

A SZERVEZETEK HÁLÓZATELMÉLETE: GONDOLATI LÉPÉSEK EGY ÚJ PARADIGMA FELÉ

THE NETWORK THEORY OF ORGANIZATIONS: CONCEPTUAL STEPS TOWARDS A NEW PARADIGM

Baksa Máté¹, Drótos György²

¹egyetemi tanársegéd, Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézet, Budapest
mate.baksa@uni-corvinus.hu

²PhD, intézetigazgató, Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézet, Budapest
gyorgy.drotos@uni-corvinus.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

Az elmúlt években egyre több kutatás vizsgálja a szervezeteket hálózateleméleti perspektívából. A hálózat legtágabb értelemben egymással összekapcsolt elemek rendszerét jelenti, ugyanakkor a különböző kutatások igencsak eltérnek a tekintetben, hogy mit jelenítenek meg az elemek és a közöttük lévő kapcsolatok. Tanulmányunkban bemutatjuk a hálózatos megközelítésű szervezetkutatások különböző hagyományait és kutatási fókuszterületeit, majd felhívjuk a figyelmet az eltérő irányzatok közötti kapcsolódási pontokra. Tanulmányunk célja, hogy a hálózattudomány szélesebb körben elfogadott ismeretelméleti és módszertani meggyőződéseire támaszkodva lépéseket tegyünk egy egységes hálózateleméleti szervezetkutatási paradigma felé.

ABSTRACT

In the past years, a growing number of research papers have examined organizations from a network theory perspective. A network is, in the broadest sense, a system of interconnected elements. However, specific papers often significantly differ in the interpretation of these elements and relationships. In this paper, we introduce different traditions, and focus areas of network-based organizational research, and then draw attention to possible conjunction points between them. This paper aims to take steps towards a unified network paradigm of organization research, relying on widely accepted epistemological and methodological assumptions of network science.

Kulcsszavak: szervezeti kapcsolathálózatok, szervezetközi hálózatok, szervezetelemélet, többszintű hálózatok, hálózati paradigma

Keywords: organizational social networks, inter-organizational networks, organizational theory, multilevel networks, network paradigm

BEVEZETÉS

A 21. században boldogulásunk erősebben függ mások életétől, mint korábban bármikor. Egy Szilícium-völgyből kiinduló technológiai innováció vagy egy Kínából eredő járvány soha nem terjedhetett el olyan gyorsan, és soha nem érintette anynyi ember életét, mint ma. Globális világunk társadalmi, gazdasági és technológiai alrendszerei minden eddiginél összetettebbek, minden korábbinál több kölcsönös függést hordoznak magukban. Az üzleti szervezetek versenyképessége szempontjából kritikussá váltak az értékteremtő összekapcsolódások és a szervezetközi hálózatok: az egyes szereplők ellátási láncokban, stratégiai szövetségekben, tanuló- és innovációs hálózatokban elfoglalt pozíciója jelentős mértékben meghatározza lehetőségeiket (Gelei–Mandják, 2011). Az egyének életét, szokásait, meggyőződéseit, egészségét (Christakis–Fowler, 2010), sőt sikerét (Barabási, 2018) is egyre könnyebben értelmezhetjük társadalmi hálózatokban betöltött pozícióik alapján. Amellett, hogy egyre több kutató foglalkozik hálózat kutatással saját tudományterületén, a közbeszédben és a közgondolkodásban is egyre markánsabban megjelenik a hálózat mint komplex világunk modellezésének és megértésének eszköze.

A hálózatelméleti megközelítés újabban a gazdálkodástudomány területén is jelentős népszerűségnek örvend. A szervezetkutatásokban elsősorban a szervezetek közötti, illetve a szervezeten belüli személyközi kapcsolatrendszer feltérképezésére használják a hálózatelemzés eszköztárát. Ezek a hálózat kutatási irányok azonban egymástól részben függetlenül, különböző tradíciók alapjain építkezve fejlődtek az elmúlt évtizedekben. A szervezetközi hálózatok kutatói jellemzően a piac és a bürokrácia közötti köztes koordinációs eszközként, a versengő együttműködés keretként tekintenek a hálózatokra, mások mellett Hans B. Thorelli (1986), Håkan Håkansson (2010) és magyar nyelven Szabó Katalin (1998) munkái nyomán. A személyközi hálózatok vizsgálata ezzel szemben főként a szervezeti szociológia eredményeire épít, amelynek alapjait többek között Jacob L. Moreno, Mark Granovetter (1973) és Mérei Ferenc (2006) fektette le.

