

Zusammenfassung: Eine erweiterte Version der Rational Choice-Theorie (RCT) ist in der Lage, die Beschränkungen der orthodoxen Theorie zu überwinden und der Organisationsforschung neue Impulse zu geben. Ziel des Beitrages ist es, die wichtigsten Elemente dieses erweiterten Erklärungsansatzes der RCT vorzustellen und neuere empirische Evidenz zu sichten. Der Beitrag stellt zunächst Kernannahmen und Erklärungslogik der RCT vor. Danach werden drei Theorieströmungen und ihre Anwendung auf die Organisationsforschung beschrieben: die institutionenökonomischen Ansätze (Agentur- und Transaktionskostentheorie), die Theorien struktureller Einbettung (Belohnungs- und Reputationsmodelle) und die Theorien normativer Einbettung (Theorien rationaler Nutzenverknüpfung und Theorie relationaler Signale). Im Anschluss daran werden neuere empirische Einsichten anhand dreier zentraler Anwendungsbereiche besprochen: Modelle formaler Organisation, Modelle informeller Organisation und Modelle der Kooperation in und zwischen Organisationen.

1. Einleitung

In ihrer orthodoxen Form stellt die Rational Choice-Theorie (RCT) für die Organisationsforschung ein radikales und provozierendes theoretisches Programm dar. Dieses Programm ist durch drei der neoklassischen Wirtschaftstheorie entlehnte Kernannahmen gekennzeichnet, die jede für sich geeignet sind, scharfe Kritik und Zurückweisung in der Organisationssoziologie hervorzurufen. Diese Annahmen können besonders gut anhand der Agenturtheorie (Alchian und Demsetz 1972) erläutert werden, da die Agenturtheorie als Repräsentantin der orthodoxen Form der RCT angesehen werden kann. Erstens macht diese Theorie die Annahme *voller Rationalität*: Akteure in einer Organisation werden als perfekt rational modelliert, sie können also auch die kompliziertesten Konsequenzen ihrer Handlungen vorherberechnen und treffen immer optimale Entscheidungen. Zweitens handeln Organisationsmitglieder aus rein egoistischen Motiven. Mit dieser *Egoismusanahme* wird insbesondere unterstellt, dass Akteure keine Gelegenheit auslassen, ihren eigenen Vorteil zu verfolgen, auch wenn dies durch moralisch verwerfliche Handlungen auf Kosten anderer geschieht, etwa in Form von Lügen oder Trittbrettfahren. Drittens besagt die *Materialismusanahme*, dass Organisationsmitglieder einzig und allein materielle Ziele verfolgen: die Maximierung finanzieller Gewinne und die Minimierung von Arbeitsanstrengung.

* Die Forschungsarbeit von Rafael Wirttek an diesem Artikel hat am Netherlands Institute for Advanced Studies (NIAS) stattgefunden. Die Forschungsarbeit von Andreas Flache an diesem Artikel wurde durch die Königl. Niederländische Akademie der Wissenschaften (KNAW) ermöglicht.

Angesichts dieser theoretischen Ausgangspunkte verwundert es nicht, dass die RCT im Allgemeinen (Friedman 1996; Green und Shapiro 1994) und ihre Anwendung auf Organisationsprobleme im Besonderen (Vaughan 1998; Zey 1998) stark kritisiert wird. Die Schar der Kritiker zerfällt dabei mindestens in zwei Fraktionen. Ihren radikalen Gegnern zufolge hat der Ansatz auf breiter Linie versagt. Die Vorwürfe gleichen einer vernichtenden Fundamentalkritik: Das Menschenbild der RCT sei unhaltbar; sie kennzeichne sich durch unrealistische Annahmen über die kognitiven Kapazitäten von Individuen sowie die Effizienz von Organisationen und sie blende Machtunterschiede und sich daraus ergebende Konflikte aus (Zey 1998: 87–113). Die Aussichten auf eine Korrektur der RCT oder eine Verknüpfung mit anderen Theorien sind in den Augen radikaler Kritiker demnach schlecht, sie sind unmöglich, man könnte fast meinen, sie sind auch unerwünscht.

Das zweite Lager stellt die gemäßigten Kritiker, die nicht selten selbst auf dem Gebiet der RCT arbeiten. Diese plädieren für eine sorgfältige Erweiterung und Korrektur der RCT (vgl. z.B. Furubotn 2001; Hechter und Kanazawa 1997; Smelser 1992; Voss 1990). Dabei wird zunächst die Position der radikalen Gegner der RCT mit dem Argument zurückgewiesen, dass die RCT trotz ihrer vermeintlichen Mängel wie kein anderer Ansatz in der Lage sei, eine fruchtbare analytische Strategie für die Erforschung unterschiedlichster sozialer Phänomene anzubieten. Welches Element von Organisationen auch erforscht wird, sei es die formale Struktur, die informellen Netzwerke oder das Handeln der Organisationsmitglieder, der eindeutige analytische Ausgangspunkt einer RCT-Erklärung sind die persönlichen Ziele und Handlungsrestriktionen der beteiligten Akteure. Auch die analytische Methode ist eindeutig und präzise, sie beruht auf dem mikroökonomischen Standardinstrumentarium zur Modellierung zielgerichteten individuellen Entscheidungsverhaltens (Coleman 1990, 1994). Die gemäßigten Kritiker attackieren denn auch nicht das Grundprinzip der RCT, sondern sie rufen dazu auf, den Ansatz mit Annahmen anzureichern, die es ermöglichen, die Mängel der RCT zu beheben, ohne auf ihre analytische Stärke verzichten zu müssen.

Wir teilen die Position der gemäßigten Kritik an der RCT. Ziel dieses Beitrages ist es, die wichtigsten Elemente einer erweiterten RCT vorzustellen und deren Leistungsfähigkeit anhand neueren empirischen Materials zu drei zentralen organisationssoziologischen Forschungsbereichen kritisch zu diskutieren. Die zentrale Hypothese ist, dass es systematischen Erweiterungen des Ansatzes in der Organisationsforschung gelingt, die Beschränkungen der orthodoxen RCT zu überwinden und zu empirisch fruchtbaren, neuen Einsichten zu gelangen. Diese Erweiterungen integrieren insbesondere realistischere kognitive Annahmen in die RCT, sie berücksichtigen den sozialen Kontext und die soziale Einbettung von Organisationsmitgliedern und sie stellen die Abschwächung egoistischer Handlungsmotive durch soziale Normen in Rechnung. Damit können Aspekte von Organisationen erforscht werden, die im ursprünglichen Forschungsprogramm der RCT unberücksichtigt bleiben mussten, ohne hierfür die analytische Kraft des Programms zu opfern.

Die drei zentralen Anwendungsbereiche sind die formale Organisationsstruktur, die informelle Struktur einer Organisation und das Organisationsverhalten der Mitglieder, insbesondere Kooperation in und zwischen Organisationen.

Für die Diskussion des Forschungsstandes haben wir uns für eine problemorientierte Darstellung entschieden. Der Schwerpunkt dieses Artikels besteht somit nicht in einer erschöpfenden Literaturübersicht oder darin, die feinen Unterschiede zu anderen Organisationstheorien bzw. zwischen verschiedenen Strömungen innerhalb der RCT herauszuarbeiten. Wir bemühen uns vielmehr, die Gemeinsamkeiten verschiedener Rational Choice-Ansätze sowie deren Fruchtbarkeit für die Untersuchung von Organisationsphänomenen aufzuzeigen.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut. Zunächst skizzieren wir kurz die wesentlichen allgemeinen Annahmen der RCT sowie die Erweiterungen dieser Annahmen (*Abschnitt II*). Der folgende *Abschnitt III* stellt drei Varianten vor, die im Rahmen einer schrittweisen Erweiterung der RCT in der Organisationsforschung Bedeutung erlangt haben: institutionenökonomische Ansätze (Agentur- und Transaktionskostentheorie), Theorien struktureller Einbettung und Theorien normativer Einbettung. In den darauf folgenden Abschnitten gehen wir näher auf die drei zentralen empirischen Anwendungsgebiete – formale Organisation (*Abschnitt IV*), informelle Organisation (*Abschnitt V*) und Kooperationsprobleme (*Abschnitt VI*) – ein. Im Mittelpunkt stehen dabei die Rekonstruktion der theoretischen Mechanismen und eine Sichtung neuerer empirischer Ergebnisse.

II. Die Rational Choice-Theorie

Eine wesentliche Eigenschaft aller Rational Choice-Theorien besteht darin, dass sie ihre Annahmen über individuelle Handlungsorientierungen offen legen und sich einer expliziten Heuristik zur Lösung des Mikro-Makroproblems bedienen (Lindenberg 1977; Hedström und Swedberg 1998).

1. Kernannahmen und Erweiterungen

Gemeinhin wird zwischen umfassenden und mageren Varianten der RCT unterschieden (Little 1991: 41). Unter mageren Versionen versteht man Modelle, die sich stark an neoklassischen Akteurs- und Verhaltensannahmen orientieren und damit von voller Rationalität und egoistischer Gewinnorientierung ausgehen. Umfassendere Varianten arbeiten mit Modellen eingeschränkter oder prozeduraler Rationalität und Opportunismus oder Solidarität als Verhaltensannahmen. Hier kann zwischen Rationalitätsannahmen, Präferenzannahmen und Einbettungsannahmen unterschieden werden.

Rationalitätsannahmen beziehen sich auf das Ausmaß der Rationalität, die man den Akteuren unterstellt. Sie lassen sich grob in drei Kategorien einteilen (Grandori 2001; Hendriks 1998). Bei *Modellen voller Rationalität* sind Individuen bei ihren Entscheidungen über alle Handlungsalternativen und deren Konsequenzen voll informiert und unterliegen keinerlei kognitiven Beschränkungen bei der Verarbeitung der ihnen zur Verfügung stehenden Information. Alternativen werden nach einem Optimierungsprinzip gegeneinander abgewogen. Gewählt wird jene Alternative, die den höchsten subjektiv zu erwartenden Nutzen liefert (Warterwartungstheorie). Die Spieltheorie (vgl. Fu-

terstellt, dass Individuen bei der Verwirklichung ihrer Ziele darauf achten, dem Wohl Anderer keinen Schaden zuzufügen.

Ein weiterer häufig angeführter Kritikpunkt gegen die klassische RCT liegt in deren *Atomismusannahme*. In dieser Perspektive treffen atomistische rationale Individuen ihre Entscheidungen, ohne durch einen sozialen Kontext beeinflusst zu werden (Granovetter 1985). Die Herausforderung für eine erweiterte RCT ist demnach, die *Annahme sozialer Einbettung* mit einzubeziehen, ohne dabei in das entgegengesetzte Problem der übersozialisierten Akteure zu verfallen. Hierbei können institutionelle (bzw. normative) und strukturelle Arten sozialer Einbettung unterschieden werden (vgl. hierzu auch Raub und Weesie 1991).

Rationalitäts-, Präferenz- und Einbettungsannahmen der RCT umfassen somit ein Spektrum, das von der vollen Rationalität eines opportunistischen, atomisierten Akteurs bis zur prozeduralen Rationalität eines teilweise altruistischen und sozial eingebetteten Individuums reicht. Es ist also im Rahmen einer erweiterten RCT prinzipiell möglich, altruistische Verhaltensannahmen, Lernprozesse und soziale Kontexte zu integrieren. Unter einem erweiterten Rational Choice-Ansatz fassen wir somit jene Modelle, in denen die neoklassischen Präferenz- und Rationalitätsannahmen abgeschwächt werden und/oder die soziale Einbettung der Akteure explizit miteinbezogen wird (zum Problem der Erweiterung vgl. allgemein auch Furubotn 2001).

2. Erklärungslogik und soziale Mechanismen

Eine wichtige Eigenschaft der RCT besteht in ihrer spezifischen Vorgehensweise zur Erklärung sozialer Phänomene. Drei Prinzipien spielen dabei eine zentrale Rolle.

Das Prinzip des *methodologischen Individualismus* macht die folgenden Kernannahmen (Rutherford 1994: 31; vgl. auch Little 1991: 183–201): 1. Nur Individuen haben Ziele und Interessen; 2. Sozialsysteme und deren Veränderungen sind das Resultat der Handlungen von Individuen; 3. Alle sozialen Phänomene auf der Meso- und Makroebene müssen letztlich durch Rückgriff auf Theorien erklärt werden, die *nur* auf Individuen, deren Überzeugungen, Dispositionen und Beziehungen zurückgreifen.

Dem Prinzip der *abnehmenden Abstraktion* (Lindenberg 1992) zufolge sollte man beim Modellieren sozialer Phänomene mit wenigen einfachen Annahmen beginnen und erst in späteren Phasen der Theoriebildung komplexere (weniger abstrakte) Zusatzannahmen einführen. Wenngleich oft unrealistisch, haben Annahmen auf einem relativ hohen Abstraktionsniveau – so die Annahme, dass ein Individuum über alle vorliegenden Informationen verfügt – oft den Vorteil, dass sie die Ableitung von Hypothesen wesentlich vereinfachen. Die Methode der abnehmenden Abstraktion verweist für die Theoriebildung zudem darauf, erst die objektiven Restriktionen des Handelns – „die stumme Macht der Möglichkeiten“ (Esser 2000) – zu berücksichtigen, bevor man die kognitive Komplexität in den Annahmen über die Akteure erhöht.

Einen besonders wichtigen Platz nimmt in der RCT das Prinzip der *sozialen Mechanismen* ein (Hedström und Swedberg 1998; Lindenberg 1977). Theoretische Aus-

rücksichtigt wird, handelt es sich hier streng genommen jedoch nicht um eine zusätzliche Präferenzannahme.

denberg und Tirole 1991) untersucht dabei insbesondere rationales strategisches Entscheiden in Situationen wechselseitiger Abhängigkeit.

In *Modellen eingeschränkter Rationalität* hingegen sind Individuen weder vollständig informiert noch in der Lage, alle ihnen zur Verfügung stehenden Informationen nach strikten Optimierungsprinzipien kognitiv zu verarbeiten (Simon 1957; Heiner 1983, 1988). Stattdessen nimmt man an, dass verfügbare Informationen durch Prozesse selektiver Wahrnehmung (*framing*) stark reduziert werden, und der Gebrauch von Entscheidungseinfachenden Heuristiken (etwa das *satisficing*) bei der Wahl von Handlungsalternativen eine entscheidende Rolle spielen. Die Grundannahme ist dabei stets, dass Individuen ihre Ziele so gut wie möglich erreichen wollen. Allerdings werden die vorhandenen Handlungsalternativen nicht mehr als gleichrangig betrachtet, wie dies bei der Wertungstheorie der Fall ist.¹ Neben *Framingprozessen* werden auch eine Reihe weiterer, in den Wirtschaftswissenschaften als ‚kognitive Anomalien‘ bezeichnete Faktoren in die Modelle integriert (siehe auch Frey und Eichenberger 1989).

Modelle *prozeduraler Rationalität* schließlich nehmen an, dass individuelles Verhalten in starkem Maße durch Automatismen und Imitation gesteuert wird. Eine besondere Rolle spielen hierbei Lernmodelle, die von einfachen *trial and error*-Mechanismen der Entscheidungsoptimierung ausgehen (vgl. Macy und Flache 1995). Prozedurale Rationalität wird vor allem bei der Modellierung von Entscheidungsverhalten in Situationen radikaler Unsicherheit angewendet, in denen die Akteure die Konsequenzen verschiedener Handlungsalternativen nicht einschätzen können (Nelson und Winter 1982).

