

# Zur „Managementforschung“

Ziel der „Managementforschung“ ist es, einen Überblick über den aktuellen Stand und Ergebnisse der Forschung zu Managementproblemen zu geben; zugleich soll sie ein Diskussionsforum für neue Trends und Strömungen sein. Die „Managementforschung“ richtet sich an Forscher und Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie an wissenschaftlich interessierte Praktiker und Managementtrainer.

Die „Managementforschung“ ist am Institut für Management der Freien Universität Berlin entstanden und erscheint seit 1991 jährlich. Sie wird von Georg Schreyögg, Peter Conrad und Jörg Sydow herausgegeben (Gründungs-Mitherausgeber Wolfgang H. Stachle †). Der Schwerpunkt liegt auf innovativen Forschungsbeiträgen zu zentralen Gebieten des Managements. Neben anerkannten Fachvertretern haben auch qualifizierte Nachwuchswissenschaftler die Gelegenheit, zu aktuellen Fragen Stellung zu nehmen. Disziplinäre Offenheit ist Programm; sie wird bei der Akquisition, Begutachtung und Auswahl geeigneter Beiträge unterstützt. Dem Herausgeberbeirat gehören zur Zeit an:

aus dem Bereich Betriebswirtschaftslehre

- *Prof. Dr. Torsten J. Gerpott*, Universität GHS Duisburg
- *Prof. Dr. Joachim Griese*, Universität Bern
- *Prof. Dr. Oskar Grün*, Wirtschaftsuniversität Wien
- *Prof. Dr. Peter Kappelhoff*, Bergische Universität Wuppertal
- *Prof. Dr. Werner R. Müller*, Universität Basel
- *Prof. Dr. Gilbert Probst*, Universität Genf
- *Prof. Dr. Dieter Sadowski*, Universität Trier
- *Prof. Dr. Bernd Schauenberg*, Universität Freiburg
- *Prof. Dr. Frank Schirmer*, Technische Universität Dresden
- *Prof. Dr. Martin K. Welge*, Universität Dortmund

aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie

- *Prof. Dr. Oswald Neuberger*, Universität Augsburg

aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationssoziologie und Politologie

- *Prof. Dr. Christoph Deutschmann*, Universität Tübingen
- *Prof. Dr. Ulrich Jürgens*, Wissenschaftszentrum und Freie Universität Berlin
- *Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch*, Ruhr-Universität Bochum
- *Prof. Dr. Helmut Willke*, Universität Bielefeld

Die Manuskripte werden einem anonymen „doppelt blinden“ Begutachtungsprozess unterzogen. Regelmäßig sind an der Begutachtung eines Beitrages Vertreter unterschiedlicher Disziplinen beteiligt. Auf der Grundlage der Gutachten wird über die Akzeptanz sowie über Art und Umfang der gewünschten Überarbeitung des Manuskriptes entschieden. Jeder Band der „Managementforschung“ ist somit das Ergebnis einer engen Kooperation zwischen Autoren, Beiräten und Herausgebern.

# Vorwort

Der Bereich der Managementforschung ist von Beginn an ein besonders lebhaftes und immer wieder umstrittenes Forschungsfeld. Er ist durch viele Umbrüche gekennzeichnet, und mehr als in vielen anderen Disziplinen ist die Reflektion auf die eigene Entwicklung üblich und integraler Bestandteil des Entwicklungsprozesses. Diese unruhige Entwicklung und die immer wieder distanznehmende Reflektion der Grundlagen des Faches sind nicht primär der relativen Jugendlichkeit des Faches geschuldet, sondern hängen entscheidend auch mit den raschen Veränderungen in der Wirtschaft und den deshalb immer wieder zu verändernden Steuerungs- und Führungsmethoden zusammen. Insgesamt ist ja die Managementlehre in erster Linie eine optimierende Wissenschaft, d.h. sie will Unterstützung leisten bei der Verbesserung inner- und zwischenbetrieblicher Steuerungsprozesse. Immer wieder neue Probleme verlangen nach immer wieder neuen Antworten.