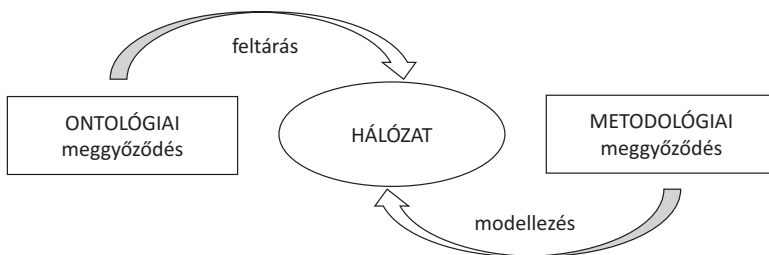
A szervezeti hálózatok kutatásának e két eltérő hagyománya hasonlóan termékeny szakmai diskurzusokban bontakozott ki – egymás eredményeire azonban csak ritkán építkeznek. A párbeszédet az is nehezíti, hogy a szervezeti és szervezetközi hálózatokkal foglalkozó szerzők jelentős része magától értetődőnek tekintik, s így gyakran nem is definiálja, pontosan mit ért hálózat alatt. Ez jelentős mértékben rontja eredményeik kiterjeszhetőségét és általánosíthatóságát, noha ennek nem szükségszerűen kellene így lennie. Tanulmányunkban bemutatjuk a szervezetekkel foglalkozó különböző hálózat kutatási hagyományok és az ezeket alátámasztó tudományfilozófiai meggyőzések közös pontjait. Tanulmányunk célja a két kutatási hagyomány és a sokféle kutatási terület közötti kapcsolat megerősítése annak érdekében, hogy lépéseket tegyünk egy egységes kutatási paradigma, a szervezetek hálózatelméletének kialakítása felé.

HÁLÓZATELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉSEK A SZERVEZETKUTATÁSBAN

A Google *Ngram Viewer* nevű szolgáltatása szerint az összes, 2000-ben nyomtatott angol nyelvű szövegben nagyjából minden tízezredik szó a *network*, vagyis a hálózat volt. (Összehasonlításképpen: a *love*, vagyis a szeretet, ennél csak kétszer gyakrabban fordult elő.) Az Elsevier *Science Direct* adatbázisában 2000-ben mintegy ötezerhatszáz tudományos munka címében szerepelt a *network* kulcsszó, 2019-re pedig e művek száma meghaladta a harmincháromezretet. Növekvő népszerűsége miatt egyre gyakrabban találkozhatunk a hálózat kifejezéssel, azonban arra is figyelmesek lehetünk, hogy a különböző szöveghelyeken (még a gazdálkodástudományi kutatások terén is) mást és mást értenek alatta.

Bizonyos esetekben a hálózat ténylegesen, fizikailag is létező rendszerekre utal (például energetikai vagy informatikai hálózatokra), míg máskor komplex, de hagyományosan máshogyan is értelmezhető rendszereket modellezünk a segítségével (például a szervezetet mint emberek hálózatát). A közbeszédben gyakran találkozhatunk azzal, hogy olyan szerveződések is hálózatoknak neveznek, amelyeket korábban egyesületnek, mozgalomnak, esetleg közösségnek hívtunk volna. A hálózat tehát bizonyos metaforaként és narratívaként is megjelenik: a hálózatos működéshez olyan értékeket társítunk, mint például az együttműködés, az információmegosztás és az önszerveződés. A hálózat tehát egyszerre vagy külön-külön jelenthet (1) valós létezőt, (2) a valóságról alkotott modellt és (3) ehhez kapcsolódó megismerési módszereket.

A szervezeti hálózatokkal foglalkozó publikációkból úgy tűnik, hogy a kutatók is igen eltérő explicit vagy implicit meggyőződésekkel rendelkeznek arról, hogy a hálózatok önálló entitásként léteznek-e, vagy csupán eszközök az összetett valóság megértéséhez (lásd *1. ábra*). Az előbbi, ontológiai (lételméleti) meggyőződést valló kutatók célja az objektív értelemben is létező hálózatok feltérképezése és működésük feltárása, illetve megértése. A metodológiai (módszertani) meggyőződésű kutatók összetett rendszerek modellezésére használják a hálózatokat, vagyis jelentős leegyszerűsítésekkel élnek annak érdekében, hogy a rendszerek néhány, számukra fontos mechanizmusát tanulmányozhassák.



1. ábra. A szervezeti hálózatkutatók eltérő meggyőződései (saját szerkesztés)

Egy hálózat legáltalánosabb meghatározása nem más, mint egymással kapcsolatban álló, azonos identitású rendszerelemek (nódusok, szereplők) készlete (Csermely, 2005). Ha például egy szervezetet hálózatként modellezünk, akkor az a szervezeti tagok közötti kapcsolatok rendszereként írható le. A kapcsolathálózat feltérképezése lehetővé teszi a diádok, triádok, fürtök és nagyobb hálózati struktúrák elemzését és leírását különböző hálózati centralitásmutatók segítségével. Ezen a módon olyan mintázatokot és összefüggéseket fedezhetünk fel, amelyek egyébként még a szervezet tagjainak és vezetőinek szeméi előtt is rejtve maradnának.

