

## Einleitung

Ende der fünfziger Jahre dieses Jahrhunderts begann die Entwicklung einer neuen Forschungsrichtung innerhalb der Wirtschaftswissenschaften, die unter der Bezeichnung ‘Neue Institutionelle Ökonomik’ bekannt geworden ist. Sie besteht aus mehreren verwandten Ansätzen, als deren gemeinsamer Kern die Einbeziehung institutioneller Rahmenbedingungen und Arrangements in die traditionelle ökonomische Analyse identifiziert werden kann<sup>1</sup>. *Hans Albert* sprach in diesem Zusammenhang bereits 1977 von einer „institutionalistische[n] Revolution in der reinen Ökonomie“<sup>2</sup>.

In den letzten Jahrzehnten hat dieses aus den Vereinigten Staaten kommende Forschungsprogramm eine außerordentlich dynamische Entwicklung erfahren<sup>3</sup>, und auch in Deutschland erfreuen sich die dazugehörigen Ansätze mittlerweile großer Beliebtheit. Ein Großteil der Faszination dieser Forschungsrichtung rührt daher, daß mit Hilfe vergleichsweise einfach gehaltener Ansätze in logisch stringenter Weise eine Fülle von Ergebnissen abgeleitet werden kann<sup>4</sup>. Diese beziehen sich nicht nur auf den ‘klassischen’ Anwendungsbereich der Ökonomik, die Wirtschaft. Vielmehr werden auch Fragen des Rechts, der Politik, der Geschichte und vieles mehr behandelt<sup>5</sup>. Vertreter der Neuen Institutionellen Ökonomik sind im allgemeinen davon überzeugt, durch die Erweiterung der traditionellen ökonomischen Analyse um institutionelle Gegebenheiten ein Instrumentarium geschaffen zu haben, mit dem sich ein weiter Bereich menschlichen Handelns erklären und voraussagen läßt.

Inzwischen haben die Ansätze der ursprünglich eher volkswirtschaftlich ausgerichteten Neuen Institutionellen Ökonomik auch Eingang in die betriebswirtschaftliche Diskussion gefunden. Dies gilt insbesondere für den Transaktionskostenansatz, der in den letzten Jahren auch in den Arbeiten deutscher Betriebswirte zunehmend angewendet und hier vor allem zur Behandlung organisationsbezogener Fragestellungen herangezogen wird<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Zur Entstehung der Neuen Institutionellen Ökonomik, den einzelnen Ansätzen sowie ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden siehe Kapitel 1

<sup>2</sup> Albert (1977), S. 203

<sup>3</sup> Vgl. Matthews (1986), S. 903; Cheung (1992), S. 49; Williamson (1998), S. 23

<sup>4</sup> Vgl. Hesterly/Liebeskind/Zenger (1990), S. 415; Picot (1982), S. 281

<sup>5</sup> Vgl. Richter (1994), S. 2

<sup>6</sup> Vgl. Frese (1992), Sp. 1712

Organisationslehre und die eng mit ihr verbundene Personalwirtschaftslehre<sup>7</sup> sind zu einem großen Teil von verhaltenswissenschaftlichem Gedankengut geprägt. Der Einfluß der herrschenden neoklassischen Wirtschaftstheorie war in diesem Bereich dagegen bislang eher gering. Diese mangelnde ökonomische Orientierung ist im Laufe der Zeit von einigen Fachvertretern beklagt worden<sup>8</sup>. Die Neue Institutionelle Ökonomik bietet nun „eine Integration betriebswirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Theoriebildung. Sie ermöglicht einen hohen Grad an - Prestige vermittelnder - Formalisierung [...] [und] verleiht der Organisationstheorie [...] eine stärker wirtschaftswissenschaftliche Identität.“<sup>9</sup> Damit hoffen ihre Vertreter, „die vorherrschende einseitige Orientierung der Organisationstheorie an verhaltenswissenschaftlichen Grundlagen“<sup>10</sup> korrigieren und ein einheitliches, ökonomisch ausgerichtetes Theoriefundament für die Behandlung organisationsbezogener und personalwirtschaftlicher Fragestellungen legen zu können<sup>11</sup>. Dieser weitgesteckte Anspruch soll im Rahmen der vorliegenden Untersuchung am Beispiel des Transaktionskostenansatzes aufgegriffen und hinterfragt werden. Dazu wird die Leistungsfähigkeit dieser theoretischen Perspektive für die Behandlung von Fragestellungen, die für die Organisationsgestaltung von besonderer Relevanz sind, kritisch analysiert.

