

Wandel der Forschung und dysfunktionale Effekte des zunehmenden Wettbewerbs um wissenschaftliche Reputation

Eine Fallstudie aus der Betriebswirtschaftslehre

Stefan Süß
Hagen

Auch heute noch wird der überwiegende Teil der Universitäten in Deutschland durch den Staat finanziert. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass allgemeine Sparzwänge, die aufgrund der leeren Haushalte seit langer Zeit für fast alle öffentlichen Institutionen bestehen, auch vor Hochschulen nicht Halt machen. Universitäten

wird daher seit einigen Jahren in der öffentlichen Diskussion, aber auch innerhalb der Scientific-Community, zunehmend kritisch begegnet (Stölting/Schimank 2001). Wettbewerb zwischen Hochschulen bzw. zwischen Wissenschaftlern wird – wie so häufig – als der beste Weg angesehen, um gegenwärtigen Anforderungen zu entsprechen (Krücken 2002 und 2004).

Es ist daher üblich geworden, Hochschulen bzw. Forschung und Lehre unter wirtschaftlichen Aspekten zu betrachten; stellenweise wird das als „Ökonomisierung der Wissenschaft“ bezeichnet (Hoffmann/Neumann 2003; Thielemann 2004). Einerseits rücken dabei die Kosten in den Blickpunkt, und es wird diskutiert, wie das Wissenschaftssystem wirtschaftlicher gestaltet werden kann. Andererseits wird über die Leistungsfähigkeit und Leistung der Hochschulen bzw. konkret über die Leistung der Wissenschaftler debattiert (Stölting 2002). Die (politischen) Auseinandersetzungen der jüngsten Zeit um eine leistungsorientierte Professorenbesoldung und die Einführung der Juniorprofessur, durch die die wissenschaftliche Selbstständigkeit und Leistung junger Wissenschaftler gefördert werden soll, spiegeln dies wider. Für Wissenschaftler resultiert aus der gesellschaftspolitischen Diskussion ein verstärkter Druck, sowohl die Effektivität als auch die Effizienz ihrer Arbeit fortwährend unter Beweis zu stellen, um Legitimität für ihr Handeln zu erhalten.

Die wissenschaftliche Diskussion dieser Situation fokussiert allerdings vor allem auf die institutionelle Ebene, das heißt auf Hochschulen als öffentliche Organisationen. Das verwundert, da es letztlich vor allem die Individuen sind, die durch ihre Kompetenz sowie ihr Engagement im Rahmen von Forschung und/oder Lehre die Effektivität und Effizienz der Hochschulen prägen, und angesichts der Erwartungen der Umwelt geeignete Handlungsoptionen für sich finden müssen. Daher nimmt dieser Beitrag explizit eine individualistische Perspektive ein und verfolgt das Ziel, (theoriegeleitet) mögliche Verhaltensweisen und Handlungsmöglichkeiten von Wissenschaftlern aufzuzeigen, mit dem (steigenden) Legitimationsdruck wissenschaftlicher Arbeit umzugehen. Bevor das erfolgen kann, wird ein Fallbeispiel aus der Betriebswirtschaftslehre skizziert, auf das die Argumentation im Folgenden bezogen werden soll und das dazu dient, empirisches Material in Form von Beobachtungen der Verhaltensweisen von Wissenschaftlern zu liefern.

Ein Beispiel aus der BWL: Konzentration auf anreizbezogene Forschung

Ein zentraler Gegenstand managementbezogener Forschung sind Anreizsysteme. Sie sollen Mitarbeiter dazu motivieren, im Sinne des Unternehmens zu handeln. Zu ihrer theoretischen Fundierung kann aus einem breiten Theorieservoir geschöpft werden, das soziologischen, psychologischen oder volkswirtschaftlichen Ursprungs ist. Dennoch hat eine nähere Betrachtung der Anreizsystemforschung der vergangenen Dekade (1995-2004) gezeigt, dass eine deutliche Konzentration auf die (mikroökonomische) Prinzipal-Agenten-Theorie erfolgt (Süß/Muth 2006). Sie fokussiert auf Verträge und deren Bedeutung im Rahmen von Austauschbeziehungen zwischen Auftraggeber (Prinzipal) und Auftragnehmer (Agent). Überträgt beispielsweise ein Unternehmen Aufgaben und Entscheidungskompetenzen auf einen Mitarbeiter, macht es sich dessen Informationsvorsprung und Spezialkenntnisse zu Nutzen. Es besteht jedoch die Gefahr, dass der Agent seinen Informationsvorsprung ausnutzt und geleitet von eigenen Interessen zum Nachteil des Prinzipals handelt. Da Unternehmen in der Regel das wirtschaftliche Risiko aber allein tragen, muss der Mitarbeiter durch Anreiz- und Vertragsgestaltung dazu gebracht werden, im Sinne des Unternehmens zu handeln.