Theorien rationaler Wahl unterscheiden sich schließlich auch hinsichtlich ihrer Präferenzannahmen. Zum einen variieren Rational Choice-Modelle in dem Maß, in dem sie die *Materialismusannahme* der orthodoxen Variante übernehmen. So gehen viele Modelle davon aus, dass Individuen auch soziale Ziele verfolgen, so etwa die Maximierung sozialer Anerkennung (Coleman 1990) oder eine Erhöhung ihres Gruppenstatus (Blau 1955). Zum anderen unterscheiden sich Rational Choice-Modelle voneinander dadurch, dass sie entweder die orthodoxe *Egoismusannahme* verwenden oder annehmen, dass Akteure zumindest partiell auch am Wohlergehen anderer interessiert sind (Becker 1974, 1976; Taylor 1987). Vor allem in Organisationskontexten entspricht der Unterscheidung von Egoismus und partiellem Altruismus die Unterscheidung von Gewinnorientierung, Opportunismus und Solidarität. Die dem Ansatz ursprünglich zu Grunde liegende Annahme der Gewinnorientierung unterstellt, dass Individuen primär ihre eigenen Interessen in den Vordergrund stellen, sich bei deren Realisierung jedoch ehrlich verhalten und über ein zu tauschendes Gut wahrheitsgetreu Auskunft geben. Vor allem Williamson (1975) hat jedoch darauf hingewiesen, dass Individuen in vielen Situationen bereit sind, ihre Ziele auch mit opportunistischen Mitteln zu verwirklichen. Die *Opportunismusannahme* bezieht also explizit die Möglichkeit bewusster Falschinformation und Manipulation mit ein.² Die *Solidaritätsannahme* schließlich un-

¹ Siehe Lindenberg (1981) für eine Gegenüberstellung von Wertungstheorie und Framingtheorie.

² Da die in der Agenturtheorie unterstellte Kombination von Egoismus- und Materialismusannahmen bereits Opportunismus impliziert und etwa beim moral hazard Problem ja auch be-

neoklassischen Wirtschaftstheorie orientierten Agenturtheorie bis hin zu der nicht-formalisierten Theorie relationaler Signale, einer Theorie normativer Einbettung, die die neoklassische Idee individueller Nutzenmaximierung mit Elementen einer psychologischen Framingtheorie kombiniert.

Im Folgenden gehen wir auf Kernelemente der unterschiedlichen Ansätze ein und zwar auf die so genannte Institutionenökonomie mit ihren Varianten der Agentur- und Transaktionskostentheorie sowie auf Theorien struktureller und normativer Einbettung. Aus institutionenökonomischer Sicht werden Organisationsstrukturen so gewählt, dass das Verhalten mehr oder weniger rationaler, egoistischer und materialistischer Organisationsmitglieder zu optimalen Ergebnissen für die Organisationen führt. Theorien struktureller Einbettung erweitern das Handlungsmodell und können so auch die Einbettung in soziale Netzwerke und soziale Handlungsmotive, wie soziale Anerkennung und das Streben nach Status, integrieren. Theorien normativer Einbettung gehen noch einen Schritt weiter, indem sie annehmen, dass rein egoistische Handlungsmotive durch soziale Normen modifiziert werden.

2. Institutionenökonomische Theorien

Zu den institutionenökonomischen Ansätzen werden in der Regel drei Theorien gezählt: die Agenturtheorie, die Transaktionskostentheorie und die Theorie der Verfügungsrechte.³ In allen drei Ansätzen spielen Anreize eine zentrale Rolle (Prendergast 1999). Da es für die Verfügungsrechtstheorie noch sehr wenig organisationsbezogene empirische Studien gibt (Ebers und Gotsch 1999: 216), beschränken wir uns in unserem Beitrag auf die Darstellung der Agenturtheorie und der Transaktionskostentheorie.

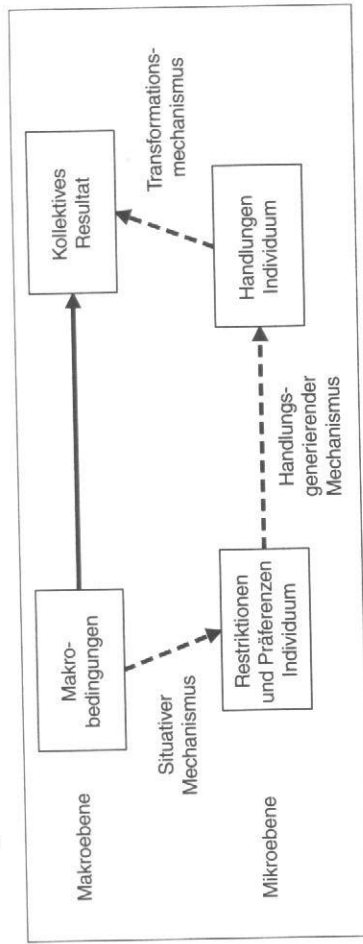
a) *Die Agenturtheorie.* Ziel der Agenturtheorie ist es, empirisch zutreffende Vorhersagen über formale Organisationsstrukturen sowie die Effekte verschiedener Organisationsstrukturen auf die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft der Organisationsmitglieder zu machen. Sie kann als reinste Form des ursprünglich aus der neoklassischen Wirtschaftstheorie stammenden Rational Choice-Ansatzes gesehen werden, da sie dessen orthodoxe Kernannahmen (volle Rationalität, egoistische und materialistische Präferenzen, Atomismus) übernimmt (Alchian und Demsetz 1972; Jensen und Meckling 1976; für eine Übersicht vgl. Petersen 1993).

Obgleich jede einzelne dieser Annahmen empirisch unrealistisch ist, setzen Anhänger der Agenturtheorie diesem Einwand entgegen, dass in Organisationsprozessen nahezu immer ein gewisses Maß an rationaler Interessenverfolgung, Egoismus und materieller Zielorientierung eine Rolle spielen (vgl. Petersen 1993: 288). Des Weiteren wird argumentiert, dass die Einfachheit der Verhaltensannahmen der neoklassischen Wirtschaftstheorie eine große Präzision in der Ausarbeitung der theoretischen Argumente erlaubt. So sind denn auch viele der von uns im Folgenden besprochenen agenturtheoretischen Modelle mathematisch ausgearbeitet.⁴

³ Gute Einführungen und Überblicksartikel finden sich in Ebers und Gotsch (1999), Milgrom und Roberts (1992), Ricketts (1994) und Seth und Thomas (1994).

⁴ Wir werden allerdings auf die zu Grunde liegenden Formalismen aus Darstellungsgründen nicht weiter eingehen.

Abbildung 1: Die Erklärungslogik der Rational Choice-Theorie



gen, bei denen zwei Phänomene auf Makro- oder Mesoniveau miteinander in Beziehung gebracht werden (etwa: »je größer die Organisation, desto unwahrscheinlicher ist es, dass die Mitglieder streiken«), bedürfen in einer RCT immer einer mikroanalytischen Grundlage. Letztere macht die Beantwortung einer Reihe von Fragen notwendig: Wie wirkt sich das Explanans (Organisationsgröße) auf die Entscheidungssituation der Organisationsmitglieder aus? Welche Abwägungen nimmt ein Individuum vor? Zu welchen individuellen Handlungsfolgen führen diese Abwägungen? Und schließlich: In welcher Weise werden die zahlreichen Individualhandlungen zu einem kollektiven Ergebnis transformiert? Eine vollständige Erklärung beinhaltet somit immer drei soziale Mechanismen (Hedström und Swedberg 1998: 22; vgl. Abbildung 1): einen *situativen Mechanismus*, der die Wirkung eines Makrophänomens auf das Mikroniveau individueller Akteure spezifiziert (z.B. »je höher die Anzahl der Organisationsmitglieder, desto unwahrscheinlicher ist es, dass alle Mitglieder durch persönliche Kontakte verbunden sind«), einen *handlungsgenerierenden Mechanismus*, der die auf der Mikroebene waltenden kognitiven Prozesse angibt, die zu individuellem Handeln führen (z.B. Abwesenheit von Kontakten erschwert informelle Kontrolle), und einen *transformationellen Mechanismus*, der angibt, wie die Handlungen auf der Mikroebene sich zu einem Ergebnis auf der Makroebene verdichten (z.B. Abwesenheit von informeller Kontrolle reduziert die Produktion von kollektiven Gütern).

III. Die Rational Choice-Theorie in der Organisationsforschung

1. Theorieströmungen

Es gibt nicht *die* Rational Choice-Theorie. Insbesondere in der Organisationssoziologie lassen sich viele Ansätze mit einem breiten Spektrum theoretischer und methodologischer Annahmen finden. Zwar teilen alle Ansätze die Annahme des methodologischen Individualismus und alle geben einige der sehr restriktiven Auffassungen des neoklassischen Modells auf. Sie unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Präferenz-, Entscheidungs-, und Einbettungsannahmen und ihrer Nähe zum neoklassischen Ausgangsmodell der RCT. Das Kontinuum reicht dabei von der stark formalisierten und an der

b) Die *Transaktionskostentheorie*. Auch die Transaktionskostentheorie fragt nach Gestaltung von Anreizsystemen sowie den Bedingungen effizienter institutioneller Arrangements. Die Gestaltung von Organisationen wird in diesem Ansatz vor allem durch drei Aspekte der zwischen zwei Parteien auszuführenden Transaktionen bestimmt: dem Ausmaß der *asset specificity* (transaktionsspezifische, also nicht für Transaktionen mit anderen Tauschpartnern nutzbare, Investitionen⁵), dem Ausmaß der Unsicherheit (inwieweit ist die zu erbringende Leistung von Umweltfaktoren abhängig; vgl. kritisch hierzu Slater und Spencer 2000) und der Häufigkeit der Transaktion. Zur Beherrschung der sich aus diesen Transaktionseigenschaften und der Opportunismusannahme ergebenden Probleme stehen drei Kategorien institutioneller Lösungen zur Verfügung: klassische Verträge (Marktbeziehungen), neoklassische Verträge (hybride Formen mit Markt- und Hierarchieelementen) und relationale Verträge (Hierarchie).

Die Transaktionskostentheorie ist in vielerlei Hinsicht komplementär zur Agenturtheorie. Beide Ansätze teilen die Materialismus- und die Atomismusannahme, sie unterscheiden sich aber in den anderen Präferenz- und Rationalitätsannahmen. Geht die Agenturtheorie eher von perfekter Rationalität und Egoismus aus, unterstellt die Transaktionskostentheorie meist beschränkte Rationalität und Opportunismus. Des Weiteren betrachtet die Agenturtheorie Organisationen als ein System von Verträgen und legt damit den Nachdruck auf *ex ante* Arrangements. Die Transaktionskostentheorie hingegen sieht Organisationen als *governance structures* und wendet sich vor allem der Frage zu, welche Mechanismen *ex post* bemüht werden, um Vertragsprobleme zu lösen (Williamson 1988).

3. Theorien struktureller Einbettung

Institutionenökonomische Theorien werden vor allem von soziologischer Seite für ihre weitgehende Blindheit gegenüber Effekten der Einbettung von Individuen in soziale Strukturen kritisiert. Theorien struktureller Einbettung versuchen dieses Manko zu beheben, indem sie explizit die Atomismusannahme der neoklassischen RCT aufgeben. Konsistent mit dem Rational Choice-Erklärungsmodell werden in diesen Theorien soziale Beziehungen als Handlungsrestriktionen und -ressourcen gesehen, die rationale Akteure bei ihren zielgerichteten Entscheidungen in Rechnung stellen. Dabei halten Theorien struktureller Einbettung in unterschiedlichem Maße an den anderen neoklassischen Ausgangspunkten der Materialismus-, Egoismus- und Rationalitätsannahme fest. Zwei wichtige Formen der Theorien struktureller Einbettung sind *Reputationsmodelle* und *Belohnungsmodelle*.

Reputationsmodelle gehen davon aus, dass die Verbreitung von Informationen über das Verhalten von Akteuren in der Vergangenheit eine Restriktion für ihre zukünftigen Handlungen formen kann. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Wirkung sozialer Netzwerke als Disziplinierungsmechanismus bei drohendem opportunistischen Verhalten gelegt. Raub und Weesie (1990) und Buskens (1999) haben die Effekte sozialer

Netzwerke am Beispiel der Entstehung von Vertrauen in dyadischen Transaktionen, etwa zwischen Käufern und Verkäufern, theoretisch herausgearbeitet. Diese spieltheoretischen Modellierungen gehen von der Annahme vollständiger Rationalität und egoistischer Präferenzen aus und sie machen keinerlei explizite Annahmen über nicht-materialistische Handlungsmotive. Die Modelle nehmen an, dass ein dichtes Netzwerk den Austausch von Informationen über Transaktionspartner erleichtert. Dadurch steigen die Chancen, dass unkooperatives Verhalten entdeckt wird. Ein dichtes Netzwerk erzeugt somit einen Anreiz, sich kooperativ zu verhalten, da unkooperatives Verhalten mit einer Schädigung der eigenen Reputation und dem Verlust möglicher Austauschmöglichkeiten einhergeht. Der Kern des theoretischen Mechanismus in diesen Modellen ist eine generalisierte Reziprozitätsstrategie. Gemäß dieser Strategie sind rationale Akteure bei hinreichender temporaler Einbettung bedingt kooperationsbereit. Sie stellen die Zusammenarbeit aber ein, wenn sie erfahren, dass ihr Gegenüber in früheren Interaktionen mit anderen Partnern opportunistisches Verhalten an den Tag gelegt hat. Je stärker ein Akteur in das Netzwerk eingebettet ist, umso schneller verbreitet sich seine Reputation und umso eher muss er fürchten, für opportunistisches Verhalten von seinen bedingt kooperativen Partnern in der Zukunft bestraft zu werden. Umso eher ist es darum auch rational, selbst bedingt kooperativ zu sein.

Belohnungsmodelle geben die Materialismusannahme explizit auf. Sie sehen soziale Beziehungen vor allem als Kanäle für den Transfer informeller sozialer Belohnungen, wie etwa Status, Freundschaft oder soziale Anerkennung. Belohnungsmodelle weichen dabei die Rationalitäts- und Egoismusannahme in unterschiedlichem Maße auf. Es können drei Spielarten unterschieden werden.