A hálózatot mint a valóságról alkotott modellt több tulajdonsága is igen vonzóvá teszi az összetett társadalmi jelenségeket, például a szervezeteket vizsgáló kutatók számára:

1. *Jól kezeli a komplexitást.* A hálózatok kiválóan alkalmasak komplex rendszerek leegyszerűsítésére. A szereplők és a kapcsolatok uniformizálásával sok információról mondunk le, azonban ezáltal olyan mintázatokot térképezhetünk fel, amelyek egyébként rejtve maradnának előttünk (Borgatti et al., 2009). Egy munkahelyi kommunikációs hálózatot vizsgálva például minden munkatársat és minden kapcsolatot egyformának tekinthetünk (ami súlyos leegyszerűsítés), ugyanakkor a hálózatra tekintve feltáruhatnak előttünk a szervezetet információval ellátó kommunikációs csomópontok vagy a szervezeti egységeket összekapcsoló hidak.
2. *Nagy mennyiségű adat kezelésére képes.* Napjaink szervezetei egyre több adattal rendelkeznek saját működésükről és a munkatársaik közötti kapcsolatokról. A szervezetek vagy személyek közötti együttműködések feltárásához egyre kevésbé van szükség kérdőíves adatfelvételre: a különböző szereplők virtuális rendszerekben hagyott lábnyomai hatalmas mennyiségű adatot biztosítanak a vizsgálatokhoz. A hálózati modellek kiválóan képesek kezelni a nagy adatmennyiséget, amelyből a segítségükkel hatékonyan tudjuk kiválasztani a hasznos és jelentőségteljes adatokat (Barabási, 2016).
3. *Bármely elemzési szinten alkalmazható.* A szereplők közötti kapcsolódások a szervezetkutatás bármely szintjén vizsgálhatóak hálózatként. Akár szervezeten belüli, akár szervezeti egységek vagy csoportok közötti, akár személyközi kapcsolatokról van szó megragadhatóak a hálózati perspektíván keresztül (Baksa–Drótos, 2018; Zappa–Lomi, 2015).
4. *Mélyebb összefüggések feltárására alkalmas.* A szervezetelméletek között régóta meghatározó irányt képviselnek a kontingencialista megközelítések, vagyis azok az elméleti iskolák, amelyek a szervezeteket nem önmagukban, hanem gazdasági, társadalmi és technológiai környezetükbe ágyazva vizsgálják. A hálózati megközelítés azonban a közvetlen kapcsolatokon túl a távolabbi hatások fontosságára is rávilágít: megmutatja, hogy az egyes szereplők működése nemcsak a velük kapcsolatban álló szereplőkre hat, de azokra

is, akiktől a hálózatban két-három vagy akár még több lépés választja el őket (Christakis–Fowler, 2010).

5. *Láthatóvá teszi az áramlások terjedését.* A hálózati kapcsolatok mintázatait elemezve azt is meg tudjuk figyelni, hogy bizonyos információk tartalmak vagy erőforrások milyen útvonalakon haladnak a szervezetekben vagy a szervezetek között, hova jutnak el gyorsabban s hova lassabban, illetve, hogy terjedésük mely szereplőkön múlik leginkább. Szervezeti kontextusban ez segíthet megérteni a hálózati tanulás (Csontos–Szabó, 2019), a tudás vagy az újdonságok áramlásának jellegzetességeit (Baksa–Báder, 2020), valamint a kritikus erőforrások eloszlásának szabályszerűségeit.
6. *Használható olyankor is, amikor a klasszikus keretek nem.* Napjainkban egyre többször találkozhatunk olyan gyakorlati példákkal, amelyek a szervezeti határok elmosódását jelzik. A megosztáson alapuló közösségi gazdaság (sharing economy) vagy a közösségi finanszírozás (crowdfunding) a hagyományos munkavállalói és tulajdonosi szerepek alternatíváiként jelennek meg. Az innovációk létrejöttéhez fontos együttműködések egyre gyakrabban átlépik a szervezeti határokat, és például gyakorlati közösségek (communities of practice) keretében valósulnak meg. A hálózatos megközelítés előnye, hogy akkor is alkalmazható, amikor a szervezetek működését leíró klasszikus modellek kevésbé képesek kezelni a korábbi kategóriákba nehezen illeszthető új jelenségeket.
7. *Jól vizualizálható.* A hálózatok gráfszerű megjelenítése a témában kevésbé járatos személyek számára is gyors átlátást tesz lehetővé, vagyis a hálózatok vizuálisan is támogatják a lényeges mintázatok bemutatását. E kiváló adattömörítő és prezentáló képesség különösen alkalmassá teszi a hálózatokat arra, hogy vezetői döntéseket támogassanak.

A hálózati megközelítés e pozitív tulajdonságai más diszciplínák művelői mellett a különböző elemzési szinteket vizsgáló szervezetkutatók számára is vonzóvá teszi alkalmazását. E kutatók aztán vizsgálódásuk tárgyától és eszközétől, illetve paradigmatis álláspontjuktól függően az ontológiai vagy a metodológiai meggyőződésű hálózatkutatók táborát gyarapítják majd.

