



MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Die Auswirkungen von Affekten nach dem Affective
Shift Model auf Arbeitsengagement und Kreativität im
Berufsalltag“

verfasst von / submitted by

René Schmidt, BSc.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc.)

Wien, 2017 / Vienna 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears
on the student record sheet:

A 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears
on the student record sheet:

Psychologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

Mag. Dr. Roman Prem

Abstract

Nach dem Affective Shift Model entstehen Arbeitsengagement und Kreativität aus dem dynamischen Zusammenspiel von positivem und negativem Affekt. Mittels einer Tagebuchstudie wurde untersucht, ob Arbeitsengagement und Kreativität einer Person steigen, wenn auf negativen Affekt positiver Affekt folgt. Der affektive Wechsel und dessen Auswirkungen über eine Arbeitswoche sowie der Einfluss von herausfordernden bzw. hinderlichen Stressoren auf den Zusammenhang von negativem Affekt und Arbeitsengagement wurden zusätzlich betrachtet. Der positive und negative Affekt, herausfordernde und hinderliche Stressoren, Arbeitsengagement sowie Kreativität sind über 10 Arbeitstage bei 43 Beschäftigten erhoben worden. Die Ergebnisse unterstützen die Annahmen des Affective Shift Model nicht. Herausfordernde Stressoren, die mit positivem Affekt assoziiert werden, wirkten sich jedoch positiv auf das Arbeitsengagement aus, speziell wenn ein geringer negativer Affekt vorlag. Sowohl der affektive Wechsel über die Dauer einer Arbeitswoche als auch ein moderierender Effekt des chronischen Affekts konnten für das Arbeitsengagement nicht nachgewiesen werden. Entgegen den Annahmen des Affective Shift Model scheint dem negativen Affekt eine untergeordnete Rolle zuzukommen. Positiver Affekt am Arbeitsplatz fördert Arbeitsengagement und Kreativität und kann in der Folge arbeitsbezogene Leistungen steigern. Weitere theoretische und praktische Implikationen werden diskutiert.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Arbeitsengagement als dynamisches Motivationskonzept.....	2
1.2 Arbeitsengagement im Zusammenhang mit Affekt und Affektwechseln	3
1.2 Unterschiedliche affektive Niveaus	7
1.3 Kreativität im Zusammenhang mit Affekt.....	8
1.4 Betrachtung des Arbeitsengagements und Affekts über eine Arbeitswoche.....	10
1.5 Arbeitsengagement im Zusammenhang mit Stressoren.....	11
2. Methode	12
2.1 Studienablauf und Stichprobe	13
2.2 Messinstrumente	14
2.3 Statistische Analysen.....	17
3. Ergebnisse	18
3.1 Deskriptive Ergebnisse.....	18
3.2 Hypothesentestung	18
4. Diskussion	25
4.1 Diskussion der Ergebnisse	26
4.2 Limitationen	28
4.3 Empfehlungen für künftige Studien	30
4.4 Theoretische und praktische Implikationen.....	31
4.5 Conclusio	33
5. Literaturverzeichnis.....	34
Abbildungsverzeichnis	43
Tabellenverzeichnis.....	43
Anhang	44

1. Einleitung

Schon seit über 25 Jahren wird das Konzept des Arbeitsengagements beforscht (Kahn, 1990). Doch bis heute ist nur wenig darüber bekannt, wie Arbeitsengagement entsteht und welchen Einfluss affektive Zustände bei der Entstehung von Arbeitsengagement haben. Es gibt einige Hinweise darauf, dass das Arbeitsengagement innerhalb einer Person als ein dynamischer motivationaler Zustand im Verlauf eines Arbeitstages Schwankungen unterliegt (Bakker, 2014). Dabei ist jedoch immer noch unklar, auf welche Weise diese Schwankungen entstehen und welche Rolle dabei Affekte einnehmen. Zudem gibt es bisher nur wenige empirische Untersuchungen dazu, wie die internen emotionalen Regulationsprozesse tatsächlich ablaufen und so zu einer Veränderung des Arbeitsengagements beitragen (Bledow, Schmitt, Frese & Kühnel, 2011). Ähnlich verhält es sich bei der Entstehung von Kreativität: Trotz einiger Studien ist bis heute nur unzureichend untersucht worden, welche affektiven Prozesse innerhalb einer Person ablaufen und wie der Affekt zur Entstehung von Kreativität beiträgt (vgl. Baas, De Dreu & Nijstad, 2008). Diese Mechanismen genauer zu untersuchen, kann zu einem besseren psychologischen Verständnis von Arbeitsengagement und Kreativität führen und Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung und Förderung eben dieser offenlegen. Deshalb ist das Ziel dieser Arbeit die Forschungslücken der affektiven Regulationsabläufe innerhalb von Personen aufzuarbeiten und sowohl die internen Prozesse als auch die Auswirkungen auf das Arbeitsengagement und die Kreativität transparenter zu gestalten.

Um die genauen affektiven Regulationsabläufe innerhalb der Personen zu überprüfen, werden die internen affektiven Prozesse und Auswirkungen auf das Arbeitsengagement bzw. auf die Kreativität unter dem Fokus des Affective Shift Model (*affektives Wechselmodell*) betrachtet (Bledow et al., 2011; Bledow, Rosing & Frese, 2013). Das Modell integriert im Speziellen auch den negativen Affekt, indem es annimmt, dass sowohl der positive als auch der negative Affekt eine wichtige Rolle für das Arbeitsengagement bzw. die Kreativität spielen. Der affektive Wechsel von negativem zu positivem Affekt soll als zentraler Mechanismus innerhalb der Person zu einem gesteigerten Arbeitsengagement bzw. einer gesteigerten Kreativität führen (Bledow et al., 2011, 2013). Es liegen derzeit jedoch nicht ausreichend empirische Belege vor, die nachweisen können, dass der negative Affekt tatsächlich bei der Entstehung

von Arbeitsengagement oder Kreativität beteiligt ist und eine wichtige Rolle einnimmt. Denn Ouwenneel, Le Blanc, Schaufeli & van Wijn (2012) konnten in ihrer Studie mit positivem Affekt, d.h. ohne die Einbindung von negativem Affekt, eine indirekte positive Auswirkung auf das Arbeitsengagement (mediert über Hoffnung) am Arbeitsplatz erklären. Ein Ziel dieser Arbeit ist deshalb, die Annahmen des Affective Shift Model zu überprüfen und mit einer Replikation der wesentlichen Aspekte zur Qualitätssicherung der Forschung in diesem Bereich beizutragen (Simmons, Nelson & Simonsohn, 2011).

Darüber hinaus soll als weiteres Ziel dieser Arbeit untersucht werden, ob die Annahmen des Affective Shift Model auch in einem Zeitrahmen einer Arbeitswoche für das Arbeitsengagement ihre Gültigkeit behalten. Da Bledow et al. (2011) selbst in ihrer Studie erwähnen, dass bis heute keine Untersuchungen dazu existieren, erscheint es sinnvoll zur Klärung der zeitlichen Konsistenz von affektiven Zuständen und deren Auswirkungen bzw. des Affective Shift Model beizutragen. Zudem führte die Synthese von transaktionalen Stressmodell und affektiver Eventtheorie (Rodell & Judge, 2009) zur Erkenntnis, dass Stressoren einen Einfluss auf das Arbeitsverhalten haben. Indem Stressoren mit positivem und negativem Affekt assoziiert werden, wird ein indirekter Einfluss auf das Arbeitsverhalten angenommen (Crawford, LePine & Rich, 2010). Deshalb sollte sich die individuelle Beurteilung und Wahrnehmung von Stressoren am Arbeitsplatz ebenfalls auf das Arbeitsengagement auswirken. Ob die Stressoren tatsächlich auch einen Einfluss auf das Arbeitsengagement im Zusammenhang des Affective Shift Model haben, soll in dieser Arbeit geklärt werden.

1.1 Arbeitsengagement als dynamisches Motivationskonzept

Das Konzept von Arbeitsengagement wurde erstmals von Kahn (1990) entwickelt. Der Definition nach sind Beschäftigte physisch, kognitiv und emotional in ihre Arbeitsrollen involviert, die als sinnstiftend, vertrauensbildend und die eigenen Fähigkeiten bestätigend empfunden werden. Schaufeli et al. (2002) haben einige Jahre später eine neue Definition von Arbeitsengagement präsentiert, in der das affektiv-motivationale Konstrukt durch die drei Dimensionen Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit abgebildet wird und eher das dynamisch-motivationale Konzept repräsentiert. Vitalität bezieht sich dabei auf ein hohes Ausmaß an Energie und mentaler Resilienz

während der Arbeit. Hingabe ist durch ein intensives Eingebundensein in Arbeitsaufgaben und die Wahrnehmung von Wichtigkeit, Herausforderung, Inspiration und Enthusiasmus bei der Arbeit gekennzeichnet. Absorbiertheit umschreibt den Zustand hoher Konzentration und der positiven Vertiefung bei der Arbeit, während die Zeit schnell vergeht. Arbeitsengagement wird dabei als ein zeitlich andauernder, motivationaler Zustand definiert, der in seiner Intensität variieren kann (Sonnentag, Dormann & Demerouti, 2010). Gleichwohl sich das Konstrukt des Arbeitsengagements teilweise mit anderen Konstrukten wie Burnout oder Jobzufriedenheit überschneidet und schwer voneinander zu trennen ist (Macey & Schneider, 2008; Cole, Walter, Bedeian & O'Boyle, 2012), zeichnet es sich auf einmalige Weise durch einen hohen Energieeinsatz und starkes Eingebundensein aus (Sonnentag et al., 2010). Entsprechend sollten empirische Ergebnisse für dieses dynamische Konstrukt zeigen, dass bei hohem Arbeitsengagement – bedingt durch die hohe (intrinsische) Motivation, die dahinter steht – die Arbeitsleistung steigt. Tatsächlich konnte nachgewiesen werden, dass bei hohem Arbeitsengagement ein höherer positiver Affekt, eine höhere Arbeitszufriedenheit und damit auch eine höhere Produktivität verbunden sind (Xanthopoulou, Bakker & Ilies, 2012). Bei geringem Arbeitsengagement wurde dagegen ein geringer positiver Affekt berichtet, der eine geringe Arbeitszufriedenheit und Produktivität nach sich zog. Auch ein Literaturreview kommt zum Ergebnis, dass hohes Arbeitsengagement zu mehr proaktivem Handeln, besserer Erholung von der Arbeit sowie zu stärkerer Resilienz hinsichtlich Arbeitsanforderungen (wie Zeitdruck oder negative Ereignisse) führt (Bakker, 2014). In einer empirischen Studie mit pädagogischem Personal wurde festgestellt, dass das Arbeitsengagement mit Arbeitsressourcen, arbeitsrelevanten Affekten und der Arbeitsleistung positiv in Verbindung steht (Bakker & Bal, 2010). In einer Metanalyse konnte zudem festgestellt werden, dass Arbeitsengagement als Mediator zwischen positivem Affekt bzw. proaktivem Verhalten und der Arbeitsleistung fungiert und diese zu einem maßgeblichen Anteil erklären kann (Christian, Garza & Slaughter, 2011).

1.2 Arbeitsengagement im Zusammenhang mit Affekt und Affektwechseln

Wenn Arbeitsengagement als ein affektiv-motivationaler Zustand betrachtet wird, ist positiver arbeitsrelevanter Affekt wie Enthusiasmus oder Freude (happyness) für eine hohe Ausprägung notwendig (Schaufeli et al., 2002). Die Beziehung zwischen Ar-

beitsengagement und positivem Affekt kann nachvollziehbar durch Selbstregulationstheorien erklärt werden, denn der positive Affekt hat eine bestätigende Funktion für das Fortführen von Handlungen. Das heißt, wenn eine Person sehr motiviert eine Handlung ausführt, wird diese Person eine klare und hohe Erwartungshaltung hinsichtlich des zu erwartenden positiven Resultats haben (Elliot, 2006; Ilies & Judge, 2005).

Das zielgerichtete Handeln – eine Grundvoraussetzung des Konstrukts von Arbeitsengagement – ist stark vom positiven Affekt abhängig (Kuhl, 2000). Denn ein positiver Affekt unterstützt die mentale Einstellung, die für hohes Arbeitsengagement typisch ist: Es werden vermehrt heuristische Informationsverarbeitungsprozesse und breit gefächerte Denkmuster verwendet, die die Absorbiertheit als Teil von Arbeitsengagement überhaupt erst möglich machen (Baumann & Kuhl, 2002). Doch Selbstregulationstheorien sind nicht auf den positiven Affekt reduziert – im Gegenteil: Der negative Affekt spielt nach Kuhl (2000) ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Selbstregulation. Einzig mit positivem Affekt ist demnach keine hohe Selbstregulationsfähigkeit erreichbar – erst das Einbeziehen von sowohl negativem als auch positivem Affekt macht dies möglich und sorgt damit für eine hohe Zielorientierung. Denn der negative Affekt sorgt natürlich einerseits dafür, dass die Handlungen für den Moment nicht mehr mit Absorbiertheit, voller Hingabe und mit großer Selbstüberzeugung ausgeführt werden.

Andererseits ist dieser Handlungsbruch insofern relevant für das Arbeitsengagement, als dass sich die Denkmuster beim negativen Affekt stark verändern: Dieser leitet primär analytische Informationsprozesse ein, die auf die Details der Handlung fokussiert sind. Erst diese Reaktion ermöglicht ein realistisches Abbild der Situation und es können zielgerichtete Schritte eingeleitet werden, die letztlich eine Absorbiertheit und volle Hingabe ermöglichen und so zu einem hohen Arbeitsengagement führen (Lord, Diefendorff, Schmidt & Hall, 2010; Kuhl, 2000). Wenn sich Widerstände bei der Zielerreichung auftun, sind häufig zusätzliche Ressourcen notwendig, damit das Ziel dennoch erreicht werden kann. Nach Carver & Scheier (1990) erfüllt der negative Affekt zweierlei Nutzen: Zum einen dient dieser als Hinweis dafür, dass etwas die Zielerreichung verhindert und eine Veränderung stattfinden muss. Zum anderen aktiviert der negative Affekt weitere Ressourcen, damit das Ziel weiterhin erreicht wird. Unter diesen Umständen kann der negative Affekt auch als motivationale Kompen-

te für zusätzliches Arbeitsengagement interpretiert werden. Dies zeigte sich beispielsweise in einer empirischen Studie zu akademischen Leistungen. Ängstlichkeit diente bei Personen, die ihre Gefühle gut einschätzen konnten, als Motivationselement und führte zu einer gesteigerten Zielorientierung und akademischen Leistung (Strack, Lopes, Esteves & Fernandez-Berrocal, 2017). Dass der negative Affekt häufiger bei Zielerreichungsprozessen integriert und sinnvoll zur Erreichung von Zielen eingesetzt wird, konnte in einer weiteren Studie zu akademischen Leistungen nachgewiesen werden (Tyson, Linnenbrink-Garcia & Hill, 2009).