Die Analyse der wichtigsten managementbezogenen betriebswirtschaftlichen Zeitschriften (Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Die Betriebswirtschaft, Zeitschrift für Personalforschung) ergab 59 Aufsätze, die sich mit Anreizgestaltung beschäftigten. In 41 Aufsätzen stellt die Prinzipal-Agenten-Theorie die explizite theoretische Grundlage bzw. den impliziten Ausgangspunkt dar.

Als Ergebnis der Literaturanalyse lässt sich festhalten, dass die betrachteten Zeitschriften regelmäßig anreizbezogene Aufsätze auf Grundlage der Prinzipal-Agenten-Theorie publizieren, in denen fast ausschließlich auf materielle Anreize fokussiert wird; immaterielle Anreize spielen eine Nebenrolle. Innerhalb der materiellen Anreize steht die Betrachtung von Aktienoptionen (Stock Options) im Vordergrund. Hinsichtlich der Bemessungsgrundlagen der Anreize wird überwiegend auf Leistung – vornehmlich am Gesamterfolg des Unternehmens (z.B. bezeichnet als Unternehmenserfolg, -ergebnis, -gewinn oder -wert) gemessen – fokussiert. Das steht nicht im Widerspruch dazu, dass die meisten der betrachteten Aufsätze das Individuum als Anreizempfänger in den Vordergrund rücken und ein Bezug auf Personenmehrheiten als Anreizempfänger nur in Einzelfällen erfolgt (Süß/Muth 2006: 170-174).

Das Ergebnis ist umso überraschender, je mehr man sich mit den Forschungsergebnissen auseinandersetzt und die teilweise fundamentale Kritik an der Prinzipal-Agenten-Theorie berücksichtigt, die die Grenzen ihrer Aussagefähigkeit deutlich macht (z.B. Müller 1995, Ebers/Gotsch 2002, Süß 2004: 159-161): Der Theorie kann zwar bescheinigt werden, die Notwendigkeit der Anreizgewährung zu begründen. Aussagen zu der Art erforderlicher Anreize erfolgen aber nicht. Auch die Wechselwirkung zwischen individuellen Motiven bzw. Bedürfnissen und situations- bzw. personenspezifischen Anreizen wird nicht aufgegriffen. An den Verhaltensannahmen der Prinzipal-Agenten-Theorie ruft insbesondere die Möglichkeit des Opportunismus Widerspruch hervor, wonach Mitarbeiter nur Leistungen im Sinne des Unternehmens erbringen, wenn zwischen dem Unternehmensergebnis und ihrem Entgelt eine positive Korrelation besteht. Ähnlich problematisch sind die unterstellten individuellen Nutzenfunktionen. Da Mitarbeiter heterogene Werte, Ziele und Verhaltensweisen aufweisen, ist zu bezweifeln, dass Anreize stets an gleichermaßen ökonomisch motivierte und handelnde Menschen gerichtet werden. Die Theorie erfasst lediglich die individualvertragliche Komponente der Prin-

zipal-Agenten-Beziehung. Ausgeblendet bleiben zum einen „regulative Dritte“, die die Freiheitsgrade der Anreizgestaltung einschränken.

Zum anderen stellen der in den betrachteten Aufsätzen zu beobachtende weitgehende Verzicht auf Multi-Agenten-Situationen und die Annahme einer eindeutigen Präferenzstruktur deutliche Vereinfachungen der Realität dar. Kritiker greifen den Aspekt der Verdrängung intrinsischer Motivation durch die – in der Literaturanalyse eindrucksvoll bestätigte – dominante Abstellung auf extrinsische Anreize auf; sie schreiben ihnen die Gefahr zu, motivationsverdrängend zu wirken (Frey 1997). In jüngerer Zeit haben nicht nur Psychologen, sondern auch Ökonomen Zweifel an der Motivationswirkung extrinsischer Anreize geäußert. Experimentelle Studien deuten darauf hin, dass mit der Einführung leistungsabhängiger, materieller Anreize (auch) eine Reduktion individueller Arbeitsanstrengungen verbunden sein kann (Sliwka 2003: 293). In der Konsequenz der Probleme bekennen selbst Vertreter der Theorie, dass sie keine überdurchschnittliche Praxisrelevanz aufweist und man sich nicht ausschließlich auf ihr Studium konzentrieren sollte (Spremann 1995: 133).

Vor dem Hintergrund dieser Kritik verwundert die breite Rezeption der Prinzipal-Agenten-Theorie. Mithilfe des soziologischen Neo-Institutionalismus, dessen Grundidee im Folgenden skizziert wird, lassen sich jedoch verschiedene Erklärungsansätze dafür finden.

