



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN

# 11. SÄCHSISCHES KOLLOQUIUM DER ARBEITS- UND ORGANISA- TIONSPSYCHOLOGIE

5. Juli 2019

Professur für Arbeits- und  
Organisationspsychologie,  
TU Dresden

WOP

# Informationen zur Vorbereitung

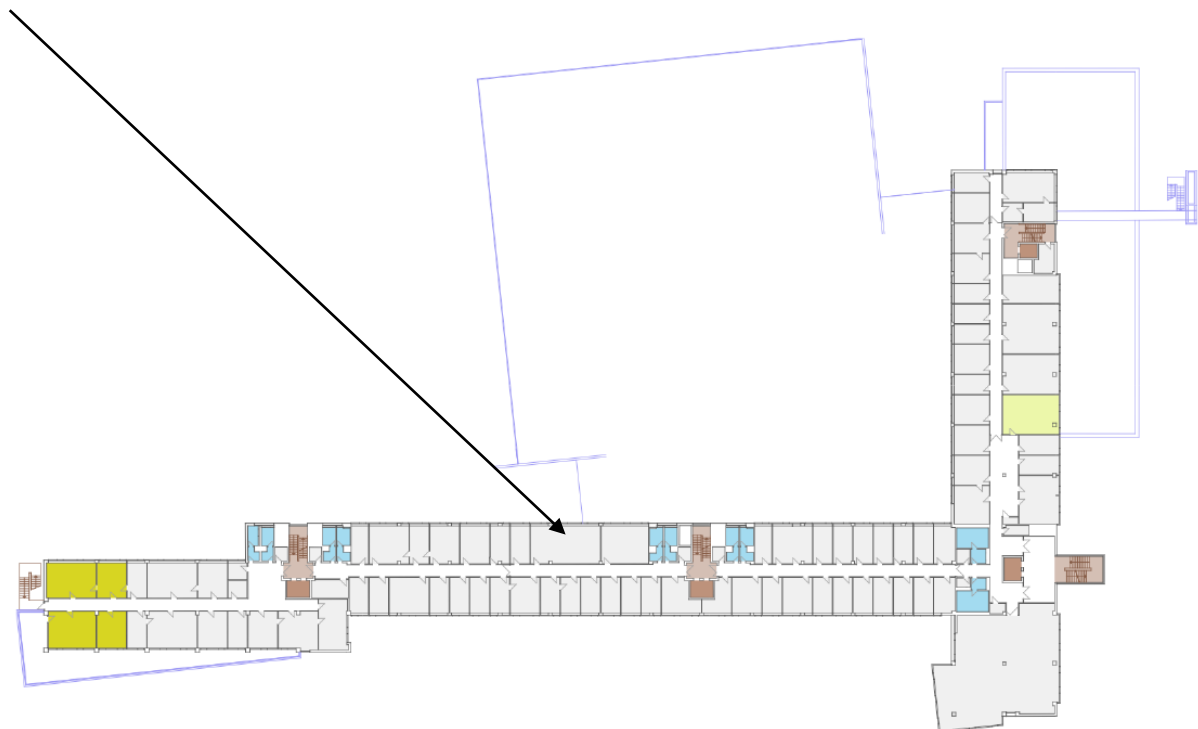
## Präsentationsformalitäten

Alle Vortragsräume sind mit Beamer, Laptop und Presenter ausgestattet. Die Präsentation mithilfe eigener Laptops ist möglich (bei Macbooks ist bitte ein Adapter mitzubringen).

Vorgesehen sind 15 Minuten Präsentation und 10-15 Minuten Diskussion.

## Anfahrt

Die Veranstaltung findet im Bürogebäude Zellescher Weg 17 (BZW), in den Räumen A 307 und A 442 statt (<https://navigator.tu-dresden.de/karten/dresden/geb/bzw>).



Das BZW ist fußläufig etwa 20 Minuten vom Hauptbahnhof Dresden entfernt oder über die Linie 61 (Haltestelle Sächsische Staats- und Universitätsbibliothek) zu erreichen. Parkmöglichkeiten befinden sich in der Tiefgarage oder auf dem Parkplatz gegenüber.