Kuhl (1994, 2000, 2001) beschäftigt sich intensiv mit Interaktionen der Motivation und der Persönlichkeitsstruktur von Beschäftigten und entwickelte aus seinen Ideen die Persönlichkeits-System-Interaktions-Theorie (PSI), die im Wesentlichen affektive Veränderungen als Grundlage für Selbstregulation postuliert. Einem affektivem Veränderungsprozess unterliegen demnach zwei Prinzipien: Einerseits die verstärkende Regulation von positivem Affekt, der Handlungsinitiierung und Engagement in einer Aktivität ermöglicht, andererseits die vermindernde Regulation vom negativen Affekt, der durch Verdrängung von einfachen schwarz-weiß-Denkmustern zu ganzheitlicheren Informationsprozessen herbeigeführt wird (Kuhl, 2000). Bledow et al. (2011) haben die PSI-Theorie als Basis für ihre erweiterte Theorie zum Modell der affektiven Wechsel genutzt und postulieren, dass eine verbesserte affektive Selbstregulation sich förderlich auf das Arbeitsengagement und die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Vor allem machen sie bei der affektiven Selbstregulation die zeitlich kurzfristigen, intrapersonalen affektiven Veränderungen dafür verantwortlich, wie engagiert oder zufrieden eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt ist.

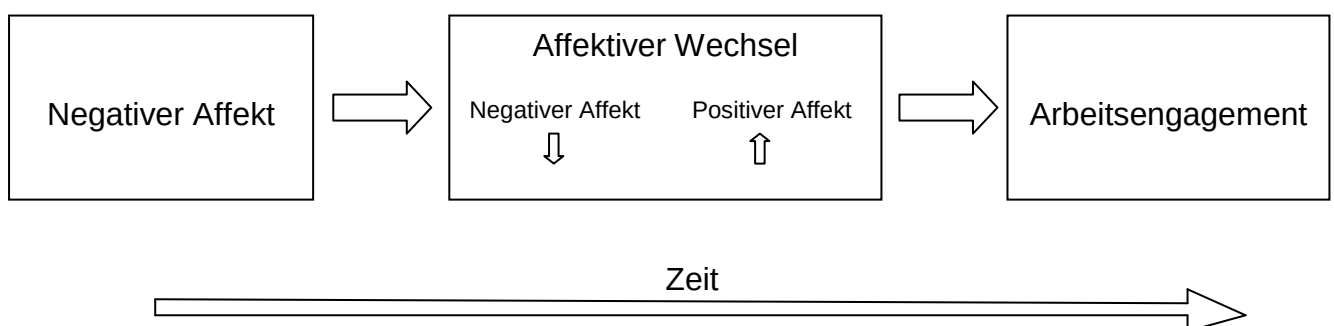


Abbildung 1. Das Affective Shift Model in Bezug zum Arbeitsengagement. Ein affekti-

ver Wechsel beinhaltet eine Verminderung des negativen Affekts und eine Verstärkung des positiven Affekts (angelehnt an Bledow et al., 2011).

Da Arbeitsengagement als dynamisches Konstrukt verstanden wird, ist auch der positive und negative Affekt, die beide gemeinsam auf das Arbeitsengagement einwirken, als zeitlich kurzfristig einzuordnen. Deshalb ist im Folgenden sowohl positiver als auch negativer Affekt als *momentaner Affekt* zu verstehen. Eine wichtige Annahme des Affective Shift Model ist, dass Arbeitsengagement dann gesteigert wird, wenn es zu einem affektiven Wechsel kommt, d.h. ein intrapersoneller affektiver Wechsel vom mehrheitlich negativen zum positiven Affekt. Da die PSI-Theorie (Kuhl, 2001) in diesem Fall voraussagt, dass die verstärkende Regulation des momentanen positiven Affekts mit einer vermindernden Regulation des momentanen negativen Affekts verbunden ist, sollte beim Ausbleiben vom negativen Affekt das Arbeitsengagement gering sein. Ohne den momentanen negativen Affekt können die für das Arbeitsengagement typischen Informationsprozesse nicht in Gang gesetzt werden und folglich bleibt das Arbeitsengagement gering. Das Arbeitsengagement sollte dementsprechend bei Beschäftigten niedrig sein, wenn eben diese nur einen negativen Affekt ohne positiven Affekt bzw. einen positiven Affekt ohne einen negativen Affekt erleben. Im Gegensatz dazu ist ein hohes Arbeitsengagement zu erwarten, wenn der negative Affekt durch den mehrheitlich positiven Affekt abgelöst wird und daraufhin der negative Affekt das Motivationspotential freisetzen kann (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Beim affektiven Wechsel (Abbildung 1) sind somit die zeitlichen Abfolgen relevant: Die Wirkung des affektiven Wechsels ist abhängig vom Ausmaß des negativen Affekts, gefolgt vom Ausmaß des positiven Affekts. Da der positive und negative Affekt getrennt voneinander existieren und parallel auftreten können, ist es Beschäftigten möglich sowohl ein hohes Ausmaß beim positiven als auch beim negativen Affekt gleichzeitig aufzuweisen (Ilies, Dimotakis & Watson, 2010).

Ein affektiver Wechsel kann in verschiedenen Zeitintervallen auftreten: Angefangen von Sekunden bis hin zu Stunden oder Tagen (Gray, 2004). Sonnentag et al. (2010) schlagen mehrere Messzeitpunkte in kleinen Zeitintervallen bei der Beobachtung von Arbeitsengagement und dessen Ursachen vor, um möglichst detailliert die dynamischen Prozesse nachweisbar machen zu können. Da von einem dynamischen Konzept von Arbeitsengagement ausgegangen wird und der momentane Affekt betrachtet wird, liegt der Fokus in dieser Arbeit auf dem Zeitintervall eines Arbeitstages.

Wenn Beschäftigte einen negativen Affekt zu Arbeitsbeginn erleben und einen positiven Affekt zur Arbeitsmitte, dann sollte das Arbeitsengagement zum Arbeitsende aufgrund des affektiven Wechsels hoch sein. Entsprechend sollte der momentane positive Affekt zur Arbeitsmitte, der dem momentanen negativen Affekt folgt, den Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zum Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende moderieren. Deshalb sollte der momentane negative Affekt zu Arbeitsbeginn einen positiven Zusammenhang mit Arbeitsengagement zum Arbeitsende aufweisen, wenn der momentane positive Affekt zur Arbeitsmitte stark ausgeprägt ist. Ein negativer Zusammenhang mit Arbeitsengagement sollte entstehen, wenn auf den momentanen negativen Affekt zu Arbeitsbeginn nur ein gering ausgeprägter positiver Affekt zur Arbeitsmitte folgt.

Hypothese 1: Der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende wird durch den momentanen positiven Affekt zur Arbeitsmitte moderiert: Es folgt ein positiver Zusammenhang bei hohem positiven Affekt bzw. ein negativer Zusammenhang bei geringem positiven Affekt.

1.2 Unterschiedliche affektive Niveaus

Doch nicht nur der momentane positive oder negative Affekt haben Auswirkungen auf das Arbeitsengagement. Die Persönlichkeitsstruktur bedingt, dass Menschen unterschiedliche chronische affektive Niveaus aufweisen (Weiss & Cropanzano, 1996; Kuhl, 2000, 2001). Der positive chronische Affekt wird dabei als die generelle affektive Tendenz einer Person über Domänen des Lebens beschrieben (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren & de Chermont, 2003). Menschen mit einem hohen chronischen positiven Affekt haben allgemein ein hohes Grundniveau positiver Affekte. Empirisch hat sich bestätigt, dass ein hoher chronischer positiver Affekt förderlich auf das Arbeitsengagement auswirkt (Langelaan, Bakker, van Doornen & Schaufeli, 2006).

Bezogen auf das Affective Shift Model kann angenommen werden, dass Unterschiede beim affektiven Niveau sich auch auf den Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende auswirken. Personen mit einem hohem chronischem positivem Affekt können verhältnismäßig schnell nach negativen Erlebnissen in ihren Grundstatus des positiven

Affekts zurück gelangen, während Personen mit geringem chronischen positivem Affekt deutlich länger benötigen, bis diese ihr positives Affektniveau wieder erreichen (Lucas, Clark, Georgellis & Diener, 2003). Von Bedeutung ist der Effekt also vor allem bei Personen mit geringem chronischem positivem Affekt, da diese von Arbeits-erlebnissen stärker beeinflusst werden als Personen mit hohem chronischem positivem Affekt. Die Auswirkungen des chronischen negativen Affektniveaus sind bisweilen in diesem Zusammenhang noch nicht untersucht worden. Ausgehend von dem Modell der affektiven Wechsel ist zu erwarten, dass aufgrund der Notwendigkeit des negativen Affekts sich auch der chronische negative Affekt auf den Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende auswirken wird. Daher sollte immer dann ein hohes Arbeitsengagement entstehen, wenn generell ein hoher chronischer positiver Affekt berichtet wird (Bledow et al., 2011). Für einen hohen chronisch negativen Affekt wird jedoch angenommen, dass sich negative Auswirkungen auf das Arbeitsengagement zeigen werden.

Hypothese 2a: Der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende wird durch den chronisch positiven Affekt moderiert: Der Zusammenhang ist stärker negativ für Personen mit geringem chronisch positivem Affekt.

Hypothese 2b: Der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende wird durch den chronisch negativen Affekt moderiert: Der Zusammenhang ist stärker negativ für Personen mit hohem chronisch negativem Affekt.

1.3 Kreativität im Zusammenhang mit Affekt

Zahlreiche Studien können Zusammenhänge zwischen Kreativität und einem positivem Affekt nachweisen (vgl. Baas et al., 2008; Isen, 1999). Nach Cropley (1999) ist Kreativität als ein Aspekt des Denkens, als eine persönliche Konstellation und als eine Interaktion zwischen Denken, Persönlichkeitseigenschaften, Motivation und Gefühlen definiert. Somit ist der Affekt ein Faktor, der Kreativität beeinflusst. Um den Einfluss der Affekte auf Aspekte der Kreativität zu veranschaulichen und systematisch untersuchen zu können, ist das Zwei-Wege-Modell entstanden (Dreu, Baas &

Nijstad, 2008). Einerseits wird durch den positiven Affekt der erste Weg zur Kreativität ermöglicht, der zu einer kognitiven Ganzheitlichkeit und Flexibilität, einer Verringerung des Gefühls der kognitiven Eingeschränktheit sowie einer eher produktions- und handlungsorientierten Arbeitsweise führt (Chermahini & Hommel, 2012; Amabile, Barsade, Mueller & Staw, 2005; Hirt, Devers & McCrea, 2008). Andererseits wird durch den negativen Affekt der zweite Weg aktiviert, der das Durchhaltevermögen verstärkt und einen Fokus auf effektive Lösungsansätze bei vorliegenden Problemen gewährt (Dreu et al., 2008; George & Zhou, 2002). Gleichwohl einige Studien keine oder negative Korrelationen zwischen negativem Affekt und Kreativität berichten (vgl. Baas et al., 2008), wird der negative Affekt als relevant für kreative Prozesse erachtet. Der negative Affekt liefert Informationen über eine problematische Umwelt, was zu einer detailorientierten, analytischen Herangehensweise führt. Es werden vermehrt Problemlösungsansätze verwendet, die bereits existierende Schemata im Kopf vernachlässigen und stattdessen Ressourcen zu neuen Optimierungsmöglichkeiten animieren (Schwarz, 2000). Damit ist auch der negative Affekt beim Konzept von Kreativität und der dynamischen Prozessgestaltung eben dieser von hoher Relevanz.

Setzt man diese Erkenntnisse mit der PSI-Theorie (Kuhl, 2001) in Verbindung, dann kann angenommen werden, dass der positive Zusammenhang zwischen positivem Affekt und Kreativität durch den negativen Affekt beeinflusst wird. Kreativität ist demnach dann stärker ausgeprägt, wenn der positive Affekt zuvor von dem negativen Affekt begleitet wurde. Der kurzfristige negative Affekt wird dabei mit der Aktivierung von kognitiven Prozessen assoziiert, die auf inkongruente und unerwartete Informationen gerichtet sind (Kuhl, 2000). Bledow et al. (2013) gehen ebenfalls mit dem Affective Shift Model davon aus, dass ohne das Vorhandensein von negativem Affekt keine hohe Kreativität entstehen kann. Die Anwesenheit des positiven Affekts ermöglicht also die Entstehung von neuen Ideen und kreativen Ansätzen, sollte aber ohne eine vorangegangene Phase mit negativem Affekt zur kognitiven Bereitstellung von lösungsorientiertem Denken, nicht existierenden Schemata und Detailorientierung für die Kreativität deutlich geringer ausfallen. Deshalb wird vermutet, dass der momentane negative Affekt zu Arbeitsbeginn den Zusammenhang zwischen momentanem positivem Affekt zur Arbeitsmitte und Kreativität zum Arbeitsende moderiert. Bei einem hohen momentanen negativen Affekt zu Arbeitsbeginn sollte die Kreativität am Arbeitsende, die durch den positiven Affekt zur Arbeitsmitte vorausgesagt wird, stärker ausfallen als bei einem geringen momentanen negativen Affekt.

Hypothese 3: Der Zusammenhang zwischen momentanem positivem Affekt zur Arbeitsmitte und Kreativität zum Arbeitsende wird durch den momentanen negativen Affekt zu Arbeitsbeginn moderiert: Bei einem hohen momentanen negativen Affekt wird ein höheres Ausmaß an Kreativität erwartet.

1.4 Betrachtung des Arbeitsengagements und Affekts über eine Arbeitswoche

Ein weitgehend unerforschter Bereich stellt die zeitliche Länge der Messungen bei der Betrachtung von dynamischen Prozessen hinsichtlich des Arbeitsengagements dar. Bledow et al. (2011) deuten an, dass es sinnvoll ist Zeitintervalle größerer Ordnung (länger als einen Tag) in Hinblick auf die Auswirkungen auf das Arbeitsengagement zu untersuchen. Es ist zu prüfen, ob der moderierende Effekt des positiven momentanen Affekts in der Arbeit, der üblicherweise von Tag zu Tag gemessen und ausgewertet wird, sich ebenfalls über einen längeren Zeitraum beobachten lässt bzw. ob der Effekt über die Zeit konsistent bleibt. Um dies zu überprüfen, bieten sich Messungen am Anfang, zur Mitte und zum Ende der Arbeitswoche zum Vergleich an. In diesem Zeitraum ist zu erwarten, dass sich die täglich gemessenen Effekte auf das Arbeitsengagement in ähnlicher Weise auswirken werden. Demnach müsste der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Beginn der Arbeitswoche und Arbeitsengagement zum Ende der Arbeitswoche durch den momentanen positiven Affekt zur Mitte der Woche moderiert wird. Das Arbeitsengagement sollte dann hoch sein, wenn auf den momentanen negativen Affekt zu Beginn der Arbeitswoche ein hoher momentaner positiver Affekt zur Mitte der Woche folgt. Analog dazu ist ein geringes Arbeitsengagement zu erwarten, wenn auf den momentanen negativen Affekt zu Beginn der Arbeitswoche ein geringer momentaner positiver Affekt zur Mitte der Woche folgt.