Grundidee neo-institutionalistischer Theorie: Legitimitätsstreben zur Sicherung des Ressourcenflusses

Der soziologische Neo-Institutionalismus befasst sich mit den Handlungen von Akteuren, die unter Wettbewerbsbedingungen und mit dem Ziel der Legitimitätssicherung agieren müssen. Die Grundidee der makroinstitutionalistischen Forschungsrichtung besteht darin, dass eine Organisation solche Strukturen adaptiert, die ihre Umwelt erwartet und dadurch von der Umwelt Legitimität zugeschrieben bekommt, was den notwendigen Ressourcenfluss sichert (Hasse/Krücken 2005; Walgenbach 2002). Prozesse, durch die „gesellschaftliche Zwänge, Verpflichtungen und Gegebenheiten den Status von grundlegenden Regeln im Handeln und Denken in einer Gesellschaft eingenommen haben“ (Walgenbach 2001: 323) werden als Institutionalisierung bezeichnet. Sie stellen „Rationalitätsmythen“ dar, denn ihre Wirksamkeit hängt von einem kollektiven Glauben an sie ab und kann keiner objektiven Prüfung unterzogen werden. Damit

richten sich Strukturen und Handlungen an den Vorstellungen der Organisationsumwelt über eine rationale, effektive und effiziente Organisation aus (Meyer/Rowan 1977).

Da Organisationen nicht von einer homogenen Umwelt, sondern von verschiedenartigen Umweltsegmenten umgeben sind, bestehen unterschiedliche Erwartungen, die sich gegenseitig ausschließen können oder die nicht mit den Erfordernissen einer effektiven und effizienten Leistungserbringung vereinbar sein müssen. Legitimität wird dann durch eine symbolische Anpassung erreicht; tatsächlich werden die Arbeitsabläufe von den Erwartungen entkoppelt. Institutionalisierte Erwartungen engen die Handlungsspielräume von Organisationen ein und haben zur Folge, dass organisationale Strukturen und Entscheidungen homogener werden. Der Prozess, der dazu führt, dass sich Organisationen angleichen, die mit ähnlichen Umweltbedingungen konfrontiert sind, wird als Isomorphismus bezeichnet (DiMaggio/Powell 1983).

In aller Regel findet die neo-institutionalistische Theorie bezogen auf Organisationen Anwendung. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, ihre Argumentation auf individuelle Akteure zu übertragen; sie und ihre Interessen sind dann „institutionell bestimmt“ (Walgenbach 2002: 182) und – wie Organisationen – auf Ressourcenzufluss, Legitimität (szuschreibung) und Existenzsicherung angewiesen. Damit besteht die Möglichkeit, die Theorie zur Erklärung (potenzieller) Verhaltensweisen von im Wettbewerb stehenden Wissenschaftlern heranzuziehen, die steigenden Anforderungen der Umwelt und damit einem Legitimationsdruck gegenüberstehen.

Umweltanforderungen an Wissenschaftler

Wissenschaftler agieren innerhalb „der in der Gesellschaft wirkenden Zwänge“ (Chalmers 1999: 145) und sind von einem Ressourcenzufluss abhängig, um ihre Tätigkeit als Wissenschaftler dauerhaft in der gewünschten Form ausüben zu können. Dabei kann es sich um materielle Ressourcen, beispielsweise Stellen, Forschungsgelder oder Ausstattung von Instituten bzw. Lehrstühlen und um immaterielle Ressourcen wie Reputation handeln (Brenzikofer 2002). Letztere hat hohe Bedeutung, denn sie ist mittelbar für den Erhalt materieller Ressourcen verantwortlich, die vordringlich an Wissenschaftler mit gutem Ruf fließen. In der Sprache des Neo-Institutionalismus heißt das: So lange wissenschaftliche

Akteure die Erwartungen der Umwelt erfüllen, wird ihnen Legitimität zugeschrieben, wodurch Reputation und Ressourcenfluss gesichert sind.

Für Wissenschaftler ist nicht die gesamte Gesellschaft als relevante Umwelt zu betrachten, sondern es sind nur bestimmte Umweltsegmente von Bedeutung. Diese bilden für die wissenschaftliche Arbeit eine „Arena“ (Kieser 1996: 23) bzw. ein organisationales Feld (DiMaggio/Powell 1983: 148) und formulieren Anforderungen an solche Individuen, die in diesem Feld agieren. Ein zentrales Umweltsegment für Wissenschaftler sind (1) andere Wissenschaftler, die verschiedene Rollen einnehmen können. Sie treten als „Konkurrenten“ um wissenschaftliche Erkenntnis, vor allem aber um Stellen auf. Letzteres wird deutlich, wenn man bedenkt, dass einer Professorenstelle in der Regel Dutzende von Bewerbern gegenüberstehen. Daneben tragen etablierte Wissenschaftler als „Doktormütter/-väter“ sowie als Gutachter für Zeitschriften bzw. in Berufungskommissionen zur Ausbildung und – mehr oder weniger restriktiv – zur inhaltlichen Positionierung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei (Wolf 2003: 25). (2) Studenten stellen als Nachfrager der Lehre „Kunden“ dar (Witte 1998: 740; Thielemann 2004: 358). Gleiches gilt für (3) die Unternehmenspraxis, die ein Interesse an gut ausgebildeten Akademikern hat, daneben aber auch Geldgeber (Auftragsforschung) sein kann (Thielemann 2004: 358). (4) Der Staat ist insbesondere als Arbeitgeber vieler Wissenschaftler ein wichtiger Geldgeber. Außerdem setzt er der Wissenschaft gesetzliche Rahmenbedingungen, z.B. in Form des Hochschulrahmengesetzes.