# Inhalt

Informationen zur Vorbereitung .....	2
Teilnehmende .....	4
Begrüßung .....	5
Programmübersicht .....	6
Abstracts .....	7
Carolin Dietz, Universität Leipzig.....	7
Lara Luisa Eder, TU Chemnitz .....	7
Björn Hommel, Universität Leipzig .....	8
Agnes Ehret, TU Chemnitz.....	8
Susen Schumann, TU Chemnitz .....	9
Karoline Hudl, Universität Leipzig .....	10
Clara Eichberger, Universität Leipzig.....	10
Bianka Martolock, TU Chemnitz .....	11
Dominik Dilba, TU Chemnitz .....	11
Laura Röllmann, Universität Leipzig .....	12
Moritz Petermann, Universität Leipzig .....	13
Clarissa Bohlmann, Leipzig University.....	13
Marleen Granow, TU Chemnitz .....	14
Abendprogramm .....	15
Kontakt .....	16

# Teilnehmende

## **TU Dresden, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie**

Prof. Dr.	Jürgen	Wegge	juergen.wegge@tu-dresden.de
Dr.	Denise	Dörfel	denise.doerfel@tu-dresden.de
Dr.	Anika	Ihmels	anika.ihmels@tu-dresden.de
Dr.	Philipp	Kruse	philipp.kruse@tu-dresden.de
Dr.	Dominika	Wach	dominika.wach@tu-dresden.de
	Tina	Karabinski	scheibe-tina@web.de
	Anne	Kemter	anne.kemter@tu-dresden.de
	Stefanie	Richter	Stefanie.Richter12@tu-dresden.de

## **TU Chemnitz, Professur für Organisations- und Wirtschaftspsychologie**

Prof. Dr.	Bertolt	Meyer	bertolt.meyer@psychologie.tu-chemnitz.de
Dr. des.	Sasha	Cook	cook@tu-chemnitz.eu
Dr.	Michael	Knoll	michael.knoll@psychologie.tu-chemnitz.de
	Dominik	Dilba	dominik.dilba@psychologie.tu-chemnitz.de
	Lara Luisa	Eder	lara-luisa.eder@psychologie.tu-chemnitz.de
	Agnes	Ehret	agnes.ehret@s2017.tu-chemnitz.de
	Marleen	Granow	marleen.granow@daimler.com
	Bianka	Martolock	BiankaMartolock@web.de
	Susen	Schumann	susen.schumann@psychologie.tu-chemnitz.de

## **TU Leipzig, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie**

Prof. Dr.	Hannes	Zacher	hannes.zacher@uni-leipzig.de
	Clarissa	Bohlmann	CLARISSA.BOHLMANN@uni-leipzig.de
	Carolin	Dietz	carolin.dietz@uni-leipzig.de
	Clara	Eichberger	claraeichberger@web.de
	Björn	Hommel	bjoern.hommel@uni-leipzig.de
	Karoline	Hudl	karoline.hudl@uni-leipzig.de
	Moritz	Petermann	moritz.petermann@web.de
	Laura	Röllmann	laura.roellmann@uni-leipzig.de

## **HTW Dresden, Professur Personalmanagement**

Prof. Dr.	Anne-Katrin	Haubold	haubold@htw-dresden.de
	Franziska	Bielefeldt	franziska.bielefeldt@htw-dresden.de
	Lisa	Obst	lisa.obst@htw-dresden.de

## Gäste

<b>Titel</b>	<b>Vorname</b>	<b>Nachname</b>	<b>Institution</b>	<b>Email</b>
Prof.	Winfried	Hacker	TUD, AG Wissen-Denken-Handeln	Winfried.hacker@tu-dresden.de
Dr.	Johannes	Wendsche	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	wendsche.johannes@baua.bund.de

## Begrüßung

Wir freuen uns, das Sächsische Kolloquium der Arbeits- und Organisationspsychologie im elften Jahr seines Bestehens in Dresden ausrichten zu dürfen. Wir möchten damit die enge Zusammenarbeit der in Sachsen ansässigen Lehrstühle im Bereich Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie fortführen, erweitern und zukünftige Forschungs Kooperationen anregen. Außerdem bietet das Kolloquium die Möglichkeit, Feedback zu aktuellen Forschungsvorträgen und -vorhaben zu erhalten und sich mit anderen Doktorand\*innen und PostDocs zu vernetzen.

