

INHALTSÜBERSICHT

	<u>Seite</u>
Einleitung	1
Teil I: Neue Institutionelle Ökonomik und Transaktionskostenansatz	8
1. Die Neue Institutionelle Ökonomik	8
2. Der Transaktionskostenansatz im Überblick	28
3. Verbreitete Kritik am Transaktionskostenansatz	45
Teil II: Das Menschenbild des Transaktionskostenansatzes in verhaltenstheoretischer Perspektive	64
4. Die Verankerung des transaktionskostentheoretischen Menschenbildes in der wirtschaftswissenschaftlichen Denktradition	65
5. Die Opportunismusannahme aus einstellungstheoretischer Sicht	95
Teil III: Der Umgang mit individuellen Verhaltensspielräumen in Organisationen - ein Vergleich transaktionskosten- und verhaltenstheoretisch fundierter Aussagen	132
6. Der Umgang mit opportunistischem Verhaltenspotential in Wirtschaftsorganisationen	133
7. Ausschöpfung des individuellen Leistungspotentials in Wirtschaftsorganisationen	163
Schlußbetrachtung	193

INHALTSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Inhaltsübersicht	I
Abbildungsverzeichnis	V
Einleitung	1
Teil I: Neue Institutionelle Ökonomik und Transaktionskostenansatz	8
1. Die Neue Institutionelle Ökonomik	8
1.1. Entwicklung einer Forschungsrichtung	8
1.2. Zweige der Neuen Institutionellen Ökonomik	11
1.3. Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Ansätze	23
2. Der Transaktionskostenansatz im Überblick	28
2.1. Transaktion und Transaktionskosten	29
2.2. Verhaltensannahmen	33
2.3. Dimensionen von Transaktionen	36
2.4. Die Wahl der institutionellen Form als zentrales Anliegen der Transaktionskostenanalyse	40
3. Verbreitete Kritik am Transaktionskostenansatz	45
3.1. Der Begriff der Transaktionskosten	45
3.2. Die methodische Vorgehensweise sowie die Qualität empirischer Bestätigungen	47
3.3. Funktionalistische Erklärungen und die Rolle von Effizienz und Selektion	51
3.4. Vollständigkeit des Ansatzes und einseitige Nutzung des Analyseapparates	56
3.5. Das Markt-Hierarchie-Kontinuum	61

Teil II: Das Menschenbild des Transaktionskostenansatzes in verhaltenstheoretischer Perspektive	64
4. Die Verankerung des transaktionskostentheoretischen Menschenbildes in der wirtschaftswissenschaftlichen Denktradition	65
4.1. Menschenbilder in den Wirtschaftswissenschaften	65
4.1.1. Die Tradition (gezielt) einseitiger Menschenbilder in den Wirtschaftswissenschaften	65
4.1.2. Rationales Verhalten als Grundbaustein des wirtschaftswissenschaftlichen Menschenbildes	76
4.2. Die Rationalitätsannahme der Transaktionskostentheorie	81
4.2.1. Das Konzept der begrenzten Rationalität	82
4.2.2. Die transaktionskostentheoretische Rationalitätsannahme auf dem Prüfstand	87
4.3. Die Beziehung der transaktionskostentheoretischen Opportunismusannahme zum traditionellen wirtschaftswissenschaftlichen Menschenbild	91
5. Die Opportunismusannahme aus einstellungstheoretischer Sicht	95
5.1. Einstellungstheoretische Grundlagen	95
5.2. Die Theorie geplanten Verhaltens	99
5.2.1. Die Theorie überlegten Handelns als Ausgangspunkt	99
5.2.2. Die erweiterte Theorie Ajzens	102
5.2.3. Bewährung und Vollständigkeit der Theorie	107
5.3. Opportunistisches Verhalten in einstellungstheoretischer Perspektive	109
5.3.1. Einstellung zu opportunistischem Verhalten	109
5.3.2. Subjektive Norm in bezug auf opportunistisches Verhalten	113
5.3.3. Wahrgenommene moralische Verpflichtung in bezug auf opportunistisches Verhalten	116
5.3.4. Wahrgenommene Verhaltenskontrolle in bezug auf opportunistisches Verhalten	118
5.4. Exkurs: Opportunismus und Kultur	120
5.4.1. Grundlagen zum Kulturbegriff	121
5.4.2. Kulturelle Prägung und Opportunismus vor dem Hintergrund einstellungstheoretischer Verhaltensklärungen	124
5.5. Zusammenfassende Würdigung der transaktionskostentheoretischen Opportunismusannahme vor dem Hintergrund einstellungstheoretischer Erkenntnisse	129

Teil III: Der Umgang mit individuellen Verhaltensspielräumen in Organisationen - ein Vergleich transaktionskosten- und verhaltenstheoretisch fundierter Aussagen	132
6. Der Umgang mit opportunistischem Verhaltenspotential in Wirtschaftsorganisationen	133
6.1. Opportunistische Verhaltensweisen im organisationalen Kontext - ein Überblick	133
6.2. Transaktionskosten- und verhaltenstheoretisch fundierte Opportunismusprävention im Vergleich	137
6.2.1. Arbeitnehmerseitige Kündigungen nach arbeitgeberfinanzierten Qualifizierungsmaßnahmen	138
6.2.2. Nachlässiger Umgang mit Betriebsmitteln	143
6.2.3. Zurückhaltung arbeitsplatzbezogenen Wissens	149
7. Ausschöpfung des individuellen Leistungspotentials in Wirtschaftsorganisationen	163
7.1. Transaktionskostentheoretisch fundierte Gestaltungsmaßnahmen	163
7.1.1. Arbeitsorganisation in Abhängigkeit von Spezifität und Meßbarkeit	164
7.1.2. Führungsformen und Anreizgestaltung	168
7.1.3. Kritische Anmerkungen zur transaktionskostentheoretischen Argumentation	172
7.2. Verhaltenstheoretisch fundierte Gestaltungsmaßnahmen	176
7.2.1. Das Kontinuum individueller Leistungsbeiträge als Ausgangspunkt	176
7.2.2. Leistungsstimulation durch Einstellungsänderung	178
7.2.3. Normenvermittelte Leistungsanregung	183
7.2.4. Erhöhung der wahrgenommenen Verhaltenskontrolle als Mittel der Leistungsstimulation	188
Schlußbetrachtung	193
Literaturverzeichnis	198

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

	<u>Seite</u>
Abb. 1: Das einfache Vertragsschema	41
Abb. 2: Grundtypen institutioneller Arrangements	43
Abb. 3: Die Theorie überlegten Handelns	101
Abb. 4: Die Theorie geplanten Verhaltens	104
Abb. 5: Die erweiterte Theorie geplanten Verhaltens	106
Abb. 6: Der Einfluß der Kultur auf das Verhalten	124
Abb. 7: Das einfache Vertragsschema	165
Abb. 8: Effiziente Arbeitsorganisation	166
Abb. 9: Effiziente Führungsformen	169