Hypothese 4: Der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Beginn der Arbeitswoche und Arbeitsengagement am Ende der Arbeitswoche wird durch den momentanen positiven Affekt zur Mitte der Woche moderiert: Es folgt ein positiver Zusammenhang bei hohem positivem Affekt bzw. ein negativer Zusammenhang bei geringem positivem Affekt.

1.5 Arbeitsengagement im Zusammenhang mit Stressoren

Neben dem internen affektiven Regulationssystem spielt auch der Arbeitskontext als Auslöser von Gefühlen eine wesentliche Rolle. Es werden am Arbeitsplatz unterschiedliche Ereignisse wahrgenommen, die den positiven oder negativen Affekt auslösen können (Kuppens, Van Mechelen, Nezlek, Dossche & Timmermans, 2007). Nach der affektiven Event-Theorie (Weiss & Cropanzano, 1996) sind Erlebnisse als signifikante Geschehnisse definiert, die eine Umstandsveränderung einleiten und somit eine emotionale Reaktion oder einen Stimmungswechsel bewirken. In der Literatur wurden die affektiven Reaktionen mit dem transaktionalen Stressmodell (Lazarus, 1991) verbunden (Rodell & Judge 2009). Demnach sind herausfordernde bzw. hinderliche Stressoren als maßgeblicher Grund für affektive Reaktionen charakterisiert (Searle & Auton, 2015). Herausfordernde Stressoren werden als Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung, des Lernens und der Zielerreichung bewertet, die in der Folge einen positiven Affekt auslösen sollten. Trotzdem können die herausfordernden Stressoren, wie zum Beispiel Zeitdruck, ebenfalls – oder gleichzeitig – den negativen Affekt auslösen (Aufmerksamkeit [attentiveness] versus Angst). Hinderliche Stressoren sollten primär negativen Affekt auslösen, da sie der persönlichen Weiterentwicklung und Zielerreichung im Wege stehen (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000).

Im Individuum können Stressoren aufgrund der individuellen Wahrnehmung also unterschiedliche affektive Auswirkungen haben, wobei zu erwarten ist, dass herausfordernde Stressoren mehrheitlich zielkongruentes Verhalten und hinderliche Stressoren eher zielinkongruentes Verhalten hervorruft (Rodell & Judge, 2009). Da Arbeitsengagement als zielkongruentes Verhalten einzuordnen ist, kann ein indirekter Einfluss herausfordernder Stressoren auf das Ausmaß des Arbeitsengagements angenommen werden, falls diese mehrheitlich einen positiven Affekt auslösen (Kahn, 1990; Schaufeli et al., 2002). Demnach ist eine Steigerung des Arbeitsengagements zu erwarten. Analog kann ein indirekter Einfluss hinderlicher Stressoren auf das Ausmaß des Arbeitsengagements vermutet werden, da diese vom negativen Affekt begleitet werden. Entsprechend ist aufgrund zielinkongruenten Verhaltens ein geringeres Arbeitsengagement zu erwarten.

Verbindet man nun die Erwartungen der affektiven Event-Theorie und des transaktionalen Stressmodells (Rodell & Judge, 2009) mit der Idee der affektiven Wechsel (Bledow et al., 2011), sollte der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende durch herausfordernde bzw. hinderliche Stressoren zur Arbeitsmitte moderiert werden. Herausfordernde Stressoren können dabei mit motivationsförderlichen, zielgerichteten Auswirkungen assoziiert werden, sodass als moderierender Effekt eine positive Korrelation durch herausfordernde Stressoren hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen negativem Affekt und Arbeitsengagement erwartet wird. Analog dazu ist davon auszugehen, dass hinderliche Stressoren den affektiven Wechsel und somit förderliche Auswirkungen auf das Arbeitsengagement behindern. Entsprechend wird als moderierender Effekt eine negative Korrelation durch hinderliche Stressoren bezüglich des Zusammenhangs zwischen negativem Affekt und Arbeitsengagement angenommen.

Hypothese 5a: Der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende wird durch herausfordernde Stressoren zur Arbeitsmitte moderiert: Es folgt ein positiver Zusammenhang bei einem hohem Ausmaß an herausfordernden Stressoren.

Hypothese 5b: Der Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende wird durch hinderliche Stressoren zur Arbeitsmitte moderiert: Es folgt ein negativer Zusammenhang bei einem hohem Ausmaß an hinderlichen Stressoren.

2. Methode

Um das Affective Shift Model (Bledow et al., 2011) hinsichtlich der Wirkung auf das Arbeitsengagement und die Kreativität überprüfen zu können, orientiert sich das Studiendesign an der *experience sampling method* (ESM, vgl. Fisher & To, 2012). Über zwei Arbeitswochen wurden die affektiven Zustände täglich zwei Mal – zu Arbeitsbeginn (im Laufe des Vormittags) und zur Arbeitsmitte (zur Mittagspause) – in Form von kurzen Fragebögen (Tagebucheinträge) abgefragt. Darüber hinaus wurde das Ausmaß des Arbeitsengagements bzw. der Kreativität kurz vor Ende des Arbeitstages (im Laufe des Nachmittags) erhoben. Die Wirkungen der affektiven Wechsel auf das Arbeitsengagement wurden mittels des zeitlichen Abschnitts vom negativen Affekt zu

Arbeitsbeginn mit dem darauffolgenden positiven Affekt zur Arbeitsmitte untersucht. Die Auswirkungen der affektiven Wechsel auf die Kreativität wurden mittels des zeitlichen Abschnitts von positivem Affekt zur Arbeitsmitte mit den vorhergehenden negativem Affekt zu Beginn der Arbeit ermittelt.

2.1 Studienablauf und Stichprobe

Für die Tagebuchstudie sind Personen herangezogen worden, die primär als Wissensarbeiter tätig sind und zumindest drei Arbeitstage in der Arbeitswoche aufweisen. Zur Teilnahme an der Studie wurden den Anforderungen entsprechende potentielle TeilnehmerInnen in österreichischen und deutschen Unternehmen sowie Personen aus dem engeren Bekanntenkreis eingeladen.

Die Tagebuchstudie und die damit verbundenen Befragungen sind in zwei Schritten durchgeführt worden. Im ersten Schritt haben die Teilnehmenden einen Baseline Fragebogen erhalten, der im Wesentlichen die demographischen Variablen und den chronischen Affekt abgefragt hat. In einem zweiten Schritt haben die Teilnehmenden, dem Design der ESM folgend, täglich wiederholend Angaben zu momentanem positivem bzw. negativem Affekt, herausfordernden und hinderlichen Stressoren sowie dem Arbeitsengagement und der Kreativität gemacht. Sowohl im Baseline Fragebogen als auch bei der täglichen Befragung wurden noch weitere Skalen abgefragt, weshalb es in den Fragebögen insgesamt noch weitere 88 Items (48 im Baseline Fragebogen, 40 im Tagebuch) gab.

Um die momentanen Zustände adäquat erheben zu können und Erinnerungsfehler zu minimieren (Sonnentag et al., 2010; Wheeler & Reis, 1991), wurde dabei eine Methode mit drei Erhebungszeitpunkten verwendet. So haben die Teilnehmenden zu Beginn ihrer Arbeit und zur Arbeitsmitte Angaben zum momentanen positiven bzw. negativen Affekt gemacht und zur Arbeitsmitte herausfordernden bzw. hinderlichen Stressoren bewertet. Zum Arbeitsende wurden die Angaben zum Arbeitsengagement und der Kreativität erhoben. Die Befragungen wurden mittels des webbasierten Umfragetools *Social Science Survey* per Email an die teilnehmenden Personen geschickt, die eben diese mit Mobilgerät oder Computer ausfüllen konnten. Insgesamt haben die Teilnehmenden über täglich drei Zeitpunkte bis zu zehn Arbeitstage lang an der Studie teilgenommen. Eine zweiwöchige tägliche Umfrage bietet eine stabile

und repräsentative Schätzung des sozialen Erlebens, weshalb dieses Befragungs-Design angewandt worden ist (vgl. Wheeler & Reis, 1991).

Von ursprünglich 68 Personen, die im ersten Schritt der Erhebung den Baseline Fragebogen ausgefüllt haben, konnten 43 in den Analysen berücksichtigt werden. Die von den übrigen Personen ausgefüllten drei täglichen Fragebögen, die im zweiten Schritt zugeschickt wurden, sind 259 Mal vollständig in verwendbarer Form ausgefüllt worden. Die teilnehmenden Personen haben somit die drei täglichen Fragebogen durchschnittlich 6.02 Mal abgeschlossen. Insgesamt haben in einem dreimonatigen Zeitraum also 43 Personen teilgenommen, von denen 20 Männer und 23 Frauen waren. Das Durchschnittsalter der Stichprobe betrug 32.56 Jahre ($SD = 9.60$) mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von 4.78 Jahren ($SD = 7.52$). Das durchschnittliche Arbeitspensum der Beschäftigten betrug 41.33 Stunden in der Woche ($SD = 6.81$). Von allen Teilnehmenden gaben acht Personen (18.6%) eine Führungsverantwortung im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit an. Etwas mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden ($n = 29$, 67.4%) wiesen eine abgeschlossene akademische Ausbildung auf, während die übrigen 14 Personen (32.6%) einen Gymnasialabschluss oder Lehrschulabschluss angaben.

2.2 Messinstrumente

Demographische Variablen

Die Variablen Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Beschäftigungsdauer im Unternehmen, Arbeitspensum sowie Führungsverantwortung wurden im Baseline Fragebogen mit jeweils einem Item gemessen. Keine der demographischen Variablen wies einen signifikanten Zusammenhang mit dem Arbeitsengagement der Beschäftigten auf.

Chronisch positiver und negativer Affekt

Um den chronisch positiven und negativen Affekt zu messen, wurde die deutsche Übersetzung der positiven und negativen Affektivitätsskala (Watson, Clark & Tellegen, 1988) von Krohne, Egloff, Kohlmann & Tausch (1996) verwendet. Die Teilnehmenden haben im Rahmen des Baseline Fragebogens sowohl 10 positive (z.B. interessiert, aktiv, wach) als auch 10 negative Adjektive (z.B. gereizt, verärgert, ner-

vös) präsentiert bekommen. Diese waren jeweils auf einer 5-stufigen Likert-Skala beginnend mit 1 (*gar nicht*) bis zu 5 (*äußerst*) hinsichtlich der Ausprägung *im Allgemeinen* zu bewerten. Deshalb ist in diesem Teil die Einleitung für die Affektivitätsskala adaptiert worden. Auf Angaben zu bestimmten Zeitperioden oder Arbeitskontexten wurde verzichtet. Das Cronbach's Alpha betrug für die chronisch positive Affektskala .75, für die chronisch negative Affektskala .85.

Momentaner positiver und negativer Affekt

Im Rahmen des Studiendesigns (ESM) wurden die Teilnehmenden einmal zu Beginn der Arbeit und einmal zur Arbeitsmitte aufgefordert, ihren momentanen positiven und negativen Affekt zu berichten. Entsprechend ist die Zeitperiode in der Einleitung der Affektivitätsskala auf den momentanen Zustand modifiziert worden. Aus Gründen der Ökonomie und zur Gewährleistung einer regen Beteiligung an den täglichen Fragebögen wurde die ursprüngliche positive und negative Affektivitätsskala für die täglichen Befragungsbögen auf jeweils fünf Items reduziert. Der momentane positive Affekt wurden mittels der Adjektive *interessiert, stark, aktiv, angeregt* und *wach* erhoben, während der momentane negative Affekt mittels der Adjektive *bekümmert, ängstlich, nervös, feindselig* und *verärgert* abgefragt worden ist. Teilnehmende haben das momentane Ausmaß eben dieser affektiven Zustände auf einer Skala von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*äußerst*) beantwortet. Die zusammengefassten Messungen der einzelnen positiven bzw. negativen affektiven Adjektive werden als momentaner positiver bzw. negativer Affekt zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt verstanden. Für die Erhebungen zu Arbeitsbeginn hat sich ein über 10 unterschiedliche Arbeitstage gemittelter Cronbach's Alpha von .93 für den momentanen positiven Affekt und ein Alpha von .61 für den momentanen negativen Affekt ergeben. Analog ist Cronbach's Alpha für den Erhebungszeitpunkt zur Arbeitsmitte für den momentanen positiven Affekt .94 und für den momentanen negativen Affekt .74 gewesen. Aufgrund der geringen Cronbach's Alpha Werte der negativen Affektskala wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt, um die Ursache für die geringen Werte zu finden. Dabei zeigte das Item *ängstlich* zwar ausreichende, aber nur mäßige Ladungen. Dennoch konnte das Item nicht eindeutig ausgeschlossen werden, da es kaum zur Verbesserung der Genauigkeit der Skala beigetragen hätte. Weitere Untersuchungen zeigten, dass am Tag 10 generell schwache Cronbach's Alphawerte in der negativen Affektskala auf-

getreten sind. Diese schienen jedoch unspezifisch über alle Items verteilt, weshalb auch hier keine eindeutige Lösung gefunden werden konnte.

Herausfordernde und hinderliche Stressoren

Basierend auf den von Rodell & Judge (2009) verwendeten Messskalen zur Erhebung von herausfordernden und hinderlichen Stressoren wurden Übersetzungen ins Deutsche angefertigt. Die herausfordernden Stressoren haben sich dabei aus Aussagen zur wahrgenommenen Arbeitsbelastung, Zeitdruck, Verantwortung und Komplexität der Arbeit zusammengesetzt. Diese Themen können zum Konstrukt der herausfordernden Stressoren zusammengefasst werden, da diese einerseits als stressig, andererseits aber auch als wertvoll und persönlichkeitsfördernd empfunden werden (Rodell & Judge, 2009). Die verwendeten Übersetzungen der Items für dieses Konstrukt lauten zum Beispiel „Heute erfordert meine Arbeit von mir mich sehr anzustrengen“ oder „Heute spüre ich die Belastung durch das Ausmaß der Verantwortung, die ich bei der Arbeit habe“. Die hinderlichen Stressoren sind anhand der wahrgenommenen Bürokratie, Rollenambiguität, Rollenkonflikte und Unannehmlichkeiten gemessen worden. Diese Themenbereiche können als hinderliche Stressoren konzipiert werden, da sie als ressourcenhinderlich und persönlichkeitshemmend wahrgenommen werden (Rodell & Judge, 2009). Die verwendeten Übersetzungen der Items für dieses Konstrukt lauten zum Beispiel „Heute muss ich viel Bürokratie bewältigen, um meine Aufgaben erfüllen zu können“ oder „Heute muss ich bei der Erledigung meiner Projekte/Aufträge viele Unannehmlichkeiten erdulden“. Alle Details und Angaben zu den herausfordernden und hinderlichen Stressor-Items können im Anhang eingesehen werden. Die einzelnen Aussagen sind auf einer 5-stufigen Likert-Skala von 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*) bewertet worden. Das über die 10 verschiedenen Arbeitstage gemittelte Cronbach's Alpha hat für die Skala der herausfordernden Stressoren .86 und für die Skala der hinderlichen Stressoren .90 ergeben.