A SZERVEZETI HÁLÓZATKUTATÁS FÓKUSZTERÜLETEI

A hálózati megközelítést alkalmazó szervezetkutatás a nemzetközi szakirodalomban önálló szakirodalmi áramlattá nőtte ki magát, és az utóbbi néhány évben a magyar nyelven megjelent publikációk száma is öröndetes gyarapodást mutat. Az alábbiakban rövid áttekintést adunk a szervezeti hálózatkutatás különböző elemzési szintjeiről: bemutatjuk (1) a személyközi hálózatokra és (2) a szerve-

zetközi hálózatokra vonatkozó kutatások kulcsterületeit. Ezt követően két olyan további kutatási témára hívjuk fel a figyelmet, amelyek különleges jelenségeket vizsgálnak, és amelyek jelentősége a kurrens gazdasági-társadalmi trendek hatására várhatóan növekedni fog: ezek (3) a vegyes hálózatok és (4) a hálózatok hálózatai. Az eltérő kutatási területeket és jellemzőiket az 1. táblázat foglalja össze.

1. táblázat. Eltérő kutatási témák a hálózati megközelítésű szervezetkutatásokban (saját szerkesztés)

	Személyközi hálózatok	Szervezetközi hálózatok	Vegyes hálózatok	Hálózatok hálózatai
Tipikus szereplők	szervezeti tagok	szervezetek	szervezetek és emberek	szervezetek és hálózatok
Tipikus kapcsolatok	bizalom, együttműködés, szimpátia, információcsere	vevő, beszállító, stratégiai partner, tulajdonos	vevő(+), beszállító(+), tag(+), tulajdonos(+), vezető(+)	érdekképviselő, együttműködés, információcsere
Tipikus méret (elemszám)	kicsi–közepes–nagy (akár több ezer elem)	kicsi–közepes (néhány vagy több tucat elem)	közepes–nagy (több száz vagy több ezer elem)	kicsi–közepes (néhány vagy néhány tucat)
Tipikus kutatási irányok	informális vezetők; együttműködés, innováció és tudásmegosztás	ellátási láncok, innovációs hálózatok, klaszter-együttműködések	atipikus szervezeti és atipikus gazdasági jelenségek vizsgálata; igazgatótanácsai hálózatok	érdekvédelmi hálózatok, társadalmi nyomásgyakorlás

Személyközi hálózatok

A szervezetkutatók egyre népesebb tábora értelmezi a szervezeteket személyközi kapcsolatok hálózataiként, amelyekben az eredményes működésükhöz szükséges információ és tudás áramlik, illetve amelyekben bizalmon alapuló együttműködések jönnek létre (Cross–Parker, 2004). E kutatások elsősorban az egyének, illetve a csoportok közötti kapcsolatok vizsgálatára koncentrálnak – annak érdekében, hogy feltárják a szervezeti működés olyan aspektusait, amelyek sok esetben a szervezeti tagok és vezetőik szemei előtt is rejtve maradnak (Borgatti et al., 2009).

A személyközi kapcsolatok feltérképezésekor a kutatók legtöbb esetben kérdőíves adatfelvétellel vagy nagy mennyiségű, informatikai rendszerekben létrejövő kapcsolati adat elemzésével dolgoznak (Robins, 2015). Az első esetben a szervezet tagjait és más érintettjeit *online* vagy *offline* kérdőív kitöltésére kérjük

annak érdekében, hogy adják meg, hogy különböző kérdések kapcsán mely más szereplőkkel állnak kapcsolatban (például kivel működik együtt a munkája során, kivel kommunikál a munkájához kapcsolódóan, kitől kér segítséget, kit tart példaértékűnek stb.). A második esetben a szervezeti tagok közötti interakciókat, áramlásokat vizsgálhatjuk meg – amennyiben ezek digitális környezetben mennek végbe. Jó megoldás lehet az e-mail-forgalom mennyiségének és tartalmának elemzése, esetleg más kommunikációs és mozgási adatok vizsgálata a mintázatok feltérképezése érdekében.

A személyközi hálózatokat vizsgáló kutatások leggyakrabban a formális hierarchia mellett működő *informális szervezet*, ezen belül is az informális véleményvezérek és influenszerek feltérképezésére irányulnak. Utóbbiak azonosítása különböző szervezeti változások vezetése során, illetve a szervezeti értékrend és kultúra formálása folyamatában bizonyulhat különösen hasznosnak a vezetők számára (Borgatti et al., 2014). A személyközi hálózatok kutatásának más, szintén népszerű irányai az együttműködésekre, a tudásmegosztásra, mindezeket keresztül pedig a szervezeti innováció létrejöttére koncentrálnak.

