BUSINESS & SOCIETY

# Collective actorhood and organizationality: Recalibrating responsibility in business-society relations

***Guest Editors:***
Dennis Schoeneborn, Copenhagen Business School, Denmark, ds.msc@cbs.dk
Héloïse Berkowitz, LEST, CNRS, Aix Marseille Univ, France, heloise.berkowitz@univ-amu.fr
Leonhard Dobusch, University of Innsbruck, Austria, leonhard.dobusch@uibk.ac.at
Frank de Bakker, IÉSEG School of Management, France, f.debakker@ieseg.fr
Consuelo Vásquez, Université du Québec à Montréal (UQAM), Canada, vasquez.consuelo@uqam.ca

***Consulting Editor:***
Devi Vijay, Indian Institute of Management (IIM) Calcutta, India, devivijay@iimcal.ac.in

***Business & Society Editor:***
Colin Higgins, Deakin Business School, Australia, c.higgins@deakin.edu.au

**Submission deadline: Sept. 30, 2026**

(Please find further down in the document also translated versions of this Call in French and Spanish)

***Background and context***

Over the past decades, the relations between business and society have fundamentally changed. According to Mulgan (2019), we are entering an age of "digital futures" (e.g., AI taking over more and more human tasks at rapid speed) as well as "broken futures" (e.g., accelerating dynamics of climate change), in which the survival of humankind will depend on our ability to organize in collective ways and imagine alternatives to tackle such complex social problems, amidst growing inequalities and ecological destruction on a planetary scale (see also Ferraro et al., 2015; Mercier-Roy & Mailhot, 2024; Varman & Vijay, 2022; Whyte, 2020). Collective actorhood, defined as the capacity of a social group to act on a supra-individual level and to become considered as an agent in its own right (List & Pettit, 2011; Knight, 2022), in turn, has been argued to be *the* main criterion that distinguishes organizations from other social phenomena (King et al., 2010). However, the current 'crisis of civilization' (Escobar, 2021), i.e. a crisis of climate, energy, poverty, inequality, food, and meaning, can only be addressed if we consider that collective actorhood often requires to reach beyond the boundaries of single organizations and involve a much broader spectrum of organizational phenomena. Examples like cross-sector partnerships (Koschmann et al., 2012), meta-organizations (i.e. organizations that have other organizations as their members; Ahrne & Brunsson, 2008), or open organizing phenomena that resemble social movements (Dobusch & Schoeneborn, 2015; Puranam et al., 2014) all tend to have in common that their status as collective actor is far less clear-cut or that collective agency may be accomplished in different ways.

In this Special Issue, we thus call for research that reconsiders the business-society relationship by giving up the clear-cut separation between "the" organization as a distinct entity and society that surrounds it. Instead, we invite scholarship that explores the dynamics of collective actorhood of a much wider spectrum of organizational phenomena, how they shape and are shaped by social and ecological transformations, and whether and how these dynamics address or reinforce complex social problems (Ferraro et al., 2015; Gümüsay et al., 2022; Berkowitz et al., 2024; Mercier-Roy & Mailhot, 2024; Wenzel et al., 2025).

For studying such recalibrations of business-society relations, organization and management scholarship lately has started to draw on gradual understandings of organization. Prominent examples of this view are the notions of partial organization (Ahrne & Brunsson, 2011; 2019) or organizationality (Dobusch & Schoeneborn, 2015; Schoeneborn et al., 2019). With the concept of partial organization, Ahrne and Brunsson (2011) have widened the spectrum of social phenomena that can be considered organizational, incl. those that abstain from using typical elements of organization (such as hierarchy or membership). Similarly, with the notion of organizationality, Dobusch and Schoeneborn (2015) have suggested conceiving organization as a matter of degree. As the authors demonstrate based on an analysis of the hacktivist network Anonymous, even loose and fluid social collectives can situationally mobilize features of a quasi-organization. Taken together, gradual theories of organization (Ahrne & Brunsson, 2011; Dobusch & Schoeneborn, 2015; Biancani et al., 2014; Wilhoit & Kisselburgh, 2015) hold much promise for rethinking collective actorhood beyond the boundaries of formal organizations. In a similar vein), indigenous, feminist, and decolonial approaches further invite us to question the Global North's conceptualizations of organizations (Cruz & Sodeke, 2022; Rosiek et al., 2020) and to consider also how organizing happens at the margins (Pal et al., 2023). As Cruz and Sodeke (2022) have pointed out, thus far most of the research on organizationality tends to take the starting point in situations of privilege where actors deliberately choose to organize themselves in loose and fluid ways. Adopting such alternative ontologies (Daher, 2024) invite to better account for situations in which marginalized actors are forced into fluid and precarious ways of organizing.

If we relate such gradual understandings of organization to matters of collective actorhood, we can observe that actorhood can vary by degree, as well (Knight, 2022). On the one hand, research has shown that corporations increasingly portray themselves as collective actors in their own right (Bromley & Sharkey, 2017; Halgin et al., 2018). They do so, for instance, by positioning themselves as “corporate citizens” (Matten & Crane, 2005), thus strongly emphasizing their responsibility as collective actors vis-à-vis society. However, the question arises whether trends of an over-organization of the business-society relations fosters or rather dilutes the responsibility of the collective actors involved (Berkowitz et al., 2022; Brunsson et al., 2022; Jungmann, 2024; Whyte, 2020). On the other hand, we see trends of less pronounced collective actorhood. For instance, digital platform organizations (such as Meta/Facebook, Twitter/X, etc.) have been shown to strategically downplay their status as collective actors to diminish their collective responsibility for the (malicious) content that is shared on their platforms (Vergne & Wry, 2014), while profiteering from such sharing, at the same time. Furthermore, while attempts are being made to recognize ecocide as an international crime (see Minkova, 2023), multinational corporations strategize to escape actorhood and avoid taking responsibility for the destruction of people and nature (Baldi et al., 2024; Whyte, 2020).

In this Special Issue, we invite scholarship to further explore both these empirical trends and the new theoretical approaches that shed a different light on the changing relations between business and society with regard to more or less pronounced forms of collective actorhood. As part of this, we are interested in strategic as well as emergent processes that allow for different degrees of collective actorhood over time and the respective implications for business-society relations. We also encourage critical reflections on the very notion of collective actorhood, along with alternative conceptualizations that may deepen our understanding of how organizations can be made more responsive and accountable in the face of contemporary societal crises. We invite conceptual and empirical inquiries into the dynamics of collective actorhood from a broad variety of theoretical perspectives, including gradual understandings of organization, as well as a broad set of methodological approaches.

**Potential themes**

***The nature of collective actorhood***

- How is collective actorhood performed and organized?
- Is a legal status/legal person needed to accomplish collective actorhood?