---

<sup>7</sup> Zur engen Verzahnung von Organisations- und Personalwirtschaftslehre siehe z.B. Kieser (1992), Sp. 1507 ff.; Kossbiel/Spengler (1992), Sp. 1951 ff.; Festing (1996), S. 43. Die enge Verbindung wird auch von dem Titel eines Lehrbuchs von Schanz 'Verhalten in Wirtschaftsorganisationen - Personalwirtschaftliche und organisationstheoretische Probleme', vgl. Schanz (1978), eingefangen - 'Verhalten in Wirtschaftsorganisationen' ist die gemeinsame Basis organisationstheoretischer und personalwirtschaftlicher Fragestellungen.

<sup>8</sup> Vgl. Braun (1987), S. 6; Schmidt (1992), Sp. 1864; Ebers/Gotsch (1993), S. 241; Wunderer/Mittmann (1983), S. 647; Drumm (1993), S. 680; Drumm (1998), S. 37; Wächter (1990), S. 58 f.

<sup>9</sup> Kieser (1998), S. 338

<sup>10</sup> Schmidt (1992), Sp. 1864

<sup>11</sup> Vgl. Weibler (1996), S. 650; Williamson (1981), S. 573; Picot (1993), Sp. 4202. Für den Transaktionskostenansatz hat das *Arnold Picot*, der diesen Ansatz als einer der ersten in die betriebswirtschaftliche Diskussion im deutschsprachigen Raum eingeführt hat, explizit so formuliert: „Zusammenfassend beurteilt bildet der Transaktionskostenansatz das Fundament einer allgemeinen Organisationslehre“, Picot/Dietl (1990), S. 183. Er stimmt darin mit dem Hauptvertreter des Transaktionskostenansatzes *Oliver E. Williamson* überein, der den von ihm maßgeblich geprägten Ansatz als letzten Schritt auf dem Weg zur Entwicklung einer einheitlichen 'science of organization' ansieht, vgl. Williamson (1993b), S. 37.

Kritisch äußern sich Vertreter der Neuen Institutionellen Ökonomik dagegen in bezug auf alle anderen Organisationstheorien, also auch bezüglich der Verhaltenstheorie. So grenzt z.B. *Picot* die Ansätze der Neuen Institutionellen Ökonomik von anderen Organisationstheorien ab, indem er letzteren grundsätzlich jeden ökonomischen Grundgehalt, die Einbeziehung institutioneller Rahmenbedingungen sowie die Zugrundelegung des methodologischen Individualismus abspricht, vgl. Picot (1991), S. 144, eine Darstellung, die - wie noch gezeigt wird - in dieser Form nicht haltbar ist.

Der Transaktionskostenansatz ist aus zwei Gründen stellvertretend für die Neue Institutionelle Ökonomik und den mit ihr verbundenen Anspruch ausgewählt worden. Zum einen handelt es sich um denjenigen Zweig dieses Forschungsbereichs, der inzwischen auf viele sehr unterschiedliche Problemstellungen angewendet worden ist<sup>12</sup>. So sind mit seiner Hilfe beispielsweise volkswirtschaftliche Fragestellungen wie die Transformation von Wirtschaftsordnungen<sup>13</sup>, die Beurteilung von Umverteilungswirkungen<sup>14</sup> und die Erklärung japanischer Wirtschaftsinstitutionen<sup>15</sup> sowie betriebswirtschaftliche Phänomene wie vertikale Integration<sup>16</sup>, interne Organisationsgestaltung<sup>17</sup>, Finanzierungsform<sup>18</sup>, Absatzform<sup>19</sup>, multinationale Unternehmenstätigkeit<sup>20</sup>, Joint Ventures<sup>21</sup> und Unternehmenskultur<sup>22</sup> untersucht worden. Daneben haben sich Transaktionskostentheoretiker aber auch mit politischen Fragestellungen wie der Rolle politischer Parteien<sup>23</sup> und der Organisation des amerikanischen Kongresses<sup>24</sup> sowie eher ausgefallenen Untersuchungsobjekten wie der Struktur von Familien<sup>25</sup> und der Organisation von Rock-Bands<sup>26</sup> beschäftigt. Allein dieser breite Anwendungsbereich spricht - zumindest auf den ersten Blick - für die Fruchtbarkeit des Ansatzes, gerade auch auf betriebswirtschaftlichem Gebiet.

