Call for Papers

Interdependence between People and Organization

Zeitschrift für Personalforschung – German Journal of Human Resource Research

Due Date: October 31st, 2009

Editors: Uta Wilkens and Heiner Minssen, Ruhr-University Bochum

Even if the borders of the organization are eroding and the career of the individual now extends beyond both organizational as well as national borders, the interdependence between the person and the organization nevertheless still remains a major topic of human resources and organization research. Despite the fact that conventional borders are eroding, people continue to be dependent on organizations. Likewise, organizations are also dependent on people; without their willingness not only to make their manpower available, but also to work towards achieving the organization's goals, no organization can be successful.

Although these interdependences are changing, they are not disappearing. These changing interdependences between the organization and the person are the subject of a special issue of *Zeitschrift für Personalforschung – German Journal of Human Resource Research*. In particular, research work should be featured which examines and analyzes the interdependences between people and organizations and/or integrates the perspectives of the organization and the individual into the design of their investigations.

In this respect the following topics which can be addressed include:

- How can requirements of stability and flexibility be balanced on the organizational as well as the individual level? Also, based on flexibility, how can reliability be achieved for both sides, e.g. by means of informal mechanisms?
- To what extent are the people's conceptions of life organization related? Can influencing criteria (e.g. qualifications, contractual relationships etc.) be specified?
- What type of commitment and retention-orientation do organizations expect from their employees? Do these expectations correspond to their actions and signals in personnel policy?
- How can the interdependence be described in temporary structures (e.g. project groups)?
- To what extent is the individual and organizational development of competences dependent on or independent of each other? How firm-specific is the human capital?

- What moderating impact do formal and informal institutions (also networks) have on the interaction between the organization and human resources?
- Is there a connection between the objectives regarding innovation and performance on the one hand and contractual constellations on the other hand?
- How flexible are contingent workers (in German publications the so called *Arbeitskraftunternehmer*)? To what extent is this type of person (still) dependent on the organization?
- What makes people loyal to organizations which no longer offer them the security previously provided? Or don't they behave loyal (anymore)?

We would like to receive papers which, based on empirical research and with theoretical intention, provide answers to these and other questions relating to the topic.

Submissions

In order to be considered for publication in this Special Issue, an abstract of two to three pages in length should be sent to the editors by July 31st, 2009. The editors will review the abstracts and contact authors with an invitation to submit full manuscripts. Abstracts and full papers are expected to be written in English.

The deadline for the full papers is October 31st, 2009. The papers will undergo a double-blind review process. The authors will receive feedback and a final decision by December 31st, 2009. Finalized papers are due by March 31st, 2010.

Submitted papers should be unpublished and not currently under submission for other journals. Formal guidelines for final submission are available from: www.Hampp-Verlag.de.

Please send abstracts to:

Prof. Dr. Uta Wilkens
Prof. Dr. Heiner Minssen
Ruhr-University Bochum
Institute for Applied Work Sciences
44780 Bochum, Germany

E-mail:

Uta.Wilkens@rub.de

Heiner.Minssen@rub.de

Phone: ++492343227787 / ++492343227730

Call for Papers
 Themenheft „Industrielle Beziehungen“
**Transnationale Unternehmen und
 Gewerkschaften in Osteuropa**
 (Gast)herausgeber: Dorothee Bohle und Dieter Sadowski

Die Produktionssysteme in Osteuropa sind hochgradig transnationalisiert. Insbesondere die vier Visegradstaaten Ungarn, Polen, Tschechien und die Slowakei sind zum bevorzugten Standort deutscher (und europäischer) Unternehmen geworden, aber auch in weiter östlich gelegenen Ländern spielen Transnationale Unternehmen (TNU) eine zentrale Rolle. Aus westlicher Sicht wird häufig angenommen, dass TNU ihre Produktion nach Osten verlagern, um dem hiesigen Modell industrieller Beziehungen und hoher Produktionskosten zu entfliehen. Osteuropa gilt als „Unternehmensparadies“, mit schwachen Gewerkschaften und gering institutionalisierten industriellen Beziehungen. Das Schwerpunktheft geht der Frage nach, inwieweit die These vom Unternehmensparadies Osteuropa tatsächlich zutrifft. Die Beiträge sollen sich auf die folgenden Bereiche konzentrieren:

