Zur Managementforschung

Peter Conrad · Jochen Koch · Jörg Sydow

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2018

Ziel der „Managementforschung“ (MF) ist es, einen Überblick über aktuellen Stand und Ergebnisse der Forschung zu Managementproblemen zu geben; zugleich soll die Zeitschrift ein Diskussionsforum für neue Trends und Strömungen im gesamten Bereich des Managements bieten. Die MF versteht sich als eine transdisziplinäre Fachzeitschrift für avancierte Fragen und kritische Analysen der Koordination und Steuerung komplexer sozialer Systeme, insbesondere von Organisationen, ihren Mitgliedern und Teilnehmern, aber auch von interorganisationalen Netzwerken, Communities oder Crowds. Sie steht in der Tradition eines verhaltens- und sozialwissenschaftlichen Paradigmas, ist aber grundsätzlich offen für alle Theorieströmungen, die einen Beitrag zur Lösung von Managementproblemen leisten. Die zur Begutachtung eingereichten Beiträge können sowohl rein konzeptioneller Art sein als auch über Ergebnisse empirischer Studien berichten. Die MF bietet neben den klassischen Aufsatzformaten zusätzlich auch eine Plattform für Beiträge in der Form kontroverser Essays, an die sich Diskussionen anschließen können.

Die MF ist am Institut für Management, dem heutigen Management-Department der Freien Universität Berlin (<http://www.wiwiss.fu-berlin.de/fachbereich/bwl/management/index.html>) entstanden und erscheint seit 1991 jährlich. Sie wurde von Peter Conrad und Jörg Sydow zusammen mit Wolfgang H. Staehle (†) ge-

P. Conrad
Hamburg, Deutschland
E-Mail: pc@hsu-hh.de

J. Koch (✉)
Frankfurt (Oder), Deutschland
E-Mail: koch@europa-uni.de

J. Sydow
Berlin, Deutschland
E-Mail: joerg.sydow@fu-berlin.de

gründet und viele Jahre von Georg Schreyögg zusammen mit Conrad und Sydow herausgegeben. Seit 2012 (Band 22) wird die MF gemeinsam von Peter Conrad, Jochen Koch und Jörg Sydow herausgegeben. Der Schwerpunkt liegt nach wie vor auf innovativen Forschungsbeiträgen zu zentralen Gebieten des Managements. Neben anerkannten Fachvertretern und Fachvertreterinnen haben auch qualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen die Gelegenheit, zu aktuellen Fragen Stellung zu nehmen. Disziplinäre Offenheit ist Programm. Die Herausgeber werden bei der Akquisition, Begutachtung und Auswahl geeigneter Beiträge durch den Herausgeberbeirat unterstützt. Diesem gehören zurzeit an:

aus dem Bereich der Betriebswirtschaftslehre

- *Prof. Dr. Albrecht Becker*, Universität Innsbruck
- *Prof. Dr. Peter Eberl*, Universität Kassel
- *Prof. Dr. Daniel Geiger*, Universität Hamburg
- *Prof. Dr. Torsten J. Gerpott*, Universität Duisburg-Essen
- *Prof. Dr. Axel Haunschild*, Universität Hannover
- *Prof. Dr. Werner Hoffmann*, Wirtschaftsuniversität Wien
- *Prof. Dr. Dirk Holtbrügge*, Universität Erlangen-Nürnberg
- *Prof. Dr. Helmut Kasper*, Wirtschaftsuniversität Wien
- *Prof. Dr. Frank Schirmer*, TU Dresden
- *Prof. Dr. Antoinette Weibel*, Universität St. Gallen
- *Prof. Dr. Jürgen Weibler*, FernUniversität in Hagen
- *Prof. Dr. Elke Weik*, Universität Leicester
- *Prof. Dr. Ingo Weller*, LMU München
- *Prof. Dr. Uta Wilkens*, Universität Bochum

aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationssoziologie bzw. -psychologie und der Politologie

- *Prof. Dr. Jens Beckert*, MPIfG Köln
- *Prof. Dr. Ulrich Jürgens*, Wissenschaftszentrum Berlin
- *Prof. Dr. Friedemann Nerdinger*, Universität Rostock
- *Prof. Dr. Sigrid Quack*, Universität Duisburg-Essen

Alle eingereichten und zur Begutachtung angenommenen Manuskripte durchlaufen einen doppelt-blinden Reviewprozess mit mindestens zwei Fachgutachterinnen bzw. Fachgutachtern. Darüber hinaus behalten sich die Herausgeber die Möglichkeit vor, spezielle Beiträge für die MF einzuladen und zu begutachten. In der Regel erfolgt die Begutachtung der Beiträge aus Sicht verschiedener Disziplinen. Auf der Grundlage der Gutachten wird über die Annahme sowie über Art und Umfang einer gewünschten Überarbeitung der Manuskripte entschieden. Jeder Band der MF ist somit das Ergebnis einer engen Kooperation zwischen Autoren, Beiräten, weiteren externen Gutachtern und den Herausgebern. Die MF akzeptiert ausschließlich Originalbeiträge.