- Why and how do actors strategically downplay or amplify collective actorhood? How doe these strategic efforts affect responsibility attributions?
- What are the implications and limitations of collective actorhood for reenvisioning the business-society relationship and offer alternative solutions in crises of civilization?

***Dynamics over different contexts, space and time***

- Where and how does actorhood emerge? How do institutional contexts affect actorhood? How does actorhood evolve over time or space, and how do organizations transition between different degrees of organizationality?
- Can social collectives be perpetuated and maintained even with a low degree of organizationality – or do they feel pressures either to be dissolved or evolve toward higher degrees of organizationality eventually? How does that affect relations with society?
- How to explain asymmetric dynamics between the organized (e.g., established formal organizations; high degree of organizationality) and the (rather) unorganized as their counterparts (e.g., social media firestorm; low degree of organizationality)?
- What can we learn from alternative forms of organizing, including those in marginalized settings?
- How is collective actorhood conceptualized in the various geographies, including the Global South? How does this translate, circulate, and adapt across geographies?
- What are the contributions of other collective notions stemming from indigenous cosmovisions and decolonial approaches?

***Symmetries and asymmetries in relations between different spheres/domains of society***

- How does actorhood affect the interactions between organizations from different domains (for profit and non-profit, scientific organizations, public actors, etc.)?
- When does collective actorhood create relations of domination and exploitation? At what point does collective actorhood become constitutive of societal problems and crises (incl. fascism, techno-feudalism, etc.) – rather than a solution for addressing them?
- How does actorhood (or the lack of) affect the relationship between privileged and marginal communities?
- Can living (forests, rivers, soils) and non-living (algorithms, technologies) entities be attributed actorhood and be held accountable? How does it differ from 'human' organizing? How can alternative ontologies (e.g., Daher, 2024) help inform this analysis?

***Collective actorhood and organizationality***

- How can a gradual understanding of organization help us to understand variations in the degree of organizational actorhood and responsibility attributions in the relations between businesses and society?
- What are the parameters of organizationality required for a responsible collective actorhood? How can alternative ontologies, cosmovisions, and organizing experiences inform this critical reflection?
- How to better account for situations in which marginalized actors are forced into fluid and precarious ways of organizing and/or have no choice to lessen the degree of organizationality to cope or survive?

**Submission process:**

Submissions must fit with the aim and scope of *Business & Society*. To understand the fit with the journal's scope, vision and expectations related to rigor and contribution, we strongly encourage authors to refer to editorial insights published in *Business & Society*. A collection of these is available at https://journals.sagepub.com/topic/collections-bas/bas-1-editors-insights/bas. All manuscripts must be uploaded via the journal's online submission system (https://mc.manuscriptcentral.com/bas) between August 1 and September 30, 2026. Please specify in the cover letter that the manuscript is for the special issue on "Collective actorhood and organizationality". All submissions will be double-

blind peer-reviewed by multiple reviewers. Interested scholars are welcome to contact the corresponding guest editor, Dennis Schoeneborn (ds.msc@cbs.dk).

While manuscripts must be submitted in English, we particularly encourage also submissions from scholars whose first language is not English. We recognize that linguistic inequalities can pose a barrier to equitable participation in international academic debates. In this regard, Sage journals—including *Business & Society*—have recently introduced a language editing service for manuscripts that are based on rigorous and high-quality research but present certain challenges in English writing (subject to decision by the handling editor). This initiative aims to foster greater equity in the editorial process and to promote more diverse participation in academic publishing, both geographically and epistemologically.

**Virtual Meet-the-Editors Session (Fall 2025) & Virtual Presubmission Workshop (Spring 2026)**
In the fall 2025, about one year prior to the submission deadline, the guest editors will organize a virtual Meet-the-Editors session (via Zoom), where interested authors can learn more about the idea of the Special Issue and can get clarification on any questions they may have regarding fit, submission process, etc. This Meet-the-Editors session will take place on Oct. 7, 2025, 2.00-3.00pm CET (Copenhagen time). To register for the session and to receive the Zoom link, please send an email to corresponding guest editor Dennis Schoeneborn (ds.msc@cbs.dk) by Oct. 3, 2025 at the latest.

In the spring 2026, about half a year prior to the submission deadline (scheduled for Feb. 25, 2026), the guest editors will organize a virtual presubmission workshop (via Zoom) designed to provide developmental guidance to prospective submissions. Participation in this workshop is not a precondition for submission to, nor does it guarantee acceptance in the Special Issue. The workshop will feature virtual paper development roundtables that bring together paper authors with senior scholars for in-depth feedback and advice. The workshop will be held in a virtual form in order to promote sustainability and equality of opportunity to participate. To be considered for the workshop, please send a proposal or extended abstract (up to 3,000 words) to ds.msc@cbs.dk by Jan. 31, 2026 at the latest.

**********

French version of the Call

## Actorialité Collective et Organizationnalité: Recalibrer la responsibilité dans les relations entreprises-société

***Rédacteur-rices invitées:***
Dennis Schoeneborn, Copenhagen Business School, Denmark, ds.msc@cbs.dk
Héloïse Berkowitz, LEST, CNRS, Aix Marseille Univ, France, heloise.berkowitz@univ-amu.fr
Leonhard Dobusch, University of Innsbruck, Austria, leonhard.dobusch@uibk.ac.at
Frank de Bakker, IÉSEG School of Management, France, f.debakker@ieseg.fr
Consuelo Vásquez, Université du Québec à Montréal (UQAM), Canada, vasquez.consuelo@uqam.ca