Arbeitsengagement

Die Messung des Arbeitsengagements wurde mittels der Utrecht Work Engagement Scale (UWES) nach Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker (2002) durchgeführt. Um die Ökonomie des Fragebogens zu steigern und die erfolgreiche Bearbeitung der täglichen Fragebögen durch die Teilnehmenden zu fördern, wurde die neueste Kurzversion der UWES von Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte (in press, zitiert nach Schaufeli & De Witte, 2017) angewandt. Die Kurzversion

besteht aus 3 Items, die Vitalität, Hingabe und Absorbiertheit bei der Arbeit jeweils mit einem Item messen. Das Arbeitsengagement wurde kurz vor Arbeitsende erhoben und die verwendeten Items wurden an das tägliche Befragungsdesign angepasst. Diese setzten sich aus „Heute war ich bei meiner Arbeit voller Energie“ für Vitalität, „Heute war ich von meiner Arbeit begeistert“ für Hingabe und „Heute ging ich völlig in meiner Arbeit auf“ für Absorbiertheit zusammen. Die Aussagen wurden von den Befragten auf einer 5-stufigen Likert-Skala von 1 (*nie*) bis 5 (*immer*) bewertet. Da das über die 10 unterschiedlichen Arbeitstage gemittelte Cronbach's Alpha für die Kurzversion der UWES einen Wert von .89 ergab, kann von einer angemessenen Erhebung des Konstrukts ausgegangen werden.

Kreativität

Ebenfalls kurz vor Arbeitsende bewerteten die Teilnehmenden täglich das Ausmaß ihrer Kreativität. Zur Messung der Kreativität wurden von den ursprünglich 9 Items nach Tierney, Farmer & Graen (1999) lediglich 4 Items zur Erhebung verwendet. Diese sind von Ohly & Fritz (2010) ins Deutsche übersetzt und an das ESM-Design angepasst worden und wurden direkt übernommen. Die Items sind auf einer 5-stufigen Likert-Skala beginnend mit 1 (*gar nicht*) bis 5 (*völlig*) bewertet worden. Beispielitems sind „Heute habe ich Originalität in meiner Arbeit gezeigt“ und „Heute habe ich neue, aber machbare arbeitsbezogene Ideen erzeugt“. Das über die 10 verschiedenen Arbeitstage gemittelte Cronbach's Alpha der täglichen Messungen betrug .87.

2.3 Statistische Analysen

Zur Analyse der Hypothese 4 wurde SPSS und das Makro PROCESS (Hayes, 2015) genutzt, während die übrigen Hypothesen mittels HLM 7 (Raudenbush, Bryk, Cheong, Congdon & Toit, 2011) ausgewertet wurden. Da die Fragebögen mehrmals täglich wiederholt Daten abgefragt haben, sind diese Daten auf Personenebene verbunden. Es handelt sich also um ein Zwei-Ebenen-Modell mit einer Reihe von wiederholten Messungen auf der intrapersonellen Ebene (momentan positiver bzw. negativer Affekt, herausfordernde und hinderliche Stressoren, Arbeitsengagement und Kreativität) und um individuelle Unterschiede auf der interpersonellen Ebene (chronischer positiver bzw. negativer Affekt). Für die Untersuchung des chronischen Affekts

(Hypothese 2) ergibt sich in der Folge eine Interaktion zwischen den Ebenen (Ebene 1 und 2), während es sich bei den anderen Untersuchungen um Interaktionen auf gleicher Ebene handelt. Die Daten zur Überprüfung der Modelle wurden zentriert, um valide Aussagen treffen zu können und Konfundierungen zu vermeiden. Dabei wurden die Daten aus dem Baseline Fragebogen anhand der Stichprobenmittelwerte und Daten aus den täglichen Befragungen anhand der Personenmittelwerte zentriert. Da nur diejenigen Daten von Personen erhoben wurden, die an allen Messzeitpunkten des Arbeitstages vollständig ausgefüllt worden sind, kann der gesamte Datensatz zur Überprüfung der Hypothesen verwendet werden. Fehlende Werte wurden zuvor von den Analysen ausgeschlossen.

3. Ergebnisse

3.1 Deskriptive Ergebnisse

Die deskriptive Beschreibung und Interkorrelationen der relevanten Variablen sind in Tabelle 1 veranschaulicht. Die unterhalb der Diagonale befindlichen Werte beschreiben die Korrelationen der über zwei Arbeitswochen aggregierten Personenmittelwerte, während die Werte oberhalb der Diagonale die Korrelationen innerhalb der Personen widerspiegeln. Der momentane positive Affekt, $M = 3.40$, $SD = 0.65$ bzw. $M = 3.30$, $SD = 0.65$ wurde wesentlich ausgeprägter berichtet als der momentane negative Affekt, $M = 1.35$, $SD = 0.28$ bzw. $M = 1.30$, $SD = 0.29$. Die deutlich geringere Bewertung des momentanen negativen Affekts steht im Einklang mit vergleichbaren Studien aus der Literatur (Bledow et al., 2013; Miner, Glomb & Hulin, 2005).

3.2 Hypothesentestung

Zur Überprüfung von Hypothese 1 wurde die Zeitsequenz von momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn gefolgt von momentanem positivem Affekt zur Arbeitsmitte untersucht. Kurz nach Arbeitsbeginn haben die Teilnehmenden Angaben zum momentanen negativen Affekt gemacht. Zur Arbeitsmitte wurde der momentane positive Affekt abgefragt, sodass diese in zeitlicher Relation zu den Angaben zu Arbeitsbeginn gesetzt werden können.

Tabelle 1. Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der Studienvariablen

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Chronisch positives Affektniveau										
2. Chronisch negatives Affektniveau	-.35*									
3. Momentaner positiver Affekt (AB)	.08	-.27		-.17**	.36**	-.05	.11	-.06	.32**	.05
4. Momentaner negativer Affekt (AB)	.03	.36*	-.25		-.15*	.30**	.15*	.20**	-.18**	-.02
5. Momentaner positiver Affekt (AM)	.12	-.26	.78**	-.29		-.17**	.06	-.01	.41**	.23**
6. Momentaner negativer Affekt (AM)	.02	.37*	-.23	.69**	-.23		.21**	.07	-.01	.10
7. Herausfordernde Stressoren	.11	-.15	.22	.13	.05	.32*		.24**	.26**	.20**
8. Hinderliche Stressoren	.11	.03	-.19	.15	-.31*	.29	.35		-.07	.09
9. Arbeitsengagement	.21	-.24	.67**	-.30	.78**	-.24	.20	-.24		.47**
10. Kreativität	.27	.24	.20	.04	.20	.17	.37*	.10	.40**	
<i>M</i>	3.51	1.79	3.40	1.35	3.30	1.30	2.89	1.83	2.96	2.49
<i>SD</i>	0.60	0.64	0.65	0.28	0.65	0.29	0.66	0.43	0.78	0.77

Anmerkungen. Korrelationen unterhalb der Diagonale repräsentieren die interpersonelle Ebene ($n = 43$). Korrelationen oberhalb der Diagonale repräsentieren die intrapersonelle Ebene ($n = 259$). * $p < .05$. ** $p < .01$.

Kurz vor Arbeitsende haben die Personen Aussagen zum Arbeitsengagement bewertet. Für die Testung der Hypothese 1 wurde untersucht, ob der momentane positive Affekt im Zeitraum von Arbeitsbeginn zur Arbeitsmitte den Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zu Arbeitsende moderiert. Der *affektive Wechsel* bezieht sich dabei auf Situationen, in denen zu Arbeitsbeginn die Ausprägung des momentanen negativen Affekts hoch war und in der Zeitperiode von Arbeitsbeginn zur Arbeitsmitte die Ausprägung des momentanen positiven Affekts hoch war. Es wurde mit Hypothese 1 untersucht, ob der momentane positive Affekt zur Arbeitsmitte den Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und dem Arbeitsengagement zum Arbeitsende moderiert. Wie im Modell 1 in Tabelle 2 zu sehen, erklärt die Interaktion zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und momentanem positivem Affekt zur Arbeitsmitte keine zusätzliche Varianz im Arbeitsengagement ($r = -0.13$, $p = .43$). Das Ergebnis unterstützt nicht die Annahme, dass der Wechsel von momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn gefolgt von momentanem positivem Affekt zur Arbeitsmitte zu einer Steigerung des Arbeitsengagements führt. Hypothese 1 kann somit nicht angenommen werden.

Tabelle 2. *Ergebnisse aus Modell zu positivem Affekt und Arbeitsengagement.*

Prädiktor	Model 1 Koeffizient (SE)
Intercept	2.96** (0.12)
<i>Messung Arbeitsbeginn (AB)</i>	
momentaner negativer Affekt	-0.24* (0.11)
<i>Messung Arbeitsmitte (AM)</i>	
momentaner positiver Affekt	0.36** (0.06)
<i>Affektiver Wechsel</i>	
mom. negativer Affekt (AB) x mom. positiver Affekt (AM)	-0.13 (0.16)
Model R^2	.08

Anmerkungen. $N = 259$ Beobachtungen untergliedert innerhalb 43 Personen. Arbeitsengagement ist die abhängige Variable. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Die Testung von Hypothese 2a bzw. 2b erfordert, dass aufgrund des chronischen Affekts interpersonelle Unterschiede betrachtet werden. Zur Analyse wurden deshalb die 43 aggregierten Personenmittelwerte verwendet, damit Konfundierungen vermieden werden (Enders & Tofighi, 2007). Es ist zu überprüfen, ob der chronisch positive bzw. negative Affekt den Zusammenhang zwischen momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement am Ende der Arbeit moderiert. Weder für den chronisch positiven Affekt ($r = 0.17$, $p = .87$) noch für den chronisch negativen Affekt ($r = 0.10$, $p = .72$) zeigte sich ein signifikanter Moderationseffekt hinsichtlich der Beziehung zwischen momentanem negativem Affekt und Arbeitsengagement (Tabelle 3, Modell 2a und 2b). Hypothese 2 kann somit nicht angenommen werden.

Tabelle 3. *Ergebnisse aus Modell zu chronischem Affekt und Arbeitsengagement.*

Prädiktor	Model 2a Koeffizient (SE)	Model 2b Koeffizient (SE)
Intercept	3.04** (0.06)	3.04** (0.06)
<i>Messung Arbeitsbeginn (AB)</i>		
momentaner negativer Affekt	-0.31 (0.11)	-0.35 (0.19)
<i>Chronischer Affekt</i>		
Chronisch positiver Affekt	0.30** (0.11)	
Chronisch negativer Affekt		-0.31** (0.10)
<i>Interaktionen</i>		
Chronisch positiver Affekt x mom. negativer Affekt (AB)	0.17 (0.36)	
Chronisch negativer Affekt x mom. negativer Affekt (AB)		0.10 (0.31)
Model R^2	.04	.05

Anmerkungen. $N = 259$ Beobachtungen untergliedert innerhalb 43 Personen. Arbeitsengagement ist die abhängige Variable. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Um Hypothese 3 zu testen, wurden der momentane negative Affekt zu Arbeitsbeginn, der momentane positive Affekt zur Arbeitsmitte und die Kreativität am Arbeitsende betrachtet. Für diese Analyse konnten alle 259 Tagebucheinträge verwendet werden. Es wurde getestet, ob der Zusammenhang des momentanen positiven Af-

fekts zur Arbeitsmitte und Kreativität am Arbeitsende durch den momentanen negativen Affekt zu Arbeitsbeginn moderiert wird. Der Interaktionsterm in Model 3 (Tabelle 4) ist nicht signifikant und erklärt keine zusätzliche Varianz im Modell ($r = -0.27$, $p = .13$). Der momentane negative Affekt zu Arbeitsbeginn moderiert somit nicht den Zusammenhang zwischen momentanem positivem Affekt zur Arbeitsmitte und Kreativität zum Arbeitsende, sodass Hypothese 3 nicht angenommen werden kann.

Tabelle 4. *Ergebnisse aus Mehrebenen-Modell zu negativem Affekt und Kreativität.*

Prädiktor	Model 3 Koeffizient (SE)
Intercept	2.48** (0.12)
<i>Messung Arbeitsbeginn (AB)</i>	
momentaner negativer Affekt	-0.01 (0.13)
<i>Messung Arbeitsmitte (AM)</i>	
momentaner positiver Affekt	0.23** (0.06)
<i>Affektiver Wechsel</i>	
mom. positiver Affekt (AB) x mom. negativer Affekt (AM)	-0.27 (0.18)
Model R^2	.03

Anmerkungen. $N = 259$ Beobachtungen untergliedert innerhalb 43 Personen. Kreativität ist die abhängige Variable. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Um Hypothese 4 zu überprüfen, wurden die Daten der ersten beiden Tage der zwei Arbeitswochen (Tage 1, 2, 6, 7) für den momentanen negativen Affekt zu Arbeitsbeginn herangezogen. Darüber hinaus sind die Daten der nächsten beiden Tage der zwei Arbeitswochen (Tage 3, 4, 8, 9) für den momentanen positiven Affekt im Zeitraum von Arbeitsbeginn bis zur Arbeitsmitte verwendet worden. Das Arbeitsengagement zum Arbeitsende wurde aus den Daten der jeweils letzten Wochentage (Tage 5, 10) generiert. Insgesamt kamen so Daten von 22 Personen zustande. Es soll getestet werden, ob der momentane positive Affekt zur Mitte der Woche den Zusammenhang von momentanem negativem Affekt zu Beginn der Woche und dem Arbeitsengagement zum Ende der Woche moderiert. Die Modellierung ist im Modell 4 in Tabelle 5 abgebildet und wurde mit nicht-zentrierten Werten durchgeführt. Es zeigte sich keine Signifikanz für das Modell mit den enthaltenden Prädiktoren bzw. für die Interaktion ($r = 0.08$, $p = .90$). Die Annahme, dass der momentane positive Affekt zur

Arbeitsmitte den Zusammenhang von momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zu Arbeitsende über einen Wochenzeitraum moderiert, konnte nicht bestätigt werden. Folglich kann Hypothese 4 nicht angenommen werden.

Tabelle 5. *Ergebnisse aus Modell zu positivem Affekt und Arbeitsengagement über eine Arbeitswoche.*

Prädiktor	Model 4 Koeffizient (SE)
Intercept	3.32 (3.61)
<i>Messung Arbeitsbeginn (AB)</i>	
momentaner negativer Affekt	-1.27 (2.47)
<i>Messung Arbeitsmitte (AM)</i>	
momentaner positiver Affekt	0.32 (0.91)
<i>Affektiver Wechsel</i>	
mom. negativer Affekt (AB) ^o x mom. positiver Affekt (AM) ^o	0.08 (0.64)
Model R^2	.32

Anmerkungen. $N = 259$ Beobachtungen untergliedert innerhalb 43 Personen. Arbeitsengagement ist die abhängige Variable. Die Werte sind unstandardisierte Parameterschätzungen für die Regressionsgewichte (β). * $p < .05$. ** $p < .01$.