Modelle *rationaler sozialer* Belohnungsstrategien halten am Kern der klassischen RCT fest und gehen von perfekter Rationalität und individuellem Egoismus aus (Coleman 1990; Kandel und Lazear 1992; Holländer 1990; Flache 1996; Kap. 4; Spagnolo 1999). Modelle *adaptiver sozialer* Belohnungsstrategien gehen einen Schritt weiter und ersetzen rationale Kalkulation durch prozedurale Rationalität. Diese Modelle verwenden einen Akteur, der zwar gleichfalls nach Eigennutzen strebt, aber Handlungsentscheidungen auf Basis einfacher *trial-and-error*-Heuristiken trifft, anstatt optimale Strategien auszutüfeln (Macy 1993; Flache und Macy 1996; Kirts et al. 1999). Der Preis, den diese Theorien dafür zahlen, liegt dabei in einem geringeren Grad formaler Präzision. Eine Zwischenform sind Theorien *beschränkter rationaler sozialer* Belohnungsstrategien. Ein Beispiel dieser Theorieklasse ist Heckathorns (1989, 1990) Modellierung sozialer Kontrolle als ungewollte Konsequenz „heuchlerischer Kooperation“ durch beschränkt rationale Akteure. Heckathorns Verhaltensannahme ist dabei myopische Rationalität, das heißt Akteure sehen bei ihren Entscheidungen die zukünftigen Handlungen anderer nur als Fortschreibung ihres aktuellen Verhaltens und versuchen nicht, diese strategisch zu antizipieren.

⁵ Es ist zum Beispiel eine transaktionspezifische Investition seitens des Arbeitnehmers in der Beziehung zum Arbeitgeber, wenn ein Hochschullehrer Lehrveranstaltungen entwickelt, die nur im Curriculum seiner derzeitigen Universität verwendbar sind.

4. Theorien normativer Einbettung

Theorien normativer Einbettung⁶ zeichnen sich durch die Abschwächung der Egoismusannahme aus (vgl. z.B. Fehr und Gächter 2000; Hart 2002). Sie gehen davon aus, dass rationale Akteure zumindest bis zu einem gewissen Grade und unter bestimmten Bedingungen genuin am Wohlergehen anderer interessiert sind. Dabei werden die übrigen Kernannahmen der orthodoxen RCT in unterschiedlichem Maße aufgegeben. Es lassen sich zwei Hauptvarianten unterscheiden: *Theorien rationaler Nutzenverknüpfung* und die *Theorie relationaler Signale*.

Theorien rationaler Nutzenverknüpfung integrieren in die RCT die plausible und bereits von klassischen Moralphilosophen (z.B. Smith 2000) vertretene Annahme, dass soziale Akteure in der Regel nicht rein egoistisch sind, sondern zumindest partiell altruistische oder teilweise moralische Präferenzen haben. Theorien rationaler Nutzenverknüpfung unterscheiden üblicherweise zwischen den natürlichen oder egoistischen Präferenzen und den effektiven handlungsleitenden Präferenzen eines rationalen Akteurs (vgl. Sen 1974). Die effektive Präferenz eines Akteurs verknüpft die eigenen egoistischen Interessen mit denen anderer. Dabei werden Akteure als partiell altruistisch, aber dennoch vollständig rational modelliert. Verschiedene Autorinnen und Autoren haben aufgezeigt, dass Nutzenverknüpfung im rationalen Eigeninteresse der Beteiligten sein kann. So ist es etwa in Situationen wechselseitiger Abhängigkeit für partiell altruistische Akteure eher als für egoistische Akteure rational, Anreizen zu opportunistischem Verhalten auf Kosten anderer zu widerstehen (Sen 1974; Becker 1974, 1976; Taylor 1987). Dies erleichtert Kooperation in Situationen wechselseitiger Abhängigkeit – eine Konsequenz, die auch aus Sicht vollständig egoistischer Akteure vorteilhaft sein kann. Neuere Varianten der Theorie rationaler Nutzenverknüpfung zeigen selbst auf, dass es für ursprünglich egoistische Akteure strategisch rational sein kann, sich für eine altruistische Modifikation ihrer Präferenzen zu entscheiden (Raub und Voss 1990; Raub 1990; Rotemberg 1994).⁷

In der *Theorie relationaler Signale* (Lindenberg 1994, 1998, 2000; Mühlau 2000; Wiers 1997; Wirtek 1999a) spielen so genannte *Framingeffekte* eine zentrale Rolle. Im Unterschied zu Theorien rationaler Nutzenverknüpfung schwächt die Theorie relationaler Signale neben der Egoismusannahme auch die Rationalitätsannahme ab. *Frames* definieren, welche Aspekte einer Situation wir wahrnehmen und welche wir vernachlässigen. Ein *frame* besteht aus einem dominanten Ziel, das unser Handeln bestimmt und einer oft großen Anzahl von Hintergründlichen. Letztere reduzieren oder verstärken die Intensität, mit der wir versuchen, das dominante Ziel zu erreichen. Wenn wir z.B. von einem Freund gebeten werden, ihm eine größere Summe Geld zu leihen, wird diese Bitte wahrscheinlich das Ziel ‚Hilf Deinem Freund‘ aktivieren und Bedenken hinsichtlich möglicher finanzieller Verluste in den Hintergrund drängen (vgl. auch Ligthart 1995). Dies ändert sich jedoch, sollte der Freund vergessen oder

6 Die Wahl dieses Sammelbegriffes erfolgt in Ermangelung besserer Alternativen. Wir fassen hierunter Ansätze mit altruistischen oder moralischen Präferenzannahmen bzw. Annahmen über interindividuelle Nutzenverknüpfung.

7 Raub und Voss haben dazu allerdings die Zusatzannahme zumindest leicht eingeschränkter Rationalität nötig.

sich weigern, das Geld zurückzubehalten. In betrieblichen Kontexten wirken starke Solidaritätsnormen (*equality* und generalisierte Reziprozität) nur in Ausnahmefällen als Vordergrundziel. Ein solcher Ausnahmefall sind Arbeitssituationen, in denen die Beteiligten in hohem Maße voneinander abhängig sind, um hohen materiellen Schaden oder Gefahr für Leib und Leben zu vermeiden. Sind die wechselseitigen Abhängigkeiten weniger ausgeprägt, regulieren hingegen „schwache“ Solidaritätsnormen innerbetriebliches Solidarverhalten. In diesem Falle wirken egoistische Motive im Vordergrund, werden aber von relationalen Überlegungen (*equity* und balancierte Reziprozität) eingeschränkt.

Die Theorie der relationalen Signale nimmt an, dass die Stabilität eines *Solidaritätsframes* ständig durch situationsbedingte Verschiebungen in Gefahr ist und deshalb durch Relationssignale aufrechterhalten werden muss (Lindenberg 1998: 78–92; Wirtek et al. 2003). Relationssignale bestehen aus Handlungen, mit denen jemand einem Transaktionspartner deutlich macht, an der Stabilität einer bestehenden Beziehung interessiert zu sein.

Ähnlich den Theorien rationaler Nutzenverknüpfung, versucht die *Framingtheorie* rationale Kooperation in Situationen wechselseitiger Abhängigkeit zu erklären und Bedingungen für Kooperation anzugeben. Die hierfür relevanten Kernannahmen der Theorie relationaler Signale lassen sich wie folgt zusammenfassen (Mühlau 2000: 411). Verhalten in einer Austauschbeziehung wird erstens nicht durch strategische Kalkulation aller möglichen Handlungsoptionen geprägt, sondern durch die jeweils vorherrschenden *Solidaritätsframes* der Tauschpartner. Die Stärke eines *Solidaritätsframes* ist zweitens davon abhängig, welche relationalen Signale der jeweils andere Tauschpartner durch sein Verhalten vermittelt. In Arbeitsorganisationen sind es drittens vor allem die organisatorischen Maßnahmen der Arbeitgeberseite, wie etwa Tarifsprachen, Penalisierungsregelungen etc., die von den Arbeitnehmern als Signale für die Stabilität des *Solidaritätsframes* der Gegenseite aufgefasst werden. Signalisieren diese Maßnahmen Bereitschaft zu fairer und wohlwollender Behandlung der Arbeitnehmer, so verstärken sie den auf das Unternehmen gerichteten Solidaritätsframe der Arbeitnehmer und damit auch die Kooperationsbereitschaft in Bezug auf Gruppenleistung in Arbeitsgruppen. Signalisieren die organisatorischen Maßnahmen eher einen reinen *Gewinnframe* der Arbeitgeberseite, kann dies die Solidaritätsbereitschaft der Arbeitnehmer untergraben und insbesondere in Arbeitsgruppen eher zu Trittbrettfahrerverhalten oder sogar Solidarisierung der Arbeitnehmer untereinander gegen die Interessen des Unternehmens führen. Im Folgenden stellen wir drei Anwendungsgebiete der RCT im Bereich der Organisationsforschung vor.

IV. Erweiterte Rational Choice-Erklärungen formaler Organisation

Rational Choice-Studien zur formalen Organisation richten sich auf zwei Bereiche. Zum einen auf die Frage, für welche Organisationsform bzw. governance-Struktur sich eine Organisation entscheidet. Wird etwa ein Franchisingvertrag aufgestellt, erwirbt man neue Technologien über eine Lizenz oder entwickelt sie mit einem Konkurrenten gemeinsam. Zum anderen modelliert diese Forschung die Gestaltung von Arbeitsbezie-

hungen. Hierunter fallen etwa die Art der Kontrollpraktiken oder das Ausmaß von Lohndifferenzierung.

1. Determinanten der Organisationsform

Angesichts der Bandbreite tatsächlich existierender Organisationsformen erscheinen die in der Literatur getroffenen theoretischen Unterscheidungen oft ungenügend (Grandori 1997). Anhänger der Transaktionskostentheorie argumentieren aber, dass 'diskrete strukturelle Alternativen' für die Form einer Organisation unterschieden werden können (Williamson 1991; Menard 1995). Vertreter der Agenturtheorie gehen zumindest von einem Kontinuum unterschiedlicher Formen aus, das sich von Märkten auf der einen zu Hierarchien auf der anderen Seite erstreckt (Alchian und Demsetz 1972; Jensen und Meckling 1976). Empirische Studien reagieren auf diese Debatte, indem sie sich vor allem auf klar abgrenzbare Teilaspekte des an sich multidimensionalen Konstruktes der *governance structure* richten. Informationsasymmetrien und Transaktionseigenschaften (*asset specificity*, Unsicherheit, Häufigkeit) wurden dabei von institutionenökonomischen Ansätzen als wichtigste Determinanten formaler Organisation identifiziert. Trotz ihrer Unterschiede (Williamson 1988) kommen sie oft zu ähnlichen Vorhersagen, weil die Bedingungen, die zu einer Verminderung investitionsbedingter Transaktionskosten führen, dieselben sind, die auch zu einer Verminderung der Agenturkosten führen (Vilasuso und Minkler 2001).

Empirische Studien lassen keinen Zweifel daran, dass die von institutionenökonomischen Ansätzen identifizierten Faktoren signifikante Effekte auf die Wahl einer Organisationsform haben. Vor allem die Transaktionskostentheorie gilt dabei als empirisch weitgehend bewährt. Etwas weniger erfolgreich ist in dieser Hinsicht die Agenturtheorie (Ebers und Gotsch 1999: 216). Eine umfassende Übersicht über die breiten Anwendungsgebiete und die zahlreichen empirischen Überprüfungen der Transaktionskostentheorie findet sich in Ebers und Gotsch (1999: 242) und Shelanski und Klein (1995). Die dort genannten, überwiegend quantitativen Studien bestätigen unter anderem die institutionenökonomische Vorhersage, dass Unsicherheit im Markt die Tendenz zu vertikaler Integration und hierarchischer Kontrolle erhöht (vgl. etwa Blumberg 2000; Manolis et al. 1997). In Einzelfallstudien erweisen sich die institutionenökonomischen Ansätze jedoch als weniger erfolgreich. Wir wollen dies am Beispiel der Theorien zu 'hybriden' Organisationsformen illustrieren.

Folgt man der Transaktionskostentheorie, sind hybride Organisationsformen (also neoklassische Verträge mit langer Laufzeit und sehr unvollständig spezifizierten Bedingungen) vor allem dann zu erwarten, wenn sowohl transaktionsspezifische Investitionen und Transaktionskosten einen moderaten Umfang haben. In vielen Analysen 'hybrider' Organisationsformen werden jedoch meist zwei Faktoren ausgeblendet (Lindenberg 1996). Erstens können Beziehungen zwischen Transaktionspartnern sehr unterschiedlich gestaltet sein. Hier mangelt es institutionenökonomischen Begriffen an Trennschärfe, um die empirisch beobachtbaren Formen zu unterscheiden. Zweitens werden strukturelle Vorteile in Austauschnetzwerken als Ursache der Organisationsform meist

übersehen.⁸ Als Standardbeispiel für die institutionelle Gestaltung einer Austauschbeziehung bei hohen transaktionsspezifischen Investitionen wird häufig die Beziehung zwischen General Motors und seinem Karosseriezulieferer Fisher Body angeführt (vgl. die Beschreibung von Ebers und Gotsch 1999: 236–237). Beide hatten im Jahre 1919 einen 10-Jahres-Vertrag abgeschlossen. Die Übereinkunft hatte viele Kennzeichen eines 'neoklassischen Vertrages', mit vielen Anpassungs- und Sicherungsklauseln und der Vereinbarung, bei Meinungsverschiedenheiten ein verbindliches Schiedsgerichtsverfahren einzuleiten. Da die erforderlichen Karosseriepressen nur für einen bestimmten Karosserietyp verwendet werden konnten und Fisher Body erhebliche transaktionsspezifische Investitionen tätigen musste, forderte Fisher Body einen langfristigen Liefervertrag. GM verpflichtete sich außerdem dazu, seine Karosserien ausschließlich bei Fisher Body zu kaufen. Um zu vermeiden, dass Fisher Body seine Monopolstellung etwa durch Preiserhöhungen opportunistisch ausnützt, wurde der Abnahmepreis auf 117,6 Prozent der Herstellungskosten festgelegt.

Ab diesem Punkt gehen die historischen Rekonstruktionen jedoch auseinander. In der allgemein gängigen Beschreibung kommt es trotz dieser Absicherungen zu Problemen in der Austauschbeziehung, mit dem Resultat, dass GM Fisher Body 1926 aufkaufte. Die Probleme haben darin bestanden, dass GM durch zunehmende Konkurrenz gezwungen war, Kosten zu reduzieren. Fisher Body habe sich aber geweigert, effizienz erhöhende Maßnahmen durchzuführen (diese Art Probleme werden als *'holdup'* bezeichnet), und sei auch nicht auf den Vorschlag eingegangen, die Fertigung näher an GM zu verlegen, um so Transportkosten zu sparen. Fisher Body habe die Vertragsbeziehung opportunistisch ausnutzen können, da es durch gestiegene Nachfrage nach Karosserien die Beziehung ohne gravierende Nachteile hätte beenden können (*exit-Option*). Das Marktversagen habe schließlich zur vertikalen Integration geführt. Das Beispiel illustriert somit sowohl die Rolle transaktionsspezifischer Investitionen als auch die Bedeutung der Opportunismusannahme für die Wahl der Organisationsform.