Zum anderen hat sich *Oliver E. Williamson*, der Hauptvertreter des Transaktionskostenansatzes, explizit und relativ ausführlich mit dem Bereich der Verhaltensannahmen beschäf-

---

<sup>12</sup> Zu Übersichten über Anwendungen des Transaktionskostenansatzes siehe z.B. Williamson (1996e), S. 375; Picot/Dietl (1990), S. 182; Goshal/Moran (1996), S. 15

<sup>13</sup> Vgl. Bohnet/Reichardt (1993)

<sup>14</sup> Vgl. Williamson (1996b)

<sup>15</sup> Vgl. Lincoln (1990)

<sup>16</sup> Vgl. Monteverde/Teece (1982a); Walker/Weber (1984); Grossman/Hart (1995); Riordan (1995); Klein (1995); Masten (1995a); Sorge (1997)

<sup>17</sup> Vgl. Williamson (1981a), S. 1555 f.; Armour/Teece (1978); Cable/Dirrheimer (1983); Freeland (1996)

<sup>18</sup> Vgl. Williamson (1988)

<sup>19</sup> Vgl. Anderson/Schmittlein (1995); Anderson/Weitz (1986); John/Weitz (1995); Albers/Krafft (1996)

<sup>20</sup> Vgl. Teece (1986a); Williamson (1981a), S. 1560 ff.

<sup>21</sup> Vgl. Hennart (1988)

<sup>22</sup> Vgl. Kreps (1990); Jones (1983)

<sup>23</sup> Vgl. Jones/Hudson (1998)

<sup>24</sup> Vgl. Weingast/Marshall (1995)

<sup>25</sup> Vgl. Pollak (1985)

<sup>26</sup> Vgl. Cameron/Collins (1997)

tigt, einem Bereich, der auch aus verhaltenstheoretischer Sicht sowie für die Behandlung organisationsbezogener Fragestellungen von besonderem Interesse ist. *Williamson* nimmt für sich in Anspruch, bei der Fundierung des transaktionskostentheoretischen Menschenbildes organisationstheoretische Erkenntnisse berücksichtigt und so eine - im Vergleich zu anderen ökonomischen Ansätzen - tiefere inhaltliche Durchdringung von Verhaltensfragen erreicht zu haben<sup>27</sup>. Das Ergebnis dieser Überlegungen sind die beiden Verhaltensannahmen 'begrenzte Rationalität' und 'Opportunismus'<sup>28</sup>. Das durch sie konstituierte Menschenbild hat wesentlichen Einfluß auf die Fruchtbarkeit des Transaktionskostenansatzes<sup>29</sup> und steht von daher im Mittelpunkt der in der vorliegenden Studie vorzunehmenden Analyse.

Obwohl das transaktionskostentheoretische Menschenbild vielfach kritisiert worden ist<sup>30</sup>, sucht man eine diesbezügliche systematische Analyse einschließlich der Untersuchung von Folgewirkungen für die Organisationsgestaltung bisher vergeblich. Die vorliegende Arbeit soll dazu beitragen, diese Forschungslücke zu schließen. Zu diesem Zweck sind die beiden Verhaltensannahmen eingehend zu untersuchen, wobei die Opportunismusannahme wegen ihrer im Hinblick auf die organisationale Verhaltenskanalisierung größeren Problematik vergleichsweise ausführlich behandelt wird. In diesem Zusammenhang ist keineswegs beabsichtigt, die Bedeutung der mit dieser Verhaltensannahme hervorgehobenen und in bisherigen wirtschaftswissenschaftlichen Arbeiten - gerade auch solchen verhaltenstheoretischer Herkunft - tendenziell vernachlässigten 'düsteren Seite' des Menschen abzustreiten<sup>31</sup>. Statt dessen geht es darum, die Frage nach der Ausgewogenheit und Realitätsnähe des transaktionskostentheoretischen Menschenbildes zu stellen<sup>32</sup> sowie die Auswirkungen der Opportunismusannahme auf die Ergebnisse transaktionskostentheoretischer Analysen und

---

<sup>27</sup> Vgl. *Williamson* (1985), S. 190; *Williamson* (1990), S. 69; *Williamson* (1996d), S. 225 ff. Kritisch dazu *Simon* (1991), S. 27, auf den sich *Williamson* in diesem Zusammenhang häufig bezieht.