Die Hypothese 5a bzw. 5b testet, ob eine Moderation von herausfordernden bzw. hinderlichen Stressoren hinsichtlich des Zusammenhangs von momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn und Arbeitsengagement zum Arbeitsende besteht. Während in Modell 5a der Tabelle 6 die Interaktion, bestehend aus herausfordernden Stressoren und momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn, signifikant die Varianz im Arbeitsengagement zum Arbeitsende erklärt ($r = -0.40$, $p < .01$), zeigte sich in Modell 5b für die Interaktion der hinderlichen Stressoren und momentanem negativem Affekt zu Arbeitsbeginn keine zusätzliche Varianzaufklärung für das Arbeitsengagement zum Arbeitsende ($r = 0.20$, $p = .43$). Da die Interaktion in Modell 5a keinen positiven Zusammenhang aufweist, kann weder Hypothese 5a noch Hypothese 5b angenommen werden.

Tabelle 6. *Ergebnisse aus Modell zu herausfordernden bzw. hinderlichen Stressoren und Arbeitsengagement.*

Prädiktor	Model 5a Koeffizient (SE)	Model 5b Koeffizient (SE)
Intercept	2.98** (0.12)	2.96** (0.12)
<i>Messung Arbeitsbeginn (AB)</i>		
momentaner negativer Affekt	-0.38** (0.11)	-0.32** (0.12)
<i>Stressoren</i>		
Herausfordernde Stressoren	0.25** (0.05)	
Hinderliche Stressoren		-0.07 (0.10)
<i>Interaktionen</i>		
Herausfordernde Stressoren x mom. negativer Affekt (AB)	-0.40** (0.14)	
Hinderliche Stressoren x mom. negativer Affekt (AB)		0.20 (0.26)
Model R^2	.05	.04

Anmerkungen. $N = 259$ Beobachtungen untergliedert innerhalb 43 Personen. Arbeitsengagement ist die abhängige Variable. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Abbildung 2 illustriert den Interaktionseffekt der herausfordernden Stressoren: Der momentane negative Affekt zu Arbeitsbeginn weist eine positive Korrelation in Bezug zum Arbeitsengagement am Arbeitsende auf, wenn ein hohes Ausmaß an herausfordernden Stressoren berichtet wurde. Dieser Effekt zeigt sich am deutlichsten, wenn der momentane negative Affekt zu Arbeitsbeginn gering war.

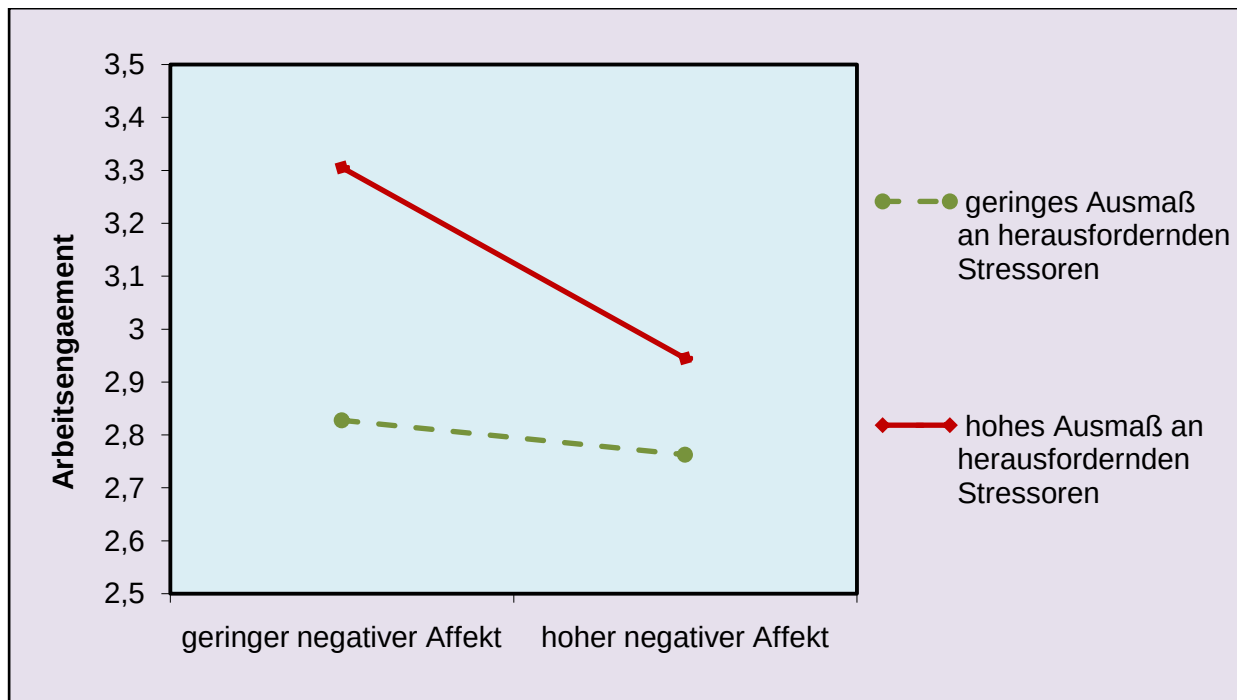


Abbildung 2. Moderation herausfordernder Stressoren auf das Arbeitsengagement.

4. Diskussion

Das Ziel dieser Arbeit ist einen Einblick in die intrapersonellen affektiven Prozessabläufe zu ermöglichen und eben diese dynamischen Abläufe mit Auswirkungen auf das Arbeitsengagement und die Kreativität von Beschäftigten zu verbinden. Entgegen der gängigen Sichtweise der Literatur, nach der vornehmlich der positive Affekt eine wesentliche Rolle einnimmt (Kahn, 1990; Schaufeli et al., 2002), wurde im Rahmen des affektiven Wechselmodells angenommen, dass ebenfalls der negative Affekt bei der Generierung von Arbeitsengagement und Kreativität beteiligt ist (Bledow et al., 2011, 2013). Diese Annahme wurde empirisch mittels Mehrebenen-Analyse in einem Zeitintervall eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitswoche überprüft. Die Ergebnisse der Analysen unterstützen die Annahmen des Modells nicht und relativieren die Wichtigkeit des negativen Affekts bei der Generierung von Arbeitsengagement und Kreativität.

4.1 Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse dieser Arbeit treffen auf inkonsistente Befunde der bestehenden Literatur. Miralles et al. (2015) haben bei der Untersuchung von affektiven Ereignissen am Arbeitsplatz nachgewiesen, dass sowohl der positive als auch negative Affekt eine wesentliche Rolle hinsichtlich der Ausprägung des Arbeitsengagements spielt. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass der Effekt des positiven Affekts deutlich stärker ausgefallen ist als der Effekt des beteiligten negativen Affekts. In einer Metaanalyse (Baas et al., 2008) konnte aufgezeigt werden, dass die meisten Studien keine, inkonsistente oder negative Korrelationen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen negativem Affekt und Kreativität berichten. Ausgehend von der PSI-Theorie (Kuhl, 2000), ist die Selbstregulation von Affekten durch affektive Erfahrungen geprägt. Es wird also deutlich, dass die Erfahrung des negativen Affekts ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Fähigkeit zur Selbstregulation spielt und deshalb auch bei der Veränderung des Arbeitsengagements und der Kreativität beteiligt sein sollte.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit weisen darauf aber nur bedingt hin. Eine Erklärung dafür könnte aus der Studie von Rodell & Judge (2009) abgeleitet werden. Bei der Verbindung des transaktionalen Stressmodells und der affektiven Eventtheorie ist davon auszugehen, dass die Wahrnehmung von herausfordernden bzw. hinderlichen Stressoren, die mit positivem bzw. negativem Affekt in Verbindung gebracht werden, auf unterschiedliche Weise interpretiert und folglich auch unterschiedliche Wirkungen hervorrufen können. Die Generalisierung der Attribution im Sinne der Einteilung in positiven und negativen Affekt scheint demnach nicht immer so klar zu sein. Wenn affektive Zustände individuell interpretiert werden und der negative Affekt sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben kann (Strack et al., 2017), dann ist die affektive Regulation eher auf einer individuellen, personenbezogenen Wahrnehmung zu charakterisieren als auf einer objektivierten Kategorisierung der Affekte in positiv und negativ.

Die gezielte Verringerung des negativen Affekts, um zum ursprünglichen affektiven Grundniveau zurückzukehren, beeinflusst offenbar die Wirksamkeit des negativen Affekts (Baumann & Kuhl, 2002). Das heißt, dass Personen, die über eine ausgeprägte affektive Selbstregulation verfügen, den negativen Affekt besser für sich nutzen können und deshalb dieser auch eine andere Auswirkung auf Arbeitsengagement

und Kreativität haben könnte. Somit könnte eine hohe Selbstregulationsfähigkeit vielleicht eine Notwendigkeit darstellen, damit überhaupt ein affektiver Wechsel in der angedachten Weise stattfindet und sich dementsprechende positive Effekte auf das Arbeitsengagement bzw. die Kreativität beobachten lassen. Die mehrheitlichen Befunde in der Literatur sind hinsichtlich des negativen Affekts und Kreativität durch (geringe) negative oder ausbleibende Korrelationen gekennzeichnet (vgl. Baas et al., 2008), während zahlreiche Studien den positiven Affekt mit Kreativität in Verbindung bringen (Baas et al., 2008; Isen, 1999).

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit schließen sich dem Trend an. Dabei ist zu beachten, dass ebenfalls nur eine geringe Korrelation zwischen positivem Affekt und Kreativität ($r = .28$) beobachtet werden konnte. Offensichtlich sind die prozessualen Abläufe deutlich komplexer als bisweilen angenommen (Soroa, Balluerka, Hommel & Aritzeta, 2015). Die reine Betrachtung der affektiven Ebene ohne das Verständnis der Interaktionen von Motivation, Affekten und kognitiven Prozessen kann ein Grund dafür sein, dass viele inkonsistente Studienergebnisse in der Literatur entstanden sind. Dennoch scheint die Annahme von affektiven Wechseln nicht unbegründet: Beschäftigte in einer Projektarbeit haben sowohl bei positivem als auch negativem Affekt ein gesteigertes kreatives Prozessengagement gezeigt, der zu neuen Ansätzen führte (To, Fisher, Ashkanasy & Rowe, 2012).

Auch wenn personenbezogene Unterschiede bezüglich des chronischen Affekts in der Literatur nachgewiesen wurden und diese einen Einfluss auf die Selbstregulationsfähigkeit nehmen (Bowling, Beehr, Wagner & Libkuman, 2005; Diener & Lucas, 1999; Bledow et al., 2011), konnten solche Auswirkungen in dieser Arbeit nicht nachgewiesen werden. Ein Grund könnte in der Komplexität des Themas liegen. Denn als Ergebnis eines Literaturreviews (Kanfer, Frese & Johnson, 2017) wird das Arbeitsengagement zusammenfassend als ein dynamischer, zielorientierter, ressourcenorientierter Prozess beschrieben, der von dem jeweiligen Zeitintervall, persönlichen Erfahrungen und dem Ort abhängt. In Anbetracht der Stichprobengröße und den unterschiedlichen Arbeitsplatzbedingungen der Beschäftigten kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein moderierender Effekt des chronischen Affekts hinsichtlich der Beziehung zwischen negativem Affekt und Arbeitsengagement besteht.

Dennoch im Einklang mit der angenommenen Wirkungsweise von Stressoren zeichneten sich die herausfordernden Stressoren als ausschlaggebend aus bei einem geringen momentanen negativen Affekt zu Arbeitsbeginn hinsichtlich der Steigerung des Arbeitsengagements zum Arbeitsende. Wenn die herausfordernden Stressoren, die mit positivem Affekt assoziiert sind, den momentanen negativen Affekt mehrheitlich überlagern, dann kommt es zu einem hohen Arbeitsengagement. Die Relevanz des negativen Affekts wird zudem empirisch bestätigt (Seo, Barrett & Bartunek, 2004). Demnach haben affektive Zustände und das Erleben von Affekten sowohl einen indirekten als auch direkten Einfluss auf die Arbeitsmotivation und das Arbeitsverhalten.

Die Wirkungsweise der herausfordernden Stressoren unterstützt zwar einerseits die Grundidee des affektiven Wechselmodells, indem eine Steigerung des Arbeitsengagements bei geringem negativem Affekt und zeitnah hohem positivem Affekt beobachtet werden kann. Andererseits können die Ergebnisse dieser Arbeit auch dafür sprechen, dass dem negativen Affekt im Gegensatz zum positiven Affekt eine untergeordnete Rolle zukommt und diese teilweise sehr divers wirken können. So kann auch teilweise erklärt werden, warum der positive Affekt zur Mitte der Arbeitswoche den Zusammenhang von negativem Affekt zu Beginn der Arbeitswoche und Arbeitsengagement zum Ende der Arbeitswoche nicht nachgewiesen werden konnte. Da aber im Vergleich zur Studie von Bledow et al. (2011) drei anstatt zwei unabhängige Messzeitpunkte verwendet wurden, handelt es sich um eine genauere, d.h. detailliertere Messung des intrapersonalen Affekts. Somit kann ebenfalls argumentiert werden, dass sich über diesen Zeitraum mit optimierter Messtechnik keine Affektwechsel beobachten lassen. Wenn der positive und speziell der negative Affekt unterschiedliche Wirkungsweisen haben und diese über einen längeren Zeitraum betrachtet werden, so scheint ein affektiver Wechsel nicht immer möglich oder gar notwendig zu sein. Darüber hinaus ist aufgrund der wenigen Studien in der Literatur zu dem Thema nicht klar, in wie weit ein kurzfristiger Affekt zeitlich begrenzt ist oder wie lang ein affektiver Wechsel andauern kann (vgl. Sonnentag et al., 2010; Bledow et al., 2011).

4.2 Limitationen

Trotz der eindeutigen Ergebnisse dieser Arbeit sind eben diese nur mit Vorsicht zu interpretieren. Die vom Affective Shift Model angenommenen Kausalitäten können

durch das ESM nicht so gut untersucht werden wie unter Experimentalbedingungen, da die Bedingungen nur in geringem Ausmaß kontrolliert werden können (Judge, Scott & Ilies, 2006). Doch die ESM wird empfohlen, da sie sich hervorragend dazu eignet, dynamische Prozesse zu beobachten und kausale Zeitfenster zu setzen, die zu einem tieferen Verständnis der affektiven Abläufe beitragen (Fisher & To, 2012). Die Genauigkeit der täglichen affektiven Veränderungen ist stark abhängig davon, in welchen Zeitintervallen die Affekte gemessen werden. Da der positive und negative Affekt nur zu Beginn und zur Mitte der Arbeit gemessen wurden, kann die Genauigkeit durch mehr tägliche Messungen gesteigert werden, wie es Sonnentag et al. (2010) vorschlagen. Dennoch wurde in dieser Arbeit ein häufig eingesetztes Design in der Arbeits- und Organisationsforschung verwendet (Ohly, Sonnentag, Niessen & Zapf, 2010), welches ebenfalls zu validen Aussagen führt.