Einige neuere Artikel (Coase 2000; Freeland 2000; Casadesu-Masanell und Spulber 2000) belegen jedoch, dass diese Interpretation nicht zutrifft und außerdem den historischen Tatsachen widerspricht. Bereits im Jahre 1919 besaß GM 60 Prozent von Fisher Body. Die Fisher Body Fabriken wurden nicht weit entfernt von den GM Fabriken errichtet. Des Weiteren war die von Fisher Body gebrauchte Produktionstechnologie nicht in dem Maße transaktionsspezifisch gebunden wie dies in den bisherigen Darstellungen nahe gelegt wurde. Auch das Argument, dass Fisher Body ineffiziente Produktionsmethoden gebraucht hätte und dadurch einen *holdup* verursachte, hält genauer Analyse nicht stand (Coase 2000; Freeland 2000). Die neuere Lesart zeigt, dass vertikale Integration das *holdup*-Problem nicht gelöst hat, sondern vielmehr die durch transaktionsspezifische Investitionen erzeugte Verletzbarkeit für opportunistisches Verhalten erhöht. Die Beziehung zwischen GM und Fisher Body vor der Übernahme war eher durch Vertrauen gekennzeichnet als durch Opportunismus (Casadesu-Masanell und Spulber 2000). Fisher Body unternahm hingegen einen erfolgreichen *holdup*-Ver-

8 Lindenberg nennt als dritten Faktor, den institutionenökonomische Modelle übersehen, den Einfluss historischer gewachsener Strukturen (Pfadabhängigkeit). Wir vertiefen diesen Punkt im Folgenden nicht, da hierzu noch wenig empirische Studien vorliegen (für eine Ausnahme s. Steensma und Fairbank 1999).

such, *nachdem* die Firma von GM gekauft worden war (Freeland 2000). Der Grund für die Übernahme war dann auch nicht bedingt durch Opportunismusprobleme, sondern durch das Bestreben von GM, Koordinationsprobleme in der Produktion und dem Lager zu minimieren. Folgt man dieser Rekonstruktion der Austauschbeziehung zwischen den beiden Firmen, erweist sich die Transaktionskostentheorie nur bedingt in der Lage, eine befriedigende Erklärung für die beobachteten Phänomene zu liefern. Die Frage jedenfalls, warum das *holdup*-Problem nach der Übernahme größer war als davor, kann sie nicht beantworten.

Die beiden Versionen machen deutlich, wie wichtig eine detaillierte Betrachtung der relationalen Einbettung einer Transaktion ist. Im vorliegenden Fall ist die Transaktionskostentheorie zwar äußerst hilfreich, wenn es darum geht, problematische Aspekte der Transaktion zu identifizieren. Da sie jedoch nicht über eine explizite Theorie sozialer Einbettung verfügt, kommt sie zu unvollständigen – oder, wie in diesem Fall bei Spiel, inkorrekten – Erklärungen formaler Organisation. Ohne eine Theorie struktureller und institutioneller Rahmenbedingungen ist die Transaktionskostentheorie somit nicht in der Lage, eine befriedigende Erklärung für die vorgefundenen Organisationsformen zu entwickeln (vgl. auch Artz und Brush 2000). Wir zeigen im Folgenden, wie eine Reihe neuerer Studien *Theorien struktureller Einbettung* in eine Transaktionskostentheorie integrativ.

In einer Analyse von 204 bilateralen Transaktionen US-amerikanischer Betriebe konnten Reputationseffekte auf die Wahl der Vertragsstruktur nachgewiesen werden (Houston und Johnson 2000). Bei 42 der Transaktionen war das Resultat ein *joint venture*, bei 166 ein Liefervertrag. Die Daten bestätigen die Voraussagen der Reputationsmodelle struktureller Einbettung. Ist die Reputation eines Lieferanten gut, entscheiden sich Firmen eher für die schwächere aber weniger kostenintensive Einbindeungsform des Liefervertrages. *Joint ventures* treten häufiger auf als Verträge, wenn transaktionspezifische Investitionen sowie die Unsicherheit über die Leistung des Lieferanten (*performance ambiguity*) hoch sind.

Auch eine Vignetten-Studie bei 40 Einkaufsmanagern zu den Determinanten vertraglicher Komplexität bei zwischenbetrieblichen Transaktionen kann Effekte struktureller Einbettung nachweisen: Soziale Einbettung reduziert den Aufwand, den die Transaktionspartner in die Absicherung ihrer Verträge investieren (Rooks et al. 2000). Eine andere Studie zu Determinanten vertraglicher Komplexität bei 92 Technologietransaktionen von fünf holländischen multinationalen Betrieben konnte hingegen keine signifikanten Effekte für Netzwerk-Einbettung finden (Blumberg 1998, 2000). Die Komplexität von Verträgen wird, konform der Transaktionskostentheorie, in starkem Maße durch das Problempotenzial bestimmt: Je höher das Problempotenzial, umso komplexer der Vertrag. Allerdings spielt die Beziehungsdauer eine große Rolle: Je länger die Transaktionspartner bereits miteinander in Beziehung stehen und je stärker der „Schatten der Zukunft“ ist, desto geringer wird die Komplexität vertraglicher Arrangements. Dieser Effekt wird durch eine empirische Studie von 165 Einkaufsbeziehungen bestätigt (Buvik und Halskau 2001). Die Studie zeigt, dass mit zunehmender Dauer eines Just-in-Time-Liefervertrages zwischen zwei Firmen weniger aktive Kontrolle stattfindet und mehr relationale Beherrschungsinstrumente angewendet werden.

2. Determinanten der Gestaltung der Arbeitsbeziehung

Rational Choice-Modelle der Gestaltung der Arbeitsbeziehung – also all jener Maßnahmen, die das Handeln von Organisationsmitgliedern direkt oder indirekt beeinflussen – richten sich zunächst vor allem auf die Rolle von materiellen Anreizen. Wichtige Impulse kamen hier hauptsächlich von der Agenturtheorie. Mittlerweile ist auch eine Zunahme von Arbeiten zu verzeichnen, in denen Effekte sozialer Einbettung explizit mit dem Instrumentarium der RCT modelliert und empirisch getestet werden. Wir stellen daher zunächst neuere institutionenökonomische Studien vor und danach Beiträge der Theorie relationaler Signale.

Der Grundgedanke institutionenökonomischer Theorien ist, dass formale Organisationsstrukturen das Ergebnis eines optimalen Designprozesses durch den Arbeitgeber (den *principal*) sind. Da der Arbeitgeber im Prinzip die Ziele seiner Arbeitnehmer (der *agents*) kennt, kann er vorhersagen, wie sie sich in einer bestimmten Struktur verhalten werden und kann dann diejenige Organisationsstruktur wählen, in der die Leistung der Arbeitnehmer aus seiner Sicht optimal sein wird. Eine Fragestellung in der Agenturtheorie ist die Gestaltung optimaler Belohnungssysteme für Gruppenarbeit. Die Situation einer Arbeitsgruppe kann als ein Anwendungsfall von Olsons (1968) klassischer Rational Choice-Analyse der „Logik kollektiven Handelns“ aufgefasst werden. Die Agenturtheorie sagt voraus, dass ein Arbeitgeber weiß, dass die Gruppenleistung unter den von Olson diagnostizierten Trittbrettfahrerproblemen leiden wird, sobald Gruppenarbeit den Charakter der Erzeugung eines kollektiven Gutes hat. Entsprechend wird der Arbeitgeber immer dann, wenn es die Beobachtbarkeit und Messbarkeit individueller Leistungen erlaubt, Kontroll- und Belohnungsstrukturen so gestalten, dass Lohnzahlungen, Beförderungen oder Entlassungen, auf Basis dieser Leistungen festgelegt werden.

Systematische empirische Tests von Hypothesen der Agenturtheorie über Gruppenarbeit sind eher selten zu finden. Beispielhaft ist hier die Studie von Petersen (1992). Er untersucht die oben skizzierten Hypothesen über Effekte unterschiedlicher Belohnungssysteme mit Daten des U.S. Bureau of Labor Statistics für zwei ausgewählte Industrien mit unterschiedlichen Lohnstrukturen. Petersen benutzt das Einkommen von Produktionsarbeitern dieser Industrien als Indikator für den Grad der Kooperation in Arbeitsgruppen. Aus seiner Untersuchung der Lohndaten schließt Petersen, dass bei Gruppeneinkommen immer Trittbrettfahreneffekte auftreten, während dies bei Individualeinkommen nur für einen Teil der erhobenen Arbeitsgruppen der Fall ist, nämlich für die Gruppen, bei denen wechselseitige Abhängigkeit im Produktionsprozess die Messbarkeit der tatsächlichen individuellen Leistungsinvestition erschwert. Damit findet Petersen indirekte Evidenz für die Hypothese, dass Gruppenlohn negative Effekte auf die Leistungsbereitschaft hat.

Neben der Gestaltung von Entlohnungssystemen für Gruppenarbeit sind noch zahlreiche andere Aspekte von Arbeitsbeziehungen unter Nutzung der Agenturtheorie untersucht worden. Aoki (1988) erklärt etwa die differenzierten Beförderungssysteme und Trennungsregelungen japanischer Firmen dadurch, dass sie überdurchschnittlich leistungsfähigen Arbeitnehmern starke Anreize bieten, sich langfristig an die Firma zu binden, während es für weniger motivierte oder weniger leistungsfähige Arbeitnehmer

unter dem Beförderungssystem eher eine rationale Strategie ist, die Firma frühzeitig zu verlassen. In einer anderen typischen Studie untersucht Eisenhardt (1985, 1988), unter welchen Bedingungen US-amerikanische Einzelhandelsfirmen feste Gehälter oder Provisionen als Belohnungssystem einsetzen. Im Einklang mit der Agenturtheorie findet Eisenhardt, dass Provisionen vor allem dann gezahlt werden, wenn das Arbeitsergebnis besser beobachtbar ist als der Arbeitseinsatz von Mitarbeitern.

Eine bisher implizite, aber kaum getestete Annahme der Transaktionskostentheorie besteht darin, dass Eigenschaften von Transaktionen wie etwa *asset specificity* sich nicht nur auf die Wahl formaler Organisationen oder auf die Art von Arbeitsverträgen auswirken, sondern auch auf das Ausmaß der Kontrollaktivitäten innerhalb einer Organisation. Aus der Sicht der Transaktionskostentheorie würde man erwarten, dass starke Aufgabeninterdependenz und spezifisches Humankapital zu einer (Fest-)Anstellung bei der Organisation führt (und nicht zu Werk- oder Zeitarbeitsverträgen). Weniger eindeutig sind hingegen die Implikationen der Transaktionskostentheorie, was Unterschiede im Ausmaß der Kontrolle von Arbeitnehmern mit und ohne fester Anstellung betrifft (James 1998: 455). Einerseits kann die Festanstellung aus der Sicht der Firma mit dem Ziel geschehen, die betreffenden Arbeitnehmer effektiver kontrollieren und koordinieren zu können. Kontrolle ist gewissermaßen inhärenter Bestandteil von Arbeitsverträgen (Alchian und Demsetz 1972). Andererseits kann eine Festanstellung zur Zuerkennung größerer Autonomie und einer Verringerung der Kontrollintensität führen. Aus dieser Sicht verringert eine Festanstellung die Anreize zu opportunistischem Verhalten des Arbeitnehmers, da diese durch einen längeren „Schatten der Zukunft“ und höhere firmenspezifische Investitionen auch mehr zu verlieren haben, wenn Fehlverhalten zur Entlassung oder Verringerung von Aufstiegschancen führt.

Diese Annahme wurde anhand von Daten eines US-amerikanischen Elektronikbetriebes getestet (James 1998). Kontrollintensität wird hier gemessen als Anteil der Aufgaben, die durch einen Vorgesetzten zugewiesen werden.⁹ Im Durchschnitt bekommen Angestellte 65 Prozent ihrer Aufgaben zugewiesen, eine hohe Standardabweichung zeigt jedoch große Unterschiede. Die weitere Analyse ergibt dann, dass Angestellte mit Arbeitsvertrag nicht intensiver kontrolliert werden als Personen mit Werk- oder Zeitarbeitsvertrag. So wird ein Viertel der Personen mit einem Arbeitsvertrag praktisch nicht kontrolliert, während 15 Prozent nicht fest angestellt sind, aber stark kontrolliert werden. Dies gilt auch für die unterste Hierarchieebene.

Eigenschaften der Transaktion haben, theoriekonform, starke Effekte auf die Form des Arbeitsvertrages (Festanstellung vs. Werkvertrag) und auf das Ausmaß der Kontrolle. Personen in Positionen, die ein spezifisches Humankapital erfordern, haben höhere Chancen (um bis zu 26 Prozentpunkte), angestellt zu werden. Die Wahrscheinlichkeit, kontrolliert zu werden, liegt dagegen um 12 Prozentpunkte niedriger als bei Personen in Positionen, die weniger Humankapital erfordern. Ein hohes Maß an Aufgabeninterdependenz erhöht die Kontrollintensität. Die Effekte sind unabhängig von der Position des Organisationsmitglieds in der formalen Hierarchie.

Für den technischen Sektor ergab die Studie hingegen abweichende Resultate. So nimmt die Kontrollintensität des Managements bei Personal im technischen Sektor ab,

9 Über die Validität dieses Indikators lässt sich freilich streiten.

wenn diese in hohem Maße interdependent sind. Verfügt technisches Personal hingegen in hohem Maße über firmenspezifische Fähigkeiten und erfordert der Aufgabenbereich komplexes Wissen, nimmt die Kontrollintensität zu. In einem Versuch, diese Abweichungen post hoc zu erklären, verweist James (1998) auf die zentrale Rolle des zerstörerischen Potenzials von Arbeitnehmern als mögliche moderierende Variable. Einen systematischeren Versuch, den Effekt zerstörerischen Potenzials auf die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen herauszuarbeiten, wurde im Rahmen der Theorie relationaler Signale vorgenommen und wird im folgenden Abschnitt besprochen.

Die bisher vorgestellten Befunde zur Modellierung von Arbeitsbeziehungen zeigen, dass die durch institutionenökonomische Ansätze identifizierten Faktoren – transaktionspezifische Investitionen, Informationsasymmetrien und die daraus resultierenden Anreizsysteme – einerseits wichtige Determinanten interner Organisationspraktiken darstellen, die auch empirischen Überprüfungen weitgehend standhalten. Andererseits zeigen sich auch hier Effekte, die von institutionenökonomischen Ansätzen übersehen werden. Theorien normativer Einbettung bieten hier vielversprechende Lösungsansätze an.

Die Theorie relationaler Signale hat sich ausgiebig mit der in institutionenökonomischen Ansätzen meist nur angedeuteten Rolle des zerstörerischen Potenzials von Arbeitnehmern und den Folgen für die Gestaltung der Arbeitsbeziehung auseinandergesetzt (Mühlau 2000: 180–278; Wielers 1997). Mühlau (2000: 231–242) unterscheidet zwischen zwei Formen von zerstörerischem Potenzial. Produktives zerstörerisches Potenzial liegt in Organisationen vor, in denen Arbeitnehmer den Betrieb durch opportunistisches Verhalten schädigen, aber auch durch kooperatives Verhalten zu einem besseren Organisationsresultat beitragen können. Disruptives zerstörerisches Potenzial liegt in Betrieben vor, in denen Arbeitnehmer diesen durch opportunistisches Verhalten zwar schädigen können, Kooperation im Sinne eines besonderen Einsatzes jedoch keine nennenswerten Auswirkungen auf ein besseres Organisationsresultat hat. Die Theorie relationaler Signale sagt voraus, dass mit zunehmendem produktiven zerstörerischen Potenzial auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass der Betrieb in den Aufbau und die Stabilisierung einer schwachen Solidaritätsbeziehung investiert. Die governance structure dieser Betriebe sollte also durch interne Arbeitsmärkte, starke Zeichen relationalen Interesses für neue Arbeitnehmer sowie Strategien zur Vermeidung relationaler Verluste gekennzeichnet sein. Überwiegt hingegen das disruptive zerstörerische Potenzial, wird die Firma vermeiden, relationale Erwartungen bei Arbeitnehmern aufzubauen, weil die relationale Einbettung zu keiner Leistungssteigerung führt und weiterhin Kosten verursacht, da auf Grund der Enttäuschung relationaler Erwartungen große Frustrationen entstehen können. Mühlau (2002) kann beide Hypothesen anhand der oben genannten Untersuchung stützen.

