára alapulnak. A másik dimenzió két végpontja a rend (vagy szabályozottság)⁷ és a radikális változás szociológiája⁸. A két dimenzió által meghatározott négy paradigma a következő: funkcionalista paradigma, interpretatív (interpretív) paradigma, radikális strukturalista paradigma és radikális humanista paradigma.

A változás-, tudás- és innovációmenedzsment elméleti modelljeinek lehetséges értelmezéseit a funkcionalista és az interpretatív tudomány és szervezetelmélet nézőpontjából vizsgáljuk. A modellek a Burrell és Morgan által definiált másik két paradigmában (radikális strukturalizmus, radikális humanizmus) és a posztmodern elméletek szempontjából nem kerülnek értelmezésre. Ezek a megközelítések eltérő társadalmi célt szolgálnak, mint a választott paradigmák, amelyek (1) nem a kapitalista rendszer megváltoztatására törekszenek, (2) nem feltételezik elnyomó struktúrák és gondolati minták létezését. Továbbá, a posztmodern elméletek elutasítják a meta-narratívákat, míg az interpretatív és a funkcionalista szervezetelméletre ez nem jellemző. Burrell és Morgan mátrixát alapul véve, kutatásunk a rend szociológiáját követve a meglévő rendszer megértésére és fejlesztésére törekszik, és nem kritikai újraértelmezésre vagy radikális újrastrukturálásra (1. ábra).

1. ábra Az elméleti modellek értelmezéséhez választott paradigmák



Forrás: Burrell – Morgan (1979) alapján

A kutatás kérdése és célja

A fentiek alapján, kutatási kérdésünk: Milyen értelmezési lehetnek a tudás-, változás- és innováció vezetésének a funkcionalista és interpretatív megközelítések explicitté tett előfeltevései alapján?

Kutatásunk pozitívista alapállású, mivel általános elméleti meghatározások, összefüggések feltárását célozza, ugyanakkor ezt interpretatív eszközökkel, lehetséges jelentéstartalmak feltárásával és kutatói önreflexivitással igyekszik megvalósítani. Az elméleti modellek gyakorlati relevanciájának vizsgálata alapjaiban befolyásolja lehetséges értelmezések körét, és azt is fontos kihangsúlyozni, hogy kutatásunk eredményei sem lehetnek teljes körűek: (1) célunk olyan lehetséges értelmezések azonosítása, melyek az előfeltevésekből logikusan következhetnek, de (2) nem célunk minden lehetséges értelmezés feltárása, mivel ez túlmutat egy kutatói csoport kapacitásain, illetve egy tanulmány terjedelmén.

Kutatásunk szekvenciális multiparadigmikus kutatási folyamatként értelmezhető, amely csak akkor elfogadható, ha egyúttal elutasítjuk Burrell-Morgan (1979) inkommenszurábilis álláspontját, és azt is feltételezzük, hogy egy kutató képes több paradigmában mozogni. Összegezve, funkcionalista célok érdekében interpretatív eszközöket alkalmazunk, mely a tudományról és a paradigmákról való efféle meggyőződés szerint multiparadigmikus kutatásnak (vagy egy részének) tekinthető.

Fontos rámutatni, hogy az ellentétes előfeltevések keresésével és feltárásával nem az elméleti modellek konzisztenciájának kritikája a cél. Épp ellenkezőleg: a tanulmány arra szeretne rámutatni, hogy a gondolkodásunkat meghatározó elméleti modellekben fontos szerepe lehet(ett) az egy-egy paradigma szempontjából ellentétesnek mondható előfeltevéseknek, mert ezek eredményeznek kielégítő megoldást a komplex szervezeti valóság megértéséhez és útmutatást a menedzszeri feladatok jobb ellátásához.

Elemzési keret

Előfeltevések a társadalomtudományról és a társadalom természetéről

Mivel nemcsak a paradigmák, hanem már önmagukban az előfeltevések is nagyon komplexek, a saját pozitívista, funkcionalista kutatói alapállásunkkal („home paradigm”) összhangban az előfeltevések tartalmának egyszerűsítésére van szükség a tudás és tudásmenedzsment, az innováció és innovációmenedzsment, illetve a változás és változásvezetés tartalmának vizsgálatához. Az egyszerűsítés során az előfeltevések legfontosabb pontjait határozzuk meg (lásd 1. táblázat).⁹ Az egyszerűsítés révén lehetséges átfogó, koncepcionális megállapításokat tenni e fogalmak új értelmezéseire és összefüggéseikre vonatkozóan. Az egyszerűsítés után először interpretatív megközelítéssel meghatározzuk a központi fogalmak lehetséges jelentéstartalmát a múlt meghatározó elméleti modelljei alapján, majd ezek alapján ismét általános összefüggések meghatározására törekszünk.

Az előfeltevések Burrell és Morgan által leírt és általunk összegzett legfőbb elemeit az 1. táblázatban ismertetjük.

1. táblázat Az előfeltevések legfőbb elemei: a kutatáshoz alapul vett egyszerűsítéseink

Előfeltevések a társadalomtudományról	Ontológia	Nominalizmus	Nincs az egyéntől független, valódi struktúrája a valóságnak. Nincs állandóság és folyamatos a változás a világban. Az elnevezések mesterséges alkotások a valóság strukturálására.
		Realizmus	Van az egyéntől független külső valóság, relatív állandó, stabil és megragadható struktúrával.
	Episztemológia	Anti-pozitivizmus	Nem lehet a valóságot általános szabályosságok, ok-okozati kapcsolatok mentén megérteni, csak egy bizonyos kontextusban és szempontból. A jelenségeket nem lehet előre jelezni, és csak utólag érthetők meg adott szervezeti-környezeti kontextusban.
		Pozitivizmus	A valóság ok-okozati kapcsolatok, általános szabályosságok mentén magyarázható, így a jelenségek előre is jelezhetők.
	Emberi természet	Voluntarizmus	Az emberi cselekvést az autonóm emberi akarat határozza meg. A magatartás szituatív tényezőkkel nem magyarázható.
		Determinizmus	Az emberi cselekvést a környezet, a szituáció határozza meg.
	Metodológia	Ideografikus	Egy jelenség természetes kontextusban, közvetlen adatgyűjtéssel, a terepen, kvalitatív eszközökkel ismerhető meg.
		Nomotetikus	Egy jelenség rendszerszerű kutatási technikát követve ismerhető meg, hipotézisek kvantitatív eszközökkel való tesztelésével.
Előfeltevések a társadalom természetéről (szociológiáról)	Szabályozottság	Status quo, társadalmi rend, konszenzus, integráció és kohézió, szolidaritás, szükségletkielégítés, aktualitás	
	Radikális változás	Radikális változás, strukturális konfliktus, dominancia, ellentmondás, emancipáció, hiány, lehetőség	

Forrás: Burrell és Morgan (1979) alapján saját szerkesztés

Pozitivistá tudomány és funkcionalista szervezetelmélet

A pozitivistá tudomány és a funkcionalista szervezetelméleti paradigma azonos előfeltevéseken alapulnak. A funkcionalista paradigmára episztemológiai szempontból pozitívizmus a jellemző, továbbá, ontológiai szempontból realista, emberi természetről alkotott képe szerint determinista, metodológiai szempontból pedig nomotetikus a megközelítése, és a rend szociológiájához tartozik (Burrell & Morgan, 1979). Donaldson (2003) szerint a pozitivistá tudomány a funkcionalista, azaz létező rendszer működését a szükségletkielégítés javításának irányába módosító megközelítéssel együtt domináns igazán.