Ein weiterer Aspekt, der die Bedeutung der Ergebnisse relativieren könnte, liegt im Bereich der Stichprobengröße und dessen Kriterien. Obwohl genaue Kriterien zur Auswahl von Teilnehmenden festgelegt wurden, sind sehr heterogene Arbeitsfelder zu beobachten gewesen, die vermutlich nicht alle die gleichen Bedingungen aufgewiesen haben. Darüber hinaus ist für die Modellschätzung der affektiven Wechsel über eine Arbeitswoche nur ein Stichprobenumfang von $n = 22$ Personen zustande gekommen, da nicht alle Personen alle Tage ausgefüllt haben, was diese Reduzierung nach sich gezogen hat. Dies kann dazu beigetragen haben, dass kein affektiver Wechsel nachgewiesen werden konnte.

Eine Einschränkung bezüglich des Verständnisses von Kreativität muss bei Berücksichtigung des Feedbacks der Beschäftigten gemacht werden. Ein kleiner Anteil der Teilnehmenden merkte an, dass die Angaben zur Kreativität viel interpretativen Spielraum lassen und zeitgleich bei einigen Arbeitsplätzen gar nicht umsetzbar sind, wenn z.B. nur wenig Autonomie gewährt wird. Dennoch haben sich im Rahmen der Reliabilitätsanalyse und Hypothesentestung zufriedenstellende Werte ergeben, die insgesamt für die genutzten Items sprechen.

Problematisch ist jedoch der Cronbach's Alphawert des momentanen negativen Affekts zu Arbeitsbeginn. Aufgrund des sehr niedrigen Skalenmittelwerts und der geringen Streuung kann als Ursache dafür vermutet werden, dass zu Arbeitsbeginn fast kein negativer Affekt berichtet wurde. Alle Angaben der Personen sind aus Selbst-

einschätzungen entstanden, die nicht immer den realen Umständen entsprechen müssen. Dies trifft im Speziellen auf das Konstrukt von Kreativität zu: Nicht alle kreativen Prozesse laufen bewusst und für andere Personen erkennbar ab (Dijksterhuis & Meurs, 2006). Die Erhebung der subjektiven Einschätzungen ist in diesem Fall aber eine brauchbare Methode, da sie alle bewussten intrapersonellen Quellen für Kreativität zulässt und über Mittelwerte zuverlässige Werte erreicht (Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz & Stone, 2004). Zusätzlich können die getrennten Messzeitpunkte die Messfehler reduzieren und so mit subjektiven Einschätzungen zu validen Aussagen führen.

4.3 Empfehlungen für künftige Studien

Anhand der empirischen Erhebung und den Ergebnissen der Arbeit lassen sich Empfehlungen für künftige Studien ableiten. Da in der Praxis auch Wechsel vom positiven zum negativen Affekt relevant sind und es bisher keine Forschung bezüglich der Auswirkung solcher Affektwechsel gibt, sollte das Affective Shift Model genauer hinsichtlich Ursachen und Wirkungen betrachtet werden. Insbesondere bei der Betrachtung von dynamischem Arbeitsengagement sollte das vorherige Arbeitsengagement und die Zielorientiertheit berücksichtigt werden (Bledow et al., 2011; Carver & Scheier, 1990). Darüber hinaus sollte das Verständnis von dynamischen Konstrukten wie Arbeitsengagement oder Kreativität vertieft und klarer definiert werden. Was als kurzfristiges Arbeitsengagement oder als langfristiges Arbeitsengagement gilt, ist bisweilen nicht einheitlich definiert. Folglich sind auch Untersuchungen, die den zeitlichen Rahmen von affektiven Wechseln überprüfen, dringend notwendig: Wann beginnen und enden affektive Prozesse und wie lang sind die praktischen Auswirkungen von als kurzfristig definierten Affektzuständen?

Ein weiterer Aspekt lässt sich anhand der Vielzahl an Selbstregulationstheorien zeigen. Diese existieren nebeneinander und unterscheiden sich in ihren Ansätzen maßgeblich (vgl. Neal, Ballard & Vancouver, 2017). Es gibt kaum ein einheitliches Verständnis, d.h. Studienvergleiche gestalten sich bei der Annahme unterschiedlicher Regulationsprozesse schwer. Ballard, Yeo, Loft, Vancouver & Neal (2016) schlagen ein vielversprechendes integratives Modell dazu vor, welches versucht verschiedene Ansätze zu vereinen. Die Fokussierung dieses Ansatzes könnte sowohl die Ver-

gleichbarkeit als auch den wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn beim Verständnis von intrapersonalen affektiven Abläufen sinnvoll fördern. Auch die im Rahmen der affektiven Selbstregulation erwarteten Auswirkungen bezüglich Arbeitsengagement und Kreativität sollten differenzierter betrachtet werden. Der negative Affekt kann unterschiedliche Wirkungen in verschiedensten Situationen haben (Kühnel, Sonnentag & Bledow, 2012; Rodell & Judge, 2009; Strack et al., 2017). Dabei haben sowohl die Unternehmensumgebung als auch die Arbeitsbedingungen einen relevanten Einfluss auf die Wirkungsweise von affektiven Zuständen (Schmitt, Ohly & Kleespies, 2015). Studien, die sich mit der Wirkungsweise des (negativen) Affekts auseinandersetzen, können maßgeblich zur Überprüfung und zum Verständnis affektiver Wechsel beitragen.

Neben der Selbstregulation und den Affekten ist auch das Zusammenspiel von Affekten und kognitiven Funktionen zentral für die Entstehung von beispielsweise Kreativität. Diese wechselseitigen Prozesse sind bisher nur unzureichend beforscht. Ein genaueres Verständnis sollte Ziel kommender Studien sein. Wie kommt man von der Problemerkennung in der Arbeit zur kreativen Lösung? Ein zusätzlicher Aspekt dabei ergibt sich aus affektiven Prozessen, die stark von der Regulierung kognitiver Funktionen abhängig sind, die von Beschäftigten jedoch nur in Teilen oder nicht vollständig berichtet werden. Als Grund dafür ist anzunehmen, dass Prozesse auch unbewusst reguliert werden und deshalb nicht bei Selbstberichten angegeben werden können (vgl. Barsade, Ramarajan & Westen, 2009; Quirin, Kazén & Kuhl, 2009). Um tatsächlich alle Aspekte der affektiven Prozesse zu erfassen, müssen neue Methoden entwickelt und angewandt werden. Wenn nicht alle Prozesse, die den positiven bzw. negativen Affekt beeinflussen, erfasst werden (können), kann es zu einer systematischen Unterschätzung der Rolle des Affekts im Zusammenhang von arbeitsrelevanten Zielgrößen wie Kreativität oder Arbeitsengagement am Arbeitsplatz kommen (Muchinsky, 2000).

4.4 Theoretische und praktische Implikationen

Die Ergebnisse der Arbeit relativieren die Annahmen des affektiven Wechselmodells. Speziell der negative Affekt spielt im Zusammenhang von Arbeitsengagement und Kreativität offenbar eine untergeordnete Rolle. Der positive Affekt hat sich bei der

Entstehung von Arbeitsengagement und Kreativität hingegen als wichtig erwiesen. Sowohl die mittelstarken Korrelationen zwischen den Variablen aus dieser Arbeit als auch die Literatur (vgl. Christian et al., 2011; Ouweneel et al., 2012) unterstützen diese Sichtweise. Nicht bewährt hat sich jedoch die Auffassung von negativem und positivem Affekt als starre Gegenpole. Etwaige Kategorisierungen von Affektzuständen sollten aufgrund ihrer diversen Wirkmechanismen deshalb neu überdacht werden.

Für die Praxis lassen sich dennoch einige Erkenntnisse ableiten. Da Arbeitsengagement mit Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit assoziiert wird, besteht in der Wirtschaft ein großes Interesse an dem Konstrukt (Sonnentag et al., 2010). Gleiches gilt für die Kreativität, die mit neuen Denkmustern und innovativen Ideen in Unternehmen verbunden werden (Amabile, Conti, Coon, Lazenby & Herron, 1996). Affektive Erlebnisse am Arbeitsplatz können aktiv von Unternehmen und den Beschäftigten gestaltet und beeinflusst werden (Weiss & Cropanzano, 1996). Eine Kultur, die positiven Affekt hervorruft bzw. negative Ereignisse mit positivem Affekt verbindet, kann das Arbeitsengagement und die Kreativität fördern. Der positive Affekt kann zudem Auswirkungen vom negativen Affekt abmildern (Chi, Chang & Huang, 2015), weshalb die Förderung des positiven Affekts nicht nur als direkte Förderungsmaßnahme zur Steigerung von Leistungsvariablen, sondern auch zur Abmilderung von Leistungseinbußen beim Erleben von negativen Emotionen am Arbeitsplatz genutzt werden kann. Die Einführung einer Fehlerkultur kann beispielsweise vermeiden, dass das Arbeitsengagement sinkt, wenn Fehler als menschlich bzw. als Chance zur Weiterentwicklung und Lernsituationen aufgefasst werden (Van Dyck, Frese, Baer & Sonnentag, 2005).

Dennoch darf neben der Förderung des positiven Affekts am Arbeitsplatz der negative Affekt nicht in seiner Wirkung unterschätzt werden. Die aktive Vermeidung von negativem Affekt ist nicht im Sinne der Selbstregulation, d.h. negativer Affekt bzw. negative Erlebnisse am Arbeitsplatz sind normal und darüber hinaus wichtig für den Erfahrungsschatz, da sich die Vermeidung von solchen Erlebnissen in der Praxis nicht bewährt hat. Werden negative Erlebnisse am Arbeitsplatz konsequent vermieden, kommt es zu einem geringen Arbeitsengagement (Carver & Scheier, 1990). Daraus kann geschlossen werden, dass der negative Affekt als ein Bestandteil des Arbeitsalltags gesehen werden sollte und dieser für eine erfolgreiche Selbstregulati-

on und der damit verbundenen Steigerung von Arbeitsengagement notwendig ist. Deshalb kann es sich als wertvoll erweisen die affektive Selbstregulation der Beschäftigten als mehrdimensionale Interventionsmaßnahme zu fördern. Auf diese Art kann sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Arbeitsleistung (über Arbeitsengagement oder Kreativität, ihrerseits induziert über Affektzustände) gesteigert werden.

Die affektive Selbstregulation der Beschäftigten kann im Rahmen von Workshops zum Erlernen von Coping-Strategien, alternative kognitive Bewertungsmuster (Umwertung) oder durch psychoedukative Maßnahmen gesteigert werden. Weiters können Trainings zur Wahrnehmung und Verbalisierung von Gefühlen, vor allem gegenüber der Kollegschaft und Vorgesetzten, zu einer Verbesserung der affektiven Selbstregulation beitragen. Wenn Beschäftigten also die Fähigkeit der Selbstregulation zugestanden wird, kann es als Führungskraft sinnvoll sein die Teammitglieder direkt auf ein Problem anzusprechen und eben diese Teammitglieder mit ihren Regulationsfähigkeiten zu einer Selbstförderung zu bewegen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Teammitglieder sich ihrer Gefühle bewusst sind und eine hohe Selbstregulationsfähigkeit aufweisen (Lord, Hannah & Jennings, 2011). Führungskräfte mit diesem Wissen auszustatten, kann zu einer höheren Effektivität im Unternehmen führen, da sie so besser auf ihre Beschäftigten eingehen können.

4.5 Conclusio

Die Annahmen des Affective Shift Model werden durch die Ergebnisse dieser Arbeit nicht unterstützt. Stattdessen muss die Annahme, dass der negative Affekt eine tragende Rolle bei der Entstehung und Steigerung von Arbeitsengagement bzw. Kreativität einnimmt, relativiert werden. Bei einem hohen Ausmaß an herausfordernden Stressoren konnte jedoch eine positive Auswirkung auf das Arbeitsengagement nachgewiesen werden, speziell bei geringem negativem Affekt. Die Auffassung des positiven und negativen Affekts als starre Gegenpole hat sich aufgrund der diversen Wirkmechanismen des negativen Affekts nicht bewährt. Künftige Studien sollten sich diesem Thema annehmen und darüber hinaus zu einem einheitlicheren Verständnis von kurzfristigem Affekt beitragen. Für die Praxis konnte abgeleitet werden, dass die Förderung des positiven Affekts zur Steigerung von Arbeitsengagement und Kreativität beiträgt, jedoch der negative Affekt dabei nicht vermieden werden sollte.

5. Literaturverzeichnis

- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403. doi:10.2189/asqu.2005.50.3.367
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. doi:10.2307/256995
- Baas, M., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. 2008. A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus? *Psychological Bulletin*, 134(6), 779-806. doi:10.1037/a0012815
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement. *European Psychologist*, 19(4), 227-236. doi:10.1027/1016-9040/a000160
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. doi:10.1348/096317909X402596
- Ballard, T., Yeo, G., Loft, S., Vancouver, J. B., & Neal, A. (2016). An integrative formal model of motivation and decision making: The MGPM*. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1240-1265. doi:10.1037/apl0000121
- Barsade, S. G., Ramarajan, L., & Westen, D. (2009). Implicit affect in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 29, 135-162. doi:10.1016/j.riob.2009.06.008
- Baumann, N., & Kuhl, J. (2002). Intuition, affect, and personality: Unconscious coherence judgments and self-regulation of negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1213-1223. doi:10.1037/0022-3514.83.5.1213
- Bledow, R., Rosing, K., & Frese, M. (2013). A dynamic perspective on affect and creativity. *Academy of Management Journal*, 56(2), 432-450. doi: 10.5465/amj.2010.0894

- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246-1257. doi:10.1037/a0024532
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Wagner, S. H., & Libkuman, T. M. (2005). Adaptation-level theory, opponent process theory, and dispositions: An integrated approach to the stability of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1044-1053. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1044
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97(1), 19-35. doi:10.1037/0033-295X.97.1.19
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. doi:10.1037/0021-9010.85.1.65
- Chermahini, S. A., & Hommel, B. (2012). Creative mood swings: Divergent and convergent thinking affect mood in opposite ways. *Psychological Research*, 76(5), 634-640. doi:10.1007/s00426-011-0358-z
- Chi, N. W., Chang, H. T., & Huang, H. L. (2015). Can personality traits and daily positive mood buffer the harmful effects of daily negative mood on task performance and service sabotage. A self-control perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 131, 1-15. doi:10.1016/j.obhdp.2015.07.005
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550-1581. doi:10.1177/0149206311415252
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and

- meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. doi:10.1037/a0019364
- Cropley, A. J. (1999). Definition of creativity. *Encyclopedia of Creativity*, 1, 511-524.
- De Dreu, C. K., Baas, M., & Nijstad, B. A. (2008). Hedonic tone and activation level in the mood-creativity link: toward a dual pathway to creativity model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(5), 739-756. doi:10.1037/00223514.94.5.739
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of a hedonic psychology* (pp. 213–229). New York: Russell Sage Foundation.
- Dijksterhuis, A., & Meurs, T. (2006). Where creativity resides: The generative power of unconscious thought. *Consciousness and Cognition*, 15(1), 135-146. doi:10.1016/j.concog.2005.04.007
- Elliot, A. J. (2006). The hierarchical model of approach-avoidance motivation. *Motivation and Emotion*, 30(2), 111-116. doi:10.1007/s11031-006-9028-7
- Enders, C. K., & Tofighi, D. (2007). Centering predictor variables in cross-sectional multilevel models: A new look at an old issue. *Psychological Methods*, 12, 121-138. doi:10.1037/1082-989X.12.2.121
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 865-877. doi:10.1002/job.1803
- George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 687-697. doi:10.1037/0021-9010.87.4.687
- Gray, J. A. (2004). *Consciousness*. New York: Oxford University Press.
- Hayes, A. F. (2015). *The PROCESS macro for SPSS and SAS*. Zugriff am 16.07 unter <http://www.processmacro.org>.
- Hirt, E. R., Devers, E. E., & McCrea, S. M. (2008). I want to be creative: Exploring the role of hedonic contingency theory in the positive mood-cognitive flexibility link.

