

Die Über- und Unterregulierung der Organisation führt im Falle der Unterregulierung zu Kosten durch Diskussionen über regelungsbedürftige Themen. Bei einer Über- oder Falschregulierung entstehen eventuell Kosten durch die Diskussion über bestehende Regeln. Beispiele für solche Fehlregulierungen sind etwa Verträge, Betriebsvereinbarungen, Organisationsanweisungen, die Geschäftsordnung oder Prozessbeschreibungen. Da sich solche Diskussionen quer durch alle hierarchischen Ebenen eines Unternehmens erstrecken, beanspruchen sie die Arbeitszeiten von Mitarbeitern, Führungskräften und Betriebsräten. Mithilfe der entgangenen, mit dem Stundensatz bewerteten Arbeitszeit der beteiligten Mitarbeiter können diese Konfliktkosten quantifiziert werden. Hinzu kommen die zusätzlichen Beratungskosten durch die Einbindung externer Mitarbeiter sowie die Kosten durch ungeplante und verzögerte Meetings.

Auch bei dieser Dimension entstehen dem Unternehmen Kosten durch Konflikte. Sie können ihren Ursprung in der Über- und Unterregulierung der Organisation, einem verbesserungsbedürftigen Anreizsystem oder in arbeitsrechtlichen Sanktionen haben.