

Buerkner, Jonas Franz

Article

Understanding the Impact of Future Social Self-Concepts on Newcomer Adjustment

Junior Management Science (JUMS)

Provided in Cooperation with:

Junior Management Science e. V.

Suggested Citation: Buerkner, Jonas Franz (2022) : Understanding the Impact of Future Social Self-Concepts on Newcomer Adjustment, Junior Management Science (JUMS), ISSN 2942-1861, Junior Management Science e. V., Planegg, Vol. 7, Iss. 5, pp. 1270-1288, <https://doi.org/10.5282/jums/v7i5pp1270-1288>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/295016>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Online-Appendix

„Understanding the Impact of Future Social Self-
Concepts on Newcomer Adjustment“

Jonas Franz Buerkner

Technische Universität München

Junior Management Science 7(5) (2022) 1270-1288

Appendices

Appendix 1: Interview Pre-Entry into the new Organization

I. Einführung

„In dieser Studie geht es um das Selbstkonzept von Neueinsteigern in Organisationen. Heute findet das erste von zwei Interviews statt. Die Fragen, die ich gern mit Dir besprechen möchte, betreffen dein individuelles Selbstkonzept und wie dieses sich im Laufe der Zeit entwickelt. Konkret werden die Fragen auf dein Wissen deiner persönlichen Fähigkeiten, Eigenschaften, Rollen, Verhalten usw. abzielen. Du wirst über diese Aspekte reflektieren und ich werde dich häufiger bitten, persönliche Einschätzungen abzugeben. Deine Teilnahme am Interview ist streng vertraulich. Ich werde dieses Interview in Ton und Bild aufzeichnen – die Aufzeichnung dient dazu, die Richtigkeit der Daten zu sichern. Deine Aufnahme wird im Anschluss vernichtet. Auf Anfrage kannst du eine schriftliche Ausfertigung deiner Daten erhalten. Solltest du das Interview abbrechen wollen, kannst du dies ohne Angabe von Gründen jeder Zeit tun. Wenn du Fragen zu diesem Interview oder zur Studie insgesamt haben solltest, stell sie mir gern. Lass uns beginnen!“ (angelehnt an Hermanowicz, 2002, S. 495)

II. Der Start in die neue Organisation

Verrate mir bitte zu Beginn etwas über dich. Wie alt bist du? Was studierst du? Hast du Berufserfahrung?

Im Folgenden werden wir uns chronologisch zu deinen Erfahrungen austauschen – angefangen mit einer markanten Situation in der Vergangenheit.

-,„Bitte beschreibe eine Szene, speziellen Moment oder Begebenheit die exemplarisch ist für einen Anfang in einer neuen Organisation (bzw. in einem neuen Umfeld, zB Uni, Sport, Wohnheim etc). Die Situation sollte möglichst nicht zu lange zurückliegen. Bitte beschreibe diese Szene im Detail. Was ist passiert, wann und wo ist es passiert, wer war dabei? Was hast du gedacht und gefühlt?

Nun kommen wir zu deinem aktuellen Neueinstieg!

-Wie lautet die Jobbezeichnung / Beschreibung in deiner neuen Organisation?

-Bitte beschreibe kurz die Organisation, in der du beginnen wirst, basierend auf deinem bisherigen Wissen. Woher stammt dieses Wissen?

Wir begeben uns nun auf eine kurze Zeitreise durch deine Anfangszeit im neuen Unternehmen (Ruhe ausstrahlen und rhetorisch Zeitreise betonen). Du stehst bereits kurz vor dem Beginn deines neuen Jobs. Stell dir bitte den Abend und die Nacht vor deinem ersten Arbeitstag in deiner neuen Organisation vor... Bist du mental dort angekommen?

Schildere mir bitte die Situation, in der du dich an diesem Abend befindest. Wo bist du? Was machst du? Wer ist noch da?

-Wie fühlst du dich? Woran denkst du?

-Wie verhältst du dich darauf hin?

Beschreibe bitte die Situation im Übergang zum und am darauffolgenden Morgen.

-Wo bist du? Wie bist du dahingekommen?

-Wie fühlst / denkst / verhältst du dich?

wie wird der erste Arbeitstag sein?

-Wie fühlst du dich? Woran denkst du?

-Was wirst du tun? Wie werden die anderen sich darauf verhalten?