V. Erweiterte Rational Choice-Erklärungen informeller Organisation

Die informelle Organisation spielt in der erweiterten RCT als Kodeterminante der formalen Organisation und als Explanandum eine Rolle. Die Notwendigkeit, die informelle Organisation nicht als gegeben anzunehmen, sondern theoretisch zu erklären, ergibt sich aus der Einsicht, dass formale Organisationsstrukturen nicht immer erfolgreich sind, wenn es darum geht, das gewünschte Verhalten bei Organisationsmitgliedern zu erzeugen. Aus Sicht der RCT gibt es zwei mögliche Erklärungen: Das Management mag zum einen nicht vollständig rational bei der Gestaltung formaler Organisationsstrukturen sein, wodurch diese unvollkommen implementiert werden und damit nicht den gewünschten Effekt bei den Organisationsmitgliedern erzielen. Zum anderen mögen die betroffenen Organisationsmitglieder durch informelle Faktoren beeinflusst sein, die nicht durch die formelle Organisationsstruktur bestimmt werden (vgl. auch Barkema 1995). In beiden Fällen ist eine Erweiterung der RCT notwendig. Die Beiträge zur Erklärung informeller Organisation aus der Sicht der RCT kommen vor allem von Theorien normativer oder struktureller Einbettung. Dem Phänomen informeller Organisation wird dabei auf zweierlei Arten Gestalt gegeben: in Form von *informellen Normen* und in Form von *informellen Netzwerken*.

1. Determinanten normativer Einbettung

Rotemberg (1994) analysiert die Entstehung altruistischer Motivationen am Arbeitsplatz mit dem Ansatz rationaler Nutzenverknüpfung. Sein Modell erweitert einen strikt agenturtheoretischen Ansatz um die Annahme, dass die beteiligten Akteure rational darüber entscheiden, in welchem Maße sie altruistische Gefühle für ihre Kollegen oder Vorgesetzten entwickeln. Rotemberg betrachtet einerseits den Zusammenhang von Gruppenkohäsion, Entlohnungssystem und Arbeitsleistung in Arbeitsgruppen und andererseits die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. In beiden Fällen ist es rational, dann altruistische Gefühle für Kollegen zu hegen, wenn der Schaden, den man ihnen durch Opportunismus beibringen kann, größer ist als der Nutzen, den man selbst durch Opportunismus gewinnen könnte.

Angewandt auf die Situation von Arbeitsgruppen kann dieses Modell auf einige Resultate der klassischen Hawthorne-Experimente (Roethlisberger und Dickson 1939) bezogen werden. Das Modell sagt beispielsweise voraus, dass rationale Arbeitnehmer eher altruistische Gefühle für ihre Teamkollegen entwickeln, wenn die Gruppenentlohnung eine „strategische Verknüpfung“ von Arbeitnehmern erzeugt und wenn hinreichend Möglichkeiten für soziale Kontakte bestehen, etwa während gemeinsamer Arbeitspausen. Die entstehenden altruistischen Gefühle können dann auch die Trittbrettfahrerprobleme lösen, die für egoistische Akteure in einer Gruppenentlohnungssituation sonst unvermeidlich sind. Diese Hypothesen sprechen zu zwei empirischen Beobachtungen. Zum einen führte in den Hawthorne-Experimenten ein Entlohnungssystem mit stärkerer wechselseitiger Abhängigkeit auch zu mehr Gruppenleistung. Zum anderen trat dieser Effekt vor allem dann auf, wenn Teammitglieder gemeinsame Pausen

hatten, und ging in diesem Fall auch mit wesentlich intensiveren sozialen Kontakten einher.

Das Modell kann auch auf die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen angewendet werden. So wird es von Rotemberg auf die Beobachtung Croziers (1964) angewendet, dass Vorgesetzte eher positive Gefühle für ihre Untergebenen empfinden als umgekehrt. Das agenturtheoretische Modell generiert die Erklärung, dass Vorgesetzte in Arbeitsgruppen von positiven Gefühlen für ihre Mitarbeiter profitieren, weil dies wiederum die Mitarbeiter dazu bringt, ihren Vorgesetzten eher zu vertrauen und sich eher einzusetzen, wenn dies in beiderseitigem Interesse ist. Umgekehrt haben die Mitarbeiter kein rationales Interesse daran, ihre Vorgesetzten zu mögen. Altruistische Gefühle für die Vorgesetzten könnten die Mitarbeiter nämlich „zwingen“, sich auch bei mangelnder Beobachtbarkeit ihrer Arbeitsleistung stark einzusetzen. Als Egoisten kann das jedoch nicht in ihrem Interesse sein, da Arbeitnehmer von der Reduktion ihrer Leistung profitieren.

2. Determinanten struktureller Einbettung

Seit den Hawthorne-Experimenten sind informelle Netzwerke ein beliebtes Untersuchungsgebiet in der Organisationsforschung. Versuche, Netzwerkstrukturen zu erklären, verweisen dabei auf die Rolle formaler Strukturen, Umwelt- und Technologiefaktoren und die demographischen Charakteristiken der Organisation (eine Übersicht für intraorganisationale Netzwerke findet sich in Flap et al. 1998: 113–119; für interorganisationale Netzwerke vgl. Grandori und Soda 1995 sowie Gulati und Gargiulo 1999). Erweiterte Rational Choice-Modelle intraorganisationaler Freundschafnetzwerke (van de Bunt 1999) greifen dabei auf allgemeine, außerhalb von Organisationskontexten gewonnene Einsichten zurück (Zeggelink 1993). Neben der Atomismusannahme wird dabei zunächst die Materialismusannahme aufgegeben, indem Homophilie-, Balance-, und Reziprozitätsannahmen in die Motivationsfunktion der Akteure integriert werden, um das soziometrische Wahlverhalten zu modellieren (vgl. auch Popielarz 1999). Empirische Überprüfungen in zwei Abteilungen eines niederländischen Krankenhauses zeigen, dass diese Faktoren das Eingehen von Freundschaften auch innerhalb von Organisationen stark beeinflussen (van de Bunt 1999). Diesem Homophilieprinzip zufolge sind Freundschaften zwischen zwei Kollegen umso wahrscheinlicher, je ähnlicher sie sich hinsichtlich bestimmter Attribute (Geschlecht, Alter, Raucher) sind. Auch die physische Nähe spielt eine wichtige Rolle. Einige der empirischen Überprüfungen sind jedoch nicht im Einklang mit den Annahmen. Während die Mitglieder der einen Abteilung eine signifikante Tendenz haben, Freundschaften mit Personen des gleichen Geschlechts einzugehen, zeigen die Mitglieder der anderen Abteilung genau die entgegengesetzte Tendenz. Dieses Resultat lässt sich mit den gängigen Homophilie- bzw. Balancemechanismen nicht erklären.

Die Theorie der relationalen Signale versucht dieses Problem zu lösen, indem sie die Egoismusannahme durch die Solidaritätsannahme ersetzt. Aus dieser Perspektive greifen bestehende Rational Choice-Modelle informeller Strukturen zu kurz, weil sie sich auf die Modellierung dyadischer Beziehungen beschränken und Organisations-

merkmale unberücksichtigt lassen. Während äußerlich sichtbare Attribute oder die Neigung, intransitive Beziehungen durch Triadenschließung zu balancieren, zweifelsohne das Eingehen von Freundschaftsbeziehungen beeinflussen, spielen innerhalb von Organisationen Externalitäten, die mit wechselseitigen Abhängigkeiten einhergehen, sowie formelle Anreizsysteme eine mindestens ebenso große Rolle (Wirtek 1999b). In solchen Kontexten wird das Anknüpfen und Aufrechterhalten informeller Beziehungen in sehr starkem Maße davon abhängen, inwieweit das Verhalten ambivalente oder negative relationale Signale erzeugt. So wird innerhalb von Organisationen, in denen formelle Anreizsysteme Wettbewerb zwischen Kollegen stimulieren (etwa durch Bonus-Gewährung) das Eingehen und die Stabilität von Freundschaften auch wesentlich davon abhängen, für wie verlässlich sich ein Tauschpartner in früheren Transaktionen erwiesen hat. Das bedeutet, dass Freundschafts- und Vertrauensbeziehungen wesentlich stärker durch funktionale Interdependenzen bestimmt werden als durch äußere Attribute der Personen (wie man es auf Grund des Homophilieeffekts erwarten würde). Auch die oft beobachtete Tendenz zur transitiven Netzwerkschließung („Ein Freund meines Freundes wird mein Freund“) bringt in kompetitiven Organisationskontexten keine Vorteile und wird durch eine an Interdependenzen orientierte Logik der Freundschaftswahlen verdrängt.

Analysen der Veränderungen innerhalb der informellen Netzwerke von 25 Managern in einer Papierfabrik (Wirtek 1999a) und von 22 Verkäufern in einem Möbelkaufhaus (Wirtek 1999b, 2001) stützen diese Argumente. Im ersten Fall führt eine Veränderung der formalen Struktur dazu, dass Verantwortlichkeiten nicht mehr eindeutig verteilt sind. Ein Verhalten von Kollegen, das bisher ‚unverdächtig‘ war und sogar positiven relationalen Signalcharakter hatte – wie etwa das Geben und Empfangen professioneller Ratschläge – nahm jetzt einen ambivalenten Charakter an, da es nun als Versuch des Rätegebers interpretiert werden konnte, seinen informellen Status auf Kosten des Empfängers zu erhöhen. Eine signifikante Abnahme in der Dichte des Vertrauens- und Kommunikationsnetzwerkes war die Folge. Im zweiten Fall – einer Organisation, in der durch Bonussysteme und Kommissionen Wettbewerb zwischen den Verkäufern stimuliert wurde – treten signifikant weniger Netzwerkschließungen auf, als man unter dem Modell der Balance erwarten würde. Auch spielt Homophilie zu Beginn der Beobachtungsperiode eine Rolle (die Hälfte der Verkäufer waren jüdischen Glaubens), hat bei späteren Messungen aber keinen signifikanten Effekt mehr auf die Wahl von Freundschaftsbeziehungen. Dies deutet darauf hin, dass sich aus funktionalen Interdependenzen ergebende Externalitäten einen starken Einfluss auf das Eingehen und Beenden von Freundschaftsbeziehungen haben. Ein großer Teil der Veränderungen im Netzwerk lässt sich des Weiteren darauf zurückführen, dass Organisationsmitglieder das Wahlverhalten jener Kollegen imitieren, die eine ähnliche Netzwerkposition innehaben. Die Imitation soziometrischen Wahlverhaltens von Kollegen in ähnlichen Netzwerkpositionen ist eine an relationalen Signalen orientierte Strategie, mit deren Hilfe Unsicherheit über die Vertrauenswürdigkeit anderer reduziert werden kann. Auch zeigt sich, dass Beziehungen zu Personen, die auf Grund ihrer Position im Netzwerk eine strukturelle Vermittlerrolle haben, stabiler sind als Beziehungen zu Personen in anderen Positionen. Der Grund hierfür ist, dass diese Personen über wertvolle Information über die Vertrauenswürdigkeit anderer Akteure verfügen. Die Kosten des

Abbruchs einer Beziehung zu einem Vermittler sind also höher, da man dadurch auch den Zugang zu wichtiger Information über andere verliert.

VI. Erweiterte Rational Choice-Erklärungen kooperativen Handelns in und zwischen Organisationen

In diesem Abschnitt befassen wir uns mit den Konsequenzen formaler und informeller Organisation für Kooperation und Konflikt in und zwischen Organisationen.¹⁰ Das Problem der sozialen Ordnung und somit kooperativen Handelns nimmt in der RCT einen zentralen Platz ein. Der Kerngedanke des Ansatzes der rationalen Wahl besteht darin, dass jedes soziale Handeln – also auch kooperatives Handeln – das Ergebnis des Strebens von Individuen nach der bestmöglichen Erreichung ihrer *persönlichen* Ziele ist (vgl. Coleman 1990). Dieses Streben kann dann zu Kooperation führen, wenn individuelle soziale Akteure voneinander *funktional abhängig* sind, sie also einander brauchen, um ihre persönlichen Ziele zu erreichen (Hechter 1987). Funktionale Abhängigkeit allein genügt aber nicht, um Kooperation zu stabilisieren. Die Einbettung der Individuen in ein Netz aus sozialen Beziehungen und Verpflichtungen sowie Kontrolle sind weitere entscheidende Voraussetzungen dafür, dass Eigeninteresse und solidarisches Verhalten vereinbar werden (Lindenberg 1998). Die kooperationsfördernde Rolle von Netzwerkeinbettung wird dabei auf unterschiedliche Weise begründet. So argumentiert Coleman (1990), dass rational handelnde Individuen kooperieren, weil sie damit Verpflichtungen erzeugen, die sie später gemäß des Reziprozitätsprinzips wieder einfordern können. Das entstehende Netzwerk sozialer Verpflichtungen trägt darüber hinaus auch zur Lösung des so genannten Trittbrettfahrerproblems zweiter Ordnung¹¹ bei, indem es den Gruppenmitgliedern einen Anreiz bietet, abweichendes Verhalten zu sanktionieren.

1. Institutionenökonomische Erklärungen

Aus der Perspektive der RCT ist es besonders offensichtlich, dass Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen problematisch ist. Agenturtheoretische Analysen richten sich hier insbesondere auf Effekte des Belohnungssystems auf Kooperation. Analysen von Holmström (1982) und Petersen (1992) kommen zu dem Schluss, dass Trittbrettfahrerprobleme eher bei Gruppenstücklohnsystemen zu erwarten sind als bei einem leistungszielgebundenen Gruppenbonus. Bei einem Stücklohnsystem führt jede Veränderung der Arbeitsleistung eines einzelnen Gruppenmitgliedes zu einer eher geringen Veränderung des zu erwartenden Gruppenlohnes. Ein rationaler, egoistischer Arbeitnehmer wird daher unter einem Gruppenstücklohnsystem nur eine geringe Arbeitsleistung investieren. Ein

¹⁰ Wirtek und Flache (2001) betrachten ausführlicher als das hier möglich ist Solidarität am Arbeitsplatz als einen besonders wichtigen Spezialfall von betrieblicher Kooperation.