Mit 30 Teilnehmenden von 4 sächsischen Lehrstühlen und 13 Vorträgen zeugt das diesjährige Kolloquium von der erfolgreichen Vernetzung der Arbeits- und Organisationspsychologie in Sachsen.

Wir freuen uns auf ein Wiedersehen bekannter und Kennenlernen neuer Gesichter!

Das Organisationsteam

Anika Ihmels, Philipp Kruse und Jürgen Wegge

# Programmübersicht

Tag 1, 5. Juli 2019

Zeit		Programmpunkt	
Raum	BZW A 307	BZW A 442	
<b>Bis 9:30</b>	Eintreffen der Teilnehmenden		
<b>9:30</b>	Grußworte der Lehrstuhlvertretenden		
<b>9:45</b>	<b>Key Note</b> Prof. Hacker Arbeitsgestaltung bei Dienstleistungsprozessen in der digitalen Transformation		
<b>10:30</b>	Kurzvorstellung der nicht Vortragenden, Vorschau auf folgende Vorträge		
<b>11:00</b>	Carolin Dietz, UNL		
<b>11:30</b>	Lara Luise Eder, TUC	Björn Hommel, UNL	
<b>12:00</b>	Mittag		
<b>13:00</b>	Aktivität mit Vorschau auf folgende Vorträge		
<b>13:30</b>	Agnes Ehret, TUC	Susen Schumann, TUC	
<b>14:00</b>	Karoline Hudl, UNL	Clara Eichberger, UNL	
<b>14:30</b>	Bianka Martolock, TUC	Dominik Dilba, TUC	
<b>15:00</b>	Pause		
<b>15:30</b>	Aktivität mit Vorschau auf folgende Vorträge		
<b>15:45</b>	Laura Röllmann, UNL	Moritz Petermann, UNL	
<b>16:15</b>	Clarissa Bohlmann, UNL	Marleen Granow, TUC	
<b>16:45</b>	Pause		
<b>17:00</b>	Austausch		
<b>18:00</b>	Spaziergang		
<b>18:30</b>	Abendessen (L'Osteria Prager Straße)		

Tag 2, 5. Juli 2019 (optional)

Zeit	Programmpunkt
<b>9:00</b>	Reflexion des 11. SAOKs und freie Diskussionen über aktuelle Themen
<b>13:00</b>	Verabschiedung

# Abstracts

11:00 Uhr, BZW A 307

## Effekte von Präsentismus der Angestellten auf Kund\*innenzufriedenheit

Carolin Dietz, Universität Leipzig

Präsentismus kann negative individuelle und organisationale Effekte haben wie z. B. zukünftiger Absentismus oder Ansteckung von Teammitgliedern. Im Dienstleistungssektor könnte Präsentismus ein Risiko in Hinblick auf die Kund\*innenzufriedenheit sein. Basierend auf Disease-Avoidance, Personal Anger und Moral Outrage Prozessen nehme ich an, dass Präsentismus von Dienstleistenden einen negativen Effekt auf Kund\*innenzufriedenheit hat.

Die Daten von  $N = 266$  (Experiment 1) and  $N = 439$  (Experiment 2) Erwerbstätigen wurden in zwei experimentellen Vignettenstudien erhoben und mittels Varianzanalysen ausgewertet. Weiterhin werden vermutlich zum Kolloquium Daten aus einem dritten Experiment zur Überprüfung der angenommenen Wirkmechanismen vorliegen.

Präsentismus hatte negative Effekte auf die Kund\*innenzufriedenheit in beiden Experimenten. Interessanterweise interagierten Präsentismus und Kontextfaktoren (Kund\*innenorientierung) in Experiment 2, jedoch nicht in Experiment 1.

Aufgrund des experimentellen Designs könnten ein Mangel an Realitätsnähe und Generalisierungsprobleme vorliegen.

Präsentismus hat nicht nur individuelle, sondern auch hohe organisationale Kosten, vermutlich besonders, wenn bestimmte Kontextfaktoren Druck zur Anwesenheit ausüben. Führungskräfte und Dienstleistungsmanagement sollten dies in Hinblick auf Abwesenheitsregelungen und Strategien zur Kundenbindung beachten.

Die vorliegende Studie wendet sozialpsychologische Theorien auf das praktische Feld des Dienstleistungsmanagements an.

