

Call for papers for the G&O- special issue 2018: 'Trends around diversity'

Citation for published version (APA):

Homan, A., van Hooft, E., & Uitdewilligen, S. (2017). Call for papers for the G&O- special issue 2018: 'Trends around diversity'. *Gedrag & Organisatie*, 30(1), 82-84.

Document status and date:

Published: 01/03/2017

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

Taverne

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

CALL FOR PAPERS

Call for papers voor het G&O-themanummer 2018: ‘Trends rondom diversiteit’

Onder redactie van Astrid Homan, Edwin van Hooft en Sjur Uitdewilligen

Toenemende globalisering, internationalisering en demografische veranderingen creëren steeds meer diversiteit op het werk en in de samenleving. Verschillen tussen mensen kunnen van grote invloed zijn op de effectiviteit en kwaliteit van interacties tussen mensen. Deze effecten kunnen zichtbaar zijn op verschillende niveaus: voor individuen die ‘anders’ zijn, in interpersoonlijke relaties, in groepen, en, meer op macroniveau, voor buurten, organisaties en de samenleving (bijv. Brief, 2010; Rickard, 1994; Van Knippenberg & Schippers, 2007). Gedreven door het belang van het onderwerp en de alomtegenwoordigheid van diversiteit in de huidige samenleving heeft het onderzoek naar diversiteit sinds een aantal decennia een flinke vlucht genomen.

In het onderzoek naar diversiteit zijn verschillende thema’s aan te wijzen. Op het individuele niveau wordt bijvoorbeeld onderzoek gedaan naar de manier waarop mensen die ‘anders’ zijn zich gedragen in groepen en organisaties (Tsui, Egan & O’Reilly, 1992). Hierbij wordt onder andere antwoord gegeven op de vraag hoe de verschillen van een individu ten opzichte van de groep het gedrag van dit individu in het team en de organisatie beïnvloeden. Op individueel niveau wordt er ook gekeken hoe verschillende mensen reageren op diversiteitsinitiatieven vanuit de organisatie (bijv. Galinsky et al., 2015). Hierbij staat de vraag centraal hoe we gevoelens van inclusie en waardering voor iedereen kunnen creëren. Gerelateerd aan dit onderzoek naar de effecten van diversiteitsideologieën op gedrag van medewerkers is de vraag hoe werving en selectie van invloed is op het aannemen en/of de sollicitaties van diverse medewerkers (bijv. Hough & Oswald, 2000). Het onderzoek naar niet-prototypisch leiderschap valt ook onder dit meer individuele thema. Binnen dit onderzoek wordt gekeken of en hoe mensen met minder typische leiderschapskenmerken leidinggevende posities willen en kunnen bereiken, en onder welke voorwaarden zij daarbinnen effectief zijn. Hierbij kan gedacht worden aan de problemen die vrouwen ervaren bij het doorbreken van het ‘glazen plafond’, maar ook aan andere niet-typische leiders, zoals leden van etnische minderheidsgroepen, die vergelijkbare problemen ervaren (Rosette, Leonardelli & Phillips, 2008).

Het onderzoek naar diversiteit in teams heeft zich sinds het begin van deze eeuw met name gericht op het vinden van moderatoren van de effecten van diversiteit op de effectiviteit en uitkomsten van deze teams (Van Knippenberg, De Dreu & Homan, 2004), aangezien de effecten van verschillende vormen van diversiteit (bijv. gender, ras, persoonlijkheid, educatie) op een variëteit aan uitkomsten inconsistent bleken. In deze stroming wordt over het algemeen aangenomen dat diversiteit in teams zowel positieve als negatieve effecten kan hebben op de uit-

komsten van die teams. Factoren in de omgeving of andere eigenschappen van teams of hun leden (bijv. leiderschap, training, organisatiecultuur, psychologische veiligheid, reflexiviteit, attitudes ten aanzien van diversiteit) blijken vervolgens te bepalen of diversiteit vooral leidt tot negatieve of positieve uitkomsten.

Zowel vanuit het individuele als het groepsniveau is echter nog steeds een groot aantal zaken onduidelijk. Allereerst heeft het onderzoek naar diversiteit vaak een relatief nauwe focus op een aantal specifieke diversiteitskenmerken. Met name de rol van sekse, ras, cultuur, nationaliteit, persoonlijkheid, educatie en leeftijd wordt onderzocht. De vraag is echter of deze bevindingen ook generaliseerbaar zijn naar andere vormen van diversiteit die in onze huidige samenleving een belangrijke rol spelen; denk hierbij bijvoorbeeld aan religie, seksuele geaardheid, lichamelijke en geestelijke beperkingen. Zo brengt bijvoorbeeld de nieuwe Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) uitdagingen met zich mee voor bedrijven om meer mensen met een beperking te integreren binnen de groep van huidige werknemers. Daarnaast is de effectiviteit van verschillende vormen van diversiteitsmanagement voor organisaties en medewerkers onduidelijk (Anand & Winters, 2008; Dobbin, Kim & Kalev, 2011; Roberson, Kulik & Pepper, 2001). Het blijkt moeilijk om inclusie voor iedereen te bewerkstelligen. Dit leidt tot heftige discussie over de effectiviteit van diversiteitsideologieën als multiculturalisme, instrumenten ter bevordering van bepaalde groepen, en het gebruik van diversiteitstraining.

