

Zur Managementforschung

Peter Conrad · Jochen Koch · Jörg Sydow

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017

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 (†) gegründet und viele Jahre von Georg Schreyögg zusammen mit Conrad und Sydow herausgegeben.

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

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.

Eine Einreichung von Beiträgen ist jederzeit möglich. Seit Band 26 erscheint ein akzeptierter Beitrag bei Einreichung bis zum 30. Juni eines Jahres unmittelbar nach Annahme online („online first“). Sämtliche Beiträge sind nicht nur auf der Internetplattform der MF bei Springer (<http://www.springer.com/business+%26+management/journal/41113>) online verfügbar, sondern werden jährlich in Buchform zusammengefasst publiziert.

1 Vorwort

Alle in der MF 27 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. 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.

Den Auftakt machen *Leonard Dobusch, Waldemar Kremser, David Seidl & Felix Werle*, die in ihrem Beitrag die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von zwei sehr aktuellen, auf Offenheit setzenden Konzepten untersuchen: einerseits von „open innovation“ und andererseits von „open strategy“. Offenheit wird von den Autoren aus einer kommunikationstheoretischen, auf Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme basierenden Perspektive gefasst und im Hinblick auf eine soziale, sachliche und zeitliche Dimension gefasst. Im Ergebnis sehen die Autoren heraus, dass das Konzept der „open strategy“ im Vergleich zu „open innovation“ mit Blick auf die erste Dimension als weniger offen, aber mit Blick auf die beiden anderen Dimensionen als deutlich offener zu verstehen ist. Die Zusammenhänge zwischen den Dimensionen werden diskutiert.

Isabella Hund, Dodo zu Knyphausen-Aufseß & Lars Schweitzer adressieren mit ihrem Beitrag die zunehmende globale Ausgestaltung der Forschung und Entwicklung in Unternehmen. Im Zentrum ihres Beitrags steht das in diesem Zusammenhang zentrale Zusammenwirken der inländischen Hauptverwaltung und den ausländischen Gesellschaften im Spannungsverhältnis von Kontrolle und Unterstützung durch die Zentrale. Mit China fokussiert ihre Studie nicht nur einen der größten, sondern gerade auch mit Blick auf räumliche Distanz und kulturelle Unterschiede auch interessantesten Auslandsmärkte. Die Autorin und die Autoren arbeiten die Faktoren heraus, die die Entwicklung von einem Kontroll- zu einem Unterstützungsansatz – und damit auch die Entwicklung der organisationalen Autonomie und Kompetenz der chinesischen Tochtergesellschaften – befördern.

Im dritten Beitrag des Bandes untersuchen *Maximilian Behrmann & Remmer Sassen* die Folgen der Aufnahme des Vergütungsvotums (Say on Pay) auf die Tagesordnung von Aufsichtsratssitzungen. In ihrer quantitativen Längsschnittstudie präparieren die Autoren nicht nur die wichtigsten Einflussfaktoren auf die fakultative Durchführung einer Abstimmung über das Vergütungssystem heraus, sondern auch für das Abstimmungsverhalten der Aktionäre. Im Rahmen einer explorativen Studie untersuchen die Autoren zudem, wie Unternehmen im Fall eines missbilligenden Votums reagieren und Medien im Falle eines solchen Votums berichten. Interessant ist unter anderem, dass Medien über die Nichtabstimmung nicht berichten, wohl aber in der Regel über missbilligende bzw. ablehnende Vergütungsvoten.

Bianca Köllner & Stefan Süß gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, unter welchen Bedingungen wissenschaftliches Personal an Hochschulen seine Stimme gegenüber Vorgesetzten erhebt. Für ein solches Kommunikationsverhalten entscheidende organisationale Bedingungen sind nach der Interviewstudie der Autorin und des Autors einerseits die von den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen emp-

fundene Abhängigkeit von ihren Vorgesetzten, andererseits die Art und Weise der professionellen Sozialisation des wissenschaftlichen Personals.

Im fünften, essayistischen Beitrag fragen *Thomas Mellewig & Erich Schäfer* kritisch nach der Wirksamkeit der in Hochschulen seit längerer Zeit üblichen Zielvereinbarungen. Eine Sichtung empirischer Untersuchungsergebnisse zur Wirksamkeit entsprechender Vereinbarungen, begleitender Anreizsysteme und der zu erwartenden Motivationseffekte führt die Autoren zu der Schlussfolgerung, dass sich vor allem längerfristig unbeabsichtigte Nebenfolgen einstellen, die die Wirksamkeit von Zielvereinbarungen grundsätzlich infrage stellen. Infolge dessen plädieren sie für sorgfältige Inputkontrollen, mehr Selbstbestimmung und adäquate Fixgehälter.

Sodann untersuchen *Fabiola Gerpott & Alfred Kieser* in einem Essay die Rolle von Charisma im Prozess der Unternehmensgründung aus einer ideologiekritischen Perspektive. Die Autorin und der Autor kommen zu dem Ergebnis, dass nicht das Gründen und Gründerinnen zugeschriebene Charisma Gründungserfolg verspricht, sondern – eher umgekehrt – Gründungserfolg zu einer entsprechenden Attribution führt. Trotz vorliegender Evidenz sind die Verfasser des Beitrags davon überzeugt, dass die vorherrschende Ideologie überleben wird, dass erfolgreiche Gründer/innen charismatisch sind.

Der letzte Beitrag der MF 27 ist von *Ronald Hartz* ebenfalls in der Form eines Essays verfasst. Der Autor geht mit kritischen Theorieansätzen ins Gericht und fordert einen Ansatz welterschließende Kritik, welche sich auch konstruktiv mit alternativen Wirklichkeitsvorstellungen befasst und solchen auf diese Weise zur Durchsetzung verhilft. Damit plädiert der Autor insbesondere für ein Unterlaufen des Gegensatzes von einfacher Affirmation einerseits und auf Dauer gestellter Kritik andererseits, um auf diese Weise zu einer Revitalisierung einer kritischen Managementperspektive beizutragen.

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:

- Prof. Dr. Jana Costas, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)
- Prof. Dr. Jetta Frost, Universität Hamburg
- Dr. Michael Hartmann, German Graduate School of Management and Law, Heilbronn
- Prof. Dr. Albrecht Löhr, TU Dresden
- Prof. Dr. Günther Ortmann, Universität Witten/Herdecke
- Prof. Dr. Dieter Sadowski, Universität Trier

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

Hamburg, Frankfurt (Oder) und Berlin, im September 2017
Peter Conrad, Jochen Koch und Jörg Sydow