

Schlußbetrachtung

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, den von Vertretern der Neuen Institutionellen Ökonomik geäußerten Anspruch, eine umfassende theoretische Grundlage für eine allgemeine Organisationslehre anbieten zu können, am Beispiel des für diesen Bereich besonders wichtigen Transaktionskostenansatzes zu hinterfragen und in diesem Zusammenhang die Leistungsfähigkeit des Ansatzes zu analysieren. Transaktionskostentheoretiker vertreten die Auffassung, mit ihrem Ansatz die aus ihrer Sicht zu bemängelnde verhaltenswissenschaftliche Dominanz auf dem Feld organisationstheoretischer Forschung korrigieren und das verhaltenstheoretisch geprägte Fundament des Fachs ersetzen zu können. Die der vorliegenden Arbeit zugrundeliegende verhaltenstheoretische Perspektive bot die Möglichkeit, sich mit dieser Auffassung auseinanderzusetzen.

Zunächst wurden die Zweige der Neuen Institutionellen Ökonomik kurz vorgestellt sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen ihnen herausgearbeitet. Vergleichsweise ausführlich wurde auf den im Zentrum dieser Arbeit stehenden Transaktionskostenansatz in der von *Oliver E. Williamson* entwickelten und bis heute dominierenden Variante eingegangen.

Im Rahmen einer systematischen Aufarbeitung der gegen den Transaktionskostenansatz vorgebrachten Kritik, soweit sie sich nicht auf das in dieser Arbeit getrennt behandelte transaktionskostentheoretische Menschenbild bezog, wurden einige Schwächen des Ansatzes identifiziert. Sie betreffen vor allem die Unschärfe des Transaktionskostenbegriffs, die Neigung zur ad hoc-Anreicherung der Theorie mit unverbundenen Argumenten, die zum Teil funktionalistische Erklärungsweise verbunden mit der Benutzung unbefriedigender Effizienz- und Selektionskonzeptionen, die Vernachlässigung wichtiger Faktoren bei der Analyse sowie die Begrenztheit einer dyadischen Markt-Hierarchie-Betrachtung im Rahmen der Standardanwendung der Theorie, der Analyse der vertikalen Integration. Diese Schwachstellen des Transaktionskostenansatzes, die - abgesehen von den Problemen des Markt-Hierarchie-Kontinuums - zunächst unabhängig vom jeweiligen konkreten Anwendungsbereich der Theorie bestehen, gelten auch für den Einsatz der Transaktionskostentheorie im Rahmen der Behandlung organisationsbezogener Fragestellungen und schränken dementsprechend ihre Eignung als Fundament einer allgemeinen Organisationstheorie ein.

Weitaus größere Bedeutung für die diesbezügliche Beurteilung des Transaktionskostenansatzes kommt jedoch dem durch die beiden Verhaltensannahmen konstituierten transaktionskostentheoretischen Menschenbild zu, welches aus diesem Grund im zweiten Teil der Arbeit einer gründlichen Analyse unterzogen wurde. Dabei war zunächst aufzuzeigen, daß das transaktionskostentheoretische Modell menschlichen Handelns - trotz unübersehbarer Unterschiede - fest in der Tradition wirtschaftswissenschaftlicher Menschenbilder verankert ist.

In dieser Tradition spielt seit jeher die Vorstellung von der Rationalität menschlichen Verhaltens eine große Rolle. Dies gilt auch für den Transaktionskostenansatz, auch wenn ihm eine etwas abweichende Rationalitätskonzeption zugrunde liegt. Im Rahmen der Untersuchung dieser Konzeption wurde das auf *Herbert Simon* zurückgehende Konzept der begrenzten Rationalität, auf dem die transaktionskostentheoretische Rationalitätsannahme aufbaut, als ein Fortschritt gegenüber der traditionellen wirtschaftswissenschaftlichen Rationalitätsauffassung bewertet, insbesondere was die Behandlung des Informationsproblems betrifft. Gleichzeitig wurde jedoch auf die unbefriedigende Berücksichtigung des Motivationsproblems hingewiesen. In bezug auf die Rationalitätsannahme *Williamsons* wurde herausgearbeitet, daß er nur Teile der *Simonschen* Konzeption übernimmt und von daher - zumindest auf den ersten Blick - seinen Überlegungen eine noch unbefriedigendere Rationalitätskonzeption zugrunde legt. Faßt man dagegen die zweite Verhaltensannahme als Motivationsannahme auf, so fällt dieses Urteil - unabhängig von der Qualität einer solchen Behandlung des Motivationsproblems - etwas milder aus.