Zehn Jahre nach Erscheinen der ersten Ausgabe der „Managementforschung“ schien es deshalb an der Zeit, innezuhalten und grundsätzlich nach dem Erfordernis einer Neuausrichtung der Disziplin zu fragen. Die Herausgeber der Managementforschung haben zu diesem Zweck sechs besonders vielversprechend erscheinende Ansätze ausgewählt, ohne dabei in irgendeiner Weise Vollständigkeit zu beanspruchen, und sie auf einer Konferenz in Berlin im Oktober 2001 zur Diskussion gestellt. Die Referate und Korreferate dieser Konferenz an der Freien Universität Berlin bilden die Grundlage für den vorliegenden Band der Managementforschung.

Der erste Beitrag von *Jürgen Hauschildt* stellt das wichtige Thema Innovation in das Zentrum seiner Überlegungen. Die Ausführungen sind Rückblick und Ausblick zugleich. Sie sind Rückblick insofern, als sie die Erfahrungen mit einem langjährigen empirischen Forschungsprogramm zum Innovationsmanagement resümieren, und Ausblick, weil sie die zukünftige Bedeutung und Ausrichtung der Innovationsforschung im Managementbereich zum Thema machen. *Christian Noss* stellt in seiner Replik heraus, dass die Innovationsforschung eines neuen Grundverständnisses bedarf; eines Grundverständnisses, das sich verabschiedet von der Idee, Innovation wäre eine außergewöhnliche Episode im betrieblichen Steuerungsprozess, und stattdessen nach Wegen sucht, die Innovation als permanentes Geschehen in einer Unternehmung zu begreifen. In beiden Beiträgen kommt unmissverständlich zum Ausdruck, dass die Managementforschung sehr viel mehr, als dies in der Vergangenheit der Fall war, Fragen der Innovation und Innovationsfähigkeit von Unternehmen in den Vordergrund der theoretischen Bemühungen stellen muss.

Der Begriff des *Chaos* hat seit einiger Zeit eine hohe Anziehungskraft für die neuere Diskussion in der Managementlehre. Er ist weniger von der Vorstellung völliger Unordnung inspiriert als vielmehr von der mathematischen Chaostheorie, die ja bekanntlich mit der Idee des Chaos einen recht gelassenen Umgang pflegt und Chaos sogar zum Gegenstand robuster Prognosen machen will. In diesem Umfeld macht seit geraumer Zeit eine

neue, in den Konsequenzen sehr viel weitergehende Theoriengruppe Furore, die der so genannten Komplexitätstheorien. Sie stammen aus naturwissenschaftlichen Forschungsgebieten zur Entwicklung von Ökosystemen und ganz generell der Evolution. *Peter Kappelhoff* gibt in seinem Beitrag einen Überblick über die wichtigsten Ansätze und fragt nach der Bedeutung dieser Ansätze für die Managementforschung. Er beurteilt die bereits vorliegenden Ansätze eher skeptisch, markiert aber einen durch metasozialistische Theoreme angereicherten Pfad, der seines Erachtens eine Umsetzung der Komplexitätstheorien auf Managementprobleme höchst erfolgreich erscheinen lässt. *Georg Schreyögg* betont in seinem Korreferat, dass Theorien der Komplexität bereits seit Jahren einen fest etablierten Platz in der Managementforschung haben. Er sieht den zusätzlichen Nutzen, den die neuen Komplexitätstheorien in der Tradition der Santa Fe-Schule für diese Fragestellungen bieten, als eher gering an.

Einen wichtigen Platz in der Managementforschung zur Erklärung der Entwicklung von Organisationen nimmt die *Evolutionstheorie* ein, die vor allem unter der Perspektive der Populationsökologie zu einer der einflussreichsten Schulen aufgerückt ist. *Udo Staber* resümiert in seinem Beitrag die verschiedenen Ansätze und die dazu vorliegenden empirischen Studien. Für die Zukunft sieht er vor allem dann ein großes Potenzial, wenn das rekursive Zusammenspiel von Struktur und Prozess besser in die Theorien integriert wird und dadurch auch prognostische Elemente in die Evolutionstheorie aufgenommen werden können.

*Werner Müller* verweist in seinem Kommentar auf die Schwachstellen der Evolutionstheorie und sieht die Beziehung von Organisation und Umwelt in anderen Sozialtheorien angemessener und fruchtbarer thematisiert.