1. *Motive und Strategien der Standortansiedelung deutscher (europäischer) Unternehmen in Osteuropa.* Welche Rolle spielt die Flucht aus dem Modell industrieller Beziehungen des Mutterlandes? Welche arbeitspolitischen Strategien verfolgen die Tochterunternehmen an den osteuropäischen Standorten und wie unterscheiden sie sich vom Mutterunternehmen? Welche Rückwirkungen haben Produktionsverlagerungen auf die Arbeitsbeziehungen im Mutterunternehmen?
2. *Entwicklung der Sozialpartner und industriellen Beziehungen in Osteuropa.* Trifft die These der schwachen Gewerkschaften und gering institutionalisierten industriellen Beziehungen auf die gesamte Region zu, oder gibt es wesentliche Unterschiede? Sind Arbeitgeberverbände überall gleich fragmentiert und gespalten? Welche Rolle spielen die Staaten in der Institutionalisierung der industriellen Beziehungen? Sind sie ursächlich an der Schwächung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beteiligt, oder kompensieren sie deren Schwäche? Welche „Waffen“ haben schwache Gewerkschaften, um ihre Ziele durchzusetzen? Welche Strategien entwickeln sie, um neue Mitglieder zu rekrutieren?
3. *Strategien osteuropäischer Gewerkschaften in Tochterunternehmen der TNU.* Wie vereinbaren osteuropäische Gewerkschaften das Ziel der Standortsicherung mit dem des sozialen Aufholens? Welche Strategien entwickeln sie, um Einfluss auf die Arbeitspolitik zu bekommen, und wie erfolgreich sind sie? Welche Rolle spielt transnationale Kooperation mit westlichen Gewerkschaften in den Strategien osteuropäischer Gewerkschaften, und welche Resultate hat die Kooperation?
4. *Die Rolle europäischer und internationaler Institutionen und Akteure in osteuropäischen Tochterunternehmen.* Welche Rolle spielen Europäische Betriebsräte sowie internationale Gewerkschaftsorganisationen in dem Aufbau von osteuropäischen Interessenvertretungen? Welche Interessenskonflikte zwischen einheimischen und internationalen Institutionen und Akteuren sind festzustellen? Geben die Erfahrungen aus der internationalen Gewerkschaftsarbeit eher Anlass zu Optimismus oder Pessimismus?

Vorschläge für Beiträge sollten mit Arbeitstitel und einem kurzen Abstract bis zum 1. August 2009 in elektronischer Form an Dorothee Bohle und Dieter Sadowski (bohled@ceu.hu, Sadowski@iaaeg.de) geschickt werden.

Die ausgearbeiteten Beiträge werden bis zum 1. November 2009 erwartet.

Call for Papers
IX Chemnitz East Forum
Conflicts, Frictions and Paradoxes in CEE Management
10 – 12 September 2009

The Chemnitz East Forum provides a platform for the exchange of research on processes of societal transformation in Central and East European countries and its impact on states and organizations in the Western hemisphere. We would like to invite research papers dealing with all aspects of organizational conflicts, frictions and paradoxes with respect to management in CEE countries.

We prefer theory-based empirical studies, but also welcome papers of a theoretical or conceptual nature or with a focus on methodological issues in this context. The conference topics include (but are not limited to):

- Management mistakes and managing mistakes in CEE
- Clashes between Western management and Eastern reality
- Frictions of transferred and established management concepts and practices
- Inappropriate leadership behaviour and its consequences
- Paradoxes of entrepreneurship in post-soviet societies
- Success and failure of management strategies and their implementation
- Industrial relations, wage negotiations and conflicts in CEE firms
- Resistance and deviant behaviour in CEE firms
- Ethical problems and corporate responsibility in CEE management.

We particularly encourage young researchers and PhD students to submit papers.

Please send an attached file (doc, rtf) of an extended abstract (1,500 words) to the organizing committee via e-mail. Abstracts should contain the author(s) name(s), title and position, institution, address, phone and fax numbers as well as e-mail address.

Submissions should be received by **28 February 2009**. Authors will be notified of the outcome of their submission by 31 March 2009. In the event of your paper being accepted, you should be prepared to submit a full paper by 31 July.

