

Call for Papers zum Thema

„Theoretische und methodische Konzepte von Diversität“

Sektionsveranstaltung der Sektion „Modellbildung und Simulation“

36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
1.-5. Oktober 2012 an der Ruhr-Universität Bochum und der TU Dortmund
„Vielfalt und Zusammenhalt“

Organisation: Monika Jungbauer-Gans

„Diversität“ – oder „Vielfalt“ – ist ein aktuelles Konzept der Soziologie, das das Augenmerk der Forschung auf Strukturmerkmale kollektiver Einheiten lenkt. Die Struktur dieser Einheiten lässt sich bestimmen durch ihre Zusammensetzung nach sozial bedeutsamen individuellen Merkmalen, von denen angenommen wird, dass sie den Kontext für das Handeln in diesen Einheiten strukturieren. Im organisationalen Kontext werden häufig die BIG 8-Merkmale untersucht (vgl. Plummer 2003: ethnische Gruppe, Nationalität, Geschlecht, organisationale Rolle/Funktion, Alter, sexuelle Orientierung, mentale oder physische Fähigkeiten und Religion).¹ Im Gegensatz zur herkömmlichen Betrachtung demografischer Merkmale stellt insbesondere die Wechselwirkung von sozial bewerteten Merkmalen, die unter einem theoretischen Fokus auch als „Intersektionalität“ bezeichnet wird, die empirische Sozialforschung vor methodische Herausforderungen. Das Interesse an dieser Thematik ist aus mehreren Gründen angestiegen: (1) Die Bedeutung dieser Merkmale für soziale Interaktionen und insbesondere auch für die Verteilung von Chancen wurde herausgearbeitet. Aus Erwägungen sozialer Gerechtigkeit werden Ungleichverteilungen nach nicht-meritokratischen Kriterien kritisiert (z.B. Gleichstellung). (2) Durch demografische Prozesse (Geburtenraten, Lebenserwartung, Einwanderung, regionale Mobilität) verändert sich die Zusammensetzung der Bevölkerung. Dies führt zu größerer Heterogenität in Regionen, Organisationen oder anderen kollektiven Einheiten. (3) Unternehmen und Märkte sind durch einen Prozess der Internationalisierung und Globalisierung gekennzeichnet, der zudem zu organisationsdemografischem Wandel führt. Daher interessiert, welche Folgen eine zunehmende Diversität für kollektive Einheiten hat. Zwei konkurrierende Hypothesen werden formuliert: Zunehmende Diversität führt zu Konflikten und hat daher negative Auswirkungen oder Diversität stellt unterschiedliche Ressourcen bereit und ist daher eine Quelle von Innovation.

In der geplanten Sektionssitzung sollen Fragestellungen der Messung und Operationalisierung von Diversität diskutiert werden. Erwünscht sind theoretische Beiträge, Vorschläge zur Operationalisierung, empirische Anwendungsbeispiele und Forschungsergebnisse sowie Simulationsstudien.

- Welche empirisch prüfbar Hypothesen können aus theoretischen Überlegungen oder Simulationen gewonnen werden?
- Welche Messkonstrukte sind für die Operationalisierung von Diversität vor allem auch als mehrdimensionales Konstrukt geeignet?
- Wie können mehrfache Überschneidungen kontextrelevanter Merkmale oder „faultlines“ konzeptuell gefasst werden?
- Welche empirische Evidenz aus verschiedenen Anwendungsgebieten liegt zu den Auswirkungen von Diversität vor?

Einsendung von Abstracts bis zum **31. März 2012** an Monika Jungbauer-Gans (Monika.Jungbauer-Gans@wiso.uni-erlangen.de), Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie, Findelgasse 7/9, 90402 Nürnberg

¹ Plummer, Deborah L. (2003) Overview of the field of diversity management. In: Plummer Deborah L. (ed.) Handbook of diversity management. University Press of America, Lanham, S. 1–49.