-Wie wirst du wiederum darauf reagieren?

Denke bitte nun noch an die ersten Wochen in der Organisation. Stell dir dich in der Organisation vor, während du deine ersten drei Wochen verbringst. Welches erste mentale Bild oder erste Assoziation kommt auf?

-Wie lässt dich das Bild fühlen?

-wie wirst du dich verhalten? Fühlen? Denken?

III. In die Tiefe: das Selbstkonzept

Selbstkonzept allgemein

Bitte lass das Gesagte noch einmal Revue passieren – was verrät es über dich als Person?

-Wie denkst du darüber hinaus über dich selbst? Bitte beschreibe weitere Eigenschaften. Wenn es dir hilfreich erscheint, illustriere deine Gedanken anhand von Beispielen.

☐ Gedanken zu: Eigenschaften, Fähigkeiten, Überzeugungen, Verhalten, Emotionen etc des Selbst

Soziales Selbst

Block 1: Beziehungen und soziale Identität

-Beschreibe bitte deine Beziehungen zu deinen Kollegen.

-Wie werdet ihr zusammenarbeiten?

-Welchen Einfluss wirst du auf das Team haben? Was bringst du mit ein?

-Wie wirkt sich das Team auf dich aus? Was denkst du wirst du übernehmen? Was nicht? (Warum?)

-In welcher Position einer/s Kolleg*in wärest du gern? In welcher nicht?

-Mit wem interagierst du besonders viel? Mit wem besonders wenig? Was denkst du über diese Personen?

-Wem vertraust du besonders? Warum?

-Welche Gefühle rufen diese Beziehungen in dir hervor?

-Welche Ziele oder Wünsche hast du an deine Beziehungen?

-Was sagt deine Auswahl an Beziehungen über dich als Person aus?

Block 2: Vergleiche

-Kannst du dir eine spezielle Situation in den ersten Wochen vorstellen, in der du dich mit anderen vergleichst?

Mit wem geschehen diese Vergleiche? (z.B. Kolleg:innen, die bereits lange da sind / Führungskraft / älteren Kolleg:innen, anderen Kolleg*innen in ähnlicher Position / mit ähnlicher Erfahrung)

-Und wie fallen diese Vergleiche aus? Wie fühlst du dich daraufhin?

-Wie verhältst du dich daraufhin, abhängig davon wie du dich nach dem Vergleich fühlst?

-Hast du Strategien, um auf diese Gefühle zu reagieren?

IV. Abschlussfragen zum professionellen Werdegang und Verabschiedung

Du hast den anstrengendsten Teil bereits geschafft. Danke! Nun möchte ich mit dir noch etwas über deinen weiteren beruflichen Werdegang sprechen.

-Welche Hoffnungen, Pläne, Ziele oder Möglichkeiten verbindest du mit den ersten Wochen in dieser neuen Organisation? Und mit der Position insgesamt?

-Kannst du grob deinen weiteren Weg abstecken, wie du ihn dir jetzt vorstellst? In welchen Rollen siehst du dich nach diesem Job, wo später? Und warum?

-Welche Ziele, Wünsche und Vorstellungen hast du diesbezüglich?

Vielen Dank für deine Antworten und bis in 3 Wochen!

Appendix 2: Interview Post-Entry into the new Organization

I. Einführung

Herzlich Willkommen zum zweiten Interview. Du hast deine ersten 3 Wochen im neuen Unternehmen nun bereits durchlebt. Wir tauschen uns heute zu deinen Erfahrungen in dieser Zeit, deinem Selbstkonzept und deiner Anpassung in der neuen Firma aus. Vor allem interessiert mich, wie deine Anpassung bisher verlief.

Das Interview wird ähnlich aufgebaut sein, wie das erste, nur dass wir zurückblicken anstatt nach vorn. Es gibt einen Teil mit Einstiegsfragen und Fragen zu deiner Anpassung, der zweite Teil dreht sich um Fragen zum Selbstkonzept und Teil drei gibt einen kurzen allgemeinen Ausblick.

II. Der Eintritt in die Organisation: Anpassung

Wie ist der Start – die ersten drei Wochen – verlaufen?

Was ist dein Eindruck vom Unternehmen, deiner Abteilung und deinem Team?

