

# Ausgeschriebene Themen im Forschungskolloquium Personalmanagement im WS 20/21

Schwerpunktthema im Rahmen des Forschungskolloquiums wird das Thema proaktives Verhalten bei der Arbeit sein. Proaktives Verhalten beschreibt selbstinitiiertes, zukunftsorientiertes Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das auf die Verbesserung von Arbeitsabläufen oder der eigenen Person gerichtet ist. Die Literatur zu proaktivem Verhalten bei der Arbeit hat eine große Anzahl von Konzepten hervorgebracht, jedoch haben sich im Wesentlichen vier spezifische Formen durchgesetzt: Proaktive Persönlichkeit, Personal Initiative, Taking Charge und Voice (Tornau & Frese, 2013). Im Mittelpunkt des Forschungskolloquiums soll Voice als spezifische Form proaktiven Verhaltens stehen. Im Kern geht es bei Voice darum, dass Mitarbeiter Vorschläge zur Verbesserung von Abläufen machen und dies auch dann tun, wenn zu erwarten ist, dass ihr Vorschlag auf Widerstand bei Vorgesetzten oder anderen Team-Mitgliedern stößt. Ausgangspunkt aller Projektgruppen ist eine Meta-Analyse zu verschiedenen Facetten von Voice (Chamberlin et al., 2017). Dieser Artikel ist die Grundlage aller Forschungsprojekte und Einstiegslektüre.

Chamberlin, M., Newton, D. W., & LePine, J. A. (2017). A Meta-Analysis of Voice and Its Promotive and Prohibitive Forms: Identification of Key Associations, Distinctions, and Future Research Directions. *Personnel Psychology*, 70(1), 11–71. <https://doi.org/10.1111/peps.12185>

Im Mittelpunkt der Meta-Analyse steht die Unterscheidung zwischen prohibitive Voice und promotive Voice. Prohibitive Voice ist schwerpunktmäßig eher problemorientiert und auf die Beseitigung von fehlerhaften Abläufen gerichtet (was ist?). Promotive Voice ist eher ressourcenorientiert und setzt den Schwerpunkt auf weitere Optimierung von Arbeitsabläufen (was könnte sein?). Übergreifendes Ziel des Forschungskolloquiums ist es, ein genaueres Verständnis der Unterschiede zwischen den beiden Formen von Voice zu erarbeiten. Ausgehend von diesem breiten Überblick arbeiten Sie in kleinen Projektgruppen an einer der folgenden spezifischen Fragestellungen:

## **Thema 1: Proaktives Verhalten und Zeitorientierung**

Im Zusammenhang mit der Unterscheidung zwischen promotive und prohibitive Voice wird immer wieder argumentiert, dass sich die beiden Formen von Voice darin unterscheiden, inwieweit das Verhalten eher auf die Gegenwart vs. die Zukunft gerichtet ist. Genauer wird angenommen, dass es sich bei promotive Voice eher um zukunftsorientiertes Verhalten handelt. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Formen von Voice und der zeitlichen Orientierung als Personmerkmal herzustellen (Shipp, Edwards, & Lambert, 2009). Bei der zeitlichen Orientierung geht es darum, inwieweit sich eine Person an der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft ausrichtet. Offen ist bisher inwieweit Zusammenhänge zwischen zeitlicher Orientierung den beiden Formen von Voice bestehen. Zielstellung des Projekts ist es entsprechend mögliche differenzielle Zusammenhänge der beiden Voice-Formen zu untersuchen. Für die Untersuchung bietet sich eine Befragungsstudie an Berufstätigen im Querschnitt an.