---

11:30 Uhr, BZW A 307

## Organisationsentwicklung in der stationären Altenpflege

Lara Luisa Eder, TU Chemnitz

Das Altenpflegesystem steht mit dem fortschreitenden demographischen Wandel in Deutschland mit derzeit rund 3 Millionen Pflegebedürftigen und gleichzeitigem Fachkräftemangel vor großen Herausforderungen. Die Multimorbidität von alten, pflegebedürftigen Menschen und somit spezifischen Versorgungsaufgaben nehmen zu – vor allem Demenzerkrankungen sind mit einer Inzidenz von über 300 000 fortschreitend. Die hinzukommenden geringen Personalschlüssel, körperlich wie psychische schwierige Arbeitsbedingungen und oftmals geringe Bezahlung treiben Pflegefachkräfte in einen Kreislauf von Präsentismus, Ausfallzeiten und schließlich Langzeiterkrankungen.

Ziel des gesa („gesund alt werden in der stationären Altenpflege“) Projektes ist es, die



Beziehungsschleife zwischen Pflegekräften und Bewohner/-innen ganzheitlich zu beleuchten und Abhängigkeiten zu untersuchen.

Hierzu werden acht stationäre Pflegeeinrichtungen mit insgesamt ca. 900 Mitarbeiter/-innen und 700 Bewohner/-innen in Nordrhein-Westfalen über drei Jahre im Sinne einer ganzheitlichen Organisationsentwicklung beraten. Es werden im Rahmen von Befragungen, Interviews und Beobachtungen individuelle Bedarfe auf Seite der Bewohnenden und der Mitarbeiterschaft erhoben und im Anschluss auf partizipative Weise Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und evaluiert. Dabei sollen unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung sowohl Module für die Bewohnenden, als auch für die Mitarbeiter/-innen entstehen.

Die Ergebnisse sollen genutzt werden, um einen Leitfaden für den deutschlandweiten Gebrauch in der stationären Altenpflege zu entwickeln und hierin Maßnahmen zu empfehlen.

Das Kolloquium soll genutzt werden, um erste explorative Querschnittsergebnisse darzustellen und mögliche Fragestellungen im Kontext der Organisationsentwicklung zu diskutieren.

---

11:30 Uhr, BZW A 442

## **A Comparative Investigation of Forced-Choice Scoring Methods**

Björn Hommel, Universität Leipzig

Whilst the incremental validity of personality assessments on performance measures in personnel selection has long been established, concerns about their susceptibility to faking have accompanied the debate around

the utility of personality testing. In contrast to single stimulus (SS) items, forced-choice (FC) formats have proven to be more resistant to intentional response distortion by test participants. Some forced-choice inventories yield ipsative or quasi-ipsative scores that limit their psychometric interpretability or usefulness. Although meta-analytic findings by Salgado, Anderson & Tauriz (2015) favor quasi-ipsative forced-choice inventories in terms of predictive validity on job performance, this article discusses the limitations of their conclusions and offers the first experimental comparison between ipsative, quasi-ipsative and normative forced-choice formats. To meet this objective, multi- and unidimensional personality inventories will be created, based on the HEXACO-model. It is hypothesized that normative scores will show greater predictive power towards academic achievement and job performance, while quasi-ipsative and ipsative formats will be more resistant to intentional response distortions.

---

13:30 Uhr, BZW A 307

## **Wenn Vielfalt etwas Neues ist: Steigerung der Prodiversitätsüberzeugungen von Auszubildenden**

Agnes Ehret, TU Chemnitz

Die Diversität unter den Auszubildenden eines großen Automobilherstellers in Sachsen steigt stetig an. Eine früher relativ homogene Gruppe von Auszubildenden besteht in der Zwischenzeit auch aus Geflüchteten, relativ vielen Frauen, einigen Spaniern und gehörlosen Auszubildenden. Um das Potenzial dieser vorhandenen Diversität ausschöpfen zu können spielen Prodiversitätsüberzeugungen eine wichtige Rolle. Wir nehmen an,



dass Diversity-Selbstwirksamkeit (die Einschätzung eigener Fähigkeiten, mit Diversität umgehen zu können) einen positiven Einfluss auf die Prodiversitätsüberzeugungen hat. Wir untersuchen deshalb, inwieweit wissenschaftlich fundierte Trainings dazu beitragen können, diese positive Einstellung gegenüber Diversität sowie die Diversity-Selbstwirksamkeit zu steigern.

