

Die Konstruktion von Diversity aus Sicht verschiedener Forschungsperspektiven

Anja Lindau

Vortrag am 31. Mai 2008

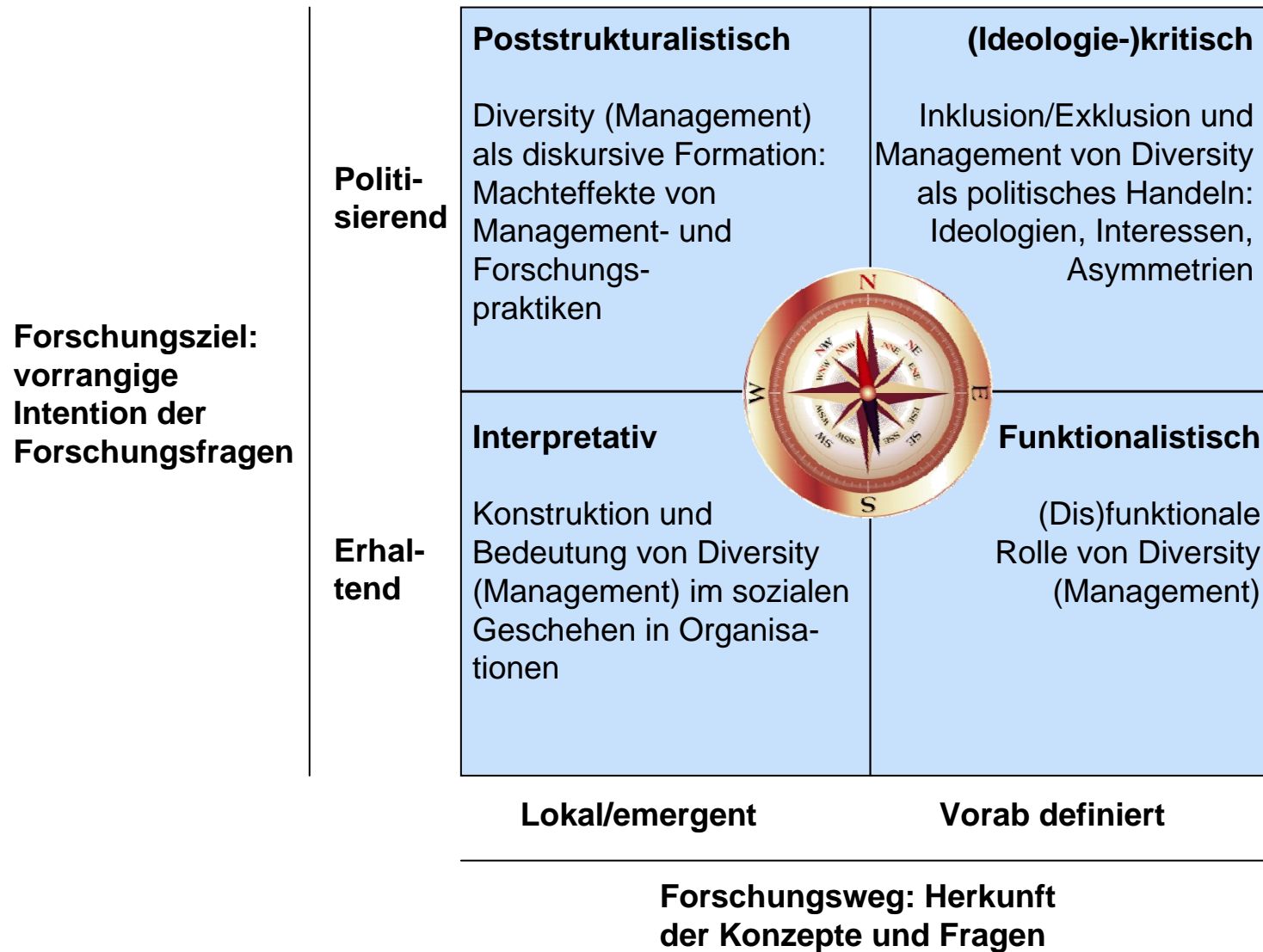
Tagung Diversity und Diversity Management

Schwerpunktthema: Nationalität, Ethnizität, Migrationshintergrund

Agenda

-
- Einführung ins Thema
 - Kompass der Diversityforschung
 - Diversity aus Sicht verschiedener Forschungsperspektiven
 - Fazit
-

Der Diversity-Kompass eröffnet verschiedene Sichtweisen auf Diversity



Funktionalistische Perspektive: Diversity v.a. als Unterschiedlichkeit in verschiedenen Merkmalen

Beispielstudien

Ng/Tung (1998)

Ethnokulturelle Diversity als Unterschiede in physischem und kulturellem Hintergrund aufgrund unterschiedlicher Ethnizität

Watson/Kumar/Michaelsen (1993)

Kulturelle Diversity als ethnische und nationale Unterschiede

Leenen/Scheitza/Wiedemeyer (2006)

Kulturelle Diversität in Organisationen durch MigrantInnen – keine explizite Definition

Diversity als Vielfalt in verschiedenen Merkmalen - oftmals unterteilt in

- **Sichtbare Merkmale: Geschlecht, ethnischer Hintergrund, Alter...**
- **Weniger sichtbare Merkmale: Bildung, sexuelle Orientierung, funktionaler Hintergrund, Unternehmenszugehörigkeit, ...**

Annahmen

- Unterschiede in Diversitymerkmalen führen zu Unterschieden in Einstellung, Wissen und Verhalten
- Oftmals Definition von Diversitymerkmalen als natürliche und offenkundige Gruppenmerkmale
- Variationen innerhalb von Merkmalen und Zusammenspiel mehrerer Merkmale oft vernachlässigt
- Heterogene Arbeitnehmerschaft als Problem oder zumindest Herausforderung, die adressiert werden muss

