

Call for Papers

Aktuelle Forschungen der Organisationssoziologie: Sektionsveranstaltung auf dem 41. DGS-Kongress

Die Organisationssoziologie umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher theoretischer Konzepte und empirischer Methoden, die sich auf vielfältige Organisationen (bspw. Unternehmen, Verbände, öffentliche Einrichtungen, Parteien) und Organisationsformen beziehen. Die Einheit dieser Vielfalt der Organisationssoziologie entsteht mit der geteilten Überzeugung, dass Organisationen eine zentrale Rolle bei der Beschreibung und Erklärung sozialer Phänomene in modernen Gesellschaften zukommt. Dabei sind Organisationen einerseits Ergebnisse sozialer Prozesse, andererseits laufen viele soziale Prozesse innerhalb von Organisationen ab. Außerdem treiben Organisationen soziale Prozesse in der Gesellschaft voran bzw. sind Organisationen Bezugspunkte gesellschaftlicher Entwicklungen. Dabei bietet die Organisationssoziologie einen Raum, in dem Theorien und Methoden zur Wechselwirkung von Organisation und Gesellschaft angewendet und weiterentwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund ruft die Sektion für Organisationssoziologie thematisch offen dazu auf, Vorschläge für Beiträge für eine Sektionsveranstaltung auf dem 41. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bielefeld einzureichen. Vorschläge für Beiträge im Umfang von **max. 2400 Zeichen (inkl. Leerzeichen)** können bis **8. April 2022** per E-Mail an marco.joestingmeier@hsu-hh.de eingereicht werden. Weitere Informationen finden Sie im vollständigen [Call for Papers](#).

Organisationen in polarisierten Welten: Sektionsveranstaltung auf dem 41. DGS-Kongress

Im Fokus dieser Sektionsveranstaltung steht die Rolle von Organisationen in Polarisierungsprozessen. Dazu diskutieren wir die polarisierende Kraft von Organisationen sowie ihre Fähigkeit zwischen konfligierenden Anforderungen zu vermitteln.

Organisationen sind machtvolle Akteure der modernen Gesellschaft, die verschiedene Rationalitäten priorisieren und jeweils einzeln zur Geltung bringen. So stehen Unternehmen beispielsweise für Profitmaximierung, während Kirchen das Seelenheil hervorheben. Gleichzeitig wirken Organisationen Polarisierungstendenzen entgegen, indem sie angeblich Widersprüchliches vermitteln. Ein Beispiel hierfür ist der (vermeintliche) Konflikt zwischen Ökonomie und Ökologie, bei dem Organisationen (z.B. Energiegenossenschaften) immer wieder konkrete Wege zeigen, wie heterogene Erwartungen in Einklang gebracht werden können.

Um zu erkunden, welche Bedeutung organisationale Polarisierung bzw. Reintegration haben und wie diese Prozesse beeinflusst werden, möchten wir unter anderem diskutieren, wie die Polarisierung der Gesellschaft durch Organisationen mitbestimmt werden, wie Organisationen Polarisierungen unter Umständen abmildern können und welche Organisationen zentrale Rollen in "polarisierten Welten" einnehmen. Beitragsvorschläge (**max. 2400 Zeichen inkl. Leerzeichen**) können bis zum **8. April 2022** eingereicht werden. Weitere Informationen finden Sie im vollständigen [Call for Papers](#).

Organisationen des Staates und organisiertes Krisenmanagement: Frühjahrstagung der Sektion Organisationssoziologie

Was passiert eigentlich mit staatlichen Organisationen in Krisenzeiten? Und was hat die Organisationssoziologie dazu zu sagen? Diese Fragen drängen sich nicht erst durch die Erfahrungen mit der Corona-Pandemie auf. Finanzkrise, Klimakrise, Wohnungskrise – das 21. Jahrhundert erlebt eine

„Ballung gesellschaftlicher Krisenmomente“ (Reckwitz und Rosa 2021: 12). Staatliche bzw. staatsnahe Organisationen bewegen sich dabei schon länger in einem Spannungsfeld, welches sich während der Pandemie lediglich zugespitzt hat. Das gilt für Träger der öffentlichen Daseinsvorsorge und der Hoheitsverwaltung ebenso wie für Gebilde, die – ohne direkt einer Regierung unterstellt zu sein – ein öffentliches Mandat wahrnehmen und insofern als quasi-staatliche Organisationen begriffen werden können. Einerseits wird all diesen Organisationen Handlungssouveränität bei der Bewältigung von Krisensituationen zugeschrieben, andererseits manifestiert sich, betrachtet man die jüngere Vergangenheit, besonders in Krisensituationen die beschränkte Handlungsfähigkeit zeitgenössischer staatlicher Organisationen (Mezes und Opitz 2020). Die Ansprüche an staatliches Handeln und das Reservoir an staatlichen Handlungskapazitäten scheinen immer weiter auseinanderzudriften (s.a. Pierson 2001).