Diese Interessengruppen richten unterschiedliche Anforderungen an die Wissenschaft, die in zwei Kategorien gebündelt werden können:

- Schon seit längerer Zeit wird insbesondere in den Geisteswissenschaften über die Praxisorientierung der Forschung und Lehre diskutiert; Vertreter der Wirtschaft, aber auch Absolventen bemängeln regelmäßig einen zu geringen Praxisbezug und fordern eine stärkere Praxisrelevanz („relevance“) (Luther 1998: 707) hinsichtlich Inhalten und Aktualität der Lehre (Witte 1998: 740). Zudem bestehen Anforderungen an die Qualität und – in Zeiten leerer Kassen – Wirtschaftlichkeit der akademischen Ausbildung. Hochschulen folgen dem daraus resultierenden Veränderungsdruck (mehr oder weniger schnell), um Legitimität zu erhalten. Das zeigt sich in strukturellen Veränderungen wie der Einführung von Bachelor- bzw. Master-Studiengängen, aber auch

zunehmend in der Evaluation der Lehre, aus der Verbesserungshinweise abgeleitet werden sollen (Franck/Opitz 2000: 275).

- Die zunehmende Konkurrenz unter (Nachwuchs-)Wissenschaftlern zwingt Fachbereiche und einzelne Forscher, zu aussagefähigen Forschungsergebnissen zu gelangen und diese der Öffentlichkeit bzw. den Mitgliedern der Scientific-Community in angemessener Form zu präsentieren. Nachwuchswissenschaftler wollen Reputation aufbauen und sich dadurch im Wissenschaftssystem etablieren; etablierte Forscher sind um Reputationserhalt bemüht. Dabei bestehen seitens der Wissenschaftlergemeinschaft Anforderungen an die wissenschaftliche Qualität und Sorgfalt („rigour“) sowie Innovativität der Forschung. Außerdem existieren Erwartungen hinsichtlich der Häufigkeit von Vorträgen, durchgeführten Forschungsprojekten und Publikationen, wobei auch das Publikationsorgan eine Rolle spielt. Zunehmend wird die Zitationshäufigkeit als Qualitätsmaßstab herangezogen (Dilger 2000: 474-475).

Werden die Erwartungen erfüllt, trägt das zur Legitimitätszuschreibung durch die jeweilige Interessengruppe bzw. zu einem Reputationsgewinn bei und sichert damit – zumindest temporär – die notwendigen Ressourcen, beispielsweise in Form einer Berufung auf eine Professorenstelle oder einer Forschungsausstattung. Allerdings weisen „relevance“ und „rigour“ ein Trade-Off-Verhältnis auf, sodass das Streben nach „relevance“ zu Lasten der „rigour“ geht und umgekehrt (Nicolai 2004).

Für Wissenschaftler kann das zu einem Dilemma führen: Sie verfolgen das Ziel, Reputation innerhalb der Scientific Community aufzubauen (Nachwachswissenschaftler) oder zu erhalten (etablierte Wissenschaftler). Ihre Beurteilung und damit die Zuschreibung von Legitimität bzw. der Aufbau von Reputation erfolgt weitestgehend durch andere Wissenschaftler anhand von Indikatoren wie Publikationshäufigkeit und -qualität. Es verwundert daher nicht, dass Wissenschaftler ihre Handlungen vor allem an den Erwartungen dieses Umweltsegments ausrichten und von anderen – insbesondere von widersprüchlichen – Erwartungen entkoppeln. Damit kann im Extremfall sogar ein opportunistisches Handeln verbunden sein, wenn in Gebieten geforscht wird, weil diese modern und/oder konsensfähig sind. Ein dadurch wahrscheinlicherer Aufbau von Reputation und eine mögliche positive Beurteilung durch Gutachter trägt dauerhaft zu einer wissenschaftlichen Karriere bei (Chalmers 1999: 140).