Die Effektivität der Diversity-Trainings wurde im Längsschnitt getestet. Über einen Zeitraum von insgesamt 30 Monaten wurden und werden die Befragungsdaten von jeweils ca. 45 Auszubildenden aus 3 Lehrjahren in mind. 5 Messzeitpunkten erhoben. Die Analyse der Daten erfolgt per Mehrebenenanalyse für Messwiederholungen.

Die durchgeführten Diversity-Trainings haben, ebenso wie die wahrgenommene Team-Diversität und die Diversity-Selbstwirksamkeit, einen positiven Einfluss auf die Prodiversitätsüberzeugungen der Auszubildenden. Das erste Training hatte zudem einen positiven Einfluss auf die Diversity-Selbstwirksamkeit.

Die Anzahl der Teilnehmenden ist relativ gering.

Die Studie zeigt, dass Prodiversitätsüberzeugungen in Teams mit der Zeit abnehmen, dass dies aber durch Trainings vermieden werden kann. Auch die Steigerung der Diversity-Selbstwirksamkeit sollte in künftigen Trainings einen festen Platz haben.

Wenn die Gesellschaft und damit die Belegschaft eines Unternehmens diverser wird, so sollte nicht davon ausgegangen werden, dass dies automatisch positive Konsequenzen hat. Vielmehr sollte dieses Ziel mit wis-

senchaftlich fundierten Trainings zur Steigerung der Prodiversitätsüberzeugungen unterstützt werden.

---

13:30 Uhr, BZW A 442

## **Zur Rolle der Führungskraft im Prozess des betrieblichen Gesundheitsmanagements“**

Susen Schumann, TU Chemnitz

Räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, Chancen und Risiken der Digitalisierung und der demografische Wandel sind Beispiele für Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt (Rothe et al., 2017). Führungskräften wird bei der Vermittlung zwischen aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt und der Gesundheit von Beschäftigten eine hohe Bedeutung zugeschrieben (z.B. Kuoppala, Lamminpaa, Liira, & Vainio, 2008; Wegge, Shemla, & Haslam, 2014). Die Rolle von Führung für Mitarbeitergesundheit selbst ist aber durchaus ambivalent. So kann Führung eine Ressource darstellen, Mitarbeiter/innen vor Belastungen zu schützen oder diese abzupuffern, sie kann aber auch zusätzlicher Stressor sein (z.B. Gregersen, Kuhnert, Zimmer, & Nienhaus, 2011).

Im Forschungsprojekt soll die Rolle der Führungskraft neben dem organisationalen Kontext und dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten in den Vordergrund gerückt werden. Besonders bezogen darauf, wie – und welche – Kompetenzen der Führungskräfte entwickelt werden könnten, um Führung gesundheitsförderlich zu machen. Zudem sollen Einflussfaktoren auf die Führungskraft und deren Gesundheit untersucht werden. Im Rahmen der Mitarbeit in

Projekten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in einer Behörde und einem Energieunternehmen soll dies im Zusammenspiel von Verhaltens- und Verhältnisprävention (Uhle & Treier, 2015) beleuchtet werden. Die Präsentation soll einen Einblick in den aktuellen Stand des Projektes und zukünftige Aussichten geben.

---

14:00 Uhr, BZW A 307

## **Effective dealing with idle time at work**

Karoline Hudl, Universität Leipzig

Idle time at work represents a phase of involuntary downtime during which in-role tasks cannot be done. In contrast to breaks and interruptions, workers cannot decide to work because of the absence of work-related tasks. From research on similar constructs (empty labor, procrastination), negative effects on well-being, work satisfaction, and performance can be expected. The strength of this detrimental impact is expected to be influenced by individual's use of proactive (prevention) and adaptive (coping) strategies. Among other more distal factors, like working conditions, the focus of the presentation is on proactive and adaptive strategies that can be used to effectively deal with idle time.