Journal of Personality and Social Psychology, 94(2), 214-230. doi:10.1037/0022-3514.94.2.94.2.214

Ilies, R., Dimotakis, N., & Watson, D. (2010). Mood, blood pressure, and heart rate at work: An experience-sampling study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 120-130. doi:10.1037/a0018350

Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: The effect of feedback and affect. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 453-467. doi:10.1037/0021-9010.90.3.453

Isen, A. M. (1999). On the relationship between affect and creative problem solving. In S.W. Russ (Ed.), *Affect, creative experience and psychological adjustment* (pp. 3–18). Philadelphia: Brunner/Mazel.

Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126-138. doi:10.1037/0021-9010.91.1.126

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:10.2307/256287

Kahneman, D., Krueger, A. B., Schkade, D. A., Schwarz, N., & Stone, A. A. (2004). A survey method for characterizing daily life experience: The day reconstruction method. *Science*, 306(5702), 1776-1780. doi:10.1126/science.1103572

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338-355. doi:10.1037/apl0000133

Krohne, H. W., Egloff, B., Kohlmann, C.-W., & Tausch, A. (1996). Untersuchungen mit einer deutschen Version der Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Diagnostica*, 42(2), 139-156.

Kuhl, J. (1994). A theory of action and state orientations. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (pp. 9-60). Göttingen: Hogrefe.

- Kuhl, J. (2000). A functional-design approach to motivation and selfregulation: The dynamics of personality systems interactions. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Selfregulation* (pp. 111-169). San Diego, CA: Academic Press.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuppens, P., Van Mechelen, I., Nezlek, J. B., Dossche, D., & Timmermans, T. (2007). Individual differences in core affect variability and their relationship to personality and psychological adjustment. *Emotion*, 7(2), 262-274. doi:10.1037/1528-3542.7.2.262
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181-198. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference. *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532. doi:10.1016/j.paid.2005.07.009
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46(8), 819-834. doi:10.1037/0003-066X.46.8.819
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543-568. doi:10.1146/annurev.psych.093008.100314
- Lord, R. G., Hannah, S. T., & Jennings, P. L. (2011). A framework for understanding leadership and individual requisite complexity. *Organizational Psychology Review*, 1(2), 104-127. doi:10.1177/2041386610384757
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2003). Reexamining adaptation and the set point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 527-539. doi:10.1037/0022-3514.84.3.527

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x
- Miner, A. G., Glomb, T. M., & Hulin, C. (2005). Experience sampling mood and its correlates at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 171-193. doi:10.1348/096317905X40105
- Miralles, C., Navarro, J., & Unger, D. (2015). Daily work events and state work engagement: The mediating role of affect. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 264-294. doi:10.1080/21711976.2015.1016755
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 801-805.
- Neal, A., Ballard, T., & Vancouver, J. B. (2017). Dynamic Self-Regulation and Multiple-Goal Pursuit. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 401-423. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113156
- Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565. doi:10.1002/job.633
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93. doi:10.1027/1866-5888/a000009.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129-1154. doi:10.1177/0018726711429382

- Quirin, M., Kazén, M., & Kuhl, J. (2009). When nonsense sounds happy or helpless: The Implicit Positive and Negative Affect Test (IPANAT). *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(3), 500-516. doi:10.1037/a0016063
- Raudenbush, S. W., Bryk, A. S., Cheong, Y. F., Congdon, R. T., & Toit, M. (2011). *HLM 7: Hierarchical linear and nonlinear modeling*. Chicago, IL: Scientific Software.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438-1451. doi:10.1037/a0016752
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. doi:10.2307/3094827
- Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2017). Work engagement: Real and redundant. *Burnout Research*, 5, 58-60. doi:10.1016/j.burn.2017.06.002
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schmitt, A., Ohly, S., & Kleespies, N. (2015). Time pressure promotes work engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36. doi:10.1027/1866-5888/a000119
- Schwarz, N. (2000). Emotion, cognition and decision making. *Cognition & Emotion*, 14(4), 433-440. doi:10.1080/026999300402745
- Searle, B. J., & Auton, J. C. (2015). The merits of measuring challenge and hindrance appraisals. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(2), 121-143. doi:10.1080/10615806.2014.931378
- Seo, M. G., Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. (2004). The role of affective experience in work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 423-439. doi:10.5465/AMR.2004.13670972

- Simmons, J. P., Nelson, L. D., & Simonsohn, U. (2011). False-positive psychology: Undisclosed flexibility in data collection and analysis allows presenting anything as significant. *Psychological Science*, 22(11), 1359-1366. doi:10.1177/0956797611417632
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. In A. B. Bakker und M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: Recent developments in theory and research* (pp. 25-38). New York: Psychology Press.
- Soraa, G., Balluerka, N., Hommel, B., & Aritzeta, A. (2015). Assessing interactions between cognition, emotion, and motivation in creativity: The construction and validation of EDICOS. *Thinking Skills and Creativity*, 17, 45-58. doi:10.1016/j.tsc.2015.05.002
- Strack, J., Lopes, P., Esteves, F., & Fernandez-Berrocal, P. (2017). Must we suffer to succeed? *Journal of Individual Differences*, 38, 113-124. doi:10.1027/1614-0001/a000228
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945. doi:10.1037/0033-2909.129.6.914
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591-620. doi:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x
- To, M. L., Fisher, C. D., Ashkanasy, N. M., & Rowe, P. A. (2012). Within-person relationships between mood and creativity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 599-612. doi:10.1037/a0026097
- Tyson, D. F., Linnenbrink-Garcia, L., & Hill, N. E. (2009). Regulating debilitating emotions in the context of performance: Achievement goal orientations, achievement-elicited emotions, and socialization contexts. *Human Development*, 52(6), 329-356. doi:10.1159/000242348

- Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., & Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1228-1240. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1228
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070. doi:10.1037/00223514.54.6.1063
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.). *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18, (pp. 1-74). Elsevier Science/JAI Press.
- Wheeler, L., & Reis, H. T. (1991). Self-recording of everyday life events: Origins, types, and uses. *Journal of Personality, 59*(3), 339-354. doi:10.1111/j.1467-6494.1991.tb00252.x
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations, 65*(9), 1051-1069. doi:10.1177/0018726712451283

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1. Das Affective Shift Model in Bezug zum Arbeitsengagement.</i>	5
<i>Abbildung 2. Moderation herausf. Stressoren auf das Arbeitsengagement.</i>	25

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1. Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der Studienvariablen</i>	19
<i>Tabelle 2. Ergebnisse aus Modell zu positivem Affekt und Arbeitsengagement.</i>	20
<i>Tabelle 3. Ergebnisse aus Modell zu chronischem Affekt und Arbeitsengagement..</i>	21
<i>Tabelle 4. Ergebnisse aus Modell zu negativem Affekt und Kreativität.</i>	22
<i>Tabelle 5. Ergebnisse aus Modell zu positivem Affekt und Arbeitsengagement über eine Arbeitswoche.</i>	23
<i>Tabelle 6. Ergebnisse aus Modell zu herausfordernden bzw. hinderlichen Stressoren und Arbeitsengagement.</i>	24

Anhang

Abstract (englische Version)

According to the affective shift model work engagement and creativity emerge from the dynamic interplay of positive and negative affect. If negative affect is followed by positive affect within a person, work engagement and creativity should increase. Experience sampling methodology was used to test this model. Additionally the affective shift and its consequences over a working week and also the influence of challenge and hindrance stressors concerning the association with negative affect and work engagement were examined. Over 10 working days 43 employees provided data on positive and negative affect, challenge and hindrance stressors, work engagement as well as creativity. The results provided not much support for the assumptions of the affective shift model. Though challenge stressors, which are associated with positive affect, were positive related to work engagement - especially if negative affect was low. Both affective shift for the duration of a working week and moderation by chronic affect have not been confirmed for work engagement. Theoretical and practical implications are discussed.

TeilnehmerInneninformation und Einwilligungserklärung zur Teilnahme an der Studie:

Arbeitsmotivation, Arbeitsverhalten und emotionale Erlebnisse am Arbeitsplatz

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft an dieser arbeitspsychologischen Tagebuchstudie teilzunehmen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über unser Anliegen und die Studie.

1. Zweck der Studie

Der Tagebuchcharakter der Studie gewährt Einblicke in die täglichen Arbeitsabläufe. Dies ermöglicht genauere Aussagen zu den Zusammenhängen zwischen Emotionen, Motivation und Arbeitsverhalten, sowie zu Veränderungen die innerhalb eines Tages oder innerhalb mehrerer Tage stattfinden. Der dadurch entstehende Erkenntnisgewinn trägt zu einem besseren Verständnis des Arbeitserlebens bei und kann zur künftigen Verbesserung von Arbeitsbedingungen beitragen.

2. Verlauf der Studie

Nach Beendigung des Allgemeinen Fragebogens zur Erfassung demografischer Daten und genereller Merkmale Ihrer Arbeit, bitten wir Sie für zwei Arbeitswochen (Mo-Fr) jeweils drei Mal pro Tag kurze Fragebögen ("Tagebucheinträge") auszufüllen, die wir Ihnen jeweils morgens, mittags und abends per E-Mail zusenden. Die Tagebucheinträge können sowohl am PC oder auch bequem über das Handy ausgefüllt werden und sollten pro Tagebucheintrag etwa drei Minuten in Anspruch nehmen.

3. Nutzen der Studie

Mit Ihrer Teilnahme unterstützen Sie nicht nur den wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn, sondern helfen auch Studierenden im Rahmen ihrer wissenschaftlicher Abschlussarbeiten.

4. Spenden

Wenn Sie an der Studie teilnehmen, haben Sie die Möglichkeit eine Spende für einen guten Zweck zu ermöglichen. Wenn an mindestens fünf Arbeitstagen alle drei Tagebucheinträge erledigt werden, spenden wir pro Arbeitstag an dem alle drei Tagebucheinträge erledigt wurden 20 Cent. Insgesamt können so bis zu 2 Euro erreicht werden. Eine Auswahl der zur Verfügung stehenden Einrichtungen, finden Sie im weiteren Verlauf des Fragebogens.

5. Anonymität und Datenschutz

Jegliche Informationen, die wir von Ihnen erhalten, werden vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Dritte haben keinen Zugriff auf Ihre Angaben und Ihre Angaben können nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden. Die gesammelten Daten werden im Rahmen wissenschaftlicher Abschlussarbeiten sowie weiterer wissenschaftlicher Publikationen verwendet.

6. Weitere Fragen?

Bei weiteren Fragen oder eventuellen Problemen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Simon Pletzer: a0622495@unet.univie.ac.at

René Schmidt: a1103863@unet.univie.ac.at

Roman Prem: roman.prem@univie.ac.at

Ihre Teilnahme an dieser Studie erfolgt freiwillig. Sie können jederzeit, ohne Angabe von Gründen, Ihre Bereitschaft zur Teilnahme ablehnen oder diese auch im Verlauf der Studie zurückziehen. Die Ablehnung der Teilnahme oder ein vorzeitiges Ausscheiden aus dieser Studie hat keine nachteiligen Folgen für Sie.

☐ Ich habe die TeilnehmerInneninformation gelesen und verstanden und willige ein, an dieser Studie teilzunehmen.

Allgemeiner Fragebogen zu demografischen Daten und Arbeitsmerkmalen

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

wir heißen Sie zum ersten Teil der Studie herzlich willkommen!

Die Folgenden Fragen dienen zur Erfassung demografischer Daten und der generellen Merkmalen Ihrer Arbeit.
Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan, ohne groß nachzudenken, und so vollständig wie möglich.

Vielen Dank vorab für Ihre Unterstützung!

1. Alter: Jahre**2. Geschlecht:**

- ☐ Weiblich
☐ Männlich

3. Höchste abgeschlossene Ausbildung

- ☐ Pflichtschule
☐ Lehrabschluss
☐ Fachschule
☐ Matura / Abitur
☐ Universität / Fachhochschule

4. Welche Tätigkeit üben Sie aus?

Bitte tragen Sie Ihre Berufsbezeichnung ein.

5. Wie lange üben Sie Ihre jetzige Tätigkeit schon aus? Jahre**6. Sind Sie selbstständig tätig?**

- ☐ Nein.
☐ Ja, aber ich bin gleichzeitig auch in einem Unternehmen angestellt (unselbstständig tätig).
☐ Ja, ich bin ausschließlich selbstständig tätig.

7. Üben Sie eine leitende Funktion aus (Führungskraft)?

Bei Selbstständigen: Beschäftigen Sie Mitarbeiter/-innen?

- ☐ Nein.
☐ Ja.

8. Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche (inkl. Mehrarbeit/Überstunden)?
 Stunden pro Woche.
9. Für welches Unternehmen arbeiten Sie?

Bitte beantworten Sie diese Frage, wenn Ihre Organisation eine standardisierte Rückmeldung über die Ergebnisse der Tagebuchstudie erhalten soll.

Ich arbeite für:

10. Welche Organisation möchten Sie durch Ihre Teilnahme unterstützen?

Wenn an mindestens fünf Arbeitstagen alle drei Tagebucheinträge erledigt werden, spenden wir pro Arbeitstag an dem alle drei Tagebucheinträge erledigt wurden 20 Cent an eine Organisation aus der Wahl. Es können somit bis zu 2 Euro pro Person erreicht werden.