Bitte beschreibe eine Szene, speziellen Moment oder Begebenheit die exemplarisch ist für diesen Anfang in der neuen Organisation. Bitte beschreibe diese Szene im Detail. Was ist passiert, wann und wo ist es passiert, wer war dabei? Was hast du gedacht und gefühlt?

Warum ist die Szene so wichtig?

Erzähle mir nun bitte chronologisch etwas zu deiner Erfahrung in der Firma. Gehe dabei bitte auch darauf ein, wie du für dich entscheidende Situationen gelöst hast.

Wir werden nun versuchen gemeinsam chronologisch deine Anpassung in der neuen Firma zu rekonstruieren. Versuche bitte bei den folgenden Fragen jeweils nachzuzeichnen, wie sich die jeweiligen Themen zeitlich verändert haben. Wie und warum haben sich diese jeweils verändert? Was hast du getan, was andere?

-Du kannst diese Inhalte auch jeweils anhand von Beispielen illustrieren.

-Wann hast du dich in der Organisation „angekommen“ gefühlt?

-Was ist deine Rolle im Unternehmen?

Wie klar warst du dir deiner Rolle im Unternehmen? Hast du verstanden, wonach deine Leistung bewertet wird?

-Hattest du das Gefühl du trägst mit deinen Fähigkeiten etwas bei? Wie?

-Wie schätzt du deine Anpassung im sozialen Gefüge ein?

-Woran würdest du noch deine Anpassung festmachen und wie schätzt du diese Aspekte ein?

III. Selbstkonzept

Die Fragen zu deinem Selbstkonzept gliedern sich ähnlich wie im ersten Interview.

Block 1: Beziehungen und soziale Identität

- Beschreibe bitte deine Beziehungen zu Kolleg: innen.
- Wie habt ihr zusammengearbeitet?
- Welchen Einfluss hattest du auf das Team? Was hast du mit eingebracht?
- Wie wirkt sich das Team auf dich aus? Was konntest du übernehmen? Was nicht? Warum?
- In welcher Position einer/s Kolleg*in wärest du gern? In welcher nicht?
- Mit wem interagierst du besonders viel? Mit wem besonders wenig? Was denkst du über diese Personen?
- Wem vertraust du besonders? Warum?
- Welche Gefühle rufen diese Beziehungen in dir hervor?
- Inwieweit haben sich deine Ziele und Wünsche an deine Beziehungen erfüllt?
- Was sagt deine Auswahl an Beziehungen über dich als Person aus?
- ☐ Wie denkst du wirkt sich dies auf deine Anpassung aus?

Was hat dein Team / Unternehmen / Abteilung konkret getan, damit du in der Firma ankommst?

- ☐ Wie denkst du wirkt sich dies auf deine Anpassung aus?

Block 2: Vergleiche

-Kannst du mir eine spezielle Situation in den ersten Wochen nennen, in der du dich mit anderen verglichen hast?

Mit wem geschehen diese Vergleiche? (z.B. Kolleg: innen, die bereits lange da sind / Führungskräfte / älteren Kolleg: innen, anderen Kolleg*innen in ähnlicher Position / mit ähnlicher Erfahrung)

- Und wie fallen diese Vergleiche aus? Wie fühlst du dich daraufhin?
- Wie verhältst du dich daraufhin, abhängig davon wie du dich nach dem Vergleich fühlst?
- Hast du Strategien, um auf diese Gefühle zu reagieren?

Block 3: Selbstpräsentation

Kannst du dich an Situationen erinnern, in denen andere sich bewusst verhalten, um anderen ein positives Selbstbild zu präsentieren – sich in ein besseres Licht zu rücken? Empfindest du deren Verhalten als eher ehrlich oder unehrlich? Wie fühlst und verhältst du dich daraufhin?

-Erzähle bitte über eine solche Szene bei dir Selbst. Welche Emotion wolltest du in der jeweils anderen Person hervorrufen?

Block 4: Resümee und Einfluss auf Anpassung

Wie denkst du hat sich das Gesagte auf deine Anpassung ausgewirkt?

IV. Abschlussfragen zu Gelerntem und Verabschiedung

Was denkst du hast du aus diesen 3 Wochen gelernt, und wie blickst du mit diesen Erfahrungen auf die kommende Zeit in der neuen Organisation?

Vielen Dank für deine Teilnahme an meiner Studie und die spannenden Einsichten in deine Anfangszeit!