¹¹ Dieses Problem besteht darin, dass soziale Sanktionen als Lösung des ursprünglichen Trittbrettfahrerproblems scheitern können, weil egoistische rationale Akteure auch bei der Produktion des „kollektiven Gutes“ der sozialen Kontrolle Trittbrett fahren.

leistungszielgebundenes Gruppenbonusssystem kann dies verändern. Hier wird ein Gruppenbonus erst dann ausbezahlt, wenn die Gruppenleistung einen bestimmten Zielwert erreicht. Jetzt kann jede Leistungsminderung dazu führen, dass der gesamte Bonus in vollem Maße verloren geht. Entsprechend sagt die Agenturtheorie voraus, dass bei Gruppenentlohnung die Gruppenleistung unter leistungsbezogenen Bonussystemen höher ist als unter Stücklohnsystemen. Petersen (1992) belegt dies an Lohndaten amerikanischer Industriearbeiter. Wie vorhergesagt verdienen Arbeiter, die unter leistungszielbezogenen Bonussystemen arbeiten, signifikant mehr als solche, die nach Stücklohn bezahlt werden.

2. Effekte normativer Einbettung

Die Forschung zu kooperativem Handeln in Betrieben eignet sich besonders gut, um die Fruchtbarkeit einer erweiterten RCT zu illustrieren, da die empirischen Resultate weder mit der klassischen RCT, noch mit einer rein normativen Erklärung in Einklang zu bringen sind. Aus den zahlreichen zur Erklärung von *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bzw. *Organizational Commitment* (OC) verwendeten Variablen hat sich wahrgenommene *Fairness* als besonders robuster Faktor erwiesen (Organ und Ryan 1995; Organ und Moorman 1993; Podsakoff et al. 2000). Organisationsmitglieder, die der Ansicht sind, dass der Betrieb sie fair behandelt, sind auch eher bereit, sich für Kollegen oder den Vorgesetzten einzusetzen, ohne dass sie hierfür zusätzlich materiell belohnt werden. Die Frage ist nun, warum *Fairness* diese Wirkung hat (vgl. Mühlau 2000: 69–126).

Einige aus der Institutionenökonomie und der Theorie der relationalen Signale abgeleitete Hypothesen zum *Fairnesseffekt* wurden durch Mühlau (2000: Kapitel 15) getestet. Die Studie untersucht, welchen Effekt Variationen in den jährlichen leistungsgebundenen Lohnerhöhungen in japanischen Betrieben (dem so genannten *teiki-shokyo* System) und die damit einhergehende Karrieredifferenzierung auf das *commitment* der Arbeitnehmer hat. Dabei werden zwei sich widersprechende Hypothesen gegenübergestellt.

Aus der Sicht der *Agenturtheorie* liegt es nahe, den *Fairnesseffekt* als einen Scheineffekt zu interpretieren, der lediglich andeutet, inwieweit ein Arbeitnehmer mit seiner finanziellen Kompensation zufrieden ist. Das würde bedeuten, dass Anreizstrukturen, die sich besonders günstig auf den Geldbeutel auswirken, auch eher als fair angesehen werden. Bei einer empirischen Überprüfung würden dann zwei mögliche Resultate für *Fairnesseffekte* sprechen. Erstens würde man erwarten, dass der Zusammenhang zwischen wahrgenommener *Fairness* und OCB bzw. OC verschwindet, sobald man den Einfluss von anreizbezogenen Drittvariablen wie etwa der Zufriedenheit mit dem Gehalt kontrolliert. Zweitens wäre, wenn überhaupt, ein *Fairnesseffekt* nur in Bezug auf wahrgenommene Gerechtigkeit bei der Verteilung materieller Kompensation zu erwarten, nicht aber für wahrgenommene Verfahrensgerechtigkeit. Sollte dies der Fall sein, ist die dem *Fairnesseffekt* eigentlich zu Grunde liegende Motivation in Wirklichkeit rein instrumenteller Natur. Drittens sollte ein positiver Zusammenhang bestehen zwischen der Höhe der Anreize und der Bereitschaft, sich für die Firma einzusetzen. Und

wenn die finanzielle Belohnung oder Beförderung eines Kollegen die Chancen reduziert, dass man selbst befördert wird bzw. eine Belohnung erhält, reduziert sich mit zunehmender Karrieredifferenzierung auch der Anreiz, Kollegen zu helfen, während die Bereitschaft, sich für den Betrieb einzusetzen, zunimmt (Drago und Garvey 1998).

Die *Theorie relationaler Signale* hingegen kommt zu der Schlussfolgerung, dass das Ausmaß der Karrieredifferenzierung *keinen* Effekt auf Kooperation zwischen Arbeitnehmern haben sollte und sogar einen negativen Einfluss auf die Bereitschaft, sich für den Betrieb einzusetzen (niedrigeres *commitment*). Die Annahme ist dabei, dass Arbeitnehmer auf Grund bestehender *Fairnessnormen* von ihrer Firma erwarten, dass die Löhne nicht allzu weit auseinander liegen. Starke Karrieredifferenzierung wird als ein Hinweis gewertet, dass die Firma sich nicht an diese *Fairnessnormen* hält. Dies führt zu Frustration und einer geringeren Bereitschaft, sich für die Firma einzusetzen. Dem steht aber gegenüber, dass jene Arbeiter, die sich durch die Ungleichverteilung bedroht fühlen, ihre Solidaritätsbeziehungen *untereinander* verstärken, um sich gegen den Opportunismus des Arbeitgebers zu wappnen. Beide Effekte heben sich im Aggregat gegenseitig auf.

Die Ergebnisse der empirischen Überprüfung stützen die Interpretation der Theorie relationaler Signale und widersprechen der institutionenökonomischen Auffassung: Das Ausmaß der Karrieredifferenzierung hat einen signifikanten negativen Effekt auf *organizational commitment*, während mit der Variable kollegialer Hilfeleistungen kein signifikanter Zusammenhang besteht. Erklärungen innerbetrieblicher Kooperation, die sich ausschließlich entweder auf materielle Anreize stützen – und dadurch *Fairnesseffekte* wegerklären – oder sich vor allem auf normative Faktoren richten – und dadurch instrumentelle und strategische Orientierungen der Akteure unterbelichten – greifen also zu kurz. Die Ergebnisse stützen jedoch einen erweiterten Rational Choice-Ansatz, wie er durch die Theorie der relationalen Signale entwickelt wurde.

3. Effekte struktureller Einbettung

Grundlegend können zur Beschreibung relationaler und struktureller Einbettung drei Eigenschaften sozialer Beziehungen unterschieden werden. Erstens können zwei Personen eine positive oder eine negative Beziehung im Sinne gegenseitiger emotionaler Zuneigung haben. Zweitens kann die Intensität der Zu- bzw. Abneigung variieren – es gibt also starke und schwache positive und negative Beziehungen, beispielsweise eine sehr gute Freundschaft, eine ausgeprägte Feindschaft, oder die nicht über gegenseitige Sympathie hinausgehende Bekanntschaft schwacher Beziehungen. Drittens können direkte und indirekte Beziehungen unterschieden werden. Bei einer direkten Beziehung kennen sich zwei Personen persönlich und interagieren auch mehr oder weniger regelmäßig miteinander. Eine indirekte Beziehung liegt vor, wenn zwei Personen zu derselben dritten Person eine direkte Beziehung haben – unabhängig davon, ob sie selbst direkt miteinander in Kontakt stehen. Eine starke negative indirekte Beziehung zwischen zwei guten Freunden beschreibt dann beispielsweise eine Situation, in der eine Freundschaftsbeziehung durch den Kontakt zu einem gemeinsamen ‚Feind‘ auch strukturell eingebettet ist. Das Vorhandensein gemeinsamer Freunde oder Bekannter

kennzeichnet dementsprechend eine strukturelle Einbettung durch positive indirekte Beziehungen. Das Gros der Studien zur strukturellen Einbettung richtet sich auf die Dichte des sozialen Netzwerkes in oder zwischen Organisationen: Je mehr Akteure direkt und indirekt miteinander verbunden sind, desto dichter das Netzwerk. Trotz des großen Interesses, das den Effekten von informellen Netzwerken auf inner- und zwischenbetriebliche Kooperationsbeziehungen in den letzten Jahrzehnten entgegengebracht wurde, sind die Resultate dieser Forschungen jedoch wesentlich weniger eindeutig als man erwarten würde. Während einige Studien tatsächlich einen positiven Zusammenhang zwischen der Dichte des Netzwerkes und dem Ausmaß der Kooperation finden (Lazega 2000; Rooks et al. 2000), ist diese Beziehung in anderen Studien nicht signifikant (Blumberg 1998; Wittek und Wielers 1999a: 172; Wittek und Wielers 1998) oder sogar negativ (Flache 1996). In diesen Studien werden *Reputationsmodelle*, *Belohnungsmodelle* und das *Modell relationaler Signale* angewendet.

Neuere Auseinandersetzungen mit den Folgen informeller Netzwerke für Kooperation (Burt 2001; Wittek und Wielers 1998) richten sich auf einen Test von *Reputationsmodellen*. Dabei werden Reputationseffekte von Echoeffekten unterschieden (Burt 2001).

Beim *Reputationseffekt* wird die Atomismusannahme orthodoxer Rational Choice-Ansätze zu Gunsten der Annahme struktureller Einbettung von Akteuren abgeschwächt, während die Egoismus-, Atomismus-, und Materialismusannahmen beibehalten werden. Die strukturelle Einbettung wirkt sich vor allem auf die Informationslage der beteiligten Akteure aus. Personen, zu denen man aus früheren wiederholten Interaktionen eine stabile Kooperationsbeziehung aufgebaut hat, werden in diesen Modellen als verlässliche Informationsquelle über die Vertrauenswürdigkeit Dritter angesehen (Coleman, 1990: 310). Angenommen, Ego sieht, dass sein Freund Tertius eine gute Beziehung zu dem Ego weiter nicht bekannten Alter unterhält. Anhand dieser Information wird Ego die Wahrscheinlichkeit, dass seine eigene Zusammenarbeit mit Alter zufriedenstellend verlaufen wird, höher einschätzen als in einer Situation, in der er keinerlei Information über Alter besitzt. Positive indirekte Beziehungen müssten demnach die Kooperation zwischen zwei Individuen erhöhen, während negative indirekte Beziehungen kooperationsmindernd wirken sollten.

Genau das Gegenteil würde man beim *Echoeffekt* erwarten. Beim *Echoeffekt* wird neben der Atomismusannahme auch die Materialismusannahme fallen gelassen. Die Akteure sind nun an sozialer Wertschätzung durch andere interessiert. Die Grundidee hinter dem *Echoeffekt* besteht darin, dass dichte Netzwerke (und damit eine große Anzahl positiver indirekter Beziehungen zwischen direkt verbundenen Individuen) weniger dazu beitragen, neue Information über andere zu generieren, sondern vielmehr bestehende Meinungen und Urteile über andere verstärken. Dem liegt die Annahme zu Grunde, dass das Motiv für den Austausch von Informationen über Dritte darin besteht, Gruppengrenzen und Solidaritätsbeziehungen zu festigen (Wittek und Wielers 1998). Dies würde bedeuten, dass unter dem *Echoeffekt* negative indirekte Beziehungen (z.B. ein gemeinsamer „Feind“) zwischen zwei Personen mit einer positiven Beziehung kooperationsverstärkend wirken. Positive indirekte Beziehungen (z.B. ein gemeinsamer Freund oder Bekannter) zwischen zwei Personen mit einer schwachen oder negativen Beziehung sollten hingegen kooperationsmindernde Auswirkungen haben: In den Ein-

zelgesprächen, die Ego und Alter mit dem gemeinsamen Freund führen, bestätigt dieser – um die soziale Wertschätzung des Gesprächspartners nicht zu verlieren – jeweils die negative Meinung des Gesprächspartners über den abwesenden Dritten. Durch dieses „Echo“ angestachelt intensiviert sich daraufhin die ursprüngliche Haltung Egos und Alters zueinander, wobei die Intensität des Echos mit der Stärke der indirekten Beziehung zunimmt. Im Echoeffekt basiert Kooperation zwischen zwei Individuen auf einer Kosten-Nutzenabwägung zwischen aufgeklärten, aber an sozialer Wertschätzung interessierten Egoisten.

Das empirische Material aus einem vergleichenden Test beider Mechanismen bei 950 Managern in drei amerikanischen Betrieben spricht für den *Echoeffekt* und widerspricht dem *Reputationseffekt* (Burt 2001). Betrachtet man Personen mit Kooperationsproblemen dann ist – wie zufolge des Echoeffektes erwartet – der Prozentsatz von Kooperationsproblemen bei Managern, die über starke indirekte Beziehungen verbunden sind, um 37 Prozentpunkte höher als in der Gruppe der über schwache Beziehungen indirekt verbundenen Personen. Burt's Studie zeigt somit, dass ein dichtes Netzwerk mit starken Beziehungen auch negative Effekte auf Kooperation haben kann (vgl. auch Burt und Knez 1995). Das Interesse an sozialer Wertschätzung kann hier gerade in Kombination mit einer strukturellen Einbettung in Beziehungen zu Dritten zu negativen Konsequenzen für Kooperation führen.

Bei *Belohnungsmodellen* werden die Effekte sozialer Wertschätzung direkter modelliert als beim Echoeffekt. Es wird angenommen, dass Akteure soziale Belohnungen als Instrument zur Beeinflussung des Verhaltens anderer Gruppenmitglieder einsetzen. Verschiedene Autoren (Kandel und Lazear 1992; Holländer 1990; Flache 1996, 2002; Spagnolo 1999) haben gezeigt, dass soziale Belohnungsstrategien mit der Annahme vollständiger Rationalität und selbst mit der Egoismusannahme – aber nicht mit der Materialismusannahme – kompatibel sind. Soziale Kontrolle wird hier als eine Reziprozitätsstrategie beschrieben, bei der ein Gruppenmitglied selbst kooperationswillig ist, das Geben sozialer Belohnungen aber von der Kooperationsbereitschaft anderer Gruppenmitglieder abhängig macht. Kurzfristige Gewinne unkooperativen Verhaltens werden gegen den langfristigen Schaden abgewogen, der einem Akteur durch den Verlust der Anerkennung seiner Kollegen entsteht. Dementsprechend sollte soziale Kontrolle umso effektiver sein, je langfristiger die erwartete Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe ist. Darüber hinaus heben die genannten Autoren das Interesse von Gruppenmitgliedern an sozialer Anerkennung durch Kollegen als entscheidenden Faktor heraus. Beide Bedingungen verstärken das Sanktionspotenzial der Reziprozitätsstrategie und erhöhen damit den Anreiz für ein Gruppenmitglied, sich kooperativ zu verhalten. Indirekte Evidenz für dieses Argument findet sich in der bereits genannten Studie von Petersen (1992), bei der industriespezifische hohe Arbeitsplatzwechselraten – und damit schlechtere Möglichkeiten zur Bildung informeller Netzwerke – mit einer höheren Anzahl von Trittbrettfahrerproblemen einhergehen.

