

| | |
|--|----|
| (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 |
| I.3 | Zwischenbilanz: Zum konventionellen Begriffsverständnis positiver Emotionen | 53 |
| TEIL II: | ANSATZPUNKTE FÜR EINEN TRANSFER POSITIVER EMOTIONEN ZU POSITIVER EMOTIONALITÄT | 57 |
| II.1 | Erweiterung des tradierten Betrachtungsspektrums von positiven Emotionen hin zu positiver Emotionalität | 60 |
| 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 |
| II.2 | Rahmenfaktoren als kollektiv wirksame Determinanten | 92 |
| 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 |
| II.3 Zwischenbilanz: Positive Emotionalität als realtypisch-komplexes Phänomen | 115 |
| TEIL III: AUF DEM WEG ZU EINER KULTIVIERUNG POSITIVER EMOTIONALITÄT | 117 |
| III.1 Darstellung potenzieller Gestaltungsparameter eines Humanressourcen-Managements auf intra- und interpersoneller Ebene | 119 |
| III.1.1 Individuumsbezogene Maßnahmenbündel im Hinblick auf die intrapersonelle Dimension | 120 |
| III.1.2 Mitarbeiterführung als Verhaltenssteuerung im interpersonellen Kontext..... | 126 |
| III.2 Skizzierung denkbarer Ansatzpunkte eines Humanressourcen- Managements auf kollektiver Ebene..... | 142 |
| 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 |
| SCHLUSSBETRACHTUNG | 179 |
| (1) Rekapitulation der zentralen Erkenntnisse | 179 |
| (2) Relativierende Anmerkungen..... | 182 |
| (3) Anregungen für weitere Forschungsbemühungen..... | 183 |

ANHANGSVERZEICHNIS 187

LITERATURVERZEICHNIS 195