Research on related constructs suggests that idle time is an aversive experience, which will be avoided if possible. In contrast to breaks, which clearly affect work-related outcomes in a positive way, and interruptions, which are related to decreased work-related outcomes, idle time can be expected to be beneficial under certain circumstances. Research on interruptions, breaks, procrastination, empty labor, and boredom

at work suggests that workers use different strategies to deal with idle time. However, there is no systematic investigation on these periods at work and how to prevent or cope with them.

This presentation integrates both, working conditions and individual strategy use when it comes to involuntary downtime at work. Therefore, focus is not only on how external job demands and resources influence worker's well-being and performance or how workers react to their working environment, it is the interaction of both.

The conceptualization of idle time in the context of action regulation and job demands-resources theories adds insights to theoretical knowledge. In addition, a clear differentiation of idle time from similar constructs is made. For practical work, balanced strategies to deal with idle time are highlighted, not only as advantage for individual's well-being but also for performance outcomes.

---

14:00 Uhr, BZW A 442

## **Evening technology-assisted supplemental work and employee well-being: the mediating role of work ruminations**

Clara Eichberger, Universität Leipzig

The increasing digitization of work processes and the rise of flexible work arrangements like home office go hand in hand with the growing use of technological devices like laptops and smartphones for work purposes. As such devices make it possible to work anywhere and anytime, more and more employees use them for work purposes after-hours during recovery periods. While the effects of such working behaviors

on employee well-being are well-researched, the underlying cognitive mechanisms remain unclear. Therefore, the research idea of the present study is to explore the relationship between technology-assisted supplemental work (TASW) during the evening and employee well-being before bedtime mediated through work-related ruminative thoughts. Thereby, negative as well as positive effects from evening TASW on employee well-being will be considered. The presentation provides a brief overview of the existing literature. Furthermore, the conceptual model of the study is presented, along with first considerations on the methodological approach (e.g., study design, sample, measures, recruiting strategy, analytic procedure).

---

14:30 Uhr, BZW A 307

## **Bedingungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpositionierung von Migranten**

Bianka Martolock, TU Chemnitz

Das Referat zeigt auf, dass die Aktivierung des Kohärenzsinn eine wichtige Voraussetzung bietet, damit eine erfolgreiche Arbeitsmarktpositionierung von Migranten stattfinden kann. Hierbei wird angenommen, dass die Erfahrungen, die ein Migrant während des Anpassungsprozesses im Aufnahmeland macht, dazu führen können, dass sein Kohärenzgefühl geschwächt oder sogar deaktiviert wird.

Die Aktivierung des Kohärenzgefühls im Anpassungsprozess wird durch das AKM-Modell dargestellt. Das Modell zeigt, dass die Aktivierung der Grundhaltung von der Höhe

der Investition, z.B. in Sprache, Weiterbildung, Wohnungssituation, in Bezug zur Erwartungshaltung abhängig ist. Steht die Investition des Migranten im Verhältnis zu seinen Erwartungen und zum realen Ertrag, so findet ein Anpassungsprozess statt. Wenn die Erwartungshaltung des Migranten durch seine möglichen Investitionen nicht erreicht werden können, entsteht kein Anpassungsprozess. Zwischen der „Grundeinstellung“ und den „realen Lebensbedingungen“ im Aufnahmeland kann eine Distanz entstehen, die durch den A-Faktor beschrieben wird. D.h. um den Kohärenzsinn aufrechtzuerhalten, sollte die Lebenssituation der Migranten im Aufnahmeland weitgehend ihrer Grundeinstellung und Erwartungshaltung entsprechen.

Die Theorie des AKM-Modells soll anhand einer empirischen Untersuchung von Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländern überprüft werden. Die Herausforderung hierbei besteht in der Operationalisierung der einzelnen Variablen mit dem Ziel, die Aktivierung durch einen geringen A-Faktor nachzuweisen.

---

14:30 Uhr, BZW A 442

## **Wechselwirkung von Mitarbeiter-schweigen und sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz**

Dominik Dilba, TU Chemnitz

Schweigen am Arbeitsplatz beschäftigt sich mit dem Zurückhalten von Ideen, Vorschlägen, Meinungen oder anderem potenziell relevanten Input in Organisationen (Morrison, 2014; Morrison & Milliken, 2000) – was für gewöhnlich als Hindernis für Lernen, Fehlermanagement oder Innovation gesehen wird.