Band 28 ist zugleich der letzte Band der MF (siehe Nachwort am Ende dieses Bandes). Sämtliche Beiträge sind auf der Internetplattform der MF bei Springer <http://www.springer.com/business+%26+management/journal/41113> online verfügbar bzw. in den jährlich in Buchform erschienenen Printausgaben.

1 Vorwort

Alle in der MF 28 publizierten Beiträge wurden, wie seit Band 26 üblich, bereits „online first“ veröffentlicht. In der Gesamtschau betrachten die Beiträge wieder ein spannungsreiches Spektrum an aktuellen Forschungsfragen des Managements. Auch dieses Mal weisen mehrere der für diesen Band akzeptierten Beiträge eine dediziert kritische Perspektive auf, sowohl was die jeweils untersuchten Phänomene und Theorieperspektiven als auch was die eigene Profession betrifft.

Stefan Kühl eröffnet den Band mit einem theoretischen Beitrag zur begrifflichen Schärfung der Konzepte Organisationskultur und Informalität. Mit Rekurs auf systemtheoretische Überlegungen fasst er diese in Form von organisationalen Entscheidungsprämissen, über die selbst nicht entschieden wurde und differenziert in solche, über die potentiell entschieden werden könnte und solche die als unentscheidbar zu gelten haben. Damit schlägt der Beitrag eine interessante und abstraktere Konzeption der informalen Organisation vor, die diese systematisch an ein an Entscheidung gebundenes Organisationsverständnis anschließt, ohne alle relevanten Entscheidungsprämissen in Organisation zugleich als Ergebnis von Entscheidungen erfassen zu müssen.

Michael Weber, Dodo zu Knyphausen-Aufseß & Lars Schweitzer befassen sich in ihrem Beitrag mit dem Management nicht von einzelnen Akquisitionen und Fusionen, sondern von ganzen Akquisitionsprogrammen. Die Bedeutung solcher Programme wächst angesichts immer häufigerer Übernahmen durch ein und desselben Unternehmen. Genauer gehen die Autoren der Frage nach, ob und wie sich mit Hilfe solcher Programme entsprechende, unternehmensbezogene dynamische Fähigkeiten entwickeln lassen. Dabei identifizieren die Autoren vier Prozesse bzw. Routinen, die den Aufbau einer solchen Fähigkeit unterstützen: (1) die Identifikation des Übernahmeobjekts, (2) die Durchführung einer formalen Due Dilligence, (3) die sich daran gegebenenfalls anschließende Führung entsprechender Verhandlungen und (4) die den Prozess schließlich abschließende Integration des Übernahmeobjekts in das übernehmende Unternehmen. Auf diese Prozesse bzw. Routinen aufsetzend entwickeln die Autoren einen theoretischen Bezugsrahmen, der die Entwicklung entsprechender Fähigkeiten anleiten soll. Vorgeschlagen wird in diesem Zusammenhang auch der Aufbau einer Organisationseinheit, die hilft, das in diesen vier Prozessen gewonnene Wissen übergreifend zu akkumulieren. Ohne eine Verbindung mit operativen Fähigkeiten, so die Autoren, scheint eine Entwicklung dynamischer Fähigkeiten nicht wirklich möglich. Die Grenzen der Übertragung von in einem Akquisitionsprogramm akkumulierten Fähigkeiten in ein anderes werden ebenfalls diskutiert.

Der dritte Beitrag des Bandes befasst sich mit einem reflexiven Thema der Managementforschung: der Reviewpraxis. *Fabian Hattke, Isabel Bögner & Rick Vogel* untersuchen darin auf der Grundlage einer empirischen Studie die These abnehmender Akzeptanz in den Ergebnissen von Peer Reviews. Dazu nutzen sie Argumente der sozialen Austauschtheorie, um Peer Reviews als Beispiel sozialen Austausch zu charakterisieren. Im Ergebnis zeigt sich, dass Autor*innen die Ergebnisse eines solchen Verfahrens dann eher akzeptieren, wenn die Gutachter*innen ihre Einschätzungen mit rationalen Argumenten begründen statt lediglich wohlwollend zu urteilen. Insgesamt werden diese Ergebnisse als Beleg dafür genommen, dass sich die zunehmende Kritik an der Leistungsfähigkeit von Peer Reviews als nicht gerechtfertigt erweist.