- ☐ ZARA – Verein für Zivilcourage- und Anti-Rassismus-Arbeit
- ☐ AFS – Flüchtlingshilfe-Stiftung
- ☐ Wiener Tierschutz

Seite 04
11. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit im Allgemeinen zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Ich bin frei in der zeitlichen Einteilung meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann meine Arbeit so planen, wie ich es möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit ermöglicht es mir Initiative zu übernehmen und nach eigenem Ermessen zu handeln.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit gewährt mir einen großen Entscheidungsspielraum.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei meiner Arbeit kann ich oft zwischen verschiedenen Herangehensweisen wählen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann selbst entscheiden, mit welchen Mitteln ich zum Ziel komme.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.	☐	☐	☐	☐	☐
In meiner Tätigkeit mache ich sehr viele verschiedene Dinge.	☐	☐	☐	☐	☐

12. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit im Generellen zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Bei meiner Arbeit mache ich immer mal wieder etwas Neues.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei der Arbeit muss ich eine Vielfalt von Aufgaben bearbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit wirkt sich bedeutsam auf das Leben anderer Menschen aus.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit ist bedeutsam und wichtig in einem größeren Zusammenhang.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit wirkt sich stark auf Menschen außerhalb der Organisation aus.	☐	☐	☐	☐	☐
Das Ergebnis meiner Arbeit hat einen großen Einfluss auf andere Menschen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Ergebnisse meiner Arbeit sind vollständige, abgeschlossene Produkte/Dienstleistungen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit ist so aufgebaut, dass ich einen vollständigen Arbeitsvorgang von Anfang bis Ende durchführe.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, Produkte/Dienstleistungen, die ich beginne, fertigzustellen.	☐	☐	☐	☐	☐

13. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeit im Generellen zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Bei meiner Arbeit kann ich zu Ende bringen, was ich begonnen habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erhalte unmittelbare und deutliche Informationen darüber, wie gut ich meine Arbeit mache.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch die Tätigkeit selbst erhalte ich automatisch Rückmeldung über meine Leistung.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei der Ausführung meiner Tätigkeit kann ich leicht feststellen, wie gut ich arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Vorgesetzten geben mir häufig Rückmeldung über meine Arbeitsleistung.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erhalte von KollegInnen Rückmeldung über meine Arbeitsleistung.	☐	☐	☐	☐	☐
Andere Personen aus der Organisation geben mir Rückmeldung über die Effektivität meiner Arbeitsleistungen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss bei meiner Arbeit Probleme lösen, für die es keine eindeutige Lösung gibt.	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativität ist sehr wichtig für meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit beinhaltet oft den Umgang mit neuen Problemen.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit verlangt ungewöhnliche Ideen oder Problemlösungen.	☐	☐	☐	☐	☐

Wie häufig stehen Sie unter Zeitdruck?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie häufig passiert es, dass Sie schneller arbeiten, als sie es normalerweise tun, um die Arbeit zu schaffen?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (fast ununterbrochen)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen können?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (etwa 1x pro Woche)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (täglich)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen zuviel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1x pro Monat)	gelegentlich (mehrmals pro Monat)	oft (mehrmals pro Woche)	sehr oft (fast täglich)
☐	☐	☐	☐	☐

Wie oft wird bei Ihrer Arbeit ein hohes Arbeitstempo verlangt?

sehr selten/ nie	selten (etwa 1x pro Woche)	gelegentlich (etwa 1x pro Tag)	oft (mehrmals pro Tag)	sehr oft (mehrmals pro Stunde)
☐	☐	☐	☐	☐

14. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Wenn ich bei etwas versage, was mir wichtig ist, werde ich von Gefühlen der Unzulänglichkeit aufgezehrt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich versuche verständnisvoll und geduldig gegenüber jenen Zügen meiner Persönlichkeit zu sein, die ich nicht mag.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn etwas Unangenehmes passiert, versuche ich einen ausgewogenen Überblick über die Situation zu erlangen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn es mir schlecht geht, neige ich dazu zu glauben, dass die meisten anderen Menschen wahrscheinlich glücklicher sind als ich.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich versuche, meine Fehler als Teil der menschlichen Natur zu sehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich eine sehr schwere Zeit durchmache, schenke ich mir selbst die Zuwendung und Einfühlsamkeit, die ich brauche.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn mich etwas aufregt, versuche ich meine Gefühle im Gleichgewicht zu halten.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn mir etwas für mich Wichtiges misslingt, glaube ich oft, dass nur ich allein versage.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich mich niedergeschlagen fühle, neige ich dazu nur noch auf das zu achten, was nicht in Ordnung ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich mich auf irgendeine Art unzulänglich fühle, versuche ich mich daran zu erinnern, dass die meisten Leute solche Gefühle der Unzulänglichkeit haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich missbillige und verurteile meine eigenen Fehler und Schwächen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin intolerant und unduldsam gegenüber denjenigen Seiten meiner Persönlichkeit, die ich nicht mag.	☐	☐	☐	☐	☐

15. Bitte geben Sie an, wie Sie sich im Allgemeinen fühlen.

	gar nicht	ein bisschen	einger- maßen	erheblich	äußerst
interessiert	☐	☐	☐	☐	☐
stark	☐	☐	☐	☐	☐
aktiv	☐	☐	☐	☐	☐
freudig erregt	☐	☐	☐	☐	☐
stolz	☐	☐	☐	☐	☐
begeistert	☐	☐	☐	☐	☐
entschlossen	☐	☐	☐	☐	☐
aufmerksam	☐	☐	☐	☐	☐
angeregt	☐	☐	☐	☐	☐
wach	☐	☐	☐	☐	☐
bekümmert	☐	☐	☐	☐	☐
ängstlich	☐	☐	☐	☐	☐
nervös	☐	☐	☐	☐	☐
feindselig	☐	☐	☐	☐	☐
verärgert	☐	☐	☐	☐	☐
schuldig	☐	☐	☐	☐	☐
erschrocken	☐	☐	☐	☐	☐
durcheinander	☐	☐	☐	☐	☐
beschämt	☐	☐	☐	☐	☐
gereizt	☐	☐	☐	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Am nächsten Montag starten wir mit den täglichen Fragebögen. Dazu bekommen Sie am Morgen (ca. 9:00 Uhr), am Mittag (ca. 13:00) und am Abend (ca. 16:00) jeweils einen kurzen Fragebogen an Ihre E-Mailadresse geschickt.

Bis dahin wünschen wir Ihnen noch eine schöne Woche!

Simon Pletzer, René Schmitt, Roman Prem

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Kontakt: [Simon Pletzer](#), [René Schmidt](#), [Roman Prem](#), Fakultät für Psychologie, Universität Wien

Fragebogen am Vormittag

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

wir heißen Sie zum ersten Fragebogen des heutigen Tages herzlich willkommen!

Dieser Fragebogen sollte kurz nach Arbeitsbeginn im Laufe des Vormittags ausgefüllt werden.

Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan, ohne groß nachzudenken, und so vollständig wie möglich.

Vielen Dank vorab für Ihre Unterstützung!

1. Wann haben Sie heute mit der Arbeit begonnen?

Bitte geben Sie die Uhrzeit im folgenden Format ein [hh:mm]

Zum Beispiel: 07:30 Uhr oder 09:42 Uhr

 : Uhr
2. Bitte geben Sie an, wie Sie sich im Moment fühlen.

	gar nicht	ein bisschen	einger- maßen	erheblich	äußerst
interessiert	☐	☐	☐	☐	☐
stark	☐	☐	☐	☐	☐
aktiv	☐	☐	☐	☐	☐
angeregt	☐	☐	☐	☐	☐
wach	☐	☐	☐	☐	☐
bekümmert	☐	☐	☐	☐	☐
ängstlich	☐	☐	☐	☐	☐
nervös	☐	☐	☐	☐	☐
feindselig	☐	☐	☐	☐	☐
verärgert	☐	☐	☐	☐	☐

3. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihr momentanes Wohlbefinden zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Momentan fühle ich mich lebendig und vital.	☐	☐	☐	☐	☐
Momentan habe ich Energie und Schwung.	☐	☐	☐	☐	☐
Momentan fühle ich mich aufmerksam und wach.	☐	☐	☐	☐	☐

4. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Heute erfordert meine Arbeit von mir mich sehr anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute erlebe ich starken Zeitdruck bei meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute spüre ich die Belastung durch das Ausmaß der Verantwortung, die ich bei der Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute erfordern komplexe und anspruchsvolle Aufgaben von mir bei meiner Arbeit etliche Fähigkeiten einzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute muss ich viel Bürokratie bewältigen um meine Aufgaben erfüllen zu können.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute verstehe ich nicht voll und ganz, was von mir erwartet wird.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute widersprechen sich die Aufträge, die ich von zwei oder mehr Personen erhalten habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute muss ich bei der Erledigung meiner Projekte/Aufträge viele Unannehmlichkeiten erdulden.	☐	☐	☐	☐	☐

5. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie während des heutigen Arbeitstages zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Wenn sich heute bei der Arbeit Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn heute bei der Arbeit eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn heute bei der Arbeit ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.	☐	☐	☐	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken. Den nächsten Fragebogen erhalten Sie am Mittag um ca. 13:00 Uhr.

Wir wünschen Ihnen noch einen schönen Arbeitstag!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Kontakt: [Simon Pletzer](#), [René Schmidt](#), [Roman Prem](#), Fakultät für Psychologie, Universität Wien

Fragebogen nach der Mittagspause

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

wir heißen Sie zum zweiten Fragebogen des heutigen Tages herzlich willkommen!

Dieser Fragebogen sollte kurz nach der Mittagspause im Laufe des Nachmittags ausgefüllt werden.
Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan, ohne groß nachzudenken, und so vollständig wie möglich.

Vielen Dank vorab für Ihre Unterstützung!

1. Bitte geben Sie an, wie Sie sich im Moment fühlen.

	gar nicht	ein bisschen	enger- maßen	erheblich	äußerst
interessiert	☐	☐	☐	☐	☐
stark	☐	☐	☐	☐	☐
aktiv	☐	☐	☐	☐	☐
angeregt	☐	☐	☐	☐	☐
wach	☐	☐	☐	☐	☐
bekümmert	☐	☐	☐	☐	☐
ängstlich	☐	☐	☐	☐	☐
nervös	☐	☐	☐	☐	☐
feindselig	☐	☐	☐	☐	☐
verärgert	☐	☐	☐	☐	☐

2. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Situationen und Ereignisse Ihres heutigen Arbeitstages zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages führen zu lehrreichen Erfahrungen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages helfen mir, eine Menge zu Lernen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages zeigen mir, dass ich dazu fähig bin, etwas Neues zu tun.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages tragen dazu bei, dass ich mich darauf konzentrieren kann, gute Arbeit zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages schränken meine Fähigkeiten ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages hindern mich daran, schwierige Aspekte der Arbeit zu meistern.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages schränken mich ein, gut zu arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Situationen und Ereignisse des heutigen Tages behindern jede Leistung, die ich erzielen könnte.	☐	☐	☐	☐	☐

3. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie während des heutigen Arbeitstages zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Heute muss ich mich bei einigen meiner Arbeitsaufgaben richtig darum bemühen, dass ich sie nicht zugunsten attraktiverer Aufgaben unerledigt lasse.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute kostet es mich einiges an Überwindung, bestimmte Aufgaben in Angriff zu nehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute sind einige meiner Aufgaben so, dass ich mich richtig zwingen muss, sie zu erledigen.	☐	☐	☐	☐	☐

4. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie während des heutigen Arbeitstages zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an um von anderen Anerkennung zu erhalten (z.B. von Vorgesetzten, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil andere mich dann stärker respektieren (z.B. Vorgesetzte, Kollegen, Familie, Kunden).	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil andere mich nur dann finanziell belohnen, wenn ich mich anstrenge (z.B. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil andere mir grössere Job-Sicherheit bieten, wenn ich mich genug anstrenge (z.B. Arbeitgeber, Vorgesetzte).	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil ich dann stolz auf mich bin.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil ich mir beweisen muss, dass ich es kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil ich es persönlich wichtig finde, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil es meinen Wertvorstellungen entspricht, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil es mir persönlich etwas bedeutet, mich bei dieser Arbeit anzustrengen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil ich Spass an meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil das, was ich bei meiner Arbeit mache, spannend ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute strenge ich mich bei der Arbeit an, weil die Arbeit, die ich leiste, interessant ist.	☐	☐	☐	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken. Den nächsten Fragebogen erhalten Sie am Abend um ca. 16:00 Uhr.

Wir wünschen Ihnen weiterhin einen schönen Arbeitstag!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Kontakt: [Simon Pletzer](#), [René Schmidt](#), [Roman Prem](#), Fakultät für Psychologie, Universität Wien

Fragebogen bei Arbeitsende

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

wir heißen Sie zum letzten Fragebogen des heutigen Tages herzlich willkommen!

Dieser Fragebogen sollte beim Arbeitsende (oder kurz danach) ausgefüllt werden.

Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan, ohne groß nachzudenken, und so vollständig wie möglich.

Vielen Dank vorab für Ihre Unterstützung!

1. Wann haben Sie heute Ihre Arbeit beendet?

Bitte geben Sie die Uhrzeit im folgenden Format ein [hh:mm]

Zum Beispiel: 16:30 Uhr oder 20:42 Uhr

: Uhr

2. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihr momentanes Wohlbefinden zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Momentan fühle ich mich lebendig und vital.	☐	☐	☐	☐	☐
Momentan habe ich Energie und Schwung.	☐	☐	☐	☐	☐
Momentan fühle ich mich aufmerksam und wach.	☐	☐	☐	☐	☐

3. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Heute habe ich etwas dazugelernt.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich mich verbessert.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich mich persönlich weiterentwickelt.	☐	☐	☐	☐	☐

4. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihren heutigen Arbeitstag zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Heute habe ich versucht, meine Fähigkeiten zu entwickeln.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich versucht, bei der Arbeit neue Dinge zu lernen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich andere um Feedback zu meiner Arbeitsleistung gebeten.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich meine Kollegen um Rat gefragt.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich dafür gesorgt, dass meine Arbeit mental weniger anstrengend ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich versucht dafür zu sorgen, dass meine Arbeit emotional weniger anstrengend ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich extra Aufgaben übernommen.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich versucht, meine Arbeit herausfordernder zu gestalten.	☐	☐	☐	☐	☐

5. Wie oft haben Sie heute Ihren Arbeitstag wie nachfolgend beschrieben erlebt?

	nie	ab und zu	regelmäßig	häufig	immer
Heute war ich bei meiner Arbeit voller Energie.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute war ich von meiner Arbeit begeistert.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute ging ich völlig in meiner Arbeit auf.	☐	☐	☐	☐	☐

6. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie während des heutigen Arbeitstages zu?

	gar nicht	ein wenig	teilweise	überwiegend	völlig
Heute habe ich Originalität in meiner Arbeit gezeigt.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich Probleme gelöst, die anderen Schwierigkeiten bereiteten.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich neue, aber machbare arbeitsbezogene Ideen erzeugt.	☐	☐	☐	☐	☐
Heute habe ich als Vorbild für Kreativität gedient.	☐	☐	☐	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken. Den nächsten Fragebogen erhalten Sie Morgen um ca. 09:00 Uhr.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Feierabend!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Kontakt: [Simon Pletzer](#), [René Schmidt](#), [Roman Prem](#), Fakultät für Psychologie, Universität Wien