



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 wärst 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 wärst 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 Eyesight 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