## **Thema 2: Proaktives Verhalten und motivationale Orientierungen**

Proaktives Verhalten ist ganz wesentlich auf die Verbesserung von Abläufen (z. B. Schonung von Ressourcen bei gleicher Produktivität) ausgerichtet, die langfristig zu besseren Ergebnissen der Abteilung oder der gesamten Organisation führen. Kurzfristig steht proaktives Verhalten jedoch oft im Widerspruch zum Erreichen der Kernziele (z. B. Umsätze), weil Zeit und Energie für das Etablieren neuer Abläufe aufgewendet werden muss, die mit Blick auf die Kernaufgaben fehlt. Vor diesem Hintergrund ist das Konzept der motivationalen Orientierung passend (Janssen & Van Yperen, 2004). Die motivationale Orientierung beschreibt inwieweit ein Individuum seinen Selbstwert daraus bezieht besser als andere zu sein (Ergebnisse) oder sich weiterzuentwickeln und zu lernen (Prozess). Der Zusammenhang zwischen prohibitive und promotive Voice mit motivationaler Orientierung wurde bisher kaum betrachtet. Zielstellung des Projekts ist es entsprechend mögliche differenzielle Zusammenhänge zwischen motivationaler Orientierung und den beiden Formen von Voice zu untersuchen. Für die Untersuchung bietet sich eine Befragungsstudie an Berufstätigen im Querschnitt an.

## **Thema 3: Proaktives Verhalten und Organisationsbezogener Selbstwert (OBSE)**

Der OBSE bezieht sich auf den Glauben einer Person, als fähig, bedeutsam und wirkungsvoll innerhalb einer Organisation zu agieren. Dieser Glaube hat Einfluss auf die Motivation, die Einstellungen und die Verhaltensweisen der Mitarbeiter (Pierce & Gardner, 2004). Da Voice Verhalten mit einem persönlichen Risiko verbunden ist und nicht beispielsweise nach dem Arbeitsvertrag verpflichtend ist, scheint es plausibel, Beziehungen zwischen dem OBSE und beiden Formen von Voice herzustellen. Bisherige Forschung zeigt positive Zusammenhänge zwischen OBSE und Arbeitsengagement sowie freiwilligem Arbeitsengagement (Voice) (Liang, Farh & Farh, 2012; Xanthopoulou et al., 2007). Der Zusammenhang insbesondere zwischen prohibitive und promotive Voice und OBSE wurde bisher allerdings wenig betrachtet. Zielstellung des Projekts ist es entsprechend mögliche differenzielle Zusammenhänge zwischen dem OBSE und den beiden Formen von Voice zu untersuchen. Für die Untersuchung bietet sich eine Befragungsstudie an Berufstätigen im Querschnitt an.

## **Thema 4: Proaktives Verhalten und Wohlbefinden**

Die bisherige Forschung zu proaktivem Verhalten hat sich insbesondere mit Antezedenzen oder Ursachen von beispielsweise Voice beschäftigt (Morrison, 2014). Weit weniger ist über mögliche Konsequenzen insbesondere für das Individuum bekannt. Aus Perspektive der Selbstbestimmungstheorie wird angenommen, dass proaktives Verhalten der Erfüllung von Grundbedürfnissen nach Autonomie, sozialer Eingebundenheit und Kompetenz dient (Cangiano & Parker, 2015). Der Zusammenhang von proaktivem Verhalten allgemein und insbesondere den beiden Facetten von Voice mit Wohlbefinden im Sinne der Erfüllung der Grundbedürfnisse wurde bisher jedoch kaum empirisch untersucht. Zielstellung des Projekts ist es entsprechend mögliche differenzielle Zusammenhänge zwischen den beiden Formen von Voice und der Erfüllung von Grundbedürfnissen nach Autonomie, sozialer Eingebundenheit und Kompetenz zu untersuchen. Weiterführend ist auch eine Betrachtung von weiteren Grundbedürfnissen wie dem Sinnerleben empfehlenswert (Sheldon et al., 2001). Für die Untersuchung bietet sich eine Befragungsstudie an Berufstätigen im Querschnitt an.

## Quellen

- Cangiano, F., & Parker, S. K. (2015). Proactivity for Mental Health and Well-Being. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*, 228–250. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch11>
- Chamberlin, M., Newton, D. W., & LePine, J. A. (2017). A Meta-Analysis of Voice and Its Promotive and Prohibitive Forms: Identification of Key Associations, Distinctions, and Future Research Directions. *Personnel Psychology*, 70(1), 11–71. <https://doi.org/10.1111/peps.12185>
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368–384. <https://doi.org/10.2307/20159587>
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J.-L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0176>
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Organizational Psychology and Organizational Behavior (2014)*, 1(1), 173–197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30, 591–622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622–648. <https://doi.org/10.5465/256437>
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 325–339. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.2.325>
- Shipp, A. J., Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2009). Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 110(1), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.05.001>
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 44–96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personalresources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>