

Call for papers

*Sektionsveranstaltung der Organisationssoziologie auf dem Soziologiekongress in Trier
Oktober 2014*

Organisation und ihre Grenzen

Das moderne Leben ist durchdrungen von Organisationen, Organisationen sozialisieren, sie weisen soziale Positionen zu, lösen soziale Probleme und erzeugen neue. Die gesellschaftlichen Systeme Wirtschaft, Politik, Wissenschaft oder auch Kultur basieren wesentlich auf Organisationen. Und zur Lösung neuer sozialer Probleme werden häufig neue Organisationen gegründet. Dies ist der grundlegende Mechanismus moderner Gesellschaften, ist aber auch in der Spät- oder Postmoderne noch zu beobachten. Die Grenzen zwischen Organisationen und Gesellschaft sind also bedeutungsvoll. Zugleich aber stoßen Organisationen in der Spätmoderne an ihre Grenzen und werden durch neue Formen des Organisierens zumindest partiell überwunden. D.h. im Einzelnen:

Organisationen, so die Behauptung der Organisationssoziologie, machen einen Unterschied. Organisationen entwickeln gegenüber Individuen und Gesellschaft Eigenlogiken und Eigendynamiken und verändern diese dadurch. Gesellschaftlicher Wandel lässt sich also nicht allein aus dem Handeln der Individuen und den übergreifenden gesellschaftlichen Strukturen erklären.

Gleichzeitig zeigt sich, dass die Grenzen von Organisationen verschwimmen oder auch vervielfältigen. Es entstehen neue Organisationsformen, die Ahrne und Brunsson (2011) als Formen partieller Organisationen bezeichnen, die immer nur auf einzelnen Elementen moderner bürokratischer Organisationen beruhen: auf Mitgliedschaft (Executive Clubs von Fluggesellschaften), auf Hierarchien (Leitung eines Colloquiums), auf Regeln (Standards in offenen Produktionsprozessen), auf Überwachung (Rating Agenturen), oder auf Sanktion (Akkreditierungsagenturen). Beobachtbar ist, dass anstelle von formalen Organisationen Netzwerke oder andere fluide Strukturen treten. Der Management-Diskurs spricht von „Initiative-Freeing Radical Organizational Form“ (Getz 2009; Carney/Getz 2009), die den Mitgliedern größtmögliche, grenzenlose Freiheit und die formale Organisation nur als Ermöglichungsstruktur sehen. Oder es entstehen „Collaborative communities“ (Adler/Heckscher 2006, 2011), in denen Akteure zwar zusammenarbeiten, um gemeinsam ein Ziel zu verfolgen, ihnen aber wertrationales vergemeinschaftendes Handeln wichtiger als formale Organisationsgrenzen sind. O'Mohony und Lakhani (2011) sprechen dabei von „organizations in the shadow of communities“. Neue

Formen des kollektiven Handelns führen also zu neuen Formen des Organisierens (Seidel/Stewart 2011).

Grenzen der Organisationen bestehen oder entstehen auch, sobald wir die Grenzen der (spät-)modernen westlichen Gesellschaften verlassen. So scheitern state building Prozesse häufig in ihren Versuchen, moderne bürokratische Organisationen zu gründen, eher etablieren sich Organisationen, die zumindest partiell den Strukturen patrimonialer Herrschaft folgen.

Wir wollen deshalb in dieser Sektionsveranstaltung Beiträge u.a. zu folgenden Fragestellungen diskutieren:

1. Welchen Unterschied machen Organisationen für die Gesellschaft und für das Handeln von Individuen? Wo wird die Eigenlogik, wo werden Eigendynamiken von Organisationen sichtbar?
2. Mit welchen Chancen sind „andere“ Formen des Organisierens verbunden und mit welchen Widersprüchen und Problemen müssen sie umgehen? Und wie können diese „dilemmas of new organizational forms“ (Schreyögg/Sydow 2010) überwunden werden?
3. Welche Erklärungskraft besitzen dabei die klassischen Organisationstheorien, wo geraten diese Theorien an ihre Grenzen? Welche anderen Theorieangebote erscheinen zur Erklärung dieser Phänomene und der damit verbundenen Dilemmata aussichtsreich? Welche Grenzen hat wiederum das Paradigma der partiellen Organisationen? Wie lässt sich das Verhältnis zwischen diesen hybriden Organisationen und Netzwerken oder anderen sozialen Gebilden konzeptionalisieren?

Die Auswahl der Beiträge erfolgt auf Basis von Exposees. Die Exposées sollen auf 1 bis 2 Seiten die Grundargumentation kenntlich machen. Deadline: **15. April 2014**.

Bitte senden Sie Ihren Vorschlag unter Angabe ihres Namens, ihrer Institution und ihrer E-Mail-Adresse in elektronischer Form an: uwe.wilkesmann@tu-dortmund.de und maja.apelt@uni-potsdam.de.