A pozitivistá, funkcionalista megközelítések célja a rend, a stabilitás, az egyensúly megértése és ezek fenntartása hatékony és eredményes szabályozással (Burrell & Morgan, 1979), ezek leírása általános elméletekkel, mely révén a tudás növelhető (Donaldson, 2003). A pozitivistá és funkcionalista kutatások célja továbbá előre jelezni és kontrollálni a jelenségeket (Chia, 2003). A funkcionalista szerzők tanulmányozzák a rendszerek, a folyamatok, a – nem radikális – változás jellemzőit (Morgan & Smircich, 1980) a rendszeren belül történő fejlődés érdekében (Cunliffe, 2011).

E megközelítések metafizikai gyökerei Parmenidész filozófiai iskoláig nyúlnak vissza, mely szerint a valóság egy állandó és relatív változatlan, tőlünk független és megragadható struktúrával rendelkezik (Chia, 2003). A valóságban, mint konkrét struktúrában az ember nem alakítója a környezetnek, hanem egyszerűen egy válaszadó, vagy egy adaptálódó elem (Morgan & Smircich, 1980), azaz a magatartás a környezet által meghatározott (Cunliffe, 2011). A stabilitásra és a tőlünk független külső struktúrára vonatkozó előfeltevés a modern tudomány alapja, hiszen a változatlan struktúra lehetőséget ad arra, hogy azt elemeire bontsuk, és azokat elkülönülten vizsgáljuk. A hangsúly a létezésen (being) és nem a valamivé váláson (becoming) van, azaz a folyamatszemplélet nem domináns, bármilyen megfigyelt változás pedig az elemek

stabil struktúrában belül történő helyváltoztatása, s nem átalakulás. Ezeket az alapfeltevéseket elfogadva van értelme az általános elméletek megalkotásának, így a tudás értékét annak általánosíthatósága adja (Chia, 2003). A pozitivistá tudomány az értékmentességet szem előtt tartva a világ működését magyarázza (Donaldson, 2003), a már létező társadalomról univerzálisan gondolkodik (Cunliffe, 2011), és természettudományos és mechanikai analógiákat használ (Burrell & Morgan, 1979). E megközelítésben a szervezetek (csakúgy, mint az emberek), a környezet által vezéreltek, a környezet változása pedig a kontingenciaelmélet alapján adaptációs kihívásként, a szelekciós elmélet alapján túlélési kihívásként jelentkezik, melyre történő válasz a szervezeti változás. A szervezeti változás előidézője az optimális megoldásra törekvő, hatékonyságot és eredményességet szem előtt tartó vezetői döntés (Donaldson, 2003).

Interpretatív tudomány és szervezetelmélet

Burrell és Morgan (1979) interpretatív paradigmája szintén a rend szociológiájához tartozik, de ontológiai szempontból nominalista, episztemológiai szempontból anti-pozitivistá, az emberi természet tekintetében voluntarista, illetve ideografikus módszertani előfeltevésekre épül. Az interpretatív megközelítés célja mélységében megérteni a valóságot, a szubjektívan, társadalmilag konstruált és folyamatosan változó világot (Burrell & Morgan, 1979). A cél feltárni a jelenségek hátterét, az egyéni és közösségi jelentéstartalmakat (Hatch & Yanow, 2003). Az interpretatív kutatások további célja hangot adni a különböző interpretációknak, érdekeknek, meggyőződéseknek (Kelemen & Rumens, 2008), feltárni a lehetséges narratívákat (Cunliffe, 2011), megérteni a szimbolikus diskurzusokat és a valóság megkonstruálásának folyamatát (Morgan & Smircich, 1980).

Ellentétben a funkcionalista megközelítés metafizikai gyökerével, az interpretatív alapállás szerint a világ folyamatosan változik, nincsenek állandó, és az egyéni és közösségi tudattól független struktúrák (Chia, 2003). A valóság

az interakciók során megalkotott közösségi konstrukció (Kelemen & Rumens, 2008), szélsőséges nézetben csak az egyén tudatának kivételése, aki szimbólumok létrehozója, interpretálója (Morgan & Smircich, 1980). Mindez azt is jelenti, a társadalmi világ nem érthető meg ugyanúgy, mint a természeti vagy a fizikai világ, és nem lehetséges általános elméletek, szabályosságok megalkotása (Hatch & Yanow, 2003). Következésképp minden tudás kontextus-specifikus, hiszen különböző emberek különbözőképpen konstruálják a valóságot (Hatch & Yanow, 2003) interakcióik révén közös jelentéstartalmak kialakításával, a szubjektíven észlelt időben és térben (Cunliffe, 2011). A szervezetek e megközelítésben immár nem fekete dobozok inputokkal és outputokkal, hanem inkább kultúrák, közös jelentések halmazai (Kelemen & Rumens, 2008), folyamatosan változó társadalmi-közösségi konstrukciók (Cunliffe, 2011).

Itt fontos kiemelni, hogy ellentétben a funkcionalista felfogásban megjelenő külső környezettel, mely változásokat generál és melyhez alkalmazkodnia kell a szervezetnek, interpretatív megközelítésben a szervezeti változás a társas-közösségi valóságdefiníciók megváltozásából is fakadhat, például új szervezeti öndefinícióból vagy külső környezetértelmezésekből (Gelei, 2006). Ez a kétirányú kapcsolat (környezet-szervezet) még komplexebbé válik a szervezeti változás során, mivel „bizonytalan helyzetben előtérbe kerül a szervezeti valóság többértelműsége” (Bokor, 2000, p. 49). Továbbá, ez a többértelműség a szervezeti változás során nem statikus, hanem a szervezeti tanulás során folyamatosan alakul, mivel az interpretatív megközelítésben „a szervezeti tanulás a közös jelentésvilág formálódásának folyamata” (Gelei, 2002, p. 104).

Az elemzett meghatározások kiválasztási szempontjai

Az elemzett nemzetközi szakirodalmi megállapítások kiválasztása a hivatkozások száma alapján történt, melyet a

Google Scholar keresőoldal találati oldalairól tudtunk megállapítani. Mindhárom angol kifejezésre pontos keresést futtattunk („change management”, „innovation management”, „knowledge management”). A hivatkozásszám mellett két további szűrési feltételünk volt. Egyrészt – az útfüggőség elméletére alapozva – a publikálás dátuma volt releváns: 1989 előtti, 1990 és 1999 közötti, illetve a 2000 és 2009 közötti időszakra vonatkozóan külön-külön kerestünk. Másrészt csak olyan cikket választottunk ki, melyek címükben is tartalmazzák a három kulcsszó valamelyikét (innovation, change, knowledge), vagy valamilyen módosított formáját. Ezt azért tettük, hogy valóban olyan tudományos munkákat elemezzünk, melynek célja az adott téma összefüggéseinek feltárása és nemcsak periférikusan érinti vagy említi a keresett kifejezést. Előfeltevésünk szerint a cím általában megfelelően tükrözi a publikáció tartalmát. E feltételek alapján állt össze minden időszakból a legtöbb hivatkozással rendelkező, nemzetközi tudományos publikációkat tartalmazó lista, minden kifejezésre vonatkozóan. Ugyanakkor pótlólagosan elméleti mintavételként, és kompenzálva a keresőmotor hiányosságait, egy-egy – véleményünk szerint – a témában meghatározó és hivatkozásszám alapján is kimagasló cikket is elemzésünkbe vontunk. A nemzetközi cikkek mellé minden témában egy-egy, a Vezetéstudomány folyóiratban 2009 és 2014 között megjelent cikket is elemeztünk. Utóbbiakkal azért szélesítettük a publikációs intervallumot, mert olyan magyar modelleket szerettünk volna beválasztani az elemzésbe, melyek már tartalmazhatják a korábbi nemzetközi elméleteket, de útfüggőségi megközelítésünkhöz illeszkedően még elegendően távoliak napjaink kutatásaitól. A meghatározó magyar cikkek kiválasztásakor további feltétel volt a szerző vagy egy szerzőtárs egyetemi tanári státusza (mivel itt a hivatkozásszámra nem tudtunk építeni), illetve a cím és az absztrakt alapján az elméleti jellegű kontribúció. Az elemzési listát a 2. táblázat mutatja be.