In der zeitgenössischen Organisationssoziologie wird beobachtet, dass Organisationen regelmäßig mit der Notwendigkeit des Krisenmanagements konfrontiert werden bzw. Krisen zum alltäglichen Geschäft des Organisierens gehören (Weick 1996). Sie legt ferner nahe, dass im Prozess des Krisenmanagements verschiedene gesellschaftlichen Logiken ineinandergreifen, kollidieren oder andersartig in Beziehung zueinander gesetzt werden (Besio und Meyer 2015; Friedland und Alford 1991). Krisen stellen dabei in der Organisationsforschung meist nicht per se den Kern des Erkenntnisinteresses dar; fokussiert werden v.a. Umfang und Ausrichtung organisationaler Handlungsfähigkeit im Krisenmanagement (Baum und Dahlin 2007; Christianson et al. 2009; Starbuck und Farjoun 2009).

Die diesjährige Frühjahrstagung der DGS-Sektion Organisationssoziologie soll dementsprechend Praktiken des Krisenmanagements in und von staatlichen bzw. staatsnahen Organisationen in verschiedenartigen Bereichen und Situationen diskutieren. Dazu rufen wir zur Einreichung von Abstracts (**max. 250 Wörter**) bis zum **28. Februar 2022** auf. Weitere Informationen finden Sie im vollständigen [Call for Papers](#).

Special Issue on Digitalisation and Self-Perpetuation

In recent years, new qualities in the way that information technology permeates economic and social spheres—referred to generally as ‘digitalisation’—have spurred considerable discussion (Langley/Leyshon 2017; Pfeiffer 2017, 2018). Digitalisation is thought to carry the seeds of fundamental societal change, and far-reaching changes are indeed expected in the organisation of work. Within the multitude of highly differentiated working worlds, digitalisation is being accepted, negotiated and given form in very different ways and with varying and interdependent consequences.

In the course of this, processes of self-perpetuation (*Verselbständigung*) with wholly new qualities are emerging (Kallinikos 2011; Malsch & Schulz-Schaeffer 2007). Dynamics of scalability and acceleration are common – especially in the platform economy (Choudary 2015; Huws 2017), but even more important is the extent to which human tasks are being delegated to technology by means of autonomous machine-learning algorithms that make selection, optimisation and problem-solving decisions (Decker et al. 2017).

In this special issue of “*Work Organisation, Labour & Globalisation*” we want to examine these aspects. Contributions (articles of 6,000 words max.) can be submitted until **31st January, 2022**. More information can be found in the full [Call](#).

Spaces and Organisation Behaviour: New Organisations, New Theorisations (RIPCO Special Issue)

It has long been recognised that the organisation of space has an effect on organisational behaviour, particularly on efficiency and creativity. We are still left with the task of better understanding the links between new spatial organisations and organisational behaviour. In this special issue we would like to follow Beyes & Holt’s (2020) invitation to take space seriously and to think spatially: to recognise that all organisations and actors are in a place or desire a place. Countless boundaries are

formed and contested, whereby territories are traversed by atmospheres and affects; and to welcome research and reflections inspired by and addressing this new awareness of the spatial condition of organisations.

All forms of proposals are welcome: theoretical, quantitative or qualitative, functional or critical approaches, as long as they fall within the aims and scope of the RIPC0. Proposals can be submitted until **February 22, 2022**. More information can be found in the full [Call for Papers](#).

Stellenausschreibungen

Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in (m/w/d), EG 13 TV-H, befristet, Vollzeit (derzeit 40 Wochenstunden)

An der Universität Kassel ist am Fachgebiet Hochschulforschung (Prof. Dr. Georg Krücken) eine Stelle als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (100%) zu besetzen. Bewerbungen können bis zum **8. Februar 2022** eingereicht werden, weitere Informationen finden Sie in der vollständigen [Ausschreibung](#).

Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in (m/w/d), EG 13 TV-L, befristet, 85%

Am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover ist zum 1. Mai 2022 eine Stelle als Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Wissenschaftlicher Mitarbeiter (E 13, 85 %) ausgeschrieben. Bewerbungen können bis zum 28. Februar 2022 eingereicht werden, weitere Informationen finden sich [hier](#).