In der Literatur wird vor den Gefahren des wissenschaftlichen Wettbewerbs gewarnt (Zabeck 2003: 56; Thielemann 2004); er muss wissenschaftlicher Sorgfalt und praktischer Relevanz der Forschung und Lehre nicht zuträglich sein. Die aktuell an Hochschulen und Wissenschaftler gerichteten Anforderungen erweisen sich damit als nicht unproblematisch. Die Auseinandersetzung mit dem skizzierten Fallbeispiel verdeutlicht nicht intendierte Konsequenzen dieser Situation.

Isomorphismus wissenschaftlicher Erkenntnisse?

Verschiedenartige Anforderungen der Umwelt(-segmente) schränken die von der Umwelt als legitim erachteten Verhaltensweisen von Akteuren ein und können dazu führen, dass sich ihre Handlungen im Laufe der Zeit angleichen. In der Literatur finden sich drei – analytisch getrennte – Mechanismen, die eine solche Isomorphie zur Folge haben können (DiMaggio/Powell 1983): Grundsätzlich können diese Mechanismen auch innerhalb der Scientific Community wirken:

(1) *Isomorphismus durch Zwang* entsteht zum einen durch kulturelle Erwartungen der Gesellschaft, die z.B. in rechtlichen Regelungen zum Ausdruck kommen. Er resultiert zum anderen aus Konkurrenzdruck zwischen Akteuren. Zwang in Form von Gesetzen existiert für Wissenschaftler aufgrund des in Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes geschützten Grundrechts der Freiheit von Forschung und Lehre nicht. Allerdings ist die Wissenschaft durch die zunehmende Finanzmittelknappheit des Staates einem Legitimationsdruck ausgesetzt, der steigenden Wettbewerb zwischen Universitäten und damit auch zwischen Wissenschaftlern verursacht. Gerade für Nachwuchswissenschaftler äußert sich dieser in der zunehmenden Notwendigkeit, möglichst viel in angesehenen Publikationsorganen zu veröffentlichen (Brenzikofer 2002: 161), da eine umfassende Veröffentlichungsliste zu einem Reputationsaufbau beiträgt und damit einen wesentlichen Einfluss auf die Übernahme eines Wissenschaftlers in den Staatsdienst hat (Schor 1991: 298). Bereits etablierte Wissenschaftler streben nach Erhaltung ihrer Reputation, um einen dauerhaften Zufluss an Ressourcen zu sichern. Auch für sie entwickelt sich ein Qualitätswettbewerb um die knappen Plätze in den führenden Journalen (Franck/Opitz 2000: 273). Die Erfolgsaussichten einer Publikation sind dabei tendenziell größer, wenn populäre Themen oder Theorien aufgegriffen werden oder an bereits veröffentlichte Erkenntnisse angeknüpft wird (Chalmers

1999: 140; Franck/Opitz 2000: 283; Brenzikofer 2002: 84). Die gezielte Wahl oder Meidung bestimmter Themen erfolgt somit (auch) vor dem Hintergrund der vom Wissenschaftler eingeschätzten Publikationswahrscheinlichkeit. Eine tendenzielle Konzentration der Forschung auf bestimmte Themenbereiche ist daher nicht auszuschließen; diese trägt aber nicht unbedingt dazu bei, die Vielfalt wissenschaftlicher Erkenntnisse zu fördern.

Diese Überlegungen liefern eine Erklärung für das gehäufte Auftreten der Prinzipal-Agenten-Theorie in der vergangenen Dekade. Sie hat sich – wie auch die Neue Institutionenökonomik im Allgemeinen – zu einem sehr populären Thema in der Betriebswirtschaftslehre entwickelt (Witte 1998: 739f.). Neo-institutionalistisch gesprochen lässt sie sich mittlerweile als eine Institution bezeichnen, auf die im Rahmen der anreizbezogenen Forschung in vielen Fällen obligatorisch bzw. ritualisiert zurückgegriffen wird. Indem Forschung auf Grundlage der Prinzipal-Agenten-Theorien erfolgt, wird ein Beitrag zu ihrer (weiteren) Verbreitung geleistet, ohne dass der Nutzen bzw. Fortschritt ihrer regelmäßigen Rezeption hinreichend hinterfragt würde. Neo-Institutionalisten bezeichnen solche und ähnliche Zusammenhänge als „Rationalitätsmythen“, das heißt ein möglicher Erkenntnisfortschritt durch diese Theorieanwendung lässt sich keiner objektiven Prüfung unterziehen (ähnlich Scott 1992: 14).