***Rédactrice associée:***
Devi Vijay, Indian Institute of Management (IIM) Calcutta, India, devivijay@iimcal.ac.in

***Rédacteur de Business & Society:***
Colin Higgins, Deakin Business School, Australia, c.higgins@deakin.edu.au

**Date limite de soumission: Sept. 30, 2026**

***Contexte***
Au cours des dernières décennies, les relations entre les entreprises et la société ont fondamentalement changé. Selon Mulgan (2019), nous entrons dans une ère d'"avenirs numériques" (où par exemple, l'IA prend en charge et contrôle de plus en plus de tâches humaines à un rythme s'accélérant) et d'"avenirs brisés" (avec l'accélération des déséquilibres liés au changement climatique), dans lesquels la survie de l'humanité dépendra de notre capacité à nous organiser de manière collective et à imaginer des alternatives pour faire face à ces problèmes complexes, dans un contexte d'inégalités croissantes et de destructions à l'échelle planétaire (voir notamment Ferraro et al., 2015; Mercier-Roy & Mailhot, 2024; Varman & Vijay, 2022; Whyte, 2020). L'actorialité collective, définie comme la capacité d'un groupe social à agir à un niveau supra-individuel et à être reconnu comme un acteur collectif à part entière (List & Pettit, 2011; Knight, 2022), a, quant à elle, été présentée comme le principal critère qui distingue les organisations d'autres phénomènes sociaux (King et al., 2010). Cependant, la 'crise de civilisation' actuelle (Escobar, 2021), c'est-à-dire une crise climatique, énergétique, alimentaire, de pauvreté, d'inégalité et de sens, ne peut être résolue qu'en considérant que l'actorialité collective implique de dépasser les limites des organisations individuelles et de prendre en compte un spectre beaucoup plus large de phénomènes organisationnels. Des exemples tels que les partenariats intersectoriels (Koschmann et al., 2012), les méta-organisations (les organisations dont les membres sont des organisations; Ahrne & Brunsson, 2008), ou les phénomènes d'organisation ouverte s'apparentant à des mouvements sociaux (Dobusch & Schoeneborn, 2015; Puranam et al., 2014) peuvent partager le fait que leur actoralité collective est beaucoup moins claire ou qu'elle peut être accomplie de différentes manières.

Dans ce numéro spécial, nous invitons des questionnements qui reconsidèrent la relation entre les entreprises et la société en abandonnant la séparation nette entre l'organisation en tant qu'entité distincte et la société qui l'entoure. A l'inverse, nous encourageons plutôt des travaux qui explorent les dynamiques d'actorialité collective d'un éventail beaucoup plus large de phénomènes organisationnels, la manière dont ils façonnent et sont façonnés par les transformations sociales et écologiques, et si et comment cette dynamique s'empare ou renforce les problèmes contemporains (Ferraro et al., 2015; Gümüsay et al., 2022; Berkowitz et al., 2024; Mercier-Roy & Mailhot, 2024; Wenzel et al., 2025).

Pour étudier ces recalibrages des relations entre les entreprises et la société, les chercheur-es en organisation et en gestion ont récemment commencé à s'appuyer sur une compréhension graduelle de l'organisation. Les notions d'organisation partielle (Ahrne & Brunsson, 2011; 2019) et d'organizationnalité (Dobusch & Schoeneborn, 2015; Schoeneborn et al., 2019) en sont des exemples saillants. Avec le concept d'organisation partielle, Ahrne et Brunsson (2011) ont élargi l'éventail des phénomènes sociaux pouvant être considérés comme organisationnels, y compris ceux qui s'abstiennent d'utiliser les éléments typiques de l'organisation (tels que la hiérarchie ou l'adhésion). De même, avec la notion d'organizationnalité, Dobusch et Schoeneborn (2015) ont suggéré d'approcher l'organisation selon des degrés. Comme le montrent les auteurs sur la base d'une analyse du réseau hacktiviste Anonymous, même des collectifs sociaux souples et fluides peuvent mobiliser les caractéristiques d'une quasi-organisation. Dans l'ensemble, les perspectives graduelles de l'organisation (Ahrne & Brunsson, 2011; Dobusch & Schoeneborn, 2015; Biancani et al., 2014; Wilhoit & Kisselburgh, 2015) sont très prometteuses pour repenser l'actorialité collective au-delà des frontières des organisations formelles. Dans le même ordre d'idées, les approches autochtones, féministes et décoloniales nous invitent à remettre en question les conceptualisations des organisations du Nord global (Cruz & Sodeke, 2022; Rosiek et al., 2020) et d'examiner également comment l'organisation se fait en marge (Pal et al., 2023). Comme l'ont souligné Cruz et Sodeke (2022), jusqu'à présent, la plupart des travaux sur l'organisation ont tendance à prendre comme point de départ des situations privilégiées dans lesquelles les acteurs choisissent délibérément de s'organiser de manière souple et fluide. L'adoption de telles ontologies alternatives (Daher, 2024) permet de mieux rendre compte des situations dans lesquelles les acteurs marginalisés sont contraints de s'organiser de manière fluide et précaire.

Si nous mettons en relation cette compréhension graduelle de l'organisation avec les questions d'actorialité collective, nous pouvons observer que l'actorialité varie en intensité (Knight, 2022). D'une part, des recherches ont montré que les entreprises se présentent de plus en plus comme des acteurs collectifs à part entière (Bromley & Sharkey, 2017; Halgin et al., 2018). Elles le font, par exemple, en se positionnant comme des « entreprises citoyennes » (Matten & Crane, 2005), soulignant ainsi fortement leur responsabilité en tant qu'acteurs collectifs vis-à-vis de la société. Cependant, la question se pose de savoir si les tendances à une sur-organisation des relations entre les entreprises et la société favorisent ou au contraire diluent la responsabilité des acteurs collectifs impliqués (Berkowitz et al., 2022; Brunsson et al., 2022; Jungmann, 2024; Whyte, 2020). D'autre part, nous observons des tendances à une actorialité collective moins prononcée. Par exemple, les organisations de plateformes numériques (telles que Meta/Facebook, Twitter/X, etc.) ont montré qu'elles minimisaient stratégiquement leur statut d'acteurs collectifs afin de réduire leur responsabilité collective vis-à-vis des contenus (malveillants) partagés sur leurs plateformes (Vergne & Wry, 2014), tout en tirant profit de ce partage. En outre, alors que des tentatives sont faites pour reconnaître l'écocide comme un crime international (voir Minkova, 2023), les multinationales élaborent des stratégies pour échapper à leur statut d'acteur et éviter d'assumer la responsabilité de la destruction des personnes et de la nature (Baldi et al., 2024; Whyte, 2020).

Dans ce numéro spécial, nous invitons des recherches explorant plus en profondeur ces tendances empiriques et les nouvelles approches théoriques qui éclairent différemment l'évolution des relations entre les entreprises et la société, en lien avec des formes plus ou moins prononcées d'actorialité collective. Dans cette perspective, nous nous intéressons aux processus – stratégiques comme plus émergeants – qui rendent possible différents degrés d'actorialité collective au fil du temps, et les implications pour les relations entre entreprises et société. Nous encourageons également les réflexions critiques sur la notion même d'actorialité collective, ainsi que les conceptualisations alternatives susceptibles d'approfondir notre compréhension de la manière dont les organisations peuvent être tenues plus responsables face aux crises sociétales contemporaines. L'appel est ouvert tant aux approches théoriques qu'aux enquêtes empiriques sur les dynamiques d'actorialité collective, à partir d'une grande variété de perspectives théoriques – y compris les perspectives graduelles des organisations – ainsi qu'un large éventail d'approches méthodologiques.

