

Call for Papers

Einheit trotz Vielfalt?! Identität und Kulturimporte in Organisationen

Veranstaltungen der Sektion Organisationssoziologie im Rahmen des 36. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie „Vielfalt und Zusammenhalt“, Oktober 2012, Bochum und Dortmund

Organisationen – das ist ein Gemeinplatz der modernen Organisationssoziologie – leben von Grenzziehungen gegenüber Umwelten, und diese Grenzziehungen haben immer auch kulturellen Charakter. Gesellschaftliche Modernisierung bedeutet aber auch, dass in und um Organisationen herum kulturelle Vielfalt zunimmt, zumal im Kontext zugespitzter Individualisierungs- und Globalisierungsprozesse. Diese Vielfältigkeit bezieht sich gleichermaßen auf Mitglieder und Umwelten von Organisation: Akteure verschiedenen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher Nationalität und Wertegemeinschaften haben immer auch *spezifisches* kulturelles Kapital akkumuliert und prägen dadurch die kulturelle Vielfalt in und von Organisationen. Dabei ist das Bewusstsein kultureller Heterogenität ungleich ausgebildet, nicht nur zwischen Gesellschaften, sondern auch zwischen Organisationen.

Einerseits birgt Vielfalt Potential für Innovativität und Kreativität: Jedenfalls wird die interkulturelle Öffnung und Bewusstmachung von Heterogenität vielfach als organisationale Ressource begriffen, was sich beispielsweise in Maßnahmen des Diversity Managements manifestiert, die Heterogenität bewusst ökonomisch verwerten wollen. Die Vielfalt von Kulturimporten (Lebensstilen, Wertorientierungen, Sozialisationserfahrungen) kann im Idealfall Quelle organisationaler Identität, also sinnstiftend für die Wahrnehmungen und Handlungen der Organisationsmitglieder sein. Andererseits stellt diese Vielfalt beachtliche Herausforderungen an Organisationen, z. B. beim Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen gegenüber ethischen Minderheiten oder anderen Formen der sozialen Diskriminierung. Generell sind Organisationen mit einer Gratwanderung konfrontiert zwischen Akzeptanz der Unterschiedlichkeit von Mitgliedern bei gleichzeitiger Wahrung der sozialen Einheit oder gar Gemeinschaft der Organisation und ihrer Mitglieder.

Organisationale Einheit verlangt ein Mindestmaß an *kultureller Identität*. In der Organisationstheorie wurde das Konzept der Organisationsidentität von Albert und Whetten (1985) eingeführt, die darunter jene Merkmale einer Organisation verstehen, welche die Mitglieder als zentral, unverwechselbar und dauerhaft beschreiben, und zwar unter Berücksichtigung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Im deutschen Sprachraum findet es insbesondere in Arbeiten zu Prozessen des Marketings („Corporate Branding“), der Organisationsberatung („Mergers“ und „Acquisitions“) sowie der Personal- und Organisationsentwicklung (Motivation und „Commitment“) Berücksichtigung. In der soziologisch ausgerichteten Organisationsforschung jedoch wurde es bislang eher stiefmütterlich behandelt, obgleich es für organisationstypische Handlungs- und Strukturformen grundlegend erscheint.

Vor diesem Hintergrund möchte die Veranstaltung der Sektion Organisationssoziologie auf dem diesjährigen Soziologiekongress zur Schärfung des Konzepts beitragen und dabei Vergemeinschaftung und Vielfalt als soziale Problematik von Organisationen diskutieren.

Erwünscht sind Beiträge zu folgenden drei Themenblöcken:

1. Beiträge, die sich auf einer **theoretischen Ebene** mit dem Konstrukt der Organisationsidentität sowie dem Management von Vielfalt auseinandersetzen. Die Anschlüsse können vielfältig sein: Beispielsweise stellt sich die Frage, wie ein in der Tradition von Philosophie, Psychologie und Soziologie auf der Ebene des Individuums angesiedeltes Konzept (Mead 1973, Goffman 1963) auf die Ebene der Organisation übertragbar ist; oder auch die Frage nach den Möglichkeiten, empirische Forschungen bzw. praxisrelevante Diskurse – etwa zum Bereich des Diversity Managements – mit einschlägigen Organisationstheorien zu verknüpfen.
Bedeutsam erscheinen zudem folgende Fragestellungen: Welche soziologischen Dimensionen kennzeichnen die Identität einer Organisation? Kann man tatsächlich von einer „Gesamtidentität“ moderner Organisationen sprechen oder besteht eine Organisation vielmehr aus „multiplen Identitäten“, z.B. aufgrund von innerorganisationalen Segregationsprozessen? Welche sozialen Mechanismen bestimmen die Entwicklung von Identität in Organisationen und welche Rolle spielt dabei die Vielfalt kultureller Importe? Wie wirkt Identität im Hinblick auf die Abgrenzung zur Umwelt?
2. Beiträge, die sich mit dem **methodischen Zugang** zum Thema Organisationsidentität und Vielfalt in Organisationen befassen. Welche methodischen Herangehensweisen in der Organisationsforschung empfehlen sich, um Kognitions- und Handlungsmuster im Zusammenhang mit Identität und Vielfalt zu erfassen und zu analysieren? Welche Bedeutung haben Selbstbeschreibungen? Wo bestehen Grenzen identitätsbezogener Organisationsforschung?
3. Beiträge, die eine **empirische Bestandsaufnahme** zu den Formen und Prozessen der Identitätsbildung bzw. des Umgangs mit kultureller Vielfalt in Organisationen vornehmen. Interessante Fragen sind u.a.: Wie viel Vielfalt „vertragen“ Organisationen? Bestehen Unterschiede im Hinblick auf die Art der Organisation (z. B. Profit- und Non-Profit-Organisationen, monokulturelle versus multikulturelle Organisation, Branchenprofile)? Auf welche Weise wird soziale Einheit in Organisationen kognitiv gewährleistet? Wie kann dabei das Vorhandensein von Unterschieden zur organisationalen Normalität werden? Auch empirisch unterfütterte Analysen zur Steuerungsoptionen in Organisationen sind von Interesse: Welche Möglichkeiten und Grenzen des Managements von Vielfalt sowie der Beeinflussung von Organisationsidentität lassen sich ausmachen? Lässt sich die Identität einer Organisation überhaupt managen und wenn ja, wie? Wie können sich Organisationen verändern, ohne zugleich ihre Identität preiszugeben?

Abstracts von ca. einer Seite (max. 3.000 Zeichen) werden bis zum 1. März 2012 erbeten an: Ingo Bode, Universität Kassel (ibode@uni-kassel.de) oder Pamela Wehling, Ruhr-Universität Bochum (pamela.wehling@rub.de).