Burt's Echoeffekt spiegelt sich auch in Belohnungsmodellen wider, die vorhersagen, dass ein dichtes Netzwerk Kooperation in einer Arbeitsgruppe unter bestimmten Bedingungen eher erschweren kann (Flache und Macy 1996; Flache 1996, 2002). Demnach kann ein kohäsives Netzwerk die soziale Kontrolle von Trittbrettfahrern dann untergraben, wenn die Trittbrettfahrer viele Freunde in der Arbeitsgruppe haben, denen

sie Kritik und Sanktionierung des Trittbrettfahrerhaltens als Verletzung der Freundschaftspflicht anrechnen können. Diese Hypothese konnte in Laborexperimenten mit einem „Arbeitsgruppenspiel“ bestätigt werden (Flache 1996). Weitere theoretische Arbeiten zeigen, dass das Resultat mit der Annahme strikter Rationalität kompatibel ist (Flache 2002), wenn Gruppenmitglieder imperfekte Information über die Arbeitsleistung ihrer Kollegen haben. Eine Strategie sozialer Kontrolle kann dann zu „versehentlich“ Konflikten führen, die die sozialen Beziehungen zwischen Gruppenmitgliedern belasten. Gerade in einem kohäsiven Netzwerk kann es dann eine rationale Entscheidung sein, eher die emotional wertvollen sozialen Beziehungen zu schonen, statt die Einhaltung hoher Leistungsstandards durch soziale Kontrolle zu erzwingen.

Die *Theorie relationaler Signale* lässt neben der Atomismus- und Materialismusanahme auch die Egoismusanahme fallen und ersetzt diese durch eine Solidaritätsannahme. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist, dass stabile Kooperationsbeziehungen ihren Ursprung in wechselseitigen funktionalen Abhängigkeiten haben. Interdependente Individuen erzeugen durch ihr Handeln positive wie negative Externalitäten. Erstere erzeugen einen Anreiz für beide Tauschpartner, nicht die *exit*-Option zu wählen, während Letztere zur Entstehung von Solidaritätsnormen und den damit einhergehenden Regeln zur Schadensvermeidung bzw. -begrenzung führen (Lindenberg 1994). Die Einhaltung der Solidaritätsnormen wird dabei auch auf der Ebene relationaler Signale überprüft. Dabei kommt der Verwendung negativer oder ambivalenter relationaler Signale bei der ex post Abwicklung von Kooperationsproblemen eine besondere Rolle zu. Der resultierende *sharing group-Effekt*¹² sagt somit voraus, dass Kooperationsbereitschaft – unabhängig von der Stärke der Beziehung zwischen beiden Partnern – vor allem in jenen Dyaden besonders stabil ist, die in hohem Maße wechselseitig voneinander abhängig sind, und die bei der Lösung von Kooperationsproblemen auf negative relationale Signale verzichten.

Diese Hypothese wurde anhand von 1.400 dyadischen Kooperationsbeziehungen zwischen 70 Mitgliedern eines Wohnungsbaubetriebes getestet (Wirtke et al. 2000). Als Maß wechselseitiger funktionaler Abhängigkeit wurde Burts Hierarchieparameter – eine dyadische Variante der bekannten Maßzahl für strukturelle Löcher (Burt 1992) – auf das Kommunikationsnetzwerk im Betrieb angewendet. Es zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit für eine stabile Zusammenarbeit am höchsten (bis zu 74 Prozent) in stark interdependenten Dyaden ist, und bis zu 30 Prozentpunkten niedriger in Dyaden, in denen entweder ein Partner stark abhängig vom anderen ist oder in denen kaum Interdependenzen bestehen. Diese Resultate sind unabhängig von der Stärke der Beziehung zwischen beiden Personen (gemessen als Intensität der Kommunikation). Besonders aufschlussreich ist zudem der Befund, dass die Wahrscheinlichkeit für Kooperation, unabhängig vom Ausmaß der Interdependenz, im Schnitt um zehn Prozentpunkte sinkt, wenn eine Partei probiert, Kooperationsprobleme ex post über Dritte – also durch Tratsch und Klatsch – zu lösen.

12 Lindenberg hat die Rolle relationaler Signale zunächst am Beispiel so genannter *sharing groups* betrachtet. Damit sind Gruppen gemeint, deren Mitglieder ein gemeinsames Gut miteinander teilen, wie z.B. die Bauern eines Dorfes, die gemeinsam eine teure Erntemaschine anschaffen und benutzen.

Die hier vorgestellten Studien zeigen, dass strukturelle Einbettung auf vielfältige Weise in eine erweiterte RCT integriert werden kann. Die Resultate zeigen aber auch, dass innerhalb der RCT – abhängig vom Grad der Erweiterung den man wählt – sich widersprechende Hypothesen die Folge sein können.

VII. Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Kritik an den sehr restriktiven Grundannahmen des orthodoxen neoklassischen Modells hat der RCT in den letzten zwei Jahrzehnten entscheidende Impulse gegeben. Für die Organisationsforschung war dabei die Integration normativer und struktureller Einbettung in den Ansatz besonders fruchtbar. Um diese Integration zu ermöglichen, haben diverse theoretische Erweiterungen die Rationalitäts-, Egoismus-, Materialismus- und Atomismusanahmen des orthodoxen Modells in unterschiedlichem Maße modifiziert oder abgeschwächt. Eine nahe liegende Kritik an einem solchem Verfahren ist der Vorwurf der theoretischen Beliebigkeit. Smelser (1992) warnt etwa davor, dass auf diese Weise der Wein der RCT so weit verwässert werden kann, dass die Theorie letztlich alles und damit auch wieder nichts erklären kann, je nachdem welcher Kombination von Erweiterungsannahmen sich der Forscher bedient. Diese Kritik übersieht aber, dass es in Anwendungen wie der Organisationsforschung gar nicht darum geht, die RCT als solche zu testen, sondern sie eher als ein Rahmenwerk für die Ableitung testbarer empirischer Vorhersagen dient. Unserer Ansicht nach ist die Erweiterung der RCT denn auch keine Gefahr, sondern eine notwendige Voraussetzung für ihre empirisch fruchtbare Anwendung. Eine Grundlage hierfür ist allerdings, dass eine Strategie der *transparenten theoriegesteuerten Erweiterung* verfolgt wird. Wir meinen damit eine Strategie, bei der explizit gemacht wird, welche der Kernannahmen in einer konkreten Anwendung in welcher Weise modifiziert werden. Eine solche Strategie ermöglicht es, alternative Erklärungen und Vorhersagen zu vergleichen, die aus unterschiedlichen Annahmenkombinationen folgen. Sie schafft auch die Chance, dass auf lange Sicht die Kumulation theoriegesteuerter empirischer Studien zu einem Konsens darüber führt, welche Erweiterungen der Kernannahmen empirisch adäquat für bestimmte Anwendungsfelder sind.

Für die weitere Entwicklung der RCT erscheinen uns vor allem die folgenden zwei Punkte von besonderer Bedeutung. Erstens besteht ein besonderes Verdienst des Ansatzes in der theoriegesteuerten Beschreibung von *Organisationsformen*. Der Versuch Organisationen als *governance structures* zu modellieren, hat in zweierlei Hinsicht wichtige Impulse für die Organisationstheorie erzeugt. Zum einen wurde deutlich, dass es sinnvoll ist, Organisationen als „diskrete strukturelle Alternativen“ (Williamson) zu beschreiben. Anders als die in den 1960er Jahren erfolglos abgebrochenen Versuche der Erstellung empirischer Organisationstaxonomien (Pugh et al. 1969; Scott 1981) erweist sich eine theoriegesteuerte Unterscheidung als wesentlich fruchtbarer, da sie konsistente Kriterien zur Beschreibung und Erklärung formaler Organisationsstrukturen bereitstellt. Hier hat die RCT auch einen deutlichen Vorzug gegenüber institutionalistischen Ansätzen, die durch ihren Nachdruck auf Prozesse der Imitation keine ausgeprägte Theorie der Organisationsform aufzuweisen hat (Walgenbach 1999: 350f.).

Zum anderen wurde deutlich, dass die von der RCT verwendeten Konstrukte zur Beschreibung formaler Organisation viel zu grobkörnig sind, um die empirisch beobachtbaren Organisationsformen auch nur annähernd zu kennzeichnen (Grandori 1997). Dies wurde mit der in den 1980er Jahren bei vielen Firmen einsetzenden Erosion, traditioneller Organisationsstrukturen deutlich. Die viel diskutierte Erweiterung der bis dahin geltenden Unterscheidung zwischen Markt und Hierarchie um so genannte 'hybride' Organisationsformen (Menard 1996; Ebers und Gotsch 1999: 231; Williamson 1991; Ouchi 1980) hat jedoch keineswegs zu einer Lösung dieses Problems beigetragen, sondern eher zu einer größeren Begriffsverwirrung. Systematische Bemühungen, diese Schwächen zu beheben, stehen allerdings erst am Beginn (Grandori 1997; James 1998; Lindenberg 1996; Lomi 1997; Menard 1995; Noorderhaven 1995). Die Unterscheidung zwischen Markt und Hierarchie blendet auch aus, dass das Ausmaß von Kontrolle in beiden Kontexten stark variieren kann. So gibt es Betriebe, in denen Organisationsmitglieder kaum kontrolliert werden, während in bestimmten Marktbeziehungen sehr viel Kontrolle vorkommt. Arbeitsbeziehung und Kontrolle sind also keineswegs identisch (James 1998).

Eine in diesem Zusammenhang besonders interessante neue Entwicklung innerhalb der Agenturtheorie stellt der Versuch dar, das Ausmaß realer Autorität innerhalb von Organisationen formal zu modellieren (Aghion und Tirole 1997; Baker et al. 1999). Diese Ansätze identifizieren eine Anzahl von Faktoren – Aufgabenüberlastung, Entscheidungsdruck, Leistungsmessung –, welche die faktische Autorität des Prinzipals reduzieren oder zu 'informeller Delegation' führen. Damit zeigt die Agenturtheorie, dass es möglich ist, die Realitätsnähe von RCT zu vergrößern, ohne dass dabei gleich die wesentlichen Kernannahmen des Ansatzes angetastet werden müssen. Eine empirische Überprüfung dieser Überlegungen steht jedoch noch aus.

Zweitens zeigen einige der in diesem Artikel genannten Studien, dass sich die Arrangements zur Beherrschung der Transaktion über die Zeit systematisch verändern – die theoretischen Grundlagen zur Modellierung der Veränderung von Beherrschungsstrukturen über die Zeit stecken jedoch noch in den Anfängen (Noorderhaven 1995). Auf Grund der hohen Transparenz in ihrem Annahmenapparat, ihrem Fokus auf soziale Mechanismen und den sehr erfolgreichen Bemühungen, verschiedene Formen der sozialen Einbettung als exogene und endogene Faktoren zu integrieren, stellt die Theorie rationaler Wahl ein solides Fundament für die Organisationsforschung zur Verfügung.

Literatur

- Aghion, Philippe, und Jean Tirole, 1997: Formal and Real Authority in Organizations, *Journal of Political Economy* 105: 1–29.
 Alchian, Armen, und Harold Demsetz, 1972: Production, Information Costs and Economic Organization, *American Economic Review* 62: 777–795.
 Aoki, Masahiko, 1988: Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy. New York: Cambridge University Press.
 Artz, Kendall, und Thomas Brush, 2000: Asset Specificity, Uncertainty and Relational Norms: An Examination of Coordination Costs in Collaborative Strategic Alliances, *Journal of Economic Behavior & Organization* 41: 337–362.

- Baker, George, Robert Gibbons und Kevin Murphy, 1999: Informal Authority in Organizations, *Journal of Law, Economics, and Organization* 15: 56–73.
 Becker, Gary, 1974: A Theory of Social Interactions, *Journal of Political Economy* 82: 1063–1093.
 Becker, Gary, 1976: Altruism, Egoism and Genetic Fitness: Economics and Sociobiology, *Journal of Economic Literature* 14: 817–826.
 Barkema, Harry, 1995: Do Top Managers Work Harder When They Are Monitored?, *Kyklos* 48: 19–42.
 Blau, Peter M., 1955: *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
 Blumberg, Boris, 1998: Management von Technologiekooperationen. Partnerschaften und vertragliche Planung. Wiesbaden: Gabler.
 Blumberg, Boris, 2000: Cooperation Contracts Between Embedded Firms. S. 84–86 in: *Jeroen Weesia und Werner Raub* (Hg.): *The Management of Durable Relations*. Amsterdam: Thela Thesis.
 Burt, Ron, 1992: Structural Holes. The Social Structure of Competition. Cambridge: Harvard University Press.
 Burt, Ron, 2001: Bandwidth and Echo: Trust, Information, and Gossip in Social Networks. S. 30–74 in: *Alessandra Casella und James E. Rauch* (Hg.): *Networks and Markets: Contributions from Economics and Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
 Burt, Ron, und Marc Knez, 1995: Kinds of Third Party Effects on Trust, Rationality and Society 7: 255–292.
 Buskens, Vincent, 1999: Social Networks and Trust. Amsterdam: Thela Thesis.
 Buwik, Arnt, und Øyvind Halskau, 2001: Relationship Duration and Buyer Influence in Just-in-Time Relationships, *European Journal of Purchasing and Supply Management* 7: 111–119.
 Casadesu-Masanell, Ramon, und Daniel Spulber, 2000: The Fable of Fisher Body, *Journal of Law and Economics* 43: 67–104.
 Coase, Ronald, 2000: The Acquisition of Fisher Body by General Motors, *Journal of Law and Economics* 43: 15–32.
 Coleman, James S., 1990: *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
 Coleman, James S., 1994: A Rational Choice Perspective on Economic Sociology. S. 166–180 in: *Neil J. Smelser und Richard Swedberg* (Hg.): *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press.
 Crozier, Michel, 1964: The Bureaucratic Phenomenon. Chicago, IL: Chicago University Press.
 Drago, Robert, und Gerald Garvey, 1998: Incentives for Helping on the Job: Theory and Evidence, *Journal of Labor Economics* 16: 1–23.
 Ebers, Mark, und Wilfried Gotsch, 1999: Institutionenökonomische Theorien der Organisation. S. 199–252 in: *Alfred Kieser* (Hg.): *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
 Eisenhardt, Kathleen M., 1985: Control: Organizational and Economic Approaches, *Management Sciences* 31: 134–149.
 Eisenhardt, Kathleen M., 1988: Agency and Institutional Theory Explanations: The Case of Retail Sales Compensation, *Academy of Management Journal* 31: 488–511.
 Esser, Hartmut, 2000: Spezielle Soziologie. Bd. 4: Opportunitäten und Restriktionen. Frankfurt a.M./New York: Campus.
 Febr, Ernst, und Simon Gächter, 2000: Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity, *The Journal of Economic Perspectives* 14: 159–181.
 Flache, Andreas, 1996: The Double Edge of Networks: An Analysis of the Effect of Informal Networks on Cooperation in Social Dilemmas. Amsterdam: Thesis Publishers.
 Flache, Andreas, 2002: The Rational Weakness of Strong Ties: Collective Action Failure in a Highly Cohesive Group of Rational Agents, *Journal of Mathematical Sociology* 26: 189–216.
 Flache, Andreas, und Michael W. Macy, 1996: The Weakness of Strong Ties: Collective Action Failure in a Highly Cohesive Group, *Journal of Mathematical Sociology* 21: 3–28.
 Flap, Henk, Bert Bulder und Beate Volker, 1998: Intra-Organizational Networks and Performance, *Computational and Mathematical Organization Theory* 4: 109–149.
 Freeland, Robert, 2000: Creating Holdup through Vertical Integration: Fisher Body Revisited, *Journal of Law and Economics* 43: 33–66.