**Thématiques potentielles**

***La nature de l'actorialité collective***

- Comment l'actorialité collective est-elle mise en oeuvre et organisée ?
- Un statut juridique/une personne morale est-il nécessaire pour permettre l'expression d'une actorialité collective?
- Pourquoi et comment les acteurs minimisent-ils ou amplifient-ils stratégiquement l'actorialité collective ? Comment ces efforts stratégiques affectent-ils l'attribution des responsabilités ?
- Quelles sont les implications et les limites de l'actorialité collective pour repenser la relation entre les entreprises et la société et proposer des solutions alternatives en cas de crise civilisationnelle ?

***Dynamiques dans different contextes, espace et temps***

- Où et comment l'actorialité émerge-t-elle ? Comment les contextes institutionnels influencent-ils l'actorialité ? Comment l'actorialité évolue-t-elle dans le temps ou l'espace, et comment les organisations passent-elles d'un degré d'organisationnalité à un autre ?
- Les collectifs sociaux peuvent-ils se perpétuer et se maintenir même avec un faible degré d'organisationnalité, ou subissent-ils des pressions qui les poussent à se dissoudre ou à évoluer vers des degrés d'organisationnalité plus élevés ? Comment cela affecte-t-il les relations avec la société ?
- Comment expliquer la dynamique asymétrique entre ce qui est organisé (par exemple, les organisations formelles établies, à haut degré d'organisationnalité) et non organisé (par

exemple, les tempêtes médiatiques sur les réseaux sociaux, à faible degré d'organisationnalité) ?

- Que pouvons-nous apprendre des formes alternatives d'organisation, y compris celles qui existent dans des contextes marginalisés ?
- Comment l'actorialité collective est-elle conceptualisée dans les différentes régions géographiques, y compris dans le Sud global ? Comment cela se traduit-il, circule-t-il et s'adapte-t-il d'une région à l'autre ?
- Quelles sont les contributions d'autres notions collectives issues des cosmovisions indigènes et des approches décoloniales ?

***Symétries et asymétries dans les relations entre les différentes sphères/domaines de la société***

- Comment l'actorialité influence-t-elle les interactions entre les organisations issues de différents domaines (à but lucratif et non lucratif, organisations scientifiques, acteurs publics, etc.) ?
- Quand l'actorialité collective crée-t-elle des relations de domination et d'exploitation ? À quel moment devient-elle constitutive de problèmes et de crises sociétales (y compris le fascisme, le techno-féodalisme, etc.) plutôt qu'une solution pour y remédier ?
- Comment l'actorialité collective (ou son absence) affecte-t-elle la relation entre les communautés privilégiées et marginalisées ?
- Les entités vivantes (forêts, rivières, sols) et non vivantes (algorithmes, technologies) peuvent-elles se voir attribuer une actorialité et être tenues responsables ? En quoi cela diffère-t-il de l'organisation « humaine » ? Comment des ontologies alternatives (par exemple, Daher, 2024) peuvent-elles contribuer à éclairer cette analyse ?

***Actorialité collective et organisationnalité***

- La perspective graduelle de l'organisation peut-elle nous aider à comprendre les variations dans le degré d'actorialité et d'attribution des responsabilités dans les relations entre les entreprises et la société, et si oui, comment ?
- Quels sont les paramètres d'organisationnalité requis pour une actorialité collective responsable ? Comment des ontologies, des cosmovisions et des expériences d'organisation alternatives peuvent-elles éclairer cette réflexion critique ?
- Comment mieux rendre compte des situations dans lesquelles les acteurs marginalisés sont contraints à des modes d'organisation fluides et précaires et/ou n'ont d'autre choix que de réduire le degré d'organisationnalité pour s'adapter ou survivre ?

**Processus de soumission :**

Les soumissions doivent correspondre à l'objectif et au champ d'application de *Business & Society*. Pour bien saisir les attentes de la revue, nous encourageons vivement les auteur-rices à se référer aux informations éditoriales publiées dans *Business & Society*. Une compilation de ces informations est disponible à l'adresse https://journals.sagepub.com/topic/collections-bas/bas-1-editors-insights/bas. Tous les manuscrits doivent être téléchargés via le système de soumission en ligne de la revue (https://mc.manuscriptcentral.com/bas) entre le 1er août et le 30 septembre 2026. Veuillez préciser dans la lettre d'accompagnement que le manuscrit est destiné au numéro spécial sur « L'actorialité collective et l'organisationnalité ». Les soumissions feront l'objet d'une évaluation en double aveugle par plusieurs évaluateur-rices. Les chercheur-es intéressées sont invitées à contacter le rédacteur invité, Dennis Schoeneborn (ds.msc@cbs.dk).

Bien que les manuscrits doivent être soumis en anglais, nous encourageons particulièrement les contributions des chercheur-es dont la langue maternelle n'est pas l'anglais. Nous reconnaissons que les inégalités linguistiques peuvent constituer un obstacle à une participation équitable aux débats universitaires internationaux. À cet égard, les revues Sage—dont *Business & Society*— ont récemment mis en place un service de révision linguistique pour les manuscrits rendant compte de recherches rigoureuses et de haute qualité, mais qui présentent certaines difficultés en anglais (sous

réserve de la décision de l'équipe de rédacteur-ices invitées). Cette initiative vise à favoriser une plus grande équité dans le processus éditorial et à promouvoir une participation plus diversifiée à la publication universitaire, tant sur le plan géographique qu'épistémologique.

**Session virtuelle « Rencontre avec les rédacteur-rices » (automne 2025) et atelier virtuel « Pré-soumission » (printemps 2026)**
À l'automne 2025, environ un an avant la date limite de soumission, les rédacteur-rices invitées organiseront une session virtuelle « Rencontre avec les rédacteurs » (via Zoom), au cours de laquelle les auteur-rices intéressées pourront en savoir plus sur le thème du numéro spécial et obtenir des réponses à leurs questions concernant la pertinence de leurs travaux, le processus de soumission, etc. Cette session aura lieu le 7 octobre 2025, de 14 h à 15 h CET (heure de Copenhague). Pour vous inscrire à la session et recevoir le lien Zoom, veuillez envoyer un e-mail au rédacteur invité Dennis Schoeneborn (ds.msc@cbs.dk) au plus tard le 3 octobre 2025.

Au printemps 2026, environ six mois avant la date limite de soumission (25 février 2026), les rédacteur-rices invitées organiseront un atelier virtuel (via Zoom) destiné à fournir des conseils pour le développement des soumissions potentielles. La participation à cet atelier n'est pas une condition préalable à la soumission d'un article pour le numéro spécial et ne garantit pas son acceptation. L'atelier permettra aux auteur-ices d'obtenir des commentaires et des conseils approfondis. Pour être pris en considération pour l'atelier, veuillez envoyer une proposition ou un résumé détaillé (3 000 mots maximum) à ds.msc@cbs.dk avant le 31 janvier 2026 au plus tard.