Szervezetközi hálózatok

Szervezetközi hálózatok alatt többé-kevésbé autonóm gazdálkodó szervezetek olyan összekapcsolódását és együttműködését értjük, amely az értékteremtést vagy más közös cél elérését szolgálja, s amely túllép az alkalmi tranzakciók (ügyletek) szintjén. A szervezetközi hálózatokkal foglalkozó kutatásokat egyrészt megkülönböztethetjük aszerint, hogy milyen típusú együttműködési rendszereket vizsgálnak. Ebben a körben népszerűek az ellátási láncokkal, beszállítói hálózatokkal foglalkozó tanulmányok (elsősorban az autóiipari, feldolgozóipari és kereskedelmi vállalatok kutatásában); továbbá a klaszterekkel és *franchise*-hálózatokkal foglalkozó kutatások is. A kutatások egy része a szervezetközi hálózatok vizsgálatát az üzleti szektoron túlra is kiterjeszti, egyrészt a közszektor intézményeire (például önkormányzati kistérségi társulások), másrészt az ún. társadalmi szervezetekre (például kamarák), illetve a szektorhatárokat átlépő hálózatokra (például egyetemi-vállalati K+F-együttműködések, *public-private partnership*).

Másrészt a szervezetközi hálózatok terén végzett kutatások aszerint rendezhetők, hogy e rendszerekben milyen jelenségeket vizsgálnak: a közös értékteremtésen túl számos kutatás foglalkozik például a szervezetek közötti tanulás, a versengő együttműködés (koopetíció), az innováció, illetve a technológiai alkalmazkodás kérdéseivel (Mandják–Szántó, 2011).

A szervezetközi hálózatok sajátossága, hogy a személyközi hálózatokhoz képest jellemzően jelentősen kisebb elemszámmal rendelkeznek: míg utóbbiak között – a szervezeti mérettől függően – nem ritkák a több száz vagy több ezer elemet tartalmazó hálózati struktúrák, előbbieket esetében jellemzően néhány vagy

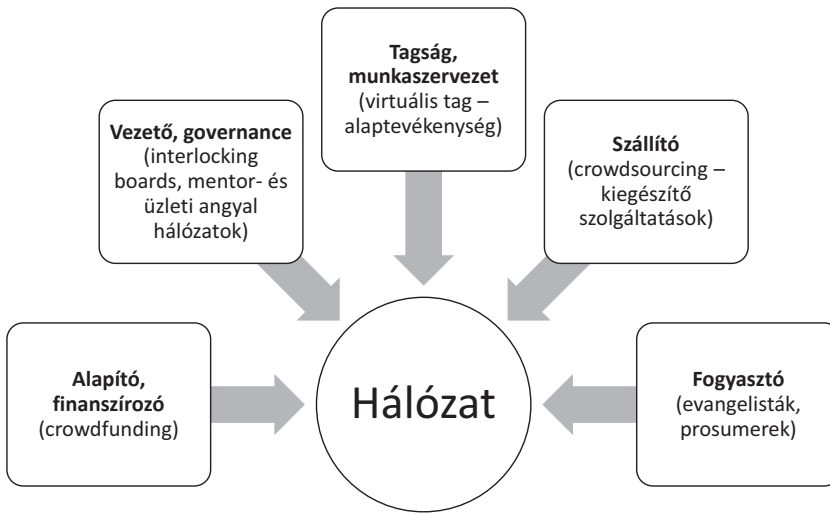
néhány tucat szervezet kapcsolati mintázatait elemezhetjük. Részben ez az oka, hogy a szervezeten belüli hálózatok kutatásában a diadikus és triadikus vizsgálatok fontossága nagyobb (Gelei–Dobos, 2016). Az elemzés tárgyát képező adatok forrása az esetek többségében a szervezetek közötti kapcsolatokra vonatkozó szerződések, együttműködési megállapodások, illetve a tranzakciók és áramlások naplói vállalati adatbázisok alapján. A szervezeten belüli hálózatok további megkülönböztető vonása, hogy elég gyakran *formális* központtal, vezető szervezettel vagy úgynevezett integrátorral rendelkeznek – szemben a személyközi hálózatok több és *informális* csomópontokat tartalmazó felépítésével.

A szervezeten belüli hálózatok egy speciális típusát alkotják a vállalatcsoportok, amelyek olyan jogilag önálló szervezetek csoportjai, amelyek nemcsak kölcsönös függéssel és együttműködéssel, de tőkekoncentrációval is jellemezhetőek, vagyis amelynek tagjai között tulajdonosi kapcsolatokat is találhatunk. A vállalatcsoportok kutatását a multinacionális vállalatok gazdasági jelentősége indokolja: a magyar nemzetgazdasághoz például mind a gyáripár, mind pedig az üzleti szolgáltatás-szektor jelentős mértékben hozzájárul. A vállalatcsoportok mint szervezeten belüli hálózatok vizsgálata egy piaci és bürokratikus koordinációs mechanizmusok mellett harmadik típusú intézményi függőségi rendszer elemzését teszi lehetővé (Thorelli, 1986).