Die Auswirkungen von Schweigen auf individuelle Mitglieder einer Organisation, etwa die Beeinträchtigung von Wohlbefinden oder Zufriedenheit, stehen seltener im Fokus, finden aber zumindest einige empirische Unterstützung (z.B. Cortina & Magley, 2003; Knoll et al., 2018).

Mein Interesse gilt den Rahmenbedingungen und Mechanismen des Zusammenhangs zwischen Mitarbeiterschweigen und Wohlbefinden, insbesondere deren Vermittlung über soziale Prozesse wie der Beeinträchtigung von sozialer Unterstützung, Wertschätzung oder organisationaler Identifikation. Letztere haben einen intrinsischen Wert für das psychologische Wohlbefinden (Ryff & Keyes, 1995) und dienen gleichzeitig als wichtige Ressourcen für den Umgang mit Belastungen im Arbeitskontext und darüber hinaus. In bisherigen Untersuchungen wird in der Regel angenommen, dass soziale Kontextvariablen wie Unterstützung, Offenheit für Äußerungen, psychologische Sicherheit etc. mitentscheiden, ob Schweigen auftritt oder nicht.

Gleichzeitig nehme ich jedoch an, dass Mitarbeiterschweigen das soziale Umfeld in einer Organisation vergiften kann und die genannten positiven Einflüsse untergräbt – etwa, weil Schweigen erzwungenes nicht-authentisches Verhalten darstellt oder weil es mit Rückzug und Distanz in sozialen Beziehungen einhergeht (vgl. Newheiser & Barretto, 2014). Ein theoriegeleitetes Modell, welches diese Faktoren mit anderen zwischen Schweigen und Wohlbefinden potenziell mediierenden Variablen integriert, wird im Laufe des Vortrags vorgestellt.

---

15:45 Uhr, BZW A 307

## **Kollektive Sequentielle Vollständigkeit: Zusammenhänge mit arbeitsbezogener emotionaler Erschöpfung**

Laura Röllmann, Universität Leipzig

Sequentielle Vollständigkeit von Arbeitshandlungen wurde bisher auf individueller Ebene untersucht. Geprüft wird, ob das Konstrukt als Kollektive Sequentielle Vollständigkeit (KSV) auf Teamprozesse erweiterbar ist. Der Untersuchungskontext sind aktivistische Gruppen. Wir nehmen in Anlehnung an die Handlungsregulationstheorie und die Reflexivitätstheorie an, dass KSV den negativen Zusammenhang zwischen kooperativem Konfliktmanagement und emotionaler Erschöpfung teilweise erklärt.

Es wurden Fragebogendaten von 99 Aktivist\*innen aus 19 Gruppen erhoben. Der Fragebogen zur KSV wurde mittels CFA geprüft, die angenommenen Zusammenhänge durch Multi-Level-Regressionsanalysen.

Fünf von sechs Facetten der KSV weisen einen guten Modellfit auf. Die Zusammenhänge sind wie erwartet: KSV hängt negativ mit emotionaler Erschöpfung zusammen und der Zusammenhang zwischen kooperativem Konfliktmanagement und emotionaler Erschöpfung wird durch KSV partiell mediiert.

Die Daten stammen ausschließlich aus Selbstberichten. Außerdem ist die Anzahl der Level-2 Einheiten relativ gering. Sequentielle Vollständigkeit scheint auf kollektive Prozesse erweiterbar. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass für aktivistische Gruppen sequentiell vollständiges Gruppenhandeln sowie kooperatives Konfliktmanagement empfehlenswert sind.

Die Studie leistet einen Beitrag zur Erweiterung der Handlungsregulationstheorie auf Gruppen. Außerdem trägt sie bei zur Erforschung der Arbeitsbedingungen von Aktivismus, einem weitverbreiteten und gesellschaftlich relevanten, in der AO-Forschung bisher jedoch vernachlässigtem Verhalten.

---

15:45 Uhr, BZW A 442

## **Antecedents and Behaviors of agile individuals in an organization**

Moritz Petermann, Universität Leipzig

In recent years, the concept of agility has become more and more popular throughout organizations. Companies are hoping to foster speed, adaptability and innovation by rolling out an agile strategy, implementing agile methods and creating an agile mindset in their organization. In line with this, 69% of the respondents in the Hayes Report named agility as a topic that will be of great importance in the next three years. There is, however, much discussion about what the concept of agility entails and how it could be successfully implemented in an organization.