2.táblázat Elemzési lista

Téma	Időszak	Szerző(k)	Cím	Év	Kiadó/folyóirat	Hivatkozás (2019.02.17)
Változás és változásvezetés						
Nemzetközi	-1989	R. M. Kanter	The Change Masters: Innovation for Productivity in the American Corporation	1983	New York: Simon & Schuster	8022
	1990-1999	A. H. Van de Ven, M. S. Poole	Explaining development and change in organizations	1995	Academy of Management Review	4653
	1990-1999 (pótlólagos)	J. P. Kotter	Leading change, Why transformation efforts fail	1995	Harvard Business Review	6802
	2000-2009	M. Beer, N. Nohria	Cracking the code of change	2000	Harvard Business Review	1889
Magyar	2009-2014	Angyal Á.	Változások irányítás nélkül	2009	Vezetéstudomány	
Innováció és innovációmenedzsment						
Nemzetközi	-1989	T. Bruns, G. M. Stalker	The management of innovation	1961	Tavistock, London	17322
	1990-1999	J. Utterback	Mastering the dynamics of innovation: How companies can seize opportunities in the face of technological change	1994	Harvard Business School Press, Boston	5733
	1990-1999 (pótlólagos)	D. Teece,	Dynamic capabilities and strategic management	1997	Strategic Management Journal	33238
	2000-2009	H. Chesbrough, W. Vanhaverbeke, J. West	Open innovation: Researching a new paradigm	2006	Oxford University Press	4171
Magyar	2009-2014	Dobák M.; Hortoványi L.; Szabó Zs. R.	A sikeres növekedés és innováció feltételei	2012	Vezetéstudomány	
Tudás és tudásmenedzsment						
Nemzetközi	-1989	J. Johanson, J. E. Vahlne	The internationalization process of the firm—a model of knowledge development and increasing foreign market commitments	1977	Journal of International Business Studies	13035
	1990-1999 (pótlólagos)	R. M. Grant	Toward a knowledge based theory of the firm	1996	Strategic Management Journal	18235
	1990-1999	M. T. Hansen, N. Nohria, T. Tierney	What's your strategy for managing knowledge	1999	Harvard Business Review	6500
	2000-2009	M. Alavi, D. E. Leidner	Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues	2001	MIS Quarterly	11830
Magyar	2009-2014	Gaal Z.; Szabó L.; Obermayer-Kovács N.	„Tudásmenedzsment-profil” érettségi modell	2009	Vezetéstudomány	

Az elemzés során a publikációk tartalmából rögzítettük a meghatározásszerű és elméleti modellekre vonatkozó megállapításokat, melyeket a funkionalista és interpretatív tudományelméleti előfeltevések szempontjából elemeztünk (realizmus és nominalizmus, pozitívizmus és anti-pozitívizmus, determinizmus és voluntarizmus, nomotetikus és ideografikus, a rend szociológiája szerint pedig teljesítményjavítás vagy megértés). Módszerünk az elemzési alapegységek definiálásával, a vonatkozó részek kigyűjtésével és a többszörös kódolással (újraértelmezéssel) a kvalitatív tartalomelemzés egyes jellemzőit tartalmazza (Cho & Lee, 2014; Zhang & Wildemuth, 2009). Jelen esetben azonban a kódolási rendszert nem induktív módon, hanem Burrell és Morgan (1979) modellje alapján alakítottuk ki, és a funkionalista és interpretatív paradigmáról a szakirodalom alapján kerestünk kódokat. A kódolás struktúrája a következő volt:

- a) Kategória: Ontológia / Epsztemiológia / Emberi természet / Metodológia,
- b) Alkategória: Nominalizmus – Realizmus / Anti-pozitívizmus – Pozitívizmus / Voluntarizmus – Determinizmus / Ideografikus – Nomotetikus,
- c) Kód: A szövegben talált utalás valamelyik kategória (előfeltevés) tartalmára.

Például, a realizmus esetén különös figyelemmel kerestük a „külső környezetre” való utalást a modellekben. Ilyen volt Kanter (1983) munkájában az „external events

will eventually require” (p. 64) mondatrész, mint az ontológiai kategória realista alkategóriájába tartozó kód. A kódkeresés eredményeit és a hozzájuk kapcsolódó elméleti jegyzeteket táblázatos formában, a 15 elemzett munka és a 4 előfeltevés-pár mátrixában rögzítettük.

Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy az elemzés során nem teljes egészében funkionalista vagy interpretatív alapállású megállapításokat kerestünk, hanem olyanokat, melyek implicit módon ezekre utalnak, utalhatnak. Ily módon nem tudományelméleti inkonzisztenciákat kutattunk a modellekben, hanem olyan lehetséges értelmezéseket, amelyek előremutatóak lehetnek a vizsgált fogalmak további kutatásában. Interpretációink bemutatásával nem a korábbi modellekről vagy a vizsgált fogalmakról szóló „nagy igazságok” megfogalmazása a célunk, inkább együtt-gondolkodásra hívjuk az olvasót.

Az elméleti modellek elemzésének eredményei

A szakirodalmi definíciók, leírások, elméleti modellek elemzése alapján megállapítható, hogy a szakirodalmat a funkionalista megközelítés, elsősorban a pozitívizmus dominálja, de minden meghatározásban vagy modellben részben azonosíthatók az interpretatív megközelítés tudományelméleti, szervezetelméleti alapvetéseire utaló megfogalmazások, komponensek is. Ezek közül vannak az interpretatív megközelítésre erőteljesebben és gyengébben utalók is. A következőkben eredményeink közül csak néhányat emelnénk ki, a jobb áttekinthetőség érdekében táblázatokban.¹⁰

3-5. táblázat Az elméleti modellek értelmezése funkionalista és interpretatív nézőpontból

Változás és változásvezetés			
Szerző, évszám, oldalszám	Kiemelt meghatározás/modell	Példa funkionalista előfeltevésre utaló elemre	Példa interpretatív előfeltevésre utaló elemre
Kanter, 1983, p.64	Az eseti külső környezeti változásra a folyamatos belső szervezeti változás a válasz.	Feltételezi a megragadható külső környezetet (Realizmus).	A szervezeten belül folyamatos változásról beszél (Nominalizmus).
Van de Ven & Poole, 1995, p. 511, 532	A változás túl komplex jelenség egyetlen elmélettel való magyarázásra, de az elméleti modellek összekapcsolásával jobban megérthető.	Saját keretrendszert alkot az elméletek tisztázására (Pozitívizmus).	Elutasítja az egyetlen magyarázó szervezeti változás- és fejlődéselméletet (Anti-pozitívizmus).
Kotter, 1995, p. 59,66	Változásvezetési modell (folyamatlépések), melynek egyik eleme az is, hogy foglalkozni kell az ellenállókkal.	Általános modellel magyarázza a változásvezetés sikerességét (Pozitívizmus).	Adott szervezeti szituációban különböző attitűddel rendelkező egyének (támogatók és ellenállók) akkor létezhetnek, ha az adott szituációt az egyének eltérően interpretálják (Nominalizmus).
Beer & Nohria, 2000, p.136	Az integrált változásvezetési modellben egyszerre kell foglalkozni rendszerszintű tényezőkkel (E típusú változás) és egyéni tényezőkkel, például a motivációkkal és kultúrával (O típusú változás).	Azt feltételezi, hogy a munkavállaló a magatartását adaptálni fogja a megváltoztatott szervezeti rendszerekhez (Determinizmus).	A motivációk és kultúra feltárásához személyes jelenlét szükséges (Ideografikus metodológia).
Angyal, 2009, p. 2, 11, 15	Az elsöre irányíthatatlannak tűnő változások (például válságok) más tudományterületek, tapasztalatok vagy a folyamatok természetéről szóló ismeretek alapján előre jelezhetők és akár kezelhetők is.	Az irányíthatatlan változások bizonyos elméleteket követve előre jelezhetők és kezelhetők (Pozitívizmus).	Ha változásokat a vezető (esetenként) kezelheti, irányíthatja, akkor a szituáció nem egyoldalúan határozza meg a magatartást (Voluntarizmus).