Gyakorlati jelentőségük növekedésével a szervezeten belüli hálózatok tudományos vizsgálata kezd olyan mértéket ölteni, amely a gazdálkodástudomány hagyományosan elfogadott definíciójának felülvizsgálatát is felvetheti. Miközben akár csak pár évvel ezelőtt is még joggal volt állítható, hogy a „gazdálkodástan első-sorban a gazdasági egységeken belüli jelenségeket elemzi” (Zalai, 2014, 902.), illetve „a gazdálkodástudomány [...] fókuszpontjában a vállalatok mint entitások állnak (Czakó, 2014, 923.), addig mára a „szervezeten belüli” szint mint az elemzés egysége lassan felzárkózik a „szervezeti” mellé.

Vegyes hálózatok

Noha a szakirodalomban láthatólag nem jelennek meg önálló vizsgálódási fókuszterületként, az üzleti gyakorlatban egyre fontosabb szerep jut azoknak a vegyes hálózatoknak, amelyeket személyek és szervezetek együttműködő rendszereiként határozhatunk meg. A technológiai fejlődés következtében egyre inkább elmosódnak a szervezetek hagyományos határvonalai: nem ritka, hogy az egyének sokkal szabadabban, hálózatokat alkotva kapcsolódnak egy-egy szervezethez. Ezen helyzetek közös mintázatait vizsgálva a következő munkadefiníciót fogalmazhatjuk meg a vegyes hálózatokkal kapcsolatban: olyan együttműködési rendszerek, amelyekben a szervezet és egyén szokványos kapcsolatain túllépő, de ezekből eredeztethető viszonyok kötik össze a szereplőket. E kapcsolattípusokat összegzi a 2. ábra.



2. ábra. Kapcsolattípusok a vegyes hálózatokban (saját szerkesztés)

Az üzleti és nonprofit szervezetek gyakorlatát szemlélve számos ismert és hazai példát is találhatunk a vegyes hálózatok működésére. Bizonyos szervezetek tagságának körvonalai elmosódtak: az önkéntesség vagy az egyéni vállalkozó szerep a konvencionálistól eltérő *virtuális* szervezeti tagságot definiálhat; így működik például a népszerű időjárás-előrejelző, az Időkép, a történelmi fotóarchívumot működtető Fortepan vagy a külföldön népszerű taxialternatíva, az Uber. Előfordul, hogy a kiemelkedően elkötelezett fogyasztók válnak a szervezetet vagy termékét népszerűsítő „evangelistává”, esetleg maguk is részt vesznek a termék tervezésében vagy akár előállításában. Az ökoszisztémák, inkubátorok és üzleti-angyal-hálózatok köré szerveződő *startup* szcénára különösen jellemző a vezetői és vállalatirányítási szerepek hálózatosodása; miközben sok kezdő vállalkozás egyedi kisbefektetők hálózatától (például Kickstarter) nyer az induláshoz szükséges finanszírozást.

A vegyes hálózatok kapcsán szintén érdemes említést tennünk az igazgatótanácsai hálózatokat vizsgáló kiterjedt kutatásokról, amelyek a hazai szakirodalmi diskurzusban is erőteljesen megjelentek (Szántó, 1994). E kutatások egyrészt a gazdasági cselekvés kapcsolati beágyazottságának bemutatása miatt fontosak, másrészt azért, mert az egyéni és szervezeti kapcsolati tőke közötti átválthatóság kérdését feszegetik. Az igazgatótanácsai és felügyelőbizottsági tagságok miatt egyes személyek által összekapcsolt vállalatok ezt a kapcsolati vagyont saját céljaik érdekében mozgósíthatják. De hogyan és mikor kerülhet az egyéni kapcsolati tőke a szervezet birtokába? És fordítva: hogyan magánosítható a szervezet kapcsolati rendszere?

Hálózatok hálózatai

A hálózatos együttműködés, a hálózatosodás a 21. század olyan jelentős narratívájává vált, hogy – részben a jövőbe tekintve – érdemes lehet a *hálózatok hálózatairól* is megemlékeznünk. Hálózatok hálózata, vagyis olyan hálózat, amelynek csúcspontjai maguk is hálózatokat alkotnak, vagy hálózatként értelmezhetőek. Az elmúlt évek releváns nemzetközi tudományos tanácskozásain nagy figyelemre tartottak számot a többszintű hálózatokkal (multilevel networks) foglalkozó elméletalkotó munkák (Moliterno–Mahony, 2011; Oh et al., 2006; Payne et al., 2011; Zappa–Lomi, 2015), amelyek arra a kérdésre kerestek választ, hogy milyen elméleti kerettel és milyen módszertani apparátussal vizsgálhatóak azok a hálózatok, amelyeknek egy-egy csúcspontjára ráközelítve újabb világokat, újabb hálózatokat találunk. A többszintű elemzések előfeltétele a szintek közötti izomorfizmus, amely a hálózatok esetében jól megfigyelhető (Moliterno–Mahony, 2011). A hálózatos megközelítésű kutatások természettudományoktól társadalomtudományokig ívelő széles körű alkalmazása azt is megmutatta, hogy számos hálózatelméleti szabályszerűség különböző elemzési szinteken és különböző aktorokat és kapcsolatokat vizsgálva mindenhol igaznak bizonyul (Barabási, 2016).