Appendix 3: Twenty Statements Test

Auf der Seite unten befinden sich zwanzig nummerierte Leerstellen. Bitte schreiben Sie zwanzig Antworten auf die einfache Frage "Wer bin ich?" in diese Leerfelder. Geben Sie einfach zwanzig verschiedene Antworten auf diese Frage; antworten Sie so, als ob Sie die Antworten für sich selbst geben würden - nicht für jemand anderen. Schreiben Sie Ihre Antworten in der Reihenfolge, in der sie Ihnen in den Sinn kommen. Machen Sie sich keine Gedanken über Logik oder Wichtigkeit. WER BIN ICH?

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

20.

Adopted from Eleen A. Baumann, Richard G. Mitchell, Jr., and Caroline Hodges Persell. 1989. *Encountering Society: Student Resource Manual* to accompany Persell, *Understanding Society*, Third Edition. New York: Harper & Row. Exercise 5, Twenty Statement Test, p. 305.

Appendix 4: Coding Scheme

Code System
PRE
Previous Job Experience
Challenges
Covid Social Distancing
Not Knowing What to Expect
Not Knowing Appropriate Behavior
Not Knowing Colleagues
Taking on Responsibility
Maintaining a Professional Impression even when overwhelmed
Type
Amount
Valence for Previous Job
Overwhelmed
Joy
Self-Concept
Basic Self-Description

Study Program
Age
Name
Social Self
Importance of Making an Impression
Impression on Other Colleagues
Impression on Other Interns
Enjoying Being in Groups
Being Oneself in Groups
Importance of Outside Interest and Valuation
Personality Traits
Conscientiousness
Structuredness
Lack of Self-Confidence, Self-Doubt
Agreeableness
Friendliness
Extraversion
Being Good at Dealing with People
Shyness under Uncertainty

Spontaneity
Creativity
Flexibility
Improvisation
Willingness to Help
Perfectionism
Peace-Loving
Openness
Current Job
Job Tasks
Research on Competition Analysis
Reporting
Project Management
Vaccination Center Organization
Working With People
Team Name
Basic Description
Organization Name
Employment Type

Purpose of Organization
Previous Knowledge
Beginning Phase
Uncertainty
Purpose and Orientation Uncertainty
Resulting Perceived Valuation for own Work
Being Provided Purpose and Orientation Information
Social Uncertainty
Relationships with Colleagues
Supervisor Relationship
Supervisor Interest in Working Together
Getting Along with Colleagues
General Attitudes
Working with other Interns
Interacting with Colleagues Online
Mitigating Lack of Self-Confidence
Difficulties
Team Structure
Task and Role Uncertainty

Being Provided Options for Picking own Tasks and Reorientation
Imaginations for First Day
Preparing well
Avoiding a Hectic Impression
Taking Things as They Come
Developing Routine for Tasks
Limited Complexity of Tasks
Missing Orientation
Duration of Missing Orientation
Nervousness
Handling Strategies
Seeking Distraction
Seeking Social Support
Imagining Scenarios of Failure
Regulation
Organization
Type of Team
Virtual
International

Competitiveness between Interns
Resulting Difficulties Working Together
Comparisons
Downward
Upward
Dealing with Issues in Relationships
Social Perception
Perceived Difference Between Interns and Other Colleagues
Perceptions of Other Colleagues
Perceptions of Other Interns
Learnings from Team
Technical Learnings
Improving Work Structuring Abilities
Improving Team Work Abilities
Way of Work in a Large Company
Orientation for Future Job Choice
Getting Along Well with Colleagues
Getting Along And Cohesion with other Interns
Absence of Hierarchical Structures

Perceived Better Working Together
Support for Newcomer Entry
Social Support
Mitigation for Shyness
Tolerance for Mistakes and Individual Learning Differences
Gaining Access to the job
Support Learning the New Job
Individual
Valence for Beginning
Frightenedness
Past Experience: Frightened
Hope
Anticipation
Adapting
Handling Novelty
Expectation Management
Balancing Different Task Demands
Sacrificing Student Life
Becoming Integrated Into Existing Processes