**********

Spanish version of the Call

# Actoría colectiva y organizacionalidad: Recalibrando la responsabilidad en las relaciones empresa-sociedad


***Editoras/es invitadas/os:***
Dennis Schoeneborn, Copenhagen Business School, Dinamarca, ds.msc@cbs.dk
Héloïse Berkowitz, LEST, CNRS, Aix Marseille Université, Francia, heloise.berkowitz@univ-amu.fr
Leonhard Dobusch, Universität Innsbruck, Austria, leonhard.dobusch@uibk.ac.at
Frank G. A. de Bakker, IÉSEG School of Management, Francia, f.debakker@ieseg.fr
Consuelo Vásquez, Université du Québec à Montréal (UQAM), Canadá, vasquez.consuelo@uqam.ca

***Editora consultora:***
Devi Vijay, Indian Institute of Management (IIM) Calcutta, India, devivijay@iimcal.ac.in

**Editor de *Business & Society*:**
Colin Higgins, Deakin Business School, Australia, c.higgins@deakin.edu.au


***Fecha límite de envío: 30 de septiembre de 2026***

**Antecedentes y contexto**

En las últimas décadas, las relaciones entre las empresas y la sociedad han experimentado transformaciones profundas. Como señala Mulgan (2019), transitamos una era marcada por "futuros digitales" —caracterizados por el avance vertiginoso de la inteligencia artificial y su creciente sustitución de tareas humanas— así como por "futuros rotos," atravesados por dinámicas aceleradas de cambio climático. La persistencia de estas condiciones plantea desafíos civilizatorios de gran envergadura, en los que la supervivencia de la humanidad dependerá, en buena medida, de nuestra capacidad de organizarnos colectivamente y de imaginar alternativas para enfrentar problemas

sociales complejos, en un contexto de creciente desigualdad y destrucción ecológica a escala planetaria (véase también Ferraro et al., 2015; Mercier-Roy & Mailhot, 2024; Varman & Vijay, 2022; Whyte, 2020).

En este escenario, el concepto de actoría colectiva, entendido como la capacidad de un grupo social para actuar de manera supraindividual y ser reconocido como agente con entidad propia (List & Pettit, 2011; Knight, 2022), se vuelve clave. Tal como han argumentado King y colaboradores (2010), dicha capacidad constituye uno de los principales criterios para distinguir a las organizaciones de otros fenómenos sociales. No obstante, la actual "crisis de civilización" (Escobar, 2021) —crisis simultánea de clima, energía, pobreza, desigualdad, alimentación y sentido— exige repensar la actoría colectiva más allá de los límites de las organizaciones formales, incorporando un espectro más amplio de formas organizativas.

Casos como las alianzas intersectoriales (Koschmann et al., 2012), las metaorganizaciones —estructuras compuestas por organizaciones como miembros (Ahrne & Brunsson, 2008)— o las formas abiertas de organización afines a los movimientos sociales (Dobusch & Schoeneborn, 2015; Puranam et al., 2014), comparten la característica de desafiar concepciones tradicionales de actoría colectiva, ya sea porque su estatus como actores organizados no es fácilmente delimitable o porque movilizan la agencia colectiva de maneras diversas.

Este número especial convoca a investigaciones que cuestionan la separación tajante entre "la" organización —concebida como entidad cerrada y autónoma— y la sociedad que la contiene. Invitamos, en cambio, a explorar las dinámicas de actoría colectiva de un abanico más amplio de fenómenos organizativos: cómo emergen, cómo se transforman en relación con procesos sociales y ecológicos, y en qué medida estos procesos contribuyen a enfrentar —o a perpetuar— los problemas sociales contemporáneos (Ferraro et al., 2015; Gümüsay et al., 2022; Berkowitz et al., 2024; Mercier-Roy & Mailhot, 2024; Wenzel et al., 2025).

Para abordar estos desplazamientos en las relaciones empresa-sociedad, el campo de los estudios organizacionales ha comenzado a recurrir a enfoques graduales de la organización. Entre las propuestas más relevantes se encuentran las nociones de organización parcial (Ahrne & Brunsson, 2011; 2019) y de organizacionalidad (Dobusch & Schoeneborn, 2015; Schoeneborn et al., 2019). La primera amplía el espectro de fenómenos sociales que pueden considerarse organizacionales, incluyendo aquellos que prescinden de elementos clásicos como la jerarquía o la membresía. La segunda concibe la organización como un fenómeno gradual, tal como demuestra el análisis de la red hacktivista *Anonymous*: incluso colectivos fluidos y con débil estructuración pueden, en ciertas circunstancias, activar rasgos organizativos propios de una cuasi-organización.

Estas perspectivas graduales (Ahrne & Brunsson, 2011; Dobusch & Schoeneborn, 2015; Biancani et al., 2014; Wilhoit & Kisselburgh, 2015) resultan particularmente prometedoras para repensar la actoría colectiva más allá de los marcos formales. En esta misma línea, los enfoques feministas, indígenas y decoloniales invitan a descentrar las concepciones hegemónicas del Norte Global sobre qué es una organización (Cruz & Sodeke, 2022; Rosiek et al., 2020), reconociendo las formas de organización que emergen desde los márgenes (Pal et al., 2023). Tal como advierten Cruz y Sodeke (2022), la mayoría de los estudios sobre organizacionalidad parten de situaciones de privilegio, en las que los actores optan deliberadamente por organizarse de manera flexible. En contraste, las ontologías alternativas (Daher, 2024) abren espacio para considerar contextos donde actores subalternizados se ven forzados a formas precarias y fluidas de organización.

Si se relacionan estas comprensiones graduales de la organización con la noción de actoría colectiva, es posible observar también una variabilidad en el grado de agencia. Por un lado, diversas investigaciones han mostrado que las corporaciones buscan cada vez más posicionarse como actores colectivos legítimos (Bromley & Sharkey, 2017; Halgin et al., 2018), por ejemplo, a través del discurso de la "ciudadanía corporativa" (Matten & Crane, 2005), que enfatiza su responsabilidad

frente a la sociedad. Sin embargo, cabe preguntarse si estas tendencias hacia la sobrerregulación de las relaciones empresa-sociedad refuerzan o más bien diluyen las responsabilidades de los actores colectivos implicados (Berkowitz et al., 2022; Brunsson et al., 2022; Jungmann, 2024; Whyte, 2020).