This study aims to decipher what the concept of agility contains, and which antecedents play a role in bringing up agility in organizations. For this purpose, several experts in the field of organizational agility (agile coaches; employees in agile projects; leaders of agile projects) were identified and interviewed. Concept mapping was used in order to collect aspects of agility and to determine what the concept of agility entails. Additionally, the critical incident technique was used to identify behaviors that function

as antecedents for agility which was described as successful adaptation or innovation behaviors. Results of these interviews are presented and discussed.

---

16:15 Uhr, BZW A 307

## **Age as a Moderator of the Relationship Between Proactivity and Positive Affect**

Clarissa Bohlmann, Leipzig University

We adopt a resource-based view to argue that positive affect does not only impact proactive behavior, but in turn also generates positive affect through proactivity (i.e., upward spiral). We simultaneously focus on age-related differences, arguing that experience improves judgments of situational fit. These gains should enhance the positive effects of proactivity on positive affect for older workers.

The longitudinal data came from 516 employees participating in four measurement waves separated by three months each. In the daily diary study, 84 employees rated their proactivity and positive affect twice a day over ten consecutive working days.

Results of the longitudinal study confirmed the existence of a gain spiral between positive affect and proactivity. We also found a moderating effect of age, such that higher organizational tenure strengthened the relationship between proactivity and positive affect. Results of the daily diary study showed that morning proactivity increased evening positive affect after controlling for morning positive affect. Moreover, this relationship was stronger for older employees, who had higher organizational tenure compared to younger employees.

Potential limitations of the studies include self-ratings, a single focus on personal initiative as a general proactive behavior, and investigating positive affect as a sole outcome of proactivity.

Practitioners can educate their employees about the beneficial effects of proactivity on well-being and support them when being proactive. This could not only increase engagement in proactive behaviors, but also help increase positive well-being outcomes.

By employing both within and between persons designs across several time-points, our studies can consolidate and advance previous, mostly correlational research on positive affect and proactivity. The results further help to establish a better understanding of the role of affect for proactivity, and advance theory in regard to age-related differences as moderators of the relationship between proactivity and positive affect.

---

16:15 Uhr, BZW A 442

## **An Intercultural Diverse Team Model and its Implications on Agility - Findings from a Qualitative Case Study**

Marleen Granow, TU Chemnitz

With this case study, we extend previous research on intercultural diverse teams' performance by conducting semi-structured interviews with 19 international managers of a large German car manufacturer. Our findings result in a new intercultural team model. This model indicates that amongst

others managers perceive agile team behavior as important factor for performance in intercultural diverse teams. Even though there are many different agile methods and practices, most of them share common characteristics. Agile methods have strong structural elements and define in detail cycles and types of alignment. Within these cycles, they allow the greatest possible scope for continuous adaptation and change. These structuring and at the same time flexible elements seem to meet the needs of intercultural diverse teams in particular. The minimal structure provides the opportunity to bring in all perspectives and views of an intercultural diverse team. In addition, we confirm the influence of well-studied factors such as openness, trust, collaboration, and information elaboration. The integration of our findings helps to further sharpen the understanding of intercultural diverse teams. Our findings point to a new future research direction on agility and intercultural team diversity.

18:00 Uhr

## Abendprogramm

Um das Kolloquium mit einem gemeinsamen Abendessen ausklingen zu lassen, haben wir einen Tisch in der L'Osteria (Prager Straße 1) in der Nähe des Hauptbahnhofs reserviert. Bei gutem Wetter werden wir die Gelegenheit nutzen und den Weg zum Restaurant mit einem kleinen, ca. 20-minütigen Spaziergang verbinden.

Essen und Getränke sind hierbei von allen Teilnehmenden selbst zu bezahlen.



## **Kontakt**

Prof. Jürgen Wegge

TU Dresden

School of Science

Chair of Work and Organizational  
Psychology

01062 Dresden

[juergen.wegge@tu-dresden.de](mailto:juergen.wegge@tu-dresden.de)  
[tu-dresden.de/mn/psy/wop](http://tu-dresden.de/mn/psy/wop)

## **Bildrechte**

PantherMedia / Craig Robinson