Innováció és innovációmenedzsment			
Szerző, évszám, oldalszám	Kiemelt meghatározás/modell	Példa funkcionalista előfeltevésre utaló elemre	Példa interpretatív előfeltevésre utaló elemre
Burns & Stalker, 1961, p. 5, 77	A külső környezet stabilitásának mértéke szerint mechanikus vagy organikus struktúra a megfelelő. A szervezet egy interpretív rendszer (is).	A külső környezet meghatározza a túléléshez szükséges struktúrát. (Determinizmus).	Ha a szervezetet és működését az információk interpretálása tartja össze, akkor feltételezett a közösségtől függő valóságértelmezés (Nominalizmus).
Utterback, 1994, p. 17, 184, 231	Termék- és folyamatinnovációs görbék az innovációtartalomra és időbeliségre vonatkozóan. Folytonos és szakaszos változások váltják egymást a környezetben.	Az általános modellel magyarázza az innovációk jelenségét (Pozitivizmus).	Ha folytonos és szakaszos változások váltják egymást, akkor nincs állandóság világban (Nominalizmus).
Teece et al., 1997, p. 509, 528	A túl nagy fókusz az iparági pozícionáláson elvonja a figyelmet az alapképességekbe való beruházásról. A stratégiai elemzésnek mindig szituatívnak kell lennie és a versenyképesség belülről vizsgálódva ismerhető meg.	A dinamikus képességek hiánya hátráltatja a hosszú távú versenyképességet (és veszélyezteti a túlélést) (Determinizmus, pozitivizmus).	Csak adott szervezeti környezetben vizsgálva lehet megállapítani a szervezet versenyképességének forrását (Ideografikus metodológia).
Chesbrough et al., 2006, p. 11, 22	A nyitott innovációs paradigma az innováció szempontjából eredményesebb, mint a zárt paradigma. Az innovációs projektek megfelelésének szűrése az üzleti modell szerint természetszerűleg nem objektív.	Általános összefüggésnek írja le a nagyobb innovációs potenciált a nyitott innovációs paradigmában (Pozitivizmus).	Az üzleti modellhez való illeszkedés egyénilag/közösségre létrehozott címként kerül az innovációs projektre (Nominalizmus).
Dobák, et al., 2012, pp. 45, 46	Egy szervezet nem képes állandó változás mellett működni. Az alacsony vagy magas növekedési erőfeszítés a vezető szándékától függ.	Feltételezett a stabilitás vagy annak lehetősége (Realizmus).	A vezető növekedési szándéka saját motivációitól és környezetészlelésétől függ(het) (Voluntarizmus).

Tudás és tudásmenedzsment			
Szerző, évszám, oldalszám	Kiemelt meghatározás/modell	Példa funkcionalista előfeltevésre utaló elemre	Példa interpretatív előfeltevésre utaló elemre
Johanson & Vahlne, 1977, p. 26, 28	A sikeres nemzetközi terjeszkedés alapja a külföldi piacról szóló tudás megszerzése és felhasználása, de a piacról szerzett tapasztalati tudást nem lehet egyének között átadni.	Létezik „külső struktúra”, amelyet meg kell, illetve meg lehet ismerni a nemzetköziesedéshez (Realizmus).	A külföldi piacról szerzett tudást akkor nem lehet transzferálni, ha az nem független az egyéntől (Nominalizmus).
Grant, 1996, p. 116, 120	A tudásintegráció érdekében a menedzsmentnek megfelelő koordinációs mechanizmusokat kell kialakítani. A tudásintegráció része a közös nyelv, a szimbolikus kommunikáció, a közös jelentések, közös megértések kialakítása is.	A mechanizmusok, mint rendszer befolyásolni fogja az egyének tudásmegosztó magatartását (Determinizmus).	A közös nyelv, szimbolikus kommunikáció feltételezi a valóság közösségi konstruálását (Nominalizmus).
Hansen, et al., 1999, p. 106, 107, 108	Két tudásmenedzsment-stratégia: kodifikációs és perszonalizációs stratégia.	A kodifikációs stratégia alapja, hogy a valóságról az egyéntől független tudások rögzíthetők, tárolhatók, felhasználhatók (explicit tudás) (Realizmus).	A perszonalizációs stratégia alapja, hogy a tudások az egyéntől elválaszthatatlanok és ezért csak személyesen ismerhetők meg, sajátíthatók el (tacit tudás) (Nominalizmus).
Alavi & Leidner, 2001, p. 111, 131	Nincs egyetlen vagy optimális tudásmenedzsment és tudásmenedzsment-rendszer megközelítés, ezért a szervezetekben többféle TM-megközelítést és TM-rendszert kell alkalmazni, hogy megbirkózzunk a tudás sokféle jellegével. A tudás a perszonalizált információ és a megértés állapota is lehet.	Általános javaslatot fogalmaz meg a szervezetek jobb tudásmenedzsmentje érdekében (Pozitivizmus).	A perszonalizált információ és a megértés, mint tudás elválaszthatatlan az egyéntől (Nominalizmus).
Gaál, et al., 2009, pp. 2,15)	A tudásgazdaságban az egyetlen biztos dolog a változás. A tudásmenedzsment-profil érettségi modellel egy szervezet tudásmenedzsment gyakorlata leírható.	Általánosan és kvantitatív módszerrel mérhető egy szervezet tudásmenedzsment-érettsége (Pozitivizmus és nomotetikus metodológia).	Az egyetlen biztos dolognak a változást tekintik (Nominalizmus).

A 3., 4. és 5. táblázatokban egy-egy funkcionalista és interpretatív előfeltevésre utaló elemet emeltünk ki a modellekből. Az elemzés során ugyanakkor megerősítést nyert azon saját előfeltevésünk, hogy a funkcionalizmus dominálja e területek szakirodalmát, ugyanis sokkal több realista, pozitivistá, determinista és nomotetikus módszertanra utaló megállapítást találtunk, mint interpretatívát.