Adapting to High Workload

Getting Appropriate Responsibility

Learning Tasks and Role

Learning Processes

Routine

Building Routine

Missing Routine

Interest in Topics

Having Shared Interests with Colleagues

Resulting Motivation

Proactivity

Proactivity Fluctuation

Experimentation

Learning Following Experienced Colleagues

Understanding the Social Environment

Efforts Getting Into the Job

Learning by Pretending to Know

Imagined Role

Wished Self-Confidence

Wished Assertiveness
Reliable Colleague
Communicator and Mediator
Being Valued
Being Considered a Reliable, Competent Partner
Valence for Imagined Role
Joy Working with People
"Negative Excitement" for Missing Support
Anticipation for Guidance and Support
Following Colleagues' Demands
Taking on Responsibility for Others
Helping Colleagues
Missing Orientation
Becoming Productive on the Job
Embarrassment Making Mistakes
Avoiding Previous Negative Socialization Experiences
Demands
End of Beginning Phase
POST

Adjustment
Dimensions
Role Clarity
Role Aspects
Being a Reliable Partner
Performing Simple Supportive Tasks
Not Understanding the Big Picture
Not Knowing the Purpose of Tasks for the Company
Dependence on Colleagues to Provide Tasks
Negative Valence
Making People Feel Comfortable
Dealing with People
Being Fast at Executing Tasks
High Clarity
Low Clarity
Uncertainty over Importance of Role Clarity
Not Knowing How Role was Acquired
Not Knowing Plans and Expectations
Not Knowing How Performance is Assessed

Role Freedom
Freedom of Role Development
Developing Role on the Job
Positive Valence: Liberating, Joy
Taking Over Predetermined Role
Support Learning Role
Understanding Role in Organizational Structure
Importance of Functioning Structure for Team Performance
Initial Lack of Understanding of Structure
Understanding Structures
Structure
Small-Scale Discussion
Morning Briefing
Providing Daily Goals
Seeing the Big Picture
Function of Structure: Providing Orientation
Valence for Role
Uncertainty of Sustained Positive Valence for Role
Self-Efficacy

Job Demands
Perceived Simplicity of Tasks
Being Attentive and Motivated
Not Being Demanded
Considering Options for Being More Challenged
Attempts to Take Over More Challenging Tasks
Contrary to Prior Expectations
Being Hard to Replace
Motivation to Distinguish Oneself
Motivation to Learn
Task Mastery
Motivation to Make a Difference
Habitualizing Tasks
Being Able to Contribute to Structure
Ease of Task Performance
Ease in Dealing with People
Learning to Deal with People Individually
Feeling Secure Despite Initial Self-Doubts
Positive Comparison with Other Interns

Fast, Disciplined Learner

Proactivity

Proactivity Depending on More Challenging Tasks

Passively Waiting

Learning by Doing

Proactivity Finding Experienced Colleagues

Daring to Try Challenging Tasks

Building Self-Confidence

Picking Work Time to Maximize Responses to Proactivity

Proactivity Providing Possible Solutions

Proactivity Asking Questions

Being Praised

Taking on More Tasks

Positive Valence: Joy and Valuation

Taking on Responsibility for Other Colleagues

Continuing to Take on Responsibility

Being a Problem Solver

Colleagues' Appreciation for Support

Proactively Approaching Problems

Considering Colleagues' Needs and Challenges
Being Perceived as Considerate for Colleagues' Challenges
Positive Valence
Positive Valence: Joy, Surprise
Positive Valence: Feeling Valued
Keeping an Overview
Future Possibility to Take on a Leading Role
Anxiousness in the Face of Increased Responsibility
Other Intern as Role Model for Orientation
Fostered by Encouraging Learning Environment
Dealing with Challenging Tasks
Handling Unexpected Challenges and Problems
Performing Customer Calls
Uncertainty of Social Situation
Outcome: Success
Being on Eyes Sight with Customers
Customer Understanding
Handling Strategies
Gaining Routine through Repetition

Regulating Anxiousness
Being Open about Newness
Consulting Supervisor
Social Acceptance
Behaving More at Ease
Mixed Social Acceptance
Perceived Separation
Tasks Being Irrelevant in Team Meetings
Team Meeting Purposes
Performing Tasks Alone
Exception: Task with Other Working Student
Support by Other Intern
Tolerance for Mistakes
Motivating Other Working Students
Being Valued
Avoiding an Arrogant Appearance
Sense of Belonging
Supervisor Providing Sense of Belonging
Belonging to the Organization