(2) *Isomorphismus durch Nachahmung bzw. mimetische Prozesse* bedeutet, dass die Verhaltensweisen erfolgreicher Akteure imitiert werden und diese Wissenschaftler mit ihren Themen einen Nachahmungsprozess bei ihren Kollegen auslösen. Insbesondere bei fortschreitender Institutionalisierung bestimmter Themen befassen sich immer mehr Wissenschaftler mit diesen, weil sie sich aus einer Variation oder Imitation eines Themas, einer Theorie oder einer Methodik Wettbewerbsvorteile – z.B. in Form von verbesserten Publikationschancen – versprechen (Teichert/Talaulicar 2002: 410). Dabei prägen etablierte Forscher als Meinungsführer inhaltliche Schwerpunkte einer wissenschaftlichen Disziplin. Sie weisen einen enormen Einfluss auf die Entwicklung und Popularisierung von (neuen) Forschungsrichtungen auf und setzen durch ihre Publikationen in begutachteten Zeitschriften – vor allem für auf der Suche nach (eigenen) Themen befindliche Nachwuchswissenschaftler – thematische Orientierungen; stellenweise ist von dem „follow-the-leader-Effekt“ die Rede (Macharzina/Oesterle 2002: 14). Die Beobachtung von „best-practice-Beispielen“ erfolgreicher Wissenschaftler ist nicht nur in-

nerhalb einer Wissenschaftsdisziplin möglich, sondern erfolgt auch, wenn Forscher Anleihen an anderen Wissenschaftsdisziplinen bzw. – aufgrund der zunehmenden Globalisierung der Wissenschaft – an Wissenschaftsdisziplinen jenseits der eigenen Landesgrenzen nehmen (Brenzikofer 2002: 1).

Die Betriebswirtschaftslehre nimmt seit jeher Anleihen an anderen wissenschaftlichen Disziplinen. Gegenwärtig ist eine ökonomische Orientierung insbesondere an volkswirtschaftlichem Gedankengut en vogue und in verschiedenen Zeitschriften für eine Publikation nahezu konstitutiv. Außerdem verrät der Blick in die USA, dass ökonomische Theorien im Management dort seit Jahren vorherrschen – mimetische Prozesse in der deutschen Betriebswirtschaftslehre sind die Folge. Allerdings ist im angelsächsischen Raum eine abnehmende Häufigkeit der Anwendung dieser Theorie zu verzeichnen. In Deutschland bildet die Prinzipal-Agenten-Theorie demgegenüber insbesondere für Nachwuchswissenschaftler nach wie vor einen wichtigen Orientierungspunkt, was daran deutlich wird, dass der größere Teil der Autoren der analysierten Aufsätze zum Zeitpunkt des Erscheinens noch nicht als Professorin bzw. Professor berufen war. Ob auch in Deutschland ein Popularitätsrückgang zu verzeichnen sein wird, ist fraglich. Dass dies noch nicht erfolgt ist, kann neo-institutionalistisch damit erklärt werden, dass die Herausbildung von (neuen) Institutionen Zeit braucht und insofern eine Verzögerung auch bei der Imitation anderer Wissenschaftsregionen eintritt.

(3) *Isomorphismus durch normativen Druck* resultiert in erster Linie aus der zunehmenden Professionalisierung von Berufsgruppen und der damit verbundenen Vereinheitlichung von Denk- und Verhaltensweisen sowie Überzeugungen. In der Wissenschaft wird Professionalisierung darin deutlich, dass sich Gruppen durch bevorzugte Themen, Argumentationslinien, Vokabular und/oder Methoden voneinander abgrenzen. Da Wissenschaftler „einen großen Teil ihres akademischen Werdegangs innerhalb von Lehrer-Schüler-Beziehungen verbringen – sei es als Schüler oder als Lehrer“ (Wolf 2003: 25), kommen so genannte Schulen zustande. Deren Mitglieder gleichen sich hinsichtlich ihrer Standpunkte, was dazu führt, dass im Innenverhältnis weitgehende Einigkeit gegeben ist, im Außenverhältnis aber durchaus Konflikte mit anderen Schulen bestehen können. An anderer Stelle ist von Sinnprovinzen als gedachte Orte die Rede, an denen sich Wissenschaftler mit gemeinsamen Themen oder Theorien begegnen (Nienhüser/Matiaske 2004: 119). Das Vorhandensein

solcher Gruppen erklärt, dass es zu einer Angleichung von Forschungsinhalten kommen kann, wenn ihre Mitglieder bestimmte Themen, Theorien oder Methoden bevorzugt aufgreifen. Professionalisierung zeigt sich daneben in Herausgebern bzw. in Gutachterzirkeln, die Zeitschriften inhaltliche Ausrichtungen geben, wodurch sich per se die Publikationschancen bestimmter Artikel erhöhen oder reduzieren können (auch Schor 1991: 307).