Lehetséges értelmezések

Az elméleti modellek és a tudományelméleti előfeltevések saját interpretációja alapján az alábbiakban előfeltevéseket és meghatározásokat rögzítünk a szervezeti megújulás

három vizsgált területének tartalmára vonatkozóan. Az előfeltevéseknél hivatkozunk azon elméleti modellek szerzőit, akik kutatásaiban arra utaló megállapítást is találtunk, akik betűvel jelöljük azon előfeltevéseket, melyekre nem találtunk utalást az elemzett szakirodalomban, és ily módon új értelmezéseknek tekinthetők. Az alfejezetek végén szintetizáljuk a különböző értelmezéseket funkcionalista és interpretatív-funcionalista definíciók megalkotásával.¹¹

Változás és változásvezetés

A változás és változásvezetés lehetséges funkcionalista előfeltevései:

- a) Realizmus: Ha a valóság relatív stabil, állandó struktúrára, akkor a változást elő kell idézni vagy valami/valaki előidézzi, így a változásvezetés egyedi vagy ciklikus feladat (Angyal, 2009, p. 6).
- b) Pozitivizmus: Ha a jelenségek általánosan leírhatók és előre jelezhetők, akkor a változás jellemzői is előre jelezhetők. A lehetséges és követendő változásvezetési stratégiák minden szervezetre vonatkozóan egyformán megadhatók (Kotter, 1995, p. 60).
- c) Determinizmus: Ha a magatartás és így a magatartás-változás szituatív tényezőkkel magyarázható, akkor a változásvezetésnek a környezet, a szituáció módosítására kell fókuszálnia (Beer & Nohria, 2000, p. 136).
- d) Nomotetikus metodológia: Ha a jelenségek, így a változás jellemzői is akció-reakció vizsgálattal megismerhetők, nem szükséges az egyéni magatartás hátterét mélyen vizsgálni. A változásvezetés sikeressége rendszerszintű elemek vizsgálatával mérhető (Beer & Nohria, 2000, p. 136).

A változás és változásvezetés lehetséges interpretatív előfeltevései:

- a) Nominalizmus: Ha nincs állandóság és folyamatos a változás, a változást nem kell előidézni, így a változás menedzselése is folyamatos feladat (Kanter, 1983, p. 64).
- b) Anti-pozitivizmus: Ha a jelenségeket nem lehet előre jelezni, akkor változás jellemzői sem jelezhetők előre, és csak utólag érthetők meg adott szervezeti-környezeti kontextusban (Van De Ven & Poole, 1995, p. 522). *Követendő változásvezetési stratégiák csak adott szervezeti kontextusban határozhatók meg. A változásvezetés az egyének támogatása a – nem kontrollálható – változásban.*
- c) Voluntarizmus: Ha a magatartás és így a magatartás-változás szituatív tényezőkkel nem (teljesen) magyarázható, az egyén befolyásolhatja a változást (Angyal, 2009, pp. 2, 15). *A változásvezetésnek a változással összefüggő egyéni (és csoportos) akaratok, tudások, értelmezések megismerésére kell fókuszálnia.*
- d) Ideografikus metodológia: Ha a jelenségek, így a változás jellemzői is csak természetes kontextusban, közvetlen adatgyűjtéssel, a terepen, az egyéni (és csoportos) magatartást befolyásoló hátteret mélyen vizsgálva ismerhetők meg, akkor a változásvezetés sikeressége személyes jelenléttel és a motivációk feltárásával állapítható meg (Kotter, 1995, p. 62).

A rend szociológiája, funkcionalista alapállásunk (mely szerint a cél a meglévő rendszer továbbfejlesztése) és a fenti előfeltevések alapján a következő egységesített definíciók adhatók a változásvezetésről:

- a) Funkcionalista megközelítés: A változásvezetés szerepe az időről időre szükséges szervezeti változás megvalósítása a szervezeti működés környezethez történő jobb illeszkedésének céljából, a szervezeti rendszerek és a környezeti tényezők módosítása révén.
- b) Interpretatív-funkcionalista megközelítés: A változásvezetés szerepe a folyamatos szervezeti és környezeti változás során az egyének és csoportok támogatása, a

változás hátterében lévő tényezők és a változás jellemzőinek (motivációk, közös jelentések) személyes vezetés révén történő mélyebb megértése és e tényezők *adott szervezeti céloknak megfelelő módosítása érdekében* (a „módosítás” által lesz funkcionalista a definíciónk).

Innováció és innovációmenedzsment

Az innováció és innovációmenedzsment lehetséges funkcionalista előfeltevései:

- a) Realizmus: Ha van az egyéntől független külső valóság, akkor az újdonság vagy az értékteremtés mértéke széles társadalmi környezetben meghatározható. Az innovációtartalom meghatározása és az innováció menedzsmentje nem lehet független a külső környezettől (Dobák et al., 2012, p. 40).
- b) Pozitivizmus: Ha a jelenségek előre jelezhetők, akkor az innováció létrehozása is előre jelezhető. Az innovációmenedzsment célja a szervezeti-környezeti tényezők megértésén alapulóan a külső környezetnek megfelelő innovációs célok kijelölése és azok hatékony megvalósítása (Utterback, 1994, p. 30).
- c) Determinizmus: Ha a cselekvést a szituáció determinálja, az innovációs tevékenység is szituatív tényezőkkel magyarázható. Az innovációmenedzsmentnek a támogató környezet, a szituáció megteremtésére kell fókuszálnia (Burns & Stalker, 1961, pp. 5, 33).
- d) Nomotetikus metodológia: Ha a jelenségek, így az innováció, az innovációs tevékenység vagy az innováció létrehozását támogató tényezők rendszerszerű mechanizmust követve ismerhetők meg, akkor az innovációmenedzsment sikeressége az inputok és outputok strukturált, időről időre történő összevetésével mérhető (Chesbrough et al., 2006, p. 16).

Az innováció és innovációmenedzsment lehetséges interpretatív előfeltevései:

- a) Nominalizmus: Ha nincs külső valóság, és minden csak mesterségesen kreált elnevezés vagy szimbólum, az újdonság vagy az értékteremtés is csak egyéni vagy közösségi kontextusban értelmezhető. Az innovációmenedzsment nem lehet független az egyén és a közösség (pl. vezető, innovátor, intrapreneur, fejlesztő csapat) gondolati struktúráitól (Chesbrough, et al., 2006, p. 15)
- b) Anti-pozitivizmus: *Ha a jelenségek nem jelezhetők előre, akkor az innováció létrehozása sem jelezhető előre, és csak utólag érthetők meg adott szervezeti-környezeti kontextusban. Az innovációmenedzsment fő eleme a megvalósult innovációk hátterében álló tényezők feltárása.*
- c) Voluntarizmus: Ha a cselekvést az egyéni akarat határozza meg, akkor az innovációs tevékenység is autonóm emberi akarat és cselekvés eredménye, nem befolyásolják szituatív tényezők. Az innováció menedzselése a vezető motivációitól függ és tárgya a munkavállalói akarat, motivációk és tudás megismerése (Dobák et al., 2012, p. 46).
- d) Ideografikus metodológia: Ha a jelenségek, így az innováció, az innovációs tevékenység vagy az innováció létrehozását támogató tényezők csak természetes kör-

nyezetben, a terepen történő adatgyűjtéssel ismerhető meg, akkor az innovációmenedzsment sikeressége csak belülről vizsgálódva, személyes jelenléttel érthető meg (Teece et al., 1997, pp. 509, 528).

A rend szociológiája és funkcionalista alapállásunk, illetve a fenti előfeltevések alapján a következő egységesített definíciók adhatók az innovációmenedzsmentről:

- a) Funkcionalista megközelítés: A környezeti és szervezeti tényezők elemzésére építve az innovációmenedzsment szerepe az innovációs célok kijelölése, és megfelelő szervezeti kontextust teremtve azok megvalósítása, új típusú és magasabb szintű szükségletek kielégítése, magasabb innovációs teljesítmény elérése.
- b) Interpretatív-funkcionalista megközelítés: Az innovációmenedzsment szerepe az innováció létrehozása és az innovációs tevékenység háttérben álló tényezők feltárása, melynek keretében személyes vezetéssel az egyének és csoportok kognitív mintáinak, értelmezéseinek, motivációinak és tudásának azonosítása és *formálása valósul meg az innovációs teljesítmény növelését célozva* (funkcionalista elem).