For further information please visit our conference homepage
www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/bwl5/konferenzen/ostforum.

The conference fee is 150 Euro. If possible, participants from East European countries will have the conference fee and their travel and accommodation expenses refunded. Further details will be sent together with an invitation to participate in the Forum.

Please submit your abstract via email to: Irma.Rybnikova@wirtschaft.tu-chemnitz.de

Call for Papers
GIRA-Jahrestagung 2009
**Management und Arbeitgeberverbände
als Akteure industrieller Beziehungen**
Erlangen, 8./9.10.2009

Unternehmer und ihre kollektiven tariflichen Vertretungsorganisationen, die Arbeitgeberverbände, sind zweifellos zentrale Akteure bei der Gestaltung industrieller Beziehungen. Dennoch hat sich die Forschung in der Vergangenheit verhältnismäßig wenig mit ihnen befasst. Differenzierte Studien über die Varianz arbeitspolitischer Strategien des Managements sind nicht sehr häufig; empirische Forschung über die Politik der Arbeitgeberverbände sowie ihre internen Organisationsstrukturen sind ausgesprochen selten. Die lückenhafte Forschungssituation erscheint umso bedenklicher, als sie aktuell mit einer massiven Veränderungsdynamik in diesem Bereich koinzidiert – sowohl auf tariflicher wie auf betrieblicher Ebene:

Im Bereich der Tarifpolitik sind seit einiger Zeit verstärkt Tendenzen zu beobachten, die das herkömmliche System der Flächentarifverträge massiv in Frage stellen. Die Bindungskraft der Arbeitgeberverbände nimmt ab. Innerorganisatorische Interessenwidersprüche und Konflikte nehmen zu. Die Heterogenität der Verbandslandschaft wächst. Neue Verbände entstehen, teils in Konkurrenz, teils als Ergänzung der bereits existierenden in Verbänden ohne Tarifbindung. Insgesamt nimmt die Zahl der Firmentarifverträge zu und es ist auch zu beobachten, dass neu gegründete Verbände Tarifverträge mit Nicht-DGB-Gewerkschaften abschließen.

Auf betrieblicher Ebene ist es kaum möglich, ein einheitliches arbeitspolitisches Paradigma „des“ Managements auszumachen. „Das“ Management kann ohnehin nicht als monolithischer Akteur begriffen werden. Auch über Betriebstypen und Branchen hinweg existieren sehr unterschiedliche Varianten der Mitarbeiterführung und Umgangsweisen mit Belegschaft, Betriebsräten und Gewerkschaften – vom integrativen Co-Management bis hin zu ausgeprägt repressiven Strategien. Von welchen Rahmenbedingungen hängt die Strategiewahl ab? Welche managerialen Orientierungsmuster bezüglich Betriebsverfassung und betrieblicher Mitbestimmung lassen sich beobachten? Wie haben sich diese in letzter Zeit verändert und weshalb?

Die German Industrial Relations Association (GIRA) lädt dazu ein, Beiträge, die sich mit den oben genannten Themenstellungen befassen, für die Jahrestagung 2009 einzureichen. Darüber hinaus können auch Vorträge zu anderen Themen für einen Freien Themenblock eingereicht werden.

Die eingereichten Abstracts sollen Aufschluss über Fragestellung, methodische Herangehensweise und verwendete Datengrundlagen geben. Es wird Wert darauf gelegt, dass der theoretische Bezug des Beitrags erläutert und sein Neuigkeitswert gegenüber bereits vorliegenden Arbeiten deutlich gemacht wird. Auch Beiträge mit international angelegten Themenstellungen sind erwünscht. Die Vorschläge sollen aus einem Arbeitstitel und einem Abstract von ca. 2 Seiten bestehen und bis zum 30.04.09 in elektronischer Form als PDF-Datei bei der GIRA-Geschäftsstelle eingereicht werden:

GIRA-Geschäftsstelle, Universität Hamburg, Department Wirtschaftswissenschaften,
Prof. Dr. Dorothea Alewell, Von-Melle-Park 5, D – 20146 Hamburg,
e-mail: dorothea.alewell@wiso.uni-hamburg.de