Bezüglich der zweiten transaktionskostentheoretischen Verhaltensannahme, der Opportunismusannahme, wurden im vierten Kapitel vor allem deren unbefriedigender methodologischer Status und die diesbezügliche Nähe zu traditionellen wirtschaftswissenschaftlichen Verhaltensannahmen aufgezeigt.

Die ausführliche Analyse dieser Verhaltensannahme sowie des Erklärungspotentials und der Qualität der auf ihrer Grundlage abgeleiteten Gestaltungsvorschläge bei der Behandlung organisationsbezogener Fragestellungen bildete den Schwerpunkt der vorliegenden Abhandlung. Mit Hilfe der Theorie geplanten Verhaltens konnte systematisch herausgearbeitet werden, daß opportunistische Handlungen nur unter bestimmten - auf einstellungstheoretischer Grundlage erklärbaren - Umständen zustande kommen können, nämlich dann, wenn

sich durch ein entsprechendes Zusammenspiel aller erklärenden Komponenten der Theorie (Einstellung zum Verhalten, subjektive Norm, wahrgenommene moralische Verpflichtung und wahrgenommene Verhaltenskontrolle) sowie der dahinterstehenden Faktoren eine Intention zu opportunistischem Verhalten bildet. Eine pauschale Opportunismusannahme kann diesen komplexen Zusammenhängen nicht gerecht werden. Zudem blendet sie die in einem Exkurs herausgearbeitete Kulturabhängigkeit eines jeden Verhaltens, also auch opportunistischen Verhaltens, aus.

Als Zwischenfazit konnte festgehalten werden, daß die transaktionskostentheoretische Opportunismusannahme der Bandbreite individuellen Verhaltens - auch und gerade individuellen Verhaltens im organisationalen Kontext - nicht annähernd Rechnung tragen kann - ein weiterer Hinweis auf die begrenzte Eignung des Ansatzes als Fundament einer allgemeinen Organisationslehre. Den von dem Wegbereiter der Neuen Institutionellen Ökonomik *Ronald H. Coase* formulierten Anspruch, daß „[m]odern institutional economics should study man as he is“¹, erfüllt *Williamson* jedenfalls nicht.

Welche Auswirkungen die mangelnde Fähigkeit der Transaktionskostentheorie zur angemessenen Erklärung oder zumindest Modellierung individuellen Verhaltens - opportunistischen ebenso wie nicht-opportunistischen Verhaltens - auf die Qualität und Ausgewogenheit der abgeleiteten Gestaltungsvorschläge hat, wurde im letzten Teil der Arbeit gezeigt. Dazu wurden transaktionskostentheoretisch fundierte Gestaltungsanregungen mit solchen auf verhaltenstheoretischer Basis konfrontiert und verglichen.

In einem ersten Schritt wurde zunächst der transaktionskostentheoretische Hinweis auf die Bedeutung opportunistischen Verhaltens aufgegriffen. Opportunistische Verhaltensweisen im organisationalen Kontext wurden identifiziert und mögliche Gegenmaßnahmen anhand von drei konkreten Beispielen diskutiert. Dabei konnte gezeigt werden, daß eine verhaltenstheoretisch fundierte Analyse dem Transaktionskostenansatz auch auf dessen ‘Spezialgebiet’, der Berücksichtigung opportunistischen Verhaltens, nicht nachsteht, da die auf transaktionskostentheoretischer Grundlage abgeleiteten Maßnahmen auch im Rahmen verhaltenstheoretisch fundierter Analysen entworfen werden können. Letztere weisen dar-

¹ Coase (1984), S. 231. *Williamson* selbst bezieht sich explizit auf diesen von *Coase* formulierten Anspruch, vgl. *Williamson* (1993b), S. 50

über hinaus auf weitere - von Vertretern des Transaktionskostenansatzes nicht berücksichtigte - Gestaltungsoptionen hin.