Tudás és tudásmenedzsment

A tudás és tudásmenedzsment lehetséges funkcionalista előfeltevései:

- a) Realizmus: Ha van az egyéntől független külső valóság, relatív állandó és megragadható struktúrával, akkor a tudás is lehet független az egyéntől. A tudásmenedzsment függetleníthető az egyéntől és személyes interakcióktól (Hansen et al., 1999, p. 108).
- b) Pozitivizmus: Ha a valóság és a jelenségek magyarázhatók ok-okozati kapcsolatok mentén, akkor lehetnek olyan tudások, melyek birtokában a jelenségek előre jelezhetők. A tudásmenedzsment a szervezetre és környezetre vonatkozó tudások összegyűjtését, bővítését, kiaknázását jelenti (Johanson & Vahlne, 1977, p. 26).
- c) Determinizmus: Ha a magatartás, illetve teljesítmény meghatározója a környezet, akkor a sikeres tudásmenedzsment jól definiált keretekben, rendszerszintű mechanizmusokkal valósítható meg (Grant, 1996, p. 120).
- d) Nomotetikus metodológia: Ha egy jelenség csak rendszerszintű mechanizmusokkal ismerhető meg, akkor tudásmenedzsment sikeressége kvantitatív eszközökkel mérhető (Gaál et al., 2009, p. 2).

A tudás és tudásmenedzsment lehetséges interpretatív előfeltevései:

- a) Nominalizmus: Ha nincs az egyéntől független, valódi struktúrája a valóságnak, a tudás sem lehet független az egyéntől. A tudásmenedzsment nem függetleníthető az egyéntől, így a személyes interakcióktól sem (Hansen et al., 1999, p. 108).
- b) Anti-pozitivizmus: *Ha nem lehet a valóságot általános szabályosságok mentén megérteni, akkor nem létezik olyan tudás, mely révén a jelenségek előre jelezhetők. A tudásmenedzsment fókusza így egy szűk szervezeti-környezeti kontextusban tapasztalt jelenségek háttérének megértése, az erről szóló értelmezések összegyűjtése.*

- c) Voluntarizmus: Ha a cselekvés egyik meghatározója az egyéni akarat, akkor az egyén egyedi, saját tudása, motivációja, valóságértelmezése befolyásolja a magatartást (az affektív tényezők mellett). A tudásmenedzsment célja az egyéni tanulás elősegítése (Alavi & Leidner, 2001, p. 111).
- d) Ideografikus metodológia: *Ha egy jelenség csak természetes kontextusban érthető meg, a tudásmenedzsment sikeressége a tudásátadó és -hasznosító interakciók kvalitatív módszertannal történő vizsgálatával értékelhető.*

A rend szociológiája, funkcionalista alapállásunk és a fenti előfeltevések alapján a következő egységesített definíciók adhatók a tudásmenedzsmentről:

- a) Funkcionalista megközelítés: A tudásmenedzsment szerepe olyan – a szervezetről és a környezetről szóló – tudás bővítése, megosztása, kiaknázása, mely hasznos a szervezeti működés optimalizálásának, továbbfejlesztésének céljából. A tudásmenedzsmentnek mindezt jól definiált rendszereket működtetve kell megvalósítania, melyben az egyéni jelentéstartalmak és tapasztalatok megismerése, illetve a személyes interakció nem releváns.
- b) Interpretatív-funkcionalista megközelítés: A tudásmenedzsment szerepe az egyéni és közösségi jelentéstartalmak, tudások, tapasztalatok feltárása, a szűk szervezeti és környezeti kontextusban tapasztalt jelenségek megértése és *ezzel a szervezeti teljesítményt növelő új tudások létrehozása érdekében* (funkcionalista elem). A tudásmenedzsmentnek mindezt személyes interakciókon keresztül és merev rendszerek nélkül kell megvalósítania, mely során a személyes interakció fontos szerepet kap.

Diszkusszió és konklúzió

Elemzéseink során Burrell és Morgan (1979) mátrixának ontológiai, episztemológiai, emberi természetre és metodológiára vonatkozó előfeltevései, illetve a funkcionalista és az interpretatív tudomány- és szervezettelméleti megközelítés szakirodalma alapján a tudás és tudásmenedzsment, a változás és változásvezetés, illetve az innováció és innovációmenedzsment lehetséges újabb értelmezéseit kutattuk. A lehetséges újabb értelmezések feltárása az útfüggőség elmélete (Wilsford, 1994) miatt releváns, mivel időről időre, de különösen napjaink gyorsan digitalizálódó világában szükségesnek érezzük a visszatérítést azon elméleti modellekre, melyek meghatározzák mai gondolkodásunkat. Ennek eszköze a funkcionalista előfeltevések explicitté tétele és az interpretatív előfeltevések bevonása volt, annak érdekében, hogy (1) a megújulási kihívásokkal szembenező szervezetek vezetői számára e tevékenységek hatékonysága és eredményessége javulhasson az új nézőpontok feltárásával, illetve (2) e fogalmakról való elméleti gondolkodás számára új irányokat tárjon fel.

Várakozásainknak megfelelően a funkcionalista paradigma dominálja a szakirodalmat, viszont minden elemzett elméleti modellben vagy definícióban találtunk interpretatív előfeltevésre utaló komponenst is. Míg a funkcionalista paradigma előfeltevéseire kivétel nélkül találhatunk példát, az interpretatív esetében ez nincs így. Ebből következően kutatási kérdésünket úgy is meghatá-

rozhatnánk, hogy „*Milyen új értelmezések adódnak az interpretatív előfeltevések integrálása által?*” Elemzéseink alapján olyan meghatározásokat is rögzítettünk, melyekre az elemzett kutatásokban nem találtunk utalást sem, illetve a funkcionista meghatározások mellett interpretatív-funkcionista meghatározásokat is alkottunk. Bár ezek e tekintetben új értelmezéseknek tekinthetők (bár egy szélesebb szakirodalmi feldolgozás alapján valószínűleg ezekre is lehetne utalást találni), mégis célunk sokkal inkább a paradigma-reflexivitás fontosságának hangsúlyozása az útfüggőség elméletére alapozva.

Fő következtetésünk, hogy a komplex szervezeti valóság megértésében és modellezésében fontos szerepe volt a paradigmák szempontjából akár ellentétesnek mondható előfeltevéseknek. Meglátásunk szerint nem az elméleti modellek tudományfilozófiai koherenciája jelenti a modellek értékét egy-egy paradigmából nézve, hanem az az elméleti és gyakorlati hozzájárulás, amely révén a vezetés- és szervezéstudományi hozzájárul a vezetői tevékenység sikeresebb ellátásához.

Kutatásunk fő hozzájárulása a vizsgálati terület elméleti jellegű fejlődéséhez, hogy az innováció-, változás- és tudásmenedzsment szakirodalmában ritkaságnak számító tudományelméleti nézőpontból magyarázni, újraértelmezni elméleti modelleket. A hasonló munkák között említhető például változásvezetés területén Van de Ven és Poole (1995) cikke, mely a szervezeti változás jelenségét az életciklus, teleologikus, dialektikus és evolúciós alapelméletek szerint magyarázta. A tudásmenedzsment területén Alavi és Leidner (2001) emelhető ki, akik a tudásmenedzsment-rendszer koncepciót a tudás különböző perspektíváinak (például objektum vagy képesség) és különböző taxonómiáinak (például tacit vagy explicit, egyéni vagy társadalmi) elemzésére építették. Az innovációmenedzsment területén pedig Baragheh és társai (2009) építettek multidiszciplináris definíciót különböző tudományterületek értelmezéseit integrálva. Saját kutatásunk egyik egyedisége, hogy bizonyos értelemben még a fenti munkákhoz képest is eggyel hátrébb lépve – Burrell és Morgan nyomán – a tudományelméleti előfeltevések explicitté tételével keresett új értelmezéseket.

