

(1) Forschungsdefizite und resultierende Forschungsleitfragen .....	5
(2) Reflexion über Forschungsperspektive und -methodik.....	8
(3) Gang der Untersuchung.....	14

**TEIL I: POSITIVE EMOTIONEN – KONTURIERUNG EINES ERKLÄRUNGSBEDÜRFTIGEN  
PHÄNOMENS AUF BASIS GÄNGIGER ANSÄTZE ..... 17**

**I.1 Interdisziplinäre Annäherung ..... 18**

I.1.1 Emotion als eine definitorische Gemengelage ..... 18

I.1.2 Abgrenzung von Emotionen gegenüber verwandten  
Konstrukten..... 28

I.1.3 Besonderheiten positiver Emotionen..... 34

**I.2 Fokussierung auf Emotionen im organisationalen Kontext ..... 38**

forschungsoeemnungen zu Emotionen in Organisationen ..... 38

I.2.2 Positive Emotionen aus Sicht der Humanressourcen ..... 44

I.2.3	Positive Emotionen aus Sicht des Humanressourcen- Managements .....	48
<b>I.3</b>	<b>Zwischenbilanz: Zum konventionellen Begriffsverständnis positiver Emotionen .....</b>	<b>53</b>
<b>TEIL II:</b>	<b>ANSATZPUNKTE FÜR EINEN TRANSFER POSITIVER EMOTIONEN ZU POSITIVER EMOTIONALITÄT .....</b>	<b>57</b>
<b>II.1</b>	<b>Erweiterung des tradierten Betrachtungsspektrums von positiven Emotionen hin zu positiver Emotionalität .....</b>	<b>60</b>
II.1.1	Ausweitung des tradierten Betrachtungsspektrums auf eine Mehrebenenbetrachtung .....	61
(1)	Interpersonelle positive Emotionalität.....	64
(2)	Kollektive positive Emotionalität.....	71
II.1.2	Öffnung des tradierten Betrachtungsspektrums hinsichtlich der Dynamik von positiver Emotionalität im Zeitablauf.....	78
(1)	Entwicklungsmuster intrapersoneller positiver Emotionalität .....	79
(2)	Entwicklungsmuster interpersoneller positiver Emotionalität .....	83
(3)	Entwicklungsmuster kollektiver positiver Emotionalität .....	87
<b>II.2</b>	<b>Rahmenfaktoren als kollektiv wirksame Determinanten .....</b>	<b>92</b>
II.2.1	Organisationale Rahmenfaktoren .....	93
(1)	Aufgabenbezogene Rahmenfaktoren.....	93
(2)	Soziale Determinanten.....	98
(3)	Arbeitsumweltbezogene Rahmenfaktoren.....	100
(4)	Intraorganisationale Determinanten .....	105
II.2.2	Umweltbezogene Rahmenfaktoren.....	106
(1)	Privatsphäre der Humanressourcen .....	106

---

(2) Sozio-kulturelle Gegebenheiten .....	109
(3) Geophysikalische Gegebenheiten.....	113
<b>II.3 Zwischenbilanz: Positive Emotionalität als realtypisch-komplexes Phänomen .....</b>	<b>115</b>
<b>TEIL III: AUF DEM WEG ZU EINER KULTIVIERUNG POSITIVER EMOTIONALITÄT .....</b>	<b>117</b>
<b>III.1 Darstellung potenzieller Gestaltungsparameter eines Humanressourcen-Managements auf intra- und interpersoneller Ebene .....</b>	<b>119</b>
III.1.1 Individuumsbezogene Maßnahmenbündel im Hinblick auf die intrapersonelle Dimension .....	120
III.1.2 Mitarbeiterführung als Verhaltenssteuerung im interpersonellen Kontext.....	126
<b>III.2 Skizzierung denkbarer Ansatzpunkte eines Humanressourcen-Managements auf kollektiver Ebene.....</b>	<b>142</b>
III.2.1 Rückschlüsse aus der Unternehmenskulturforschung .....	142
(1) Zum Konzept der Unternehmenskultur .....	142
(2) Ansatzpunkte zur Beeinflussung positiver Emotionalität .....	144
III.2.2 Kollektiv-orientierte Bewusstseins- und Verhaltensprägung durch die Sozialisation positiver Emotionalität.....	164
(1) Zum Begriff der organisationalen Sozialisation.....	165
(2) Organisationale Sozialisation positiver Emotionalität ..	168
<b>SCHLUSSBETRACHTUNG .....</b>	<b>179</b>
(1) Rekapitulation der zentralen Erkenntnisse .....	179
(2) Relativierende Anmerkungen.....	182
(3) Anregungen für weitere Forschungsbemühungen.....	183

**ANHANGSVERZEICHNIS ..... 187**

**LITERATURVERZEICHNIS ..... 195**