Met deze 'call for papers' nodigen we auteurs van harte uit een bijdrage te leveren aan dit themanummer. Artikelen kunnen rapportages van empirische studies betreffen, maar kunnen ook meer theoretisch, methodologisch of beschouwend van aard zijn. Ook proefschriftpapers zijn van harte welkom. De focus van het onderzoek kan dus liggen op de reacties van individuen, groepen/teams en organisaties op verschillende vormen van diversiteit. Het onderzoek kan zich richten op de meerderheidsgroep, minderheidsgroepen, of een combinatie van beide. Mogelijke vraagstellingen zijn:

- Onder welke voorwaarden zijn diversiteitsinitiatieven effectief?
- Op welke manier spelen stigma's of demografische kenmerken een rol bij het verkrijgen en accepteren van leiderschapsposities?
- Hoe spelen verschillende vormen van diversiteit een rol binnen organisaties en teams?
- Hoe werken ideeën over diversiteit door in gebeurtenissen in de samenleving (bijv. polarisatie, stemgedrag)?
- Welke rol speelt diversiteit bij werving, selectie en de loopbaanperspectieven van medewerkers?
- Hoe gaan bedrijven om met de uitdaging om meer mensen met een beperking aan te nemen binnen hun reguliere groep van werknemers?

Voorstellen voor bijdragen kunnen per e-mail worden gericht aan Astrid Homan (a.c.homan@uva.nl). Het voorstel (maximaal 750 woorden) dient minimaal te bevatten: titel, auteur(s), samenvatting en beoogde nieuwswaarde van het artikel; het voorstel dient vooral te gaan over de manier waarop het artikel inzichten biedt in trends rondom diversiteit. Voorstellen worden beoordeeld door de redactie van

het themanummer en na goedkeuring worden de auteurs uitgenodigd een volledig artikel te schrijven. Bijdragen bevatten maximaal 8000 woorden en zullen de normale, externe beoordelingsprocedure van G&O ondergaan. De artikelen dienen te worden geschreven volgens de aanwijzingen voor auteurs, zoals die in elk G&O-nummer en op de website van G&O (onder het kopje 'Auteurs') te vinden zijn (zie www.gedragenorganisatie.nl). Het volgende schema van deadlines wordt aangehouden (wijzingen voorbehouden aan de gastredactie):

- 15-06-2017: voorstel voor bijdrage dient bij gastredactie te zijn (max. 750 woorden);
- 01-12-2017: eerste versie van volledig artikel dient bij de gastredactie te zijn (max. 8000 woorden);
- 15-02-2018: eerste review naar de auteur(s);
- 15-05-2018: herziene versie gereed;
- 01-07-2018: definitieve tekst gereed.

Literatuur

- Anand, R., & Winters, M. F. (2008). A retrospective view of corporate diversity training from 1964 to the present. *Academy of Management Learning and Education*, 7, 356-372.
- Brief, A.P. (Ed.). (2010). *Diversity at work*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Dobbin, F., Kim, S., & Kalev, A. (2011). You can't always get what you need: Organizational determinants of diversity programs. *American Sociological Review*, 76, 386-411.
- Galinsky, A.D., Todd, A.R., Homan, A.C., Phillips, K.W., Apfelbaum, E.P., Sasaki, S.J., Olyahan, J., & Maddux, W.W. (2015). Maximizing the gains and minimizing the pains of diversity: A policy perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 10, 742-748.
- Hough, L.M., & Oswald, F.L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future – Remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51, 631-664.
- Rickard, M. (1994). Liberalism, multiculturalism, and minority protection. *Social Theory and Practice*, 20, 143-170.
- Roberson, L., Kulik, C.T., & Pepper, M.B. (2001). Designing effective diversity training: Influence of group composition and trainee experience. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 871-885.
- Rosette, A.S., Leonardelli, G.J., & Phillips, K.W. (2008). The White standard: Racial bias in leader categorization. *Journal of Applied Psychology*, 93, 758-777.
- Tsui, A.S., Egan, T.D., & O'Reilly III, C.A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37, 549-579.
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C.K., & Homan, A.C. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1008-1022.
- Van Knippenberg, D., & Mell, J.N. (2016). Past, present, and potential future of team diversity research: From compositional diversity to emergent diversity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 135-145.
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M.C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541.