Für die betrachteten Aufsätze lassen sich im Autorenkreis Schulen nicht explizit erkennen. Allerdings ist ein gehäuftes Auftreten der Artikel mit Bezug auf die Prinzipal-Agenten-Theorie in der ökonomischen Zeitschrift für Betriebswirtschaft (15) bzw. der (tendenziell) quantitativen Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (12) gegenüber insgesamt 15 Aufsätzen in den Zeitschriften Die Betriebswirtschaft und Zeitschrift für Personalforschung festzustellen. Wenn man berücksichtigt, dass über zwei Drittel der betrachteten Artikel (auch) formal-quantitative Aspekte enthalten, liegt die Vermutung nahe, dass quantitative, formale Artikel wegen ihres Abstraktionsgrads auf einen vergleichsweise großen Kreis potenziell interessierter Leser treffen und daher bevorzugt veröffentlicht werden.

Indem Forschung auf Grundlage der Prinzipal-Agenten-Theorie erfolgt, wird ein Beitrag zu ihrer (weiteren) Verbreitung geleistet, ohne dass der Nutzen bzw. der Fortschritt ihrer regelmäßigen Rezeption hinreichend hinterfragt würde – im Gegenteil: Ihr Nutzen für die Praxis ist deutlich begrenzt, von deren Erwartungen Wissenschaftler ihre Forschung allerdings zum Teil entkoppeln. Isomorphistische Tendenzen sind daher nicht auszuschließen, wenn Wissenschaftler den aktuell an sie gerichteten Umwelтанforderungen zu entsprechen versuchen. Zwar sichert das den im Wettbewerb stehenden Wissenschaftlern die notwendige Reputation, führt aber dazu, dass sich die Verhaltensweisen von Akteuren angleichen. Das hat die (unerfreuliche) Konsequenz einer inhaltlichen Konzentration bzw. Verengung der Forschung, wodurch das Spektrum an Forschungsbereichen, Forschungsmethoden und letztlich auch Forschungsergebnissen von vornherein Beschränkungen unterliegt und nur solche Aspekte umfasst, die der Reputation dienlich sind; erstrebenswerte wissenschaftliche Differenziertheit sowie Heterogenität von Meinungen und Erkenntnissen können darunter leiden.

Fazit

Der zunehmende Wettbewerb in der Wissenschaft hat auch für den einzelnen Wissenschaftler Konsequenzen, da er letztlich vor die Wahl gestellt wird, zu publizieren oder im wissenschaftlichen System zu scheitern („publish or perish“). Der Wettbewerb muss nicht zwangsläufig zu vielfältigen und innovativen Forschungsergebnissen und damit zu einer Steigerung der Effektivität und Effizienz der deutschen Hochschullandschaft führen. Vielmehr macht die Neo-institutionalistische Theorie darauf aufmerksam, dass damit auch eine letztlich dysfunktionale Angleichung von Strukturen und eine Angleichung der Forschung verbunden sein kann. Somit begrenzen die Umwelterwartungen, die an die im Wettbewerb stehenden Akteure gerichtet werden, ihre Handlungsmöglichkeiten, wenn diese nach notwendiger Reputation streben. Man muss daher davor warnen, den Wettbewerb zwischen Hochschulen und Wissenschaftlern als Allheilmittel anzusehen (ähnlich Krücken 2002: 25; Meier/Schimank 2002). Nicht intendierte Resultate des Reputationsstrebens können jedenfalls nicht ausgeschlossen werden.

Literatur

- Brenzikofer, Barbara, 2002: Reputation von Professoren. München, Mering: Hampf.
- Chalmers Alan R., 1999: Wege der Wissenschaft, 4. Aufl., Berlin: Springer.
- Dilger, Alexander, 2000: Plädoyer für einen sozialwissenschaftlichen Zitationsindex. In: Die Betriebswirtschaft, Vol. 60, Heft 4. S. 473-484.
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W., 1983: The Iron Cage revisited: Institutional Isomorphism and collective Rationality in organizational Fields. In: American Sociological Review, Vol. 48. S. 147-160.
- Ebers, Mark/Gotsch, Wilfried, 2002, Institutionenökonomische Theorien der Organisation. In: Kieser, Alfred (Hg.), Organisationstheorien, 5. Aufl., S. 199-251. Stuttgart: Kohlhammer.
- Franck, Egon/Opitz, Christian, 2000: Selektion und Veredelung von Humankapital. In: Zeitschrift für Personalforschung, Vol. 14, Heft 3. S. 270-290.
- Frey, Bruno S., 1997: Markt und Motivation. München: Vahlen.
- Hasse, Raimund/Krücken, Georg, 2005, Neo-Institutionalismus. 2. Aufl., Bielefeld: transcript-Verlag.
- Hoffmann, Dietrich/Neumann, Karl (Hg.), 2003: Ökonomisierung der Wissenschaft. Weinheim: Beltz-Verlag.
- Kieser, Alfred, 1996: Moden und Mythen des Organisierens. In: Die Betriebswirtschaft, Vol. 56, Heft 1. S. 21-39.