Increased Self-Confidence
Support from Other Intern
Main Role: Social Support
Admitting Insecurities and Mistakes
Tolerating Mistakes
Encouraging Learning
Getting along Increasingly Well
Being in Close Contact
Taking Over Supervisor Tasks
Being on Eyes Sight
Buffering Lack of Self-Confidence
Buffering Uncertainty
Talking About Non-Work Topics
Social Atmosphere
Getting Along with Open Colleagues
Work Topics Suited for Starting Conversations
Differences in Perception of Interns and Permanent Workers
Separate Group Dynamics
Age Structure

Differences in Interactions with Different Ages
Unimportance of Perceived Age Differences
Having Colleagues of Similar Age
Positive Valence: Feeling More at Ease
Harmony
Collegial Atmosphere
Enjoying Talking About Beyond-Work Topics
Felt Absence of Hierarchies
Positive Valence: Motivation to Learn
Getting Along with Supervisor
Positive Valence: Feeling at Ease and More Confident
Getting Along with Other Working Student
General Cues
Supervisor Support
Main Role: Information Provision
Initial Neglect
Negative Valence: Feeling Lost
Consideration
Pre-Entry Encouragement

Positive Valence: Feeling Comfortable
Feeling at Home
Uncertainty
Aspects
Freedom of Structuring Work Day
Uncertainty about Purpose of Provision of Freedoms
Tentative: Being Given Responsibility and Trust
Being Provided Freedoms From the Start
Social
Feeling Socially Accepted
Getting to Know Colleagues Better
Ease of Entry: No Specific Knowledge Required
Division Dealing with Wide Variety of Tasks
Understanding Structure
Positive Valence
Clarity
Motivation
Providing Purpose and Orientation
Gaining Security and Self-Confidence

Knowing Tasks and Role
Joy
Being in Contact with Customers
Point in Time
After Three to Four Days
Third Week
Early Entry Experience
Personal Consideration for Newcomer
Avoiding Being Socially Overwhelmed
Mediocre Entry Experience
Challenge Getting Adequate Support
Open, Nice Colleagues
Unstructured, Confusing
Overall Effective Entry
Initially Overwhelming
Motivation to Learn for Individual Progress
Dealing with Criticism
Colleagues Dealing with Criticism
Newcomer Dealing with Criticism

Neglecting Socialization Tasks
Colleagues not Introducing Newcomer
Openly Communicating Gaps in Knowledge
Learnings from Entry
Being More Proactive in Future
Colleague Roles For Newcomer
Complementary Tasks of Supervisor and Other Intern
Shared Newcomer Experience
Imagination to Grow More if Single Newcomer
Positive Valence: Not Being the Only One to Make Mistakes
Socialization Tactics
Lack of Tactics
Informal
Individual
Post Self-Concept
Identity Processes
Dependence on Consideration
Impact on Behavior
Wished Pre-Identity: Taking on More Responsibility

Success of Implementation
Partial Implementation
Justifying Mediocre Success
Reasons
Avoiding a Negative Impression Approaching Colleagues
Missing Consideration by Colleagues
Proactivity
Being Oneself Again
Being in Control
Factor Outside of Influence
Affecting Others Performance in the Big Picture
Understanding Reasons for Given Tasks
Being Proud to be Independent
Disliking Dependence and Powerlessness
Handling Powerlessness
Short-term Endurance
Long-Term Gaining Control
Motivation for Improvement
Feeling Capable to Act

Decreased Uncertainty

Feeling Completed

Enacting Wished Possible Self

Joy

Wished Identity: Assertive Authority

Motivation

Improving Job Performance

Avoiding Mistakes

Obstacle: Hierarchy

Increasing Self-Confidence

Tolerating Own Mistakes

Downward Comparison

Regulation for Self-Doubt

Personality Traits

Adaptability

Avoiding Negative Impressions

Justifying Not Being Proactive

Extraversion

Agreeableness

Friendliness
Willingness to Help
Creativity
Coming up with Suggestions for Improving
Social Self
Encouraging Colleagues
Social Team Identity
"Part of Crew"
Egoistic Altruism
Building Relationships Based on Utility
Perceived Social Categories
Relevance of Level of Experience in Dealing with Colleagues
Lower-Level Colleagues
Being Provided Support
Higher-Level Contact Persons
Same-Level Colleagues
Other Aspects
Self-Presentation
Comparison