In einem zweiten Schritt wurde dann die Begrenztheit der transaktionskostentheoretischen Fixierung auf opportunistische Verhaltensweisen am Beispiel des für Wirtschaftsorganisationen außerordentlich wichtigen Leistungsverhaltens von Organisationsmitgliedern nachgewiesen. Es konnte gezeigt werden, daß die mit Hilfe des Transaktionskostenansatzes abgeleiteten Maßnahmen zu kurz greifen, wenn es darum geht, das individuelle Leistungspotential zu mobilisieren und voll auszuschöpfen. Auch mögliche negative Nebenwirkungen transaktionskostentheoretisch orientierter Gestaltungsmaßnahmen wurden kurz angesprochen. Verhaltenstheoretisch fundierte Organisationsgestaltung ist auf dem Gebiet der Ausschöpfung individueller Leistungspotentiale dagegen deutlich ergiebiger, wie zum Abschluß beispielhaft demonstriert wurde. So konnte mit Hilfe der Theorie geplanten Verhaltens eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten zur Steigerung der individuellen Leistungsbereitschaft und -fähigkeit aufgezeigt werden. Da diese Gestaltungsanregungen an einer Vielzahl unterschiedlicher Anknüpfungspunkte ansetzen, eröffnen sie einen breiten Gestaltungsspielraum und ermöglichen den Einsatz einander ergänzender und unterstützender Einzelmaßnahmen.

Insgesamt führten die Ausführungen des dritten Teils der Arbeit zu dem Ergebnis, daß ein gezielter und gleichzeitig behutsamer Umgang mit individuellen Verhaltensspielräumen in Wirtschaftsorganisationen, d.h. eine systematische und erfolgversprechende Verhaltenskanalisierung auf der Grundlage einer verhaltenstheoretischen Orientierung ohne weiteres abgeleitet werden kann, während die Leistungsfähigkeit des Transaktionskostenansatzes in diesem Bereich aufgrund der Wirkungen seines verengten Menschenbildes sehr viel skeptischer zu beurteilen ist. Eine ausschließlich an transaktionskostentheoretischem Gedankengut orientierte Organisationsgestaltung führt zu einseitig ausgerichteten Gestaltungsmaßnahmen, übersieht deren mögliche negative Nebenwirkungen und blendet ein breites - auf verhaltenstheoretischer Basis ableitbares - Gestaltungsspektrum von vornherein aus. Insofern kann der in dieser Arbeit untersuchte Anspruch von Vertretern der Neuen Institutionenökonomik, einen umfassenden theoretischen Rahmen für eine allgemeine Organisationslehre anbieten zu können, für den in dieser Hinsicht wichtigsten Zweig, die Transaktionskostentheorie, eindeutig zurückgewiesen werden.

Dieses Ergebnis bedeutet nicht, daß der Transaktionskostenansatz nicht in bestimmten Fällen - auch bei der Behandlung organisationsbezogener Problemstellungen - dennoch wertvolle Anregungen liefern kann. So lassen sich mit seiner Hilfe eine Reihe von potentiellen Problemen bzw. Problemquellen identifizieren, deren Berücksichtigung die Zielgenauigkeit und Wirkung organisationaler Gestaltungsbemühungen zu erhöhen vermag. Der transaktionskostentheoretische Hinweis auf potentiell opportunistisches Verhalten und die daraus eventuell resultierenden Probleme ist ein Beispiel für diesen positiven Beitrag des Ansatzes. Im Hinblick auf den Umgang mit den aufgezeigten Problemen, d.h. in bezug auf die Ableitung von Gestaltungsvorschlägen ist seine Leistungsfähigkeit jedoch deutlich geringer. Als allgemeines theoretisches Fundament, das verhaltenstheoretische Bemühungen überflüssig macht und ersetzen kann, eignet sich der Transaktionskostenansatz aufgrund der aufgezeigten Mängel jedenfalls nicht.