Por otro lado, observamos tendencias hacia formas menos pronunciadas de actoría colectiva. Por ejemplo, se ha evidenciado que las plataformas digitales (como Meta/Facebook, Twitter/X, entre otras) tienden a minimizar estratégicamente su estatus como actores colectivos para así diluir su responsabilidad frente al contenido (nocivo o malicioso) que circula en sus espacios, al mismo tiempo que obtienen beneficios económicos de dicho intercambio (Vergne & Wry, 2014). De manera similar, mientras se están promoviendo iniciativas para reconocer el ecocidio como crimen internacional (véase Minkova, 2023), diversas corporaciones multinacionales desarrollan estrategias orientadas a evadir su condición de actores responsables, eludiendo así cualquier forma de rendición de cuentas por la destrucción de vidas humanas y no humanas (Baldi et al., 2024; Whyte, 2020).

En este número especial, convocamos trabajos que profundicen tanto en estas tendencias empíricas como en los enfoques teóricos emergentes que iluminan, desde nuevas perspectivas, las transformaciones contemporáneas en las relaciones empresa-sociedad, particularmente en lo que respecta a formas más o menos intensas de actoría colectiva. Nos interesa examinar tanto procesos estratégicos como dinámicas emergentes que dan lugar a diferentes grados de actoría colectiva a lo largo del tiempo, así como sus implicaciones para la reconfiguración de los vínculos entre lo organizacional y lo societal. Asimismo, alentamos reflexiones críticas sobre la propia noción de actoría colectiva, así como conceptualizaciones alternativas que puedan enriquecer nuestra comprensión de cómo hacer que las organizaciones respondan con mayor responsabilidad y sensibilidad ante las crisis sociales actuales.

Convocamos trabajos conceptuales y empíricos que aborden las dinámicas de la actoría colectiva desde una diversidad de perspectivas teóricas —incluidas aquellas que conciben la organización de manera gradual— y metodologías variadas.

**Temáticas posibles**

**La naturaleza de la actoría colectiva**

- ¿Cómo se performa y se organiza la actoría colectiva?
- ¿Es necesario un estatus legal o personería jurídica para constituir actoría colectiva?
- ¿Por qué y cómo ciertos actores minimizan o amplifican estratégicamente su condición de actores colectivos? ¿Qué implicancias tienen estas estrategias en la atribución de responsabilidades?
- ¿Cuáles son las implicaciones y límites de la actoría colectiva para reimaginar la relación empresa-sociedad y proponer soluciones alternativas ante crisis civilizatorias?

**Dinámicas según contextos, espacios y temporalidades**

- ¿Dónde y cómo emerge la actoría colectiva? ¿De qué manera los contextos institucionales configuran su emergencia?
- ¿Cómo evoluciona la actoría colectiva a lo largo del tiempo y en diversos espacios? ¿Cómo transitan las organizaciones entre distintos grados de organizacionalidad?
- ¿Es posible la persistencia de colectivos sociales con bajos niveles de organizacionalidad, o se ven empujados hacia su disolución o hacia formas organizacionales más estructuradas? ¿Qué efectos tiene esto sobre sus relaciones con la sociedad?
- ¿Cómo se explican las dinámicas asimétricas entre actores altamente organizados (por ejemplo, organizaciones formales consolidadas) y aquellos levemente organizados (por ejemplo, protestas espontáneas en redes sociales)?

- ¿Qué aprendizajes pueden derivarse de formas alternativas de organización, especialmente en contextos marginalizados?
- ¿Cómo se conceptualiza la actoría colectiva en diversas geografías, incluyendo el Sur Global? ¿Cómo se traducen, circulan y adaptan estas concepciones en distintos contextos?
- ¿Qué aportes ofrecen las nociones colectivas provenientes de cosmovisiones indígenas y de enfoques decoloniales?

**Simetrías y asimetrías en las relaciones entre distintas esferas sociales**

- ¿Cómo incide la actoría colectiva en las interacciones entre organizaciones de diferentes dominios (con fines de lucro, sin fines de lucro, científicas, estatales, etc.)?
- ¿Cuándo la actoría colectiva genera relaciones de dominación y explotación? ¿En qué momento esta actoría se convierte en parte constitutiva de los problemas y crisis sociales (incluyendo el fascismo, el tecno-feudalismo, etc.), en lugar de ofrecer soluciones?
- ¿Cómo afecta la presencia o ausencia de actoría colectiva la relación entre comunidades privilegiadas y comunidades marginadas?
- ¿Es posible atribuir actoría a entidades vivas (bosques, ríos, suelos) y no vivas (algoritmos, tecnologías)? ¿Cómo se diferencia esto de la organización 'humana'? ¿Qué aportes pueden ofrecer ontologías alternativas (como Daher, 2024) a este análisis?

**Actoría colectiva y organizacionalidad**

- ¿De qué manera una comprensión gradual de lo organizacional puede contribuir al análisis de las variaciones en los grados de actoría colectiva y de atribución de responsabilidad en las relaciones entre empresas y sociedad?
- ¿Cuáles son los parámetros de organizacionalidad requeridos para una actoría colectiva responsable? ¿Cómo pueden las ontologías, cosmovisiones y experiencias organizativas alternativas enriquecer esta reflexión crítica?
- ¿Cómo comprender con mayor precisión situaciones en las que actores marginalizados se ven forzados a adoptar formas organizativas fluidas y precarias, o bien a reducir su grado de organizacionalidad como forma de sobrevivencia?

**Proceso de envío**

Las propuestas deberán alinearse con los objetivos y el alcance de la revista *Business & Society*. Para comprender mejor dicha orientación, así como la visión editorial de la revista y las expectativas en cuanto a rigurosidad y contribución teórica, se recomienda encarecidamente a las personas autoras revisar las reflexiones editoriales publicadas en *Business & Society*, disponibles en: https://journals.sagepub.com/topic/collections-bas/bas-1-editors-insights/bas.

Los manuscritos deberán ser enviados a través del sistema de envío en línea de la revista (https://mc.manuscriptcentral.com/bas) en el período comprendido entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre de 2026. En la carta de presentación, se debe indicar explícitamente que el manuscrito está destinado al número especial titulado *"Collective actorhood and organizationality"*. Todos los envíos serán evaluados mediante un proceso de revisión doble ciego, a cargo de varias personas revisoras. Quienes estén interesadas/os en enviar sus trabajos pueden contactar a la persona editora invitada principal, Dennis Schoeneborn (ds.msc@cbs.dk), para consultas o aclaraciones adicionales.

Si bien los manuscritos deben presentarse en inglés, alentamos especialmente la postulación de investigadoras e investigadores cuya lengua materna no sea el inglés. Reconocemos que las desigualdades lingüísticas pueden constituir una barrera para una participación equitativa en los debates académicos internacionales. En este sentido, las revistas de Sage —incluida *Business & Society*— han incorporado recientemente un servicio de edición lingüística para manuscritos que, si bien se basan en investigaciones rigurosas y de alta calidad, presentan ciertas dificultades en la

redacción en inglés (sujeto a la decisión del o de la editora responsable). Esta iniciativa busca promover una mayor equidad en el proceso editorial y fomentar una participación más diversa en la publicación académica, tanto desde una perspectiva geográfica como epistemológica.