AZ INTEGRÁCIÓ ALAPJAI – LÉPÉSEK EGY HÁLÓZATI PARADIGMA FELÉ

A kuhni értelmezés szerint a paradigma egy tudományos közösség minden tagja által elfogadott értékek, meggyőződések összességét jelenti a vizsgálat tárgyával és a megismerés módjával kapcsolatban, egy adott időszak vonatkozásában. Ezen értékek és meggyőződések lehetnek tudatosak és explicitek is, ám sok esetben kimondatlanok maradnak. A szervezeti hálózatkutatás eredményeit összefoglaló szakirodalom esetében azt láthatjuk, hogy bár a legtöbb témában írt cikk nem reflektál saját paradigmatiszterére, a szervezeten belüli és szervezetek közötti hálózatok kutatói között is elindult egy-egy paradigma körvonalazódása. A személyközi hálózatok kutatóinak irányadó folyóirataiban már az 1990-es években megjelentek olyan cikkek, amelyek amellett törtek lándzsát, hogy területük már akkor eleget tett a kuhni „normál tudomány” értelmezésének (Hummon–Carley, 1993). Ezt az állításukat a kialakult nemzetközi tudományos közösség (éves konferenciák, saját folyóirat) meglétével, illetve az alapfeltevéseket meg nem kérdőjelező, lassú, de folyamatos kutatómunka folytatásával támasztották alá.

Megállapíthatjuk, hogy mind a szervezetközi, mind a személyközi hálózatok kutatói alapállására jellemző a lételméleti és ismeretelméleti realizmus (abban hisznek, hogy a valóság a megfigyelőtől független létező, s hogy a megismerés folyamata nem változtatja meg a vizsgálat tárgyát). A módszertan tekintetében pedig szintén minden elemzési szint kutatóira jellemző a kvantitatív eszközök használata.

ta, ahogyan ezt feljebb bemutattuk. Más funkcionista paradigmáktól a korábban felsorolt pozitív tulajdonságai mellett elsősorban az különbözteti meg a hálózatos gondolkodást, hogy a szereplőket és kapcsolataikat nagymértékben uniformizálja, ami az egyik oldalon jelentős mértékű adatvesztést eredményez (az egyedi adatok tekintetében), a másik oldalon viszont minden korábbinál átfogóbb megértést, és az összefüggések mélyebb mintázatainak feltérképezését teszi lehetővé.

Meglátásunk szerint tehát a különböző elemzési szinten végzett és különböző fókuszterméket vizsgáló hálózatos megközelítésű szervezetkutatások között kellően sok a közös pont ahhoz, hogy idővel önálló, egységes paradigmává fejlődjenek. Ezt az egyik oldalról a lételméleti és ismeretelméleti hasonlóságok biztosítják, a másik oldalról pedig az a matematikai-statisztikai és gráfelméleti módszertani eszköztár, amely minden hálózatkutató számára „közös nyelvet” teremt. Egy egységesebb közös paradigma, a *szervezetek hálózatelmélete* megerősödéséhez ugyanakkor arra is szükség lenne, hogy a korábban bemutatott kutatási irányok képviselői között erőteljesebb párbeszéd alakuljon ki, megismerjék egymás eredményeit, mindenekelőtt pedig törekedjenek egy azonos fogalmi keret kialakítására és következetes használatára.

Jelen publikáció az Európai Unió, Magyarország és az Európai Szociális Alap társfinanszírozása által biztosított forrásból az EFOP-3.6.3-VEKOP-16-2017-00007 azonosítószámú „Tehetségből fiatal kutató – A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban” című projekt keretében jött létre.

IRODALOM

- Baksa M. – Báder N. (2020): A tudáskérés és tudásmegosztás feltételei – egy szervezeti tudáshálózat elemzése. *Vezetéstudomány*, 51, 1, 32–45. DOI: 10.14267/VEZTUD.2020.01.03, <https://journals.lib.uni-corvinus.hu/index.php/vezetestudomany/article/view/359/187>
- Baksa M. – Drótos G. (2018): Vállalati közösségi média – A személyközi hálózatok motorja. *Vezetéstudomány*, 49 4, 2–11. DOI: 10.14267/VEZTUD.2018.04.01, http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3382/1/VT_2018n4p2.pdf
- Barabási A.-L. (2016): *A hálózatok tudománya*. Budapest: Libri Kiadó
- Barabási A.-L. (2018): *A képlet – A siker egyetemes törvényei*. Budapest: Libri Kiadó
- Borgatti, S. P. – Brass, D. J. – Halgin, D. S. (2014): Social Network Research: Confusions, Criticisms, and Controversies. In: Brass, D. J. – Labianca, G. – Mehra, A. et al. (eds.): *Research in the Sociology of Organizations*. Bradford, UK: Emerald Publishing. DOI: 10.1108/S0733-558X(2014)0000040001
- Borgatti, S. P. – Mehra, A. – Brass, D. J. et al. (2009): Network Analysis in the Social Sciences. *Science*, 323, 5916, 892–895. DOI: 10.1126/science.1165821, https://www.researchgate.net/publication/24004962_Network_Analysis_in_the_Social_Sciences
- Christakis, N. A. – Fowler, J. H. (2010): *Kapcsolatok hálózában: Mire képesek a közösségi hálózatok, és hogyan alakítják sorsunkat?* (ford. Rohonyi A., Rozsnyói P.) (kommentek: Csermely P., Lovrics L., Bögel G.) (Edition 2.0) Budapest: Typotex Kiadó