<sup>28</sup> Vgl. *Williamson* (1996d), S. 225; *Williamson* (1990a), S. 50

<sup>29</sup> Vgl. *Griesinger* (1990), S. 480

<sup>30</sup> Vgl. z.B. *Maitland/Bryson/Ven* (1985), S. 63 f.; *Donaldson* (1990), S. 372 f.; *Barney* (1990), S. 384; *Schenk* (1992), S. 360 ff.; *Goshal/Moran* (1996), S. 14 u. 17; *Griesinger* (1990), S. 481 f. u. 486

<sup>31</sup> Zur Vernachlässigung dieser 'Dark Side' in den Wirtschaftswissenschaften siehe auch *Hirshleifer* (1994), S. 2

<sup>32</sup> Zweifel an der Ausgewogenheit des transaktionskostentheoretischen Menschenbildes artikulieren auch *Moran* und *Goshal*, vgl. *Moran/Goshal* (1996), S. 59

hier vor allem auf die transaktionskostentheoretischen Beiträge zur Organisationsgestaltung aufzuzeigen<sup>33</sup>.

Der Analyse liegt eine verhaltenstheoretische Perspektive zugrunde<sup>34</sup>. Verhaltenstheoretisch orientierte Ökonomen sind der Überzeugung, daß grundlegende Gesetzmäßigkeiten über das menschliche Handeln aus sozialwissenschaftlichen Nachbardisziplinen - speziell der Sozialpsychologie - zu entnehmen und dann auf konkrete wirtschaftswissenschaftliche Fragestellungen anzuwenden sind<sup>35</sup>. Auch in dieser Arbeit wird zur Untersuchung der Opportunismusannahme eine sozialpsychologische Theorie, die Theorie geplanten Verhaltens, herangezogen. Zudem dienen die auf der Grundlage dieses theoretischen Rahmens abgeleiteten Gestaltungsansätze als Vergleichsmaßstab für transaktionskostentheoretisch fundierte Gestaltungsvorschläge. Hiermit wird der Aufforderung *Williamsons*, daß „[r]ival hypotheses must offer competing (same or different) implications if they wish to be heard“<sup>36</sup>, entsprochen.

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung läßt sich demnach wie folgt zusammenfassen: Am Beispiel des Transaktionskostenansatzes soll der von Vertretern der Neuen Institutionellen Ökonomik geäußerte Anspruch, ein umfassendes Fundament einer allgemeinen Organisationstheorie anbieten zu können, mit verhaltenstheoretischen Argumenten konfrontiert werden. Dabei bildet die Analyse des transaktionskostentheoretischen Menschenbildes und hier insbesondere der Opportunismusannahme sowie der mit ihr verbundenen Folgewirkungen den Schwerpunkt der Untersuchung. Transaktionskostentheoretische Gestaltungsvorschläge werden im Hinblick auf ihre Aussagekraft und Ergiebigkeit in ausgewählten Bereichen der Organisationsgestaltung geprüft und in diesem Zusammenhang mit solchen auf verhaltenstheoretischer Basis verglichen.

Diesem Anliegen folgend besteht die Arbeit aus drei Teilen. In Teil I wird zunächst in die Gedankenwelt der Neuen Institutionellen Ökonomik eingeführt (Kap. 1). Dazu werden die

---

<sup>33</sup> Vgl. Moran/Goshal (1996), S. 65

<sup>34</sup> Zu Gemeinsamkeiten zwischen Neuer Institutioneller Ökonomik und verhaltenstheoretischer Betriebswirtschaftslehre, die auf dem gemeinsamen Erbe der wirtschaftswissenschaftlichen Klassiker beruhen, siehe Schanz (1997a), S. 163 ff.; Schanz (1997b), S. 560 f.

<sup>35</sup> Vgl. Schanz (1990), S. 32; Schanz (1993a), Sp. 4522 ff. Zur Geschichte der Begriffe ‘Verhaltenswissenschaft’ und ‘Verhaltenstheorie’ siehe Deters (1992), S. 50 ff.