**Sesión virtual "Conozca a las/os editoras/es" (otoño de 2025) y taller virtual de pre-envío (primavera de 2026)**

Durante el otoño de 2025, aproximadamente un año antes de la fecha límite de envío, las/os editoras/es invitadas/os organizarán una sesión virtual (vía Zoom) *Meet the editors*, en la cual las personas interesadas podrán conocer en mayor profundidad la propuesta del número especial y plantear dudas relacionadas con su pertinencia temática, proceso de envío, entre otros aspectos. Esta sesión tendrá lugar el 7 de octubre de 2025, de 14:00 a 15:00 CET (hora de Copenhague). Para registrarse y recibir el enlace de Zoom, se deberá enviar un correo electrónico a Dennis Schoeneborn (ds.msc@cbs.dk) a más tardar el 3 de octubre de 2025.

En la primavera de 2026 (25 de febrero de 2026), y a unos seis meses de la fecha límite de envío, se organizará un taller virtual orientado a brindar retroalimentación constructiva a propuestas en desarrollo. La participación en dicho taller no es un requisito para enviar manuscritos al número especial, ni garantiza su aceptación. El taller incluirá mesas redondas virtuales de desarrollo de manuscritos, donde las/os autoras/es recibirán comentarios detallados por parte de académicas/os senior en el campo. El formato virtual busca promover la sostenibilidad y facilitar la participación equitativa. Para ser consideradas/os en este taller, las/os interesadas/os deberán enviar una propuesta o resumen extendido (máximo 3,000 palabras) al correo ds.msc@cbs.dk antes del 31 de enero de 2026.

**********

**About the Guest editors**

**Dennis Schoeneborn** is a Professor of Organization, Communication, and CSR at Copenhagen Business School (Denmark) and Visiting Professor of Organization Studies at Leuphana University of Lüneburg (Germany). His research is focused on exploring the constitutive role of communication for phenomena of organization, organizing, and organizationality. He used to serve as head coordinator of the Standing Working Group "Organization as Communication" at the European Group of Organizational Studies (EGOS) from 2015-2020 (with Nicolas Bencherki, François Cooren, Tim Kuhn, and Consuelo Vásquez). His work has been published in journals such as the *Academy of Management Collections, Academy of Management Review*, *Business Ethics Quarterly, Business & Society*, *Human Relations*, *Journal of Management Studies*, and *Organization Studies*, among others. He is a former Associate Editor at *Business & Society* and currently serves as Associate Editor at *Human Relations.*

**Héloïse Berkowitz** is a senior researcher at CNRS (LEST, Aix Marseille University), France and senior researcher at IBEI, Spain. She holds a PhD in management science from Ecole Polytechnique and a research habilitation (HDR) from Aix Marseille Université. Her research deals with transitions to sustainability, with a focus on sectoral governance and collective action among organizations (meta-organizations), in various empirical settings from natural resources to collaborative economy or ocean sustainability. She co-founded the Peer Community in Organization Studies, the first open access diamond model community platform for recommending preprints in organization studies. In 2022, she received the CNRS medal of Bronze for her work on meta-organization and socio-ecological transitions. She is co-managing the EGOS Standing Working Group on Meta-organizations and Meta-organizing (2024-2027). Her work has been published in the *Academy of Management Review, International Journal of Management Reviews, Journal of Business Ethics, or Journal of Organizational Sociology*, among others.

**Leonhard Dobusch** is a Professor of Business Administration with a focus on Organization at University of Innsbruck and Academic Director of the Vienna-based Momentum Institute (both in

Austria). His research explores openness as an organizing principle and organizing outside organizations, for example in the case of private regulation via standards. His work has been published in *Accounting, Organization and Society, Journal of Management Studies*, *Long Range Planning*, *Organization Studies*, and *Organization Theory* among others. He currently serves on the editorial review board of *Organization Studies*.

**Frank G. A. de Bakker** is a Professor of Business and Society at IÉSEG School of Management, and a member of the research laboratory Lille Economie Management (LEM-CNRS 9221) in Lille, France. In his research, he examines the role of sustainability managers within firms and the interactions between activists and firms on issues of sustainability and corporate social responsibility, as well as corporate political activity. His work has been published in journals such as the *Academy of Management Discoveries, Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Journal of Management Studies*, and *Organization Studies,* among others. He is a former editor of *Business & Society* and serves on several editorial review boards.

**Consuelo Vásquez** is a Professor of Organizational Communication in the Département de communication sociale et publique at the Université du Québec à Montréal (UQAM). Her research focuses on the communicative constitution of organization (CCO), which she develops through ethnographic and participatory-action approaches in collaboration with non-profit and civil society organizations. She is particularly interested the study of alternative organizing and the disorganizing properties of communication. As a fierce promoter of Latin American contributions to the field of organizational communication, she co-founded the *Red Latinoamericana de Investigación en Comunicación Organizacional* (RedLACo) and conducts research on the development of Latin American perspectives from a feminist decolonial standpoint. Her work has been published in journals such as the *Academy of Management Collections*, *Communication Theory, Human Relations*, and *Management Communication Quarterly*, among others.
Consulting editor

**Devi Vijay** is a Professor at the Indian Institute of Management Calcutta, India. Her research adopts an interdisciplinary approach to explore institutions, alternative organizations, and collective action, with a particular focus on healthcare. She has documented over decades, community-based palliative care in Kerala and its adaptation across different Indian contexts. She is the co-editor of *Alternative Organizations in India: Undoing Boundaries* (Cambridge University Press, 2018) and *Organizing Resistance and Imagining Alternatives in India* (Cambridge University Press, 2022). Her work has been published in journals such as *Academy of Management Annals, Gender, Work & Organization*, *Human Relations*, *Journal of Business Ethics, Marketing Theory, Medical Anthropology, Organization*, and *Organization Studies*, among others. She serves as Associate Editor at *Business & Society* and as Media and Artefacts Editor and Associate Editor at *Organization*. She co-founded the Peer Community in *Organization Studies* and the *Sabr Collaborative*.

**References**

Ahrne, G., & Brunsson, N. (2008). *Meta-organizations*. Edward Elgar.

Ahrne, G., & Brunsson, N. (2011). *Organization outside organizations: The significance of partial organization*. *Organization*, *18*(1), 83–104.

Ahrne, G., & Brunsson, N. (2019). *Organization outside organizations: The abundance of partial organization in social life*. Cambridge University Press.