- Krücken, Georg, 2002: Hinab in den Maelstöm. Drei Szenarien der Hochschulentwicklung. In: die hochschule, Vol. 11, Heft 1. S. 16-28.
- Krücken, Georg, 2004: Hochschulen im Wettbewerb – eine organisationstheoretische Perspektive. In: Böttcher, Wolfgang, Terhardt, Ewald (Hg.): Organisationstheorie: Ihr Potential für die Analyse und Entwicklung von pädagogischen Feldern. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Luther, Siegfried, 1998: Herausforderungen an die Betriebswirtschaftslehre – Die Perspektive der Praxis. In: Die Betriebswirtschaft, Vol. 58, Heft 6. S. 701-708.
- Macharzina, Klaus, Oesterle, Michael-Jörg, 2002: Internationales Management als Gegenstandsbereich wissenschaftlichen Erkenntnisstrebens. In: Macharzina, Klaus, Oesterle, Michael-Jörg (Hg.): Handbuch Internationales Management, 2. Aufl., S. 3-21. Wiesbaden: Gabler.
- Meier, Frank/Schimank, Uwe, 2002: Szenarien der Profilbildung im deutschen Hochschulsystem. Einige Vermutungen. In: Die Hochschule, Vol. 11, Heft 1. S. 82-91.
- Meyer, John W./Rowan, Brian, 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology, Vol. 83, Heft 2. S. 340-363.
- Müller, Christian, 1995: Agency-Theorie und Informationsgehalt. In: Die Betriebswirtschaft, Vol. 65, Heft 1. S. 61-76.
- Nicolai, Alexander T., 2004: Der „trade-off“ zwischen „rigour“ and „relevance“ und seine Konsequenzen für die Managementwissenschaften. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Vol. 74, Heft 2. S. 99-118.
- Nienhüser, Werner/Matiaske, Wenzel, 2004: Sinnprovinzen in der Personalwirtschaft – Befunde einer empirischen Untersuchung. In: Zeitschrift für Personalforschung, Vol. 18, Heft 2. S. 117-138.
- Schor, Gabriel, 1991: Zur rationalen Lenkung ökonomischer Forschung. Frankfurt, New York: Campus.
- Scott, Richard W., 1992: Introduction: From Technology to Environment. In: Meyer, John W./Scott, Richard W. (Hg.): Organizational Environments, S. 13-17, 2. Aufl., Cambridge.
- Sliwka, Dirk, 2003: Anreize, Motivationsverdrängung und Prinzipal-Agenten-Theorie. In: Die Betriebswirtschaft, Vol. 63, Heft 3. S. 293-308.
- Stölting, Erhard, 2002: Wissenschaft als Sport. In: die hochschule, Vol. 11, Heft 2. S. 58-78.
- Stölting, Erhard/Schimank, Uwe (Hg.), 2001: Die Krise der Universitäten. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Spremann, Klaus, 1995: Hilft die Agency-Theorie bei der praktischen Gestaltung von Arbeitsbeziehungen? Anmerkungen zu einem Aufsatz von C. Müller. In: Die Betriebswirtschaft, Vol. 55, Heft 2. S. 130-134.
- Süß, Stefan, 2004, Internationales Personalmanagement. München, Mering: Hampp.
- Süß, Stefan/Muth, Insa, 2006: Homogenisierung der anreizbezogenen Managementforschung? Eine Analyse auf Grundlage des Soziologischen Neo-Institutionalismus. In: Zeitschrift für Management, Vol. 1, Heft 2. S. 168-199.
- Teichert, Thorsten/Talaulicar, Till, 2002: Managementkonzepte im betriebswirtschaftlichen Diskurs. In: Die Betriebswirtschaft, Vol. 62, Heft 4. S. 409-426.
- Thielemann, Ulrich, 2004: Transzendente Ökonomik. In: Forschung & Lehre, Vol. 11, Heft 7. S. 358-360.

- Walgenbach, Peter, 2001: Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Kieser, Alfred (Hg.), *Organisationstheorien*, 4. Aufl., S. 319-353. Stuttgart: Kohlhammer.
- Walgenbach, Peter, 2002: Neoinstitutionalistische Organisationstheorie – State of the Art und Entwicklungslinien. In: Schreyögg, Georg/Conrad, Peter (Hg.), *Theorien des Managements, Managementforschung* 12, S. 155-202. Wiesbaden: Gabler.
- Witte, Eberhard, 1998: Entwicklungslinien der Betriebswirtschaftslehre: Was hat Bestand? In: *Die Betriebswirtschaft*, Vol. 58, Heft 6. S. 731-746.
- Wolf, Joachim, 2003: *Organisation, Management, Unternehmensführung*. Wiesbaden: Gabler.
- Zabeck, Jürgen, 2003: Das Ökonomische als Element einer Theorie der Universität. In: Hoffmann, Dietrich, Neumann, Karl (Hg.), *Ökonomisierung der Wissenschaft*, S. 43-60. Weinheim: Beltz