<sup>36</sup> Williamson (1988a), S. 173

einzelnen Ansätze kurz vorgestellt sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Wegen seiner besonderen Stellung in dieser Arbeit wird der Transaktionskostenansatz in einem eigenen Kapitel (Kap. 2) vergleichsweise ausführlich dargestellt, wobei im wesentlichen die Ausführungen von *Oliver E. Williamson* zugrunde gelegt werden, der den Ansatz entwickelt hat und bis heute als dessen Hauptvertreter gelten kann<sup>37</sup>. In Kapitel 3 soll dann die gegen den Transaktionskostenansatz vorgetragene Kritik, soweit sie sich nicht auf das gesondert zu analysierende Menschenbild bezieht, systematisch dargestellt, eingeordnet und diskutiert werden. In diesem Kapitel werden bereits wichtige theorieimmanente Probleme und Schwächen herausgearbeitet, die auch für die Leistungsfähigkeit des Ansatzes als organisationstheoretische Perspektive von Bedeutung sind.

Für organisationsbezogene Anwendungen kommt jedoch vor allem dem transaktionskostentheoretischen Menschenbild besondere Bedeutung zu, weshalb es in einem eigenen Teil (Teil II) ausführlich analysiert wird. In Kapitel 4 wird aufgezeigt, daß sich dieses Menschenbild in mancherlei Hinsicht in die Tradition wirtschaftswissenschaftlicher Menschenbilder einreihet. Dazu werden zunächst traditionelle wirtschaftswissenschaftliche Menschenbilder betrachtet, die methodologische Diskussion zur Bedeutung von Verhaltensannahmen kritisch reflektiert sowie die für das wirtschaftswissenschaftliche Denken zentrale Vorstellung von der Rationalität menschlichen Handelns vorgestellt. Vor diesem Hintergrund kann dann die erste Verhaltensannahme des Transaktionskostenansatzes, die begrenzte Rationalität unterstellt, beschrieben, in die Tradition ökonomischer Rationalitätsvorstellungen eingereiht und kritisch beleuchtet werden. Einige Anmerkungen zur Verankerung der transaktionskostentheoretischen Opportunismusannahme in der Tradition wirtschaftswissenschaftlicher Verhaltensannahmen beschließen die Ausführungen dieses Kapitels.

Eine ausführliche Analyse dieser zweiten Verhaltensannahme erfolgt in Kapitel 5. In diesem Kapitel wird untersucht, ob die Berücksichtigung opportunistischen Verhaltenspotentials in Form einer starren Verhaltensannahme sinnvoll ist oder ob es sich nicht vielmehr anbietet, opportunistisches Verhalten als abhängige Variable zu behandeln. Dazu wird auf einstellungstheoretische Erkenntnisse zurückgegriffen, da diese besonders geeignet erschei-

---

<sup>37</sup> Vgl. Schmidt (1992), Sp. 1854; Goshal/Moran (1996), S. 16

nen, die vielfältigen Determinanten opportunistischen Verhaltens zu identifizieren sowie deren Zusammenspiel und damit das opportunistische Verhalten selbst zu erklären. In einem Exkurs wird außerdem die Kulturabhängigkeit des Opportunismusphänomens herausgearbeitet, bevor die Opportunismusannahme im letzten Abschnitt des Kapitels abschließend beurteilt wird.

Die Auswirkungen des transaktionskostentheoretischen Menschenbildes auf die Behandlung organisationsgestalterischer Fragestellungen stehen im Mittelpunkt von Teil III und sollen am Beispiel des Umgangs mit individuellen Verhaltensspielräumen in Organisationen aufgezeigt werden. In einem ersten Kapitel (Kap. 6) werden dabei zunächst der transaktionskostentheoretische Hinweis auf opportunistisches Verhalten aufgegriffen und mögliche Gegenmaßnahmen seitens der Organisation diskutiert. Im zweiten Kapitel (Kap. 7) geht es dagegen um das individuelle Leistungsverhalten von Organisationsmitgliedern. Es wird überprüft, inwieweit die auf transaktionskostentheoretischer Grundlage abgeleiteten Gestaltungsmaßnahmen in der Lage sind, das individuelle Leistungspotential möglichst umfassend auszuschöpfen. Zum Vergleich werden - wie schon im sechsten Kapitel - verhaltenstheoretisch fundierte Gestaltungsvorschläge herangezogen. Eine zusammenfassende Würdigung der in der Arbeit herausgearbeiteten Ergebnisse beschließt die Ausführungen.