Baldi, M., de Bakker, F. G. A., & Melz, R. L. (2024). Actor-agency and institutional complexity : Multinational corporations' strategies to combat the framework convention on tobacco control in Brazil. *Critical Perspectives on International Business*, *20*(2), 164-184.

Bencherki, N., & Snack, J. P. (2016). Contributorship and partial inclusion: A communicative perspective. *Management Communication Quarterly*, *30*(3), 279-304.

Bennett, W. L., & Segerberg, A. (2012). The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics. *Information, Communication & Society*, *15*(5), 739–768.

Berkowitz, H., Bocquet, R., Delacour, H., & Demil, B. (2024). Scaling perspectives on grand challenges in management and organization studies. *M@n@gement*, 27(S1), 1-9.

Berkowitz H., Brunsson N., Grothe-Hammer M., Sundberg M., & Valiorgue B. (2022). Meta-organizations: A clarification and a way forward, *M@n@gement*, 25(2), 1-9.

Berkowitz, H., Crowder, L. B., & Brooks, C. M. (2020). Organizational perspectives on sustainable ocean governance: A multi-stakeholder, meta-organization model of collective action. *Marine Policy*, 118, 104026.

Biancani, S., McFarland, D. A., & Dahlander, L. (2014). The semiformal organization. *Organization Science*, *25*(5), 1306-1324.

Brunsson, N., Gustafsson Nordin, I., & Tamm Hallström, K. (2022). 'Un-responsible' organization: How more organization produces less responsibility. *Organization Theory*, *3*(4). https://doi.org/10.1177/26317877221131582.

Buhmann, A., & Schoeneborn, D. (2021). Envisioning PR research without taking organizations as collective actors for granted: A rejoinder and extension to Hou. *Public Relations Inquiry*, *10*(1), 119-127.

Cruz, J. M., & Sodeke, C. U. (2021). Debunking eurocentrism in organizational communication theory: Marginality and liquidities in postcolonial contexts. *Communication Theory*, *31*(3), 528-548.

Daher, S. (2024). Alter-anthropological thought in organization studies. *Organization*, 13505084241280790. https://doi.org/10.1177/13505084241280790

Dobusch, L., & Schoeneborn, D. (2015). Fluidity, identity, and organizationality: The communicative constitution of Anonymous. *Journal of Management Studies*, *52*(8), 1005-1035.

Escobar, A. (2021). Reframing civilization(s): From critique to transitions. *Globalizations*, 1-18. https://doi.org/10.1080/14747731.2021.2002673

Fotaki, M., & Foroughi, H. (2022). Extinction Rebellion: Green activism and the fantasy of leaderlessness in a decentralized movement. *Leadership*, *18*(2), 224-246.

Gümüsay, A. A., Marti, E., Trittin-Ulbrich, H., & Wickert, C. (2022). Organizing for societal grand challenges. *Research in the Sociology of Organizations*, *79*, 1-14.

Grothe-Hammer, M. (2019). Membership or contributorship? Managing the inclusion of individuals into organizations. In: G. Ahrne & N. Brunsson (Eds.), *Organization outside organizations: The abundance of partial organization in social life* (pp. 84-112). Cambridge University Press.

Jungmann, R. (2024). Assessing organizations as responsible entities adequately: A practice-based approach to organizational agency. *Human Studies.* https://doi.org/10.1007/s10746-024-09759-w

King, B. G., Felin, T., & Whetten, D. A. (2010). Finding the organization in organizational theory: A meta-theory of the organization as a social actor. *Organization Science*, *21*(1), 290–305.

Koschmann, M. A., Kuhn, T. R., & Pfarrer, M. D. (2012). A communicative framework of value in cross-sector partnerships. *Academy of Management Review*, *37*(3), 332-354.

List, C., & Pettit, P. (2011). *Group agency: The possibility, design, and status of corporate agents*. Oxford University Press.

Mercier-Roy, M., & Mailhot, C. (2024). Collective Action for a Multispecies World : A Compositionist Approach to Grand Challenges. *M@n@gement*, *27*(S1), 45-57.

Mialon, M., & McCambridge, J. (2018). Alcohol industry corporate social responsibility initiatives and harmful drinking: A systematic review. *The European Journal of Public Health*, *28*(4), 664-673.
Minkova, L. G. (2023). The Fifth International Crime : Reflections on the Definition of "Ecocide". *Journal of Genocide Research*, *25*(1), 6

Mulgan, T. (2019). Corporate agency and possible futures. *Journal of Business Ethics*, *154*(4), 901-916.

Pal, M., Cruz, J., & Munshi, D. (Eds.). (2023). *Organizing at the margins: Theorizing organizations of struggle in the Global South*. Springer.

Puranam, P., Alexy, O., & Reitzig, M. (2014). What's "new" about new forms of organizing? *Academy of Management Review*, *39*(2), 162–180.

Rasche, A., de Bakker, F. G. A., & Moon, J. (2013). Complete and partial organizing for corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, *115*, 651-663.

Rosiek, J. L., Snyder, J., & Pratt, S. L. (2020). The New materialisms and indigenous theories of non-human agency : Making the case for respectful anti-colonial engagement. *Qualitative Inquiry*, *26*(3-4), 331-346.

Roulet, T. J., & Pichler, R. (2020). Blame game theory: Scapegoating, whistleblowing and discursive struggles following accusations of organizational misconduct. *Organization Theory*, *1*(4).

Schoeneborn, D., Kuhn, T. R., & Kärreman, D. (2019). The communicative constitution of organization, organizing, and organizationality. *Organization Studies*, *40*(4), 475–496.

Schoeneborn, D., Glozer, S., & Trittin-Ulbrich, H. (2022). Constitutive views on CSR communication: The communicative constitution of responsible organization, organizing, and organizationality. In O'Connor (Ed.), *The Routledge handbook of corporate social responsibility communication* (pp. 73-84). Routledge.

Schwoon, B. (in press). Navigating Grand Societal Challenges through meta-consensus: Combating online hate speech through collective action in multistakeholder initiatives. *Academy of Management Perspectives.*

Varman, R., & Vijay, D. (2022). *Organizing resistance and imagining alternatives in India*. Cambridge University Press.

Wenzel, M., Trittin-Ulbrich, H., Edinger-Schons, L. M., Castelló, I., & de Bakker, F. G. A. (2025). Toward holistic stakeholder engagement: Integrating participation, inclusion, and democracy. *Business & Society*, *64*(6), 1055-1076.Wilhoit, E. D., & Kisselburgh, L. G. (2015). Collective action without organization: The material constitution of bike commuters as collective. *Organization Studies*, *36*(5), 573-592.

Whyte, D. (2020). *Ecocide*. Manchester University Press.