Szintén kutatásunk sajátossága, hogy az útfüggőséget mint veszélyt értelmeztük, mely szerint a gyorsan változó, digitalizálódó környezetben a korábbi elméleti modellek az innováció, tudás és változás menedzseléséről szuboptimálissá válhatnak. Meglátásunk szerint az explicitté tett előfeltevésekre alapuló és az elemzett elméleti modellek szintetizálásával létrejött funkcionista, illetve interpretatív-funkcionista megközelítések megfelelő alapot jelenthetnek ahhoz, hogy az elméleti és gyakorlati szakemberek preaktív módon legyenek képesek a rutinná vált, de már nem kielégítő megoldásoktól való elszakadásra.

Korlátok és további kutatási irányok

Tanulmányunk egy pozitivista, funkcionista alapállású kutatás része. A kutatási kérdés és az elemzési módszertan is interpretatív megközelítésű, így az eredmények nem általános érvényűek. Interpretatív oldal-

ról is érheti módszertani kritika kutatásunkat, mivel az eredmények saját interpretációinkon, és nem gyakorlati szakemberek vagy nagyobb kutatói csoport interpretációján alapulnak.

Szervezetelméleti oldalról arra kell rámutatnunk, hogy a Burrell és Morgan által leírt előfeltevések egyszerűsítése alapjaiban határozta meg azt, hogy mit keresünk és mit találunk az elméleti modellekben, így az előfeltevések elemeinek eltérő hangsúlyozása valószínűleg más eredményre vezetne. Továbbá, eredményeink az elméleti modellek episztemológiai vagy ontológiai, módszertani vagy emberi természetéről szóló egyszerűsített előfeltevéseinek kombinációjára épülnek, így egy újabb kutatás témája lehet egy-egy előfeltevés (például anti-pozitivizmus) és az elméleti modellek kapcsolatának mély vizsgálata is.

Szintén meg kell említenünk, hogy megállapításainknak alapot adó nemzetközi és hazai modellek listája is bővíthető lenne, hiszen olyan nagy hatású szerzők nem kerültek be az elemzésbe, mint Peter Drucker, Michael Porter, Clayton M. Christensen vagy Ikujiro Nonaka, és a listát még hosszasan folytathatnánk, méltán elismert magyar szerzőkkel is.

A fentiek alapján következtetéseink sokkal inkább tekinthetők erős hipotézisnek, mint sem – pozitivista értelemben – megalapozott konklúzióknak, melyet egy szélesebb, akár kvalitatív helyett kvantitatív tartalomelemzéssel kombinált irodalomfeldolgozással lehetne elérni.

Mégis, tanulmányunk elsődleges célja egy közös gondolkodás elindítása. Reményeink szerint munkánk olyan új kutatásokat indít el vagy befolyásol a szervezeti megújulás témájában, melyek reflektálnak saját kutatói előfeltevéseinkre, akár egy multiparadigmikus kutatásban kombinálják őket, és ezáltal olyan kutatási eredmények születnek, melyek az új kihívások tükrében is értéket teremtenek a komplex megújulási folyamat feltárásával vagy modellezésével. Mindez körvonalazza kutatásaink lehetséges továbblépési irányait is. Az egyik irány gyakorlati szakemberek, vállalatvezetők megkérdezése lehet, mellyel párhuzamosan kvantitatív alapokra is helyezhető megállapításaink vizsgálata. A további empirikus kutatás alapján azonosítható lenne például, hogy a vállalati életben is domináns funkcionizmus mellett mennyiben jelennek meg – akár az itt bemutatott értelmezések alapján – interpretatív előfeltevésekre utaló gyakorlatok. Továbbá, vizsgálható lenne a megfogalmazott funkcionista és interpretatív-funkcionista definíciók (vagy inkább hipotézisek, propozíciók) gyakorlati hasznossága is. Végül, releváns lehet a fogalmak kritikai nézőpontból való értelmezése is, amennyiben a kutató a szervezetet tekinti a radikálisan átalakítandó rendszernek.

Felhasznált irodalom:

- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136. DOI: <https://doi.org/10.2307/3250961>.
- Angyal, Á. (2009). Változások irányítás nélkül. *Vezetéstudomány*, 40(9), 2-16.

- Bagno, R. B., Salerno, M. S., & Da Silva, D. O. (2017). Models with graphical representation for innovation management: a literature review. *R&D Management*, 47(4), 637–653. DOI: <https://doi.org/10.1111/radm.12254>
- Bakacsi, Gy. (2004). *Szervezeti magatartás és vezetés*. Budapest: Aula Kiadó.
- Baregheh, A., Rowley, J. & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339. DOI: <https://doi.org/10.1108/00251740910984578>.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Beer, M. & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. *Harvard Business Review*, 78(3), 133–141.
- Bird, A. (2000). *Thomas Kuhn*. London: Routledge.
- Bokor, A. (2000). *Szervezeti kultúra és tudásintegráció: A termékfejlesztés problémája* (PhD-értekezés). Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Burns, T. & Stalker, G. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis: Elements of the sociology of corporate life*. London: Heinemann.
- Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W. & West, J. (2006). *Open innovation: Researching a new paradigm*. Oxford: Oxford University Press.
- Chia, R. (2003). Organization Theory as Postmodern Science. In H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford Handbook of Organization Theory* (pp. 113-140). Oxford: Oxford University Press.
- Chikán, A. (2008). *Vállalatgazdaságtan*. Budapest: Aula Kiadó.
- Cho, J. Y. & Lee, E. (2014). Reducing Confusion about Grounded Theory and Qualitative Content Analysis: Similarities and Differences. *The Qualitative Report*, 32, 1-20.
- Cunliffe, A. (2011). Crafting Qualitative Research: Morgan and Smircich 30 years on. *Organizational Research Methods*, 14(4), 648-673.
- Csedő, Z., Zavarkó, M. & Sára, Z. (2018). A vállalati innováció által indukált szervezeti változások a magyar energiaszektorban. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 49(2), 53-62. DOI: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.02.06>.
- Davenport, T. H. & Westerman, G. (2018). Why So Many High-Profile Digital Transformations Fail. *Harvard Business Review*, March, 2-5.
- Dobák, M. (2002). *Szervezeti formák és vezetés*. Budapest: Aula Kiadó.
- Dobák, M., Hortoványi, L. & Szabó, Z. R. (2012). A sikeres növekedés és innováció feltételei. *Vezetéstudomány*, 43(12), 40-48.
- Donaldson, L. (2003). Organization Theory as a Positive Science. In H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford Handbook of Organization Theory* (pp. 39-62). Oxford: Oxford University Press.
- Duncan, R. (1976). The ambidextrous organization: Designing dual structures for innovation. *The Management of Organization Design*, 1, 167–188.
- Fejes, J. (2015). Innovációs kalandozások az elmélettől a stratégiáig/Innovation adventuring from theory to strategy. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 46(6), 58-69.
- Gaál, Z., Szabó, L. & Obermayer-Kovács, N. (2009). "Tudásmenedzsment-profil" érettségi modell. *Vezetéstudomány*, 2-15.
- Galeitzke, M., Steinhöfel, E., Orth, R. & Kohl, H. (2017). Intellectual Capital-Driven Technology and Innovation Management. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 14(5), Art. 1750028. DOI: <https://doi.org/10.1142/S0219877017500286>
- Gelei, A. (2002). A szervezeti tanulás interpretatív megközelítése: *A szervezetfejlesztés esete* (PhD-értekezés). Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Budapest.
- Gelei, A. (2006). A szervezet interpretatív megközelítése. *Vezetéstudomány*, 38(1. sz.), 79-97.
- Grant, R. M. (1996). Prospering in Dynamically-Competitive Environments: Organizational Capabilities as Knowledge Integration. *Organization Science*, 7(4), 375–387.
- Greiner, L. E. (1972). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*, 50(4), 37–46.
- Hansen, M. T., Nohria, N. & Tierney, T. (1999). What's your strategy for managing knowledge. *Harvard Business Review*, 77(2), 106-116.
- Hatch, M. J. & Yanow, D. (2003). Organization Theory as an Interpretive Science. In H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford Handbook of Organization Theory* (pp. 63-87). Oxford: Oxford University Press.
- Hortoványi, L. & Balaton, K. (2016). A versenyképesség és az innováció vállalati szintű vizsgálata. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 47(12), 38-45. DOI: <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2016.12.04>.
- Hortoványi, L. & Vilmányi, M. (2018). Üzletági stratégiák átalakulása a digitalizáció forradalmának forrágában. In *A stratégiai menedzsment legújabb kihívása: a 4. ipari forradalom című konferenciakiadvány* (pp. 1-5). Budapest.
- Hortoványi, L. (2016). The Dynamic Nature of Competitive Advantage of the Firm. *Advances in Economics and Business*, 4(11), 624–629. DOI: <https://doi.org/10.13189/aeb.2016.041109>.
- Johanson, J. & Vahlne, E. J. (1977). The internationalization process of the firm—a model of knowledge development and increasing foreign market commitments. *Journal of International Business Studies*, 8(1), 23-32.
- Jørgensen, F. & Ulhøi, J. P. (2010). Enhancing Innovation Capacity in SMEs through Early Network Relationships. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 397–404. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00577.x>.
- Kanter, R. M. (1983). *The Change Masters: Innovation for Productivity in the American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
- Kelemen, M. & Rumens, N. (2008). *An Introduction to Critical Management Theory*. London: SAGE.
- Kotter, J. P. (1995). Leading change, Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 73, 59–67.