- Cross, R. L. – Parker, A. (2004): *The Hidden Power of Social Networks: Understanding How Work Really Gets Done in Organizations*. Boston: Harvard Business Press
- Czakó E. (2014): Gazdálkodástudomány – Praxis vagy tudomány? *Magyar Tudomány*, 175, 8, 923–926. <http://www.matud.iif.hu/2014/08/08.htm>
- Csermely P. (2005): *A rejtett hálózatok ereje: Mi segíti a világ stabilitását?* Budapest: Vince Kiadó
- Csontos R. S. – Szabó Z. R. (2019): Hálózati tanulás – tanuló hálózatok. *Vezetéstudomány*, 50, 1, 2–13. DOI: 10.14267/VEZTUD.2019.01.01, http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3868/1/VT_2019n1p2.pdf
- Gelei A. – Dobos I. (2016): Bizalom az üzleti kapcsolatokban: A diadikus adatelemzés egy alkalmazása. *Közgazdasági Szemle*, 63, 3, 330–349. DOI: 10.18414/KSZ.2016.3.330, http://real.mtak.hu/34329/1/05_GeleiDobos_u.pdf
- Gelei A. – Mandják T. (2011): *Dzsungel vagy esőerdő? – Az üzleti kapcsolatok hálózata*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 6, 1360–1380. DOI: 10.1086/225469. https://sociology.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9501/f/publications/the_strength_of_weak_ties_and_exch_w-gans.pdf
- Håkansson, H. (2010): *Határtalan hálózatok: Az üzleti kapcsolatok menedzsmentjének új szemlélete*. Budapest: Alinea Kiadó
- Hummon, N. P. – Carley, K. (1993): Social Networks as Normal Science. *Social Networks*, 15, 71–106.
- Mandják T. – Szántó Z. (2011): Az üzleti kapcsolatok menedzsmentjének gondolati modellje. *Vezetéstudomány*, 42, 1, 5–16. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/773/1/vt_2011n1p5.pdf
- Mérei F. (2006): *Közösségek rejtett hálózata: Szociometriai értelmezés*. (4. kiad.) Budapest: Osiris Kiadó
- Moliterno, T. P. – Mahony, D. M. (2011): Network Theory of Organization: A Multilevel Approach. *Journal of Management*, 37, 2, 443–467. DOI: 10.1177/0149206310371692, https://www.researchgate.net/publication/258154356_Network_Theory_of_Organization_A_Multilevel_Approach
- Oh, H. – Labianca, G. – Chung, M. (2006): A Multilevel Model of Group Social Capital. *The Academy of Management Review*, 31, 3, 569–582. DOI: 10.2307/20159229, <https://bit.ly/3kxrBG0>
- Payne, G. T. – Moore, C. B. – Griffis, S. E. et al. (2011): Multilevel Challenges and Opportunities in Social Capital Research. *Journal of Management*, 37, 2, 491–520. DOI: 10.1177/0149206310372413, https://www.researchgate.net/publication/234021802_Multilevel_Challenges_and_Opportunities_in_Social_Capital_Research
- Robins, G. (2015): *Doing Social Network Research: Network-based Research Design for Social Scientists*. SAGE Publications
- Szabó K. (1998): Üzleti hálózat – a társaságok 21. századi architektúrája. *Társadalmi Szemle*, 53, 5, 21–34.
- Szántó Z. (1994): A gazdaság társadalmi beágyazottsága. *Szociológiai Szemle*, 4, 3, 141–145. <https://szociologia.hu/dynamic/9403szanto.htm>
- Thorelli, H. B. (1986): Networks: Between Markets and Hierarchies. *Strategic Management Journal*, 7, 1, 37–51. DOI: 10.1002/smj.4250070105
- Zalai E. (2014): Közgazdaság-tudomány és gazdálkodástudomány. *Magyar Tudomány*, 175, 8, 902–905. <http://www.matud.iif.hu/2014/08/03.htm>
- Zappa, P. – Lomi, A. (2015): The Analysis of Multilevel Networks in Organizations. *Organizational Research Methods*, 18, 3, 542–569. DOI: 10.1177/1094428115579225, http://mural.maynoothuniversity.ie/11290/1/PZ_Analysis_2015.pdf