- Frey, Bruno S., und Reiner Eichenberger, 1989: Should Social Scientists Care about Choice Anomalies?, *Rationality and Society* 1: 101–122.
- Friedman, Jeffrey (Hg.), 1996: *The Rational Choice Controversy. Economic Models of Politics Reconsidered*. New Haven: Yale University Press.
- Fudenberg, Drew, und Jean Tirole, 1991: *Game Theory*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Furubotn, Erik, 2001: The New Institutional Economics and the Theory of the Firm, *Journal of Economic Behavior and Organization* 45: 133–153.
- Grandori, Anna, 1997: Governance Structures, Coordination Mechanisms and Cognitive Models, *Journal of Management and Governance* 1: 29–47.
- Grandori, Anna, 2001: *Organization and Economic Behavior*. London: Routledge.
- Grandori, Anna, und Giuseppe Soda, 1995: Inter-Firm Networks: Antecedents, Mechanisms, and Forms, *Organization Studies* 16: 183–214.
- Granovetter, Mark, 1985: Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness, *American Journal of Sociology* 91: 481–512.
- Green, Donald, und Ian Shapiro, 1994: *Pathologies of Rational Choice Theory. A Critique of Applications in Political Science*. New Haven: Yale University Press.
- Gulati, Ranjay, und Martin Gargiulo, 1999: Where Do Interorganizational Networks Come From?, *American Journal of Sociology* 104: 1439–1493.
- Hart, Oliver, 2002: Norms and the Theory of the Firm. S. 180–192 in: *Eric Brousseau und Jean-Michel Glachant* (Hg.): *The Economics of Contracts: Theories and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hechter, Michael, 1987: *Principles of Group Solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- Hechter, Michael, und Satoshi Kanazawa, 1997: *Sociological Rational Choice Theory*, *Annual Review of Sociology* 23: 191–214.
- Heckathorn, Douglas, 1989: Collective Action and the Second Order Free Rider Problem, *Rationality and Society* 1: 78–100.
- Heckathorn, Douglas, 1990: Collective Sanctions and Compliance Norms: A Formal Theory of Group Mediated Social Control, *American Sociological Review* 55: 366–384.
- Hedström, Peter, und Richard Svedberg, 1998: *Social Mechanisms: An Introductory Essay*. S. 1–31 in: *Dies* (Hg.): *Social Mechanisms*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heiner, Robert, 1983: The Origin of Predictable Behavior, *American Economic Review* 73: 560–595.
- Heiner, Robert, 1988: Imperfect Decisions in Organizations. Toward a Theory of Internal Structure, *Journal of Economic Behavior and Organization* 9: 25–44.
- Hendrikse, Gert, 1998 (1993): *Moderne Organisatietheorieën*. Schoonhoven: Academic Service.
- Holländer, Heinz, 1990: A Social Exchange Approach to Voluntary Cooperation, *The American Economic Review* 80: 1157–1167.
- Holmström, Bengt, 1982: Moral Hazard in Teams, *Bell Journal of Economics* 13: 324–340.
- Houston, Marc B., und Shane A. Johnson, 2000: Buyer-Supplier Contracts Versus Joint Ventures: Determinants and Consequences of Transaction Structure, *Journal of Marketing Research* 37: 1–15.
- James, Harvey, 1998: Are Employment and Managerial Control Equivalent? Evidence from an Electronics Producer, *Journal of Economic Behavior and Organization* 36: 447–471.
- Jensen, Michael, und William Meckling, 1976: Theory of the Firm. Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure, *Journal of Financial Economics* 3: 305–360.
- Kandel, Eugene, und Edward Lazear, 1992: Peer Pressure in Partnerships, *Journal of Political Economy* 100: 801–817.
- Kitts, James, Michael W. Macy und Andreas Flache, 1999: Structural Learning: Conformity and Social Control in Task-Oriented Groups, *Computational and Mathematical Organization Theory* 5: 129–145.
- Lazega, Emmanuel, 2000: Teaming Up and Out? Solidarity and Control in a Collegial Organization. S. 97–99 in: *Jeroen Weesie und Werner Raub* (Hg.): *The Management of Durable Relations: Theoretical Models and Empirical Studies of Households and Organizations*. Amsterdam: Thela Thesis.

- Lighthart, Paul, 1995: Solidarity in Economic Transactions. An Experimental Study of Framing Effects in Bargaining and Contracting. Amsterdam: Thela Thesis.
- Lindenberg, Siegfried, 1977: Individuelle Effekte, kollektive Phänomene und das Problem der Transformation. S. 46–84 in: *Klaus Eichner und Werner Habermehl* (Hg.): *Probleme der Erklärung sozialen Verhaltens*. Meisenheim: Anton Hain.
- Lindenberg, Siegfried, 1981: Rational, Repetitive Choice: The Discrimination Model versus the Camilleri-Berger Model, *Social Psychology Quarterly* 44: 312–330.
- Lindenberg, Siegfried, 1992: The Method of Decreasing Abstraction. S. 3–20 in: *James S. Coleman und Thomas J. Fararo* (Hg.): *Rational Choice Theory: Advocacy and Critique*. Newbury Park: Sage.
- Lindenberg, Siegfried, 1994: Norms and the Power of Loss. Ellickson's Theory and Beyond, *Journal of Theoretical and Institutional Economics* 150: 101–113.
- Lindenberg, Siegfried, 1996: Multiple-Tie Networks, Structural Dependence, and Path-Dependency: Another Look at Hybrid Forms of Governance, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 152: 188–196.
- Lindenberg, Siegfried, 1998: Solidarity: Its Microfoundations and Macrodpendence. A Framing Approach. S. 61–112 in: *Patrick Doreian und Thomas J. Fararo* (Hg.): *The Problem of Solidarity. Theories and Models*. Amsterdam: Gordon and Breach.
- Lindenberg, Siegfried, 2000: It Takes Both Trust and Lack of Mistrust: The Workings of Solidarity and Relational Signaling in Contractual Relationships, *Journal of Management and Governance* 4: 11–33.
- Little, Daniel, 1991: *Varieties of Social Explanation*. Boulder: Westview Press.
- Lomi, Alessandro, 1997: Markets with Hierarchies and the Network Structure of Organizational Communities, *The Journal of Management and Governance* 1: 49–66.
- Macy, Michael W., 1993: Social Learning and the Structure of Collective Action. S. 1–35 in: *Edward J. Lawler et al.* (Hg.): *Advances in Group Processes* 10. Greenwich: JAI Press.
- Macy, Michael W., und Andreas Flache, 1995: Beyond Rationality in Models of Choice, *Annual Review of Sociology* 21: 73–91.
- Manolis, Chris, Arne Nygaard und Bård Stillerud, 1997: Uncertainty and Vertical Control: An International Investigation, *International Business Review* 6: 501–518.
- Menard, Claude, 1995: Markets as Institutions versus Organizations as Markets? Disentangling some Fundamental Concepts, *Journal of Economic Behavior and Organization* 28: 161–182.
- Menard, Claude, 1996: On Clusters, Hybrids, and Other Strange Forms: The Case of the French Poultry Industry, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 152: 154–183.
- Milgrom, Paul, und John Roberts, 1992: *Economics, Organization, and Management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Mühlau, Peter, 2000: The Governance of the Employment Relation. A Relational Signaling Perspective. Amsterdam: Thela Thesis (Dissertation Universität Groningen).
- Nelson, Robert, und Sidney Winter, 1982: *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Boston: Harvard University Press.
- Noorderhaven, Niels, 1995: Transaction, Interaction, Institutionalization: Toward a Dynamic Theory of Hybrid Governance, *Scandinavian Journal of Management* 11: 43–55.
- Olson, Mancur, 1968 (1965): *Die Logik des kollektiven Handelns*. Tübingen: Mohr.
- Organ, Dennis, und Robert Moorman, 1993: Fairness and Organizational Citizenship Behavior: What are the Connections?, *Social Justice Research* 6: 5–18.
- Organ, Dennis, und Katherine Ryan, 1995: A Meta-Analytic Review of Antecedents and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior, *Personnel Psychology* 48: 775–802.
- Ouchi, William, 1980: Markets, Bureaucracies and Clans, *Administrative Science Quarterly* 25: 125–141.
- Petersen, Trond, 1992: Individual, Collective and Systems Rationality in Work Groups: Dilemmas and Market-Type Solutions, *American Journal of Sociology* 9: 469–510.
- Petersen, Trond, 1993: The Economics of Organization: The Principal-Agent Relationship, *Acta Sociologica* 36: 277–293.

- Podsakoff, Philip M., Scott MacKenzie, Julie Beth Paine und Daniel G. Bachrach, 2000: Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management* 26: 513–563.
- Popielarz, Pamela, 1999: Organizational Constraints on Network Formation, Research in the Sociology of Organizations 16: 263–282.
- Prendergast, Canice, 1999: The Provision of Incentives in Firms, *Journal of Economic Literature* 37: 7–63.
- Pugh, Derek, David J. Hickson und C. Robert Hinings, 1969: An Empirical Taxonomy of Structures of Work Organizations, *Administrative Science Quarterly* 14: 91–114.
- Raub, Werner, 1990: A General Game-Theoretic Model of Preference Adaptations in Problematic Social Situations, *Rationality and Society* 2: 67–93.
- Raub, Werner, und Thomas Voss, 1990: Individual Interests and Moral Institutions: An Endogenous Approach to the Modification of Preferences. S. 81–117 in: *Michael Hechter, Karl Dieter Opp und Reinhard Wippler* (Hg.): *Social Institutions: Their Emergence, Maintenance and Effects*. Berlin: De Gruyter.
- Raub, Werner, und Jeroen Weesie, 1990: Reputation and Efficiency in Social Interactions: An Example of Network Effects, *American Journal of Sociology* 96: 626–654.
- Raub, Werner, und Jeroen Weesie, 1991: The Management of Matches. Decentralized Mechanisms for Cooperative Relations with Applications to Organizations and Households. Utrecht: ISCO-RE-Paper 1.
- Ricketts, Martin, 1994 (1987): *The Economics of Business Enterprise*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Rutherford, Malcolm, 1994: *Institutions in Economics. The Old and the New Institutionalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Roethlisberger, Fritz J., und William J. Dickson, 1939: *Management and the Worker*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rooks, Gerrit, Werner Raub, Robert Selten und Frits Tazelaar, 2000: How Inter-Firm Co-operation Depends on Social Embeddedness: A Vignette Study, *Acta Sociologica* 43: 123–137.
- Rotenberg, Julia, 1994: Human Relations in the Workplace, *Journal of Political Economy* 102: 684–717.
- Scholl, Richard, Elizabeth A. Cooper und Kevin J. McKenna, 1987: Referent Selection in Determining Equity Perceptions: Differential Effects on Behavioral and Attitudinal Outcomes, *Personnel Psychology* 40: 113–124.
- Scott, William R., 1981: *Organizations. Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Sen, Amartya, 1974: *Choice, Orderings and Morality*. S. 74–83 in: *Ders.: Choice, Welfare and Measurement*. Reprint. Oxford: Blackwell.
- Seth, Anju, und Howard Thomas, 1994: Theories of the Firm: Implications for Strategy Research, *Journal of Management Studies* 31: 165–191.
- Shelanski, Howard, und Peter Klein, 1995: Empirical Research in Transaction Cost Economics: A Review and Assessment, *Journal of Law, Economics, and Organization* 11: 335–361.
- Simon, Herbert A., 1957: *Models of Man: Social and Rational*. New York: Wiley.
- Slater, Gary, und David Spencer, 2000: The Uncertain Foundations of Transaction Costs Economics, *Journal of Economic Issues* 34: 61–88.
- Smelser, Neil J., 1992: The Rational Choice Perspective. A Theoretical Assessment, *Rationality and Society* 4: 381–410.
- Smith, Adam, 2000 (1759): *Theory of Moral Sentiments*. Amherst: Prometheus Books.
- Spagnolo, Giancarlo, 1999: Social Relations and Cooperation in Organizations, *Journal of Economic Behavior & Organization* 38: 1–25.
- Taylor, Michael, 1987: *The Possibility of Cooperation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Van de Bunt, Gerhard, 1999: *Friends By Choice. An Actor Oriented Statistical Network Model for Friendship Networks Through Time*. Amsterdam: Thela Thesis (Dissertation Universität Groningen).

- Vaughan, Diane, 1998: Rational Choice, Situated Action, and the Social Control of Organizations, *Law and Society Review* 32: 23–61.
- Voss, Thomas, 1990: Eine Individualistische Theorie der Evolution von Regeln und einige Anwendungsmöglichkeiten in der Organisationsforschung. München: Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität München (Habilitationsschrift).
- Vilasuso, Jon, und Alanson Minkler, 2001: Agency Costs, Asset Specificity, and the Capital Structure of the Firm, *Journal of Economic Behavior and Organization* 44: 55–69.
- Waldenbach, Peter, 1999: Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. S. 319–354 in: *Alfred Kieser* (Hg.): *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Wielers, Rudi, 1997: The Wages of Trust: The Case of Child Minders, *Rationality and Society* 9: 351–371.
- Williamson, Oliver, 1975: *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press.
- Williamson, Oliver, 1988: Corporate Finance and Corporate Governance, *Journal of Finance* 43: 567–586.
- Williamson, Oliver, 1991: Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Structural Alternatives, *Administrative Science Quarterly* 36: 269–296.
- Wittek, Rafael, 1999a: Interdependence and Informal Control in Organizations. Amsterdam: Thela Thesis (Dissertation Universität Groningen).
- Wittek, Rafael, 1999b: Closed Structures, Open Structures, Stable Structures. Explaining Structural Form and Temporal Stability of Informal Social Networks in Organizations, *Bulletin de Méthodologie Sociologique* 63: 5–28.
- Wittek, Rafael, 2001: Mimetic Trust and Intra-Organizational Network Dynamics, *Journal of Mathematical Sociology* 25: 109–138.
- Wittek, Rafael, Marijke van Duijn und Tom Snijders, 2003: Frame Decay, Informal Power, and the Escalation of Social Control in a Management Team: A Relational Signaling Perspective. Research in the Sociology of Organizations 20: 355–380.
- Wittek, Rafael, und Andreas Flache, 2001: Solidarität am Arbeitsplatz. S. 149–182 in: *Hans-Werner Bierhoff und Detlef Fetscherhauer* (Hg.): *Solidarität. Konflikt, Umwelt und Dritte Welt*. Opladen: Leske + Budrich.
- Wittek, Rafael, und Rudi Wielers, 1998: Gossip in Organizations, Computational and Mathematical Organization Theory 4: 189–204.
- Wittek, Rafael, Henk Hangyi, Marijke van Duijn und Charles Carroll, 2000: Social Capital, Third Party Gossip, and Cooperation in Organizations. S. 100–101 in: *Jeroen Weesie und Werner Raub* (Hg.): *The Management of Durable Relations: Theoretical Models and Empirical Studies of Households and Organizations*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Zeggelink, Evelien, 1993: Strangers into Friends. The Evolution of Friendship Networks Using an Individual Oriented Modeling Approach. Amsterdam: Thela Thesis.
- Zey, Mary, 1998: *Rational Choice Theory and Organizational Theory: A Critique*. Thousand Oaks: Sage.