Interpretative Perspektive: Diversity als soziale Konstruktion und interaktiver Aushandlungsprozess

Beispielstudien

Ogbonna/Harris (2006)

Analyse der Manifestation von Diversity aus Sicht von MitarbeiterInnen

- Religion
- Sprache und Kommunikation

Frohnen (2005)

- Analyse der Praktiken von Doing und Undoing nationality
- Aufzeigen der interaktiven Verknüpfung von Nationalität, Geschlecht, Funktion und Status

Diversity wird im Sinne eines „Doing und Undoing Diversity“ interaktiv hergestellt und ausgehandelt

Annahmen

- Soziale Wirklichkeit ist sozial konstruiert
- Diversitymerkmale existieren nicht per se, sondern werden in Interaktionsprozessen hergestellt
- Aushandlungsprozesse sind durch verschiedene AkteurInnen beeinflusst, die Impulse in den Prozess hineinbringen

Poststrukturalistische Perspektive: Diversity als diskursive Konstruktion

Beispielstudien

Tolimson/Egan (2002)

Aufzeigen der Effekte des Valuing Diversity-Diskurses:

- Kulturell gemischte Arbeitsgruppen wünschenswert
- Nutzung als moralische Begründung

Zanoni/Janssens (2003)

Aufzeigen von Machtbeziehungen in den diskursiven Definitionen von Diversity

- Unterschiedlichkeit als Mangel bzw. Abweichung von der Norm
- Unterschiedlichkeit als Quelle für Wertschöpfung

Diversity als diskursive Konstruktion

- Eingebettet in und bestimmt von Machteffekten
- Beeinflusst von dominanten Diskurs(en)

Annahmen

- Diskursive Praktiken und nicht individuelles Handeln produzieren und reproduzieren Machtverhältnisse
- Diversity ist kein selbstverständliches, natürliches Phänomen

(Ideologie-)kritische Perspektive: Diversity als Arena, in der Interessen verfolgt werden

Beispielstudie

Zanoni/Janssens (2007)

- Aufzeigen der Kontrollmechanismen in Organisationen und damit verbundener Ungleichheiten
- Darstellung eingeschlagener Wege von Agency durch MitarbeiterInnen, die Minderheiten angehören

Diversity als politische Arena, in der Interessen (nicht gleichberechtigt) verfolgt werden

Annahmen

- Soziales Handeln in Organisationen ist durch Interessen und Ideologien geleitet
- Nicht alle „SpielerInnen“ in der Arena sind gleichberechtigt

Zusammenfassend: Ein Plädoyer für die multiperspektivische Betrachtung von Diversity

- Unterschiedliche Fragestellungen, Herangehensweisen und Annahmen führen zu einem unterschiedlichen Verständnis von Diversity
 - Einheitliche Definition von Diversity ist weder möglich noch wünschenswert
 - Ausgewogene Anwendung der Perspektiven für ein umfassendes Verständnis von Diversity notwendig
-

Literatur

- Burrell, G./Morgan, G. (1979): Sociological paradigms and organizational analysis. Elements of the sociology of corporate life, London, Ashgate.
- Deetz, S. (1996): Describing differences in approaches to organization science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy, in: Organization Science, 7 (2), S. 191-207.
- Frohnen, A. (2005): Diversity in Action - Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford, Bielefeld, transcript Verlag.
- Janssens, M./Zanoni, P. (2005): Many diversities for many services: Theorizing diversity (management) in service companies, in: Human Relations, 58 (3), S. 311-340.
- Krell, G./Sieben, B. (2007): Diversity Management und Personalforschung, in: Krell, G./Riedmüller, B./Sieben, B./Vinz, D. (Hg.): Diversity Studies - Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt am Main, Campus Verlag, S. 235-254.
- Leenen, R./Scheitza, A./Wiedemeyer, M. (2006): Kulturelle Diversität in Unternehmen. Zur Diversitätsorientierung von Personalverantwortlichen, in: Becker, M./Seidel, A. (Hg.): Diversity Management: Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt, Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag, S. 125-146.
- Litvin, D. R. (1997): The discourse of diversity: From biology to management, in: Organization, 4 (2), S. 187-209.
- Ng, E. S. W./Tung, R. L. (1998): Ethno-cultural diversity and organizational effectiveness: a field study, in: The International Journal of Human Resource Management, 9 (6), S. 980-995.
- Ogbonna, E./Harris, L. C. (2006): The dynamics of employee relationships in an ethnically diverse workforce, in: Human Relations, 59 (3), S. 379-407.
- Sieben, B. (2007): Management und Emotionen. Analyse einer ambivalenten Verknüpfung, Frankfurt am Main, New York, Campus Verlag.
- Tolimson, F./Egan, S. (2002): Organizational sensemaking in a culturally diverse setting, in: Management Learning, 33 (1), S. 79-97.
- Watson, W. E./Kumar, K./Michaelsen, L. K. (1993): Cultural diversity's impact on interaction process and performance: comparing homogeneous and diverse task groups, in: Academy of Management Journal, 36 (3), S. 590-602.
- Zanoni, P./Janssens, M. (2003): Deconstructing difference: The rhetoric of human resource managers' diversity discourses, in: Organization Studies, 25 (1), S. 55-74.
- Zanoni, P./Janssens, M. (2007): Minority employees engaging with (diversity) management: An analysis of control, agency, and micro-emancipation, in: Journal of Management Studies, 44 (8), S. 1371-1397.