- Lawrence, P. R. & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87.
- McDermott, C. (2002). Managing radical innovation: an overview of emergent strategy issues. *Journal of Product Innovation Management*, 19(6), 424–438. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0737-6782\(02\)00174-1](https://doi.org/10.1016/S0737-6782(02)00174-1).
- Morgan, G. & Smircich, L. (1980). The case for qualitative research. *Academy of Management Review*, 5, 491–500.
- Nambisan, S., Lyytinen, K., Majchrzak, A. & Song, M. (2017). Digital Innovation Management: Reinventing Innovation Management Research in a Digital World. *MIS Quarterly*, 41(1), 223–238. DOI: <https://doi.org/10.25300/misq/2017/41:1.03>.
- Noble, D. (1984). *Forces of Production: A Social History of Industrial Automation*. New York: Alfred A. Knopf.
- Porter, M. (1980). *Competitive strategy: techniques for analysing industries and competition*. New York: Free Press.
- Scherrer, C. (2005). Beyond Path Dependency and Competitive Convergence - Institutional transfer from a discourse-analytical perspective. In G. Fuchs & P. Shapira (Eds.), *Rethinking Regional Innovation and Change* (pp.1-21). New York, NY: Economics of Science, Technology and Innovation, vol 30. Springer.
- Sydow, J., Schreyögg, G. & Koch, J. (2009). *Organizational path dependence: Opening the black box*. *Academy of Management Review*, 34(4), 689–709. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.34.4.zok689>.
- Teece, D. J. (1986). Profiting from technological innovation: implications for integration, collaboration, licensing and public policy. *Research Policy*, 15(6), 285–305.
- Teece, D. J., Pisano, G. & Schuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. DOI: [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1097-0266\(199708\)18:7<509::aid-smj882>3.0.co;2-z](https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0266(199708)18:7<509::aid-smj882>3.0.co;2-z).
- Teece, D. (2016). Dynamic capabilities and entrepreneurial management in large organizations: Toward a theory of the (entrepreneurial) firm. *European Economic Review*, 86, 202–216. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.11.006>.
- Utterback, J. M. (1994). *Mastering the dynamics of innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
- Van De Ven, A. & Poole, M. (1995). Explaining Development and Change in Organizations. *Academy of Management Review*, 20, 510–540. DOI: <https://doi.org/10.2307/258786>.
- Végh, D. & Primecz, H. (2016). *Beyond paradigm bind: A new era for organization studies after the paradigm debate*. Newcastle, Paper presented at British Academy of Management, 5-7 September, 2016.
- Wilsford, D. (1994). Path dependency, or why history makes it difficult but not impossible to reform health care systems in a big way. *The International Journal of Public Policy Studies*, 14(3), 251–283.
- Zhang, Y. & Wildemuth, B. (2009). Qualitative analysis of content. *Applications of Social Research Methods to Questions in Information and Library Science*, 308–319.

Végjegyzetek:

- ² Például létezik-e általánosságban érvényes tudás vagy sem?
- ³ Lételmélet, melynek fő kérdése itt, hogy a vizsgált valóság vajon „kívül” van-e az egyén tudatához képest, vagy az egyén tudatának terméke.
- ⁴ Ismeretelmélet, melynek fő kérdése itt, hogy a valóságról szerezhető-e kézzel fogható és továbbítható tudás, vagy maga a tudás ennél sokkal szubjektívebb jellegű és ezért csak tapasztalás útján érhető meg a valóság.
- ⁵ A kapcsolat vizsgálata az ember és környezete között, melynek fő kérdései itt, hogy a környezet determinálja-e az emberi válaszadást, vagy az ember a saját környezetének megalkotója és ekképpen szabad akarata van döntéseiben.
- ⁶ A tudásszerzés módja a valóságról, melynek fő kérdése itt, hogy a társadalomtudomány a természettudományhoz hasonló alapokra helyezhető-e módszertanilag, vagy sem.
- ⁷ Célja a domináns társadalmi rendszer (kapitalizmus) megértése és fejlesztése.
- ⁸ Célja a domináns társadalmi rendszer elnyomó gondolati mintáinak felfedése, illetve a társadalmi rendszer radikális megváltoztatása
- ⁹ Ilyen egyszerűsítés például az a szűkítés, hogy a nominalista – realista viszonyt a folyamatos változás versus stabilitás szerint értelmeztük, és a nominalizmus esetében a mesterségesen megalkotott címkék „értelemadó” funkciójára, vagy a realizmus esetében más természettudományos párhuzamokra kevésbé fókuszáltunk. Szintén egyszerűsítés az az összevonás, hogy a pozitivistá – anti-pozitivistá állításokat a jelenségek előrejelezhetősége szerint kerestük, és nem foglalkoztunk azzal, hogy a pozitívizmuson belül is vannak olyan nézőpontok, akik szerint a hipotéziseket csak cáfolni lehet, igazolni nem (Burrell – Morgan, 1979).
- ¹⁰ Bár nem szó szerint hivatkozunk az elemzett műveket, a megállapításhoz tartozó oldalszámokat jelöljük.
- ¹¹ Az interpretatív-funkcionalista definíciókban aláhúzással jelöljük a funkcionalista elemeket.