Einen der Evolutionstheorie eng verwandten, aber in entscheidenden Aspekten doch sehr verschiedenen Ansatz stellt die *neoinstitutionalistische Organisationstheorie* dar. Sie hat ihren Ursprung in dem 1977 erschienenen Aufsatz von Meyer und Rowan, in dem organisatorische Strukturen und Praktiken nicht durch die intern bezeichnete Rationalität, sondern durch die Logik externer Anspruchsgruppen erklärt werden. Heute gehört der Ansatz, speziell in den USA, zu dem Kreis der gut etablierten Schulen. *Peter Walgenbach* zeichnet in seinem Beitrag die Entwicklungspfade der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie nach und zeigt die vielen Anschlussmöglichkeiten zu anderen Schulen auf. Er sieht in solchen Verschmelzungen mit anderen Schulen für die Zukunft den wichtigsten Impuls, den der neoinstitutionalistische Denkansatz geben kann. Ein sehr viel geringeres Potenzial bescheinigt dagegen *Walter Müller-Jentsch* diesem Ansatz in seinem Korreferat. Er verweist auf die Erklärungsmöglichkeiten vorhandener Schulen und veranschlagt den zusätzlichen Erklärungsgewinn, der aus dem neoinstitutionalistischen Ansatz gewonnen werden kann, als nicht eben bedeutend.

Hatten die ersten vier Ansätze eindeutig in der Organisationstheorie ihren Ursprung, so entstammen die letzten beiden zur Diskussion gestellten Ansätze eher dem personalwirtschaftlichen Bereich. *Hans-Gerd Ridder* stellt in seinem Beitrag eine faktoranalytische Sichtweise in der Tradition von Erich Gutenberg dem neueren Human Ressourcen Ma-

nagement gegenüber und arbeitet heraus, dass die beiden Ansätze untereinander besser anschlussfähig sind als gemeinhin vermutet wird. Dies vor allem dann, wenn das Human Ressourcen Management auf der Basis der ressourcenbasierten Theorie der Firma formuliert wird. *Dieter Sadowski* stellt in seiner Erwiderung heraus, dass die Querverbindungen in *Ridders* Überlegungen nicht weit genug getrieben werden. Insbesondere wird ein engerer Anschluss an die neuere Theorie der Unternehmung vermisst; ein solcher hätte vielen der angestellten Überlegungen eine konkretere Gestalt zu verleihen vermocht.

Im letzten Beitrag stellt *Manfred Moldaschl* die *Subjektivierung der Arbeit* als aktuelle Managementstrategie vor; gemeint sind organisatorische Maßnahmen, die darauf abstellen, Beschäftigte als Subjekte in die Arbeitsprozesse zu integrieren, um dadurch neue, bisher unerschlossene Potenziale dem Leistungsprozess zugänglich zu machen (z.B. Empowerment, Projektgruppenarbeit, Partizipation am Entscheidungsprozess). *Moldaschl* sieht in diesen Ansätzen sehr problematische Tendenzen und verweist auf die Ambivalenzen und Verwerfungen, zu denen diese Ansätze zwangsläufig führen müssen. Der Autor plädiert stattdessen für eine kritisch gewendete Subjekttheorie der Arbeit. *Peter Conrad* stellt in seinem Kommentar heraus, dass dieses neue Subjektivierungskonzept bislang mehr Programm als theoretisch erschlossenes Terrain ist. Die zukünftige Theoriearbeit müsse zeigen, ob das versprochene Potenzial tatsächlich entfaltet werden kann.

Es ist zu wünschen, dass die Managementforschung aus den hier geführten Verhandlungen wichtige neue Impulse empfangen kann.

Viele Mitglieder des Herausgeberbeirats haben mit ihren Gutachten an der Entwicklung der Beiträge mitgewirkt, ebenso wie die Teilnehmer der Tagung mit ihren Diskussionsbeiträgen.

Ihnen sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Erwähnt werden muss an dieser Stelle unbedingt auch Frau *Irmgard Hoemke*, die wiederum mit großer Umsicht, der notwendigen Beharrlichkeit und stets guter Laune den gesamten Entstehungsprozess des Bandes redaktionell betreut hat. Zuletzt sei der *Gottlieb Daimler- und Carl Benz-Stiftung, Ladenburg*, gedankt für die freundliche Unterstützung der Tagung im Clubhaus der Freien Universität Berlin.

Berlin-Dahlem und Hamburg  
im Mai 2002

Georg Schreyögg und Peter Conrad