Nadja Berseck & Dodo zu Knyphausen-Aufseß gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, inwiefern es Städten in einem dynamischen Umfeld gelingen kann, Wettbewerbsvorteile zu generieren. Dazu wenden die Autorin und der Autor den für die Erklärung dauerhafter Wettbewerbsvorteile von Unternehmen entwickelten ressourcenbasierten Ansatz auf Städte an, deren Bedeutung angesichts globaler Urbanisierungstendenzen rasant wächst. Genauer nutzen die Autorin und der Autor den auf dem ressourcenbasierten Ansatz fußenden, dynamischeren Ansatz der Ressourcenorchestrierung um einen für die Erklärung von Wettbewerbsvorteilen von Städten angepassten theoretischen Bezugsrahmen zu entwickeln. Dieser Bezugsrahmen klassifiziert nicht nur die Ressourcen einer Stadt sondern akzentuiert die notwendigen Orchestrierungspraktiken mit Blick auf die Entfaltung von Wettbewerbsvorteilen in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht: die Strukturierung, das Bündeln und das Leveraging von Ressourcen.

Im fünften Beitrag befassen sich *Irma Rybnikova & Pia Cardone* kritisch mit dem Phänomen der Leiharbeit und insbesondere wie dieses in der Forschung behandelt wird. Dabei kritisieren sie den zu einseitigen Fokus auf Ausgrenzungsprozesse zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeiter*innen und untersuchen anhand einer illustrativen Einzelfallstudie Prozesse der Annäherung zwischen beiden Gruppen. Die Autorinnen bringen dazu eine figurationssoziologische Perspektive in Stellung und entwickeln auf dieser Basis eine Idee von den organisationalen Bestimmungsfaktoren, die für die Konstitution wie die Relativierung von Abgrenzungsmechanismen zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeitenden verantwortlich sind.

Der letzte Beitrag der MF 28 ist von *Günther Ortmann* verfasst und befasst sich in Form eines Essays mit einem grundlegenden Problem der Selbstreferentialität von Unternehmen und Organisationen, nämlich dass Regelsetzung und Regelanwendung bzw. -befolgung in diesen Institutionen in letzter Konsequenz in Personalunion erfolgen. Der Verfasser schlägt deshalb eine Verfremdung vor, indem er die juristische Idee der Gewaltenteilung und das Problem ihrer „Verschleifung“ auf Organisationen überträgt, um die besondere Problematik von organisationalen Verschleifungsprozessen zu verdeutlichen. Als Konsequenz entwickelt Ortmann die Idee einer „organizational democracy“, die nicht anstelle von Hierarchie tritt, sondern vielmehr innerhalb von Hierarchien in Form von „mikrologischen Gewaltenteilungen“ an jenen neuralgischen Stellen zum Einsatz kommen soll, an denen Verschleifungsprozesse sonst unvermeidlich auftreten und die Funktionsfähigkeit von Organisationen gefährden würden.

Im Rahmen des doppelt-blinden Begutachtungsverfahrens wurden die Gutachten für die eingereichten Beiträge wie immer mit großer Sorgfalt und Engagement von den Mitgliedern des Herausgeberbeirats der MF erstellt. Darüber hinaus haben als Gutachterinnen und Gutachter für diesen Band mitgewirkt:

- *Dr. Victoria v. Groddeck*, Ludwig-Maximilians-Universität München
- *Dr. Isabell Hensel*, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)
- *Prof. Dr. Oliver Ibert*, Freie Universität Berlin und Leibniz-IRS Erkner
- *Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Alfred Kieser*, Universität Mannheim
- *Prof. Dr. Gordon Müller-Seitz*, Technische Universität Kaiserslautern
- *Prof. Dr. Günter Müller-Stewens*, Universität St. Gallen
- *Prof. Sonja Sackmann*, PhD, Universität der Bundeswehr München
- *Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski*, Universität Trier
- *Prof. Dr. Dr. h.c. Georg Schreyögg*, Freie Universität Berlin
- *Prof. James Simmie*, PhD, Oxford Brookes University
- *Prof. Dr. Peter Walgenbach*, Friedrich-Schiller-Universität Jena
- *Prof. Dr. Sonja Wüstemann*, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Den Mitgliedern des Beirats und den externen Gutachterinnen und Gutachtern danken wir an dieser Stelle für ihre Unterstützung beim Erstellen dieses Bandes genauso herzlich wir *Dr. Matthias Wenzel*, der erneut die Rolle des Managing Editors mit Bravour wahrgenommen hat.

Hamburg, Frankfurt (Oder) und Berlin, im September 2018
Peter Conrad, Jochen Koch und Jörg Sydow