

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	9
2 Theoretische Einführung und Überblick	12
2.1 Zentrale Konstrukte	12
2.1.1 Arbeitsengagement	12
2.1.2 Emotionen und Affekt bei der Arbeit	16
2.2 Theorien und Modelle	21
2.2.1 Kognitive Bewertungstheorien	21
2.2.2 Die Theorie affektiver Ereignisse	25
2.2.3 Zusammenhänge von Affekt mit Kognition, Motivation und Verhalten	26
2.2.4 Selbstregulation von Affekt	29
2.2.5 Die Persönlichkeits-System-Interaktionen-Theorie	31
2.2.6 Das Konzept der Handlungs- und Lageorientierung	36
2.2.7 Die Rolle von Selbstwirksamkeit für die Affektregulation	38
2.2.8 Selbstregulation als Teil der emotionalen Intelligenz	39
3 Einfluss von Emotionen, Arbeitsereignissen und Arbeitsanforderungen	41
3.1 Die Rolle von positivem und negativem Affekt für Arbeitsengagement: Das Modell des affektiven Wechsels	41
3.1.1 Theoretischer Hintergrund	41
3.1.2 Methode	44
3.1.3 Ergebnisse	46
3.1.4 Fazit	47
3.2 Emotionen und Stimmungen bei der Arbeit: Der Einfluss positiver und negativer Arbeitsereignisse	48
3.2.1 Theoretischer Hintergrund	48
3.2.2 Methode	49
3.2.3 Datenanalyse	51
3.2.4 Ergebnisse	57
3.2.5 Fazit	58
3.3 Zeitdruck und Arbeitsengagement: Die Rolle von illegitimen Arbeitsaufgaben	60
3.3.1 Theoretischer Hintergrund	61
3.3.2 Methode	64
3.3.3 Ergebnisse	64
3.3.4 Fazit	65
3.4 Gesamtfazit und Implikationen	66

4 Praxisempfehlungen	68
4.1 Empfehlungen für Führungskräfte zum Umgang mit Arbeitsereignissen und eigenen Emotionen	69
4.1.1 Emotionen regulieren und den Zugang zum Selbstsystem stärken	69
4.1.2 Erfassung der eigenen Handlungs- und Lageorientierung	71
4.1.3 Stärkung der Selbstwahrnehmung und -beobachtung	72
4.1.4 Übungen	73
4.1.4.1 Tetralemma	73
4.1.4.2 Erfolgstagebuch	76
4.1.4.3 Inneres Team	78
4.1.4.4 Selbstmanagement-Strategien	81
4.1.5 Fazit	84
4.2 Positive Einflussnahme auf Arbeitsengagement, Arbeitsereignisse und das affektive Erleben von Mitarbeitern	85
4.2.1 Positive Ereignisse und Emotionen bei der Arbeit fördern	87
4.2.1.1 Zielerreichung, Problemlösung, aufgabenbezogener Erfolg	88
4.2.1.2 Anerkennung, Lob und positives Feedback	93
4.2.2 Negative Ereignisse und Emotionen bei der Arbeit reduzieren	95
4.2.2.1 Den Umgang mit Unterbrechungen bei der Arbeit verbessern	96
4.2.2.2 Die Wahrnehmung von Zeitdruck und illegitimen Arbeitsaufgaben beeinflussen	97
4.2.3 Umgang mit negativen Ereignissen und negativen Emotionen	98
4.2.3.1 Handlungs- und Lageorientierung bei Mitarbeitern	98
4.2.3.2 Mitarbeiter im Umgang mit negativen Ereignissen und negativen Emotionen unterstützen	100
4.2.3.3 Selbstwirksamkeit von Mitarbeitern im Umgang mit schwierigen Arbeitssituationen stärken	102
4.2.3.4 Organisation und Arbeit gestalten um Arbeitsengagement zu fördern	103
4.2.4 Fazit	106
5 Literaturempfehlungen und Hinweise zu Seminarangeboten	108
6 Literatur	110

Anhang

Kurztest zur Erfassung der Handlungs- und Lageorientierung	127
Arbeitsblatt zur Reflexion von negativen Ereignissen bei der Arbeit	130
Arbeitsblatt zu Zielen und Zielprioritäten	132
Checkliste positiver und negativer Arbeitsereignisse	134
Sachregister	137