

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	VII
Vorwort	IX
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XVII
Tabellenverzeichnis	XIX
1 Einleitung	1
2 Emotionen und ihre Bedeutung im Arbeits- und Führungsprozess	11
2.1 Emotionspsychologische Grundlagen	13
2.1.1 Definitionen und Abgrenzungen.....	13
2.1.2 Emotionsauslöser	17
2.1.3 Ablauf einer Emotion.....	20
2.1.4 Klassifikation und Dimensionierung von Emotionen.....	21
2.1.5 Induktion von Emotionen	24
2.1.6 Erfassung und Messung von Emotionen.....	26
2.1.7 Funktionale Betrachtung.....	32
2.1.8 Arbeits- und führungsbezogene Synthese.....	40
2.2 Emotionen im Arbeits- und Führungskontext	42
2.2.1 Wirkungstheoretische Grundlagen.....	43
2.2.2 Die <i>Affective-Events-Theory</i>	47
2.2.2.1 Theorie	47
2.2.2.2 Empirie.....	50
2.2.3 Emotionen als Einflussvariable im Arbeitsprozess: Ausgewählte Effekte.....	55
2.2.3.1 Positive Effekte	57
2.2.3.2 Negative Effekte	60
2.2.4 Konsequenzen für die Tätigkeit von Führungskräften.....	63
2.3 Zusammenfassung	65

3	Führung im Wandel	67
3.1	Führungsgrundlagen.....	68
3.2	Führungserfolg	73
3.3	Aufgaben von Führungskräften.....	79
3.4	Anforderungen an Führungskräfte	80
3.4.1	Intrapersonale vs. extrapersonale Anforderungen	81
3.4.2	Extrapersonale Anforderungen im Wandel	83
3.4.2.1	Entwicklungen im Unternehmensumfeld	83
3.4.2.2	Auswirkungen auf die Unternehmen	88
3.4.2.3	Auswirkungen auf die Tätigkeit von Führungskräften	93
3.4.2.4	Fazit.....	96
3.4.3	Intrapersonale Anforderungen im Wandel.....	98
3.4.3.1	Theorie	98
3.4.3.2	Empirie.....	101
3.5	Zusammenfassung.....	106
4	Führungs- und Kompetenzmodelle in der Arbeit und Entwicklung von Führungskräften.....	109
4.1	Führungs- und Kompetenzmodelle: Grundlagen	109
4.2	Theoretische Führungsmodelle.....	113
4.2.1	Eigenschaftsansatz	113
4.2.2	Verhaltensansatz	115
4.2.3	Situationsansatz.....	119
4.2.4	Transformationsansatz.....	122
4.2.5	Kritische Würdigung.....	125
4.3	Empirische Kompetenzmodelle	126
4.3.1	Modelle aus der Unternehmenspraxis.....	126
4.3.2	Kritische Würdigung.....	134
4.4	Zusammenfassung.....	137

5	Emotionsmanagement in der Unternehmenspraxis: eine qualitative Expertenbefragung.....	139
5.1	Fragestellung, Zielsetzung und Repräsentativität.....	141
5.2	Vorgehensweisen	143
5.3	Interviewkonzeption	146
5.4	Interviewdesign	147
5.4.1	Qualitative vs. quantitative Vorgehensweise.....	147
5.4.2	Gütekriterien	150
5.4.3	Stichprobenspezifikation: Auswahl der Experten.....	156
5.4.4	Erhebungsmethode: Experteninterview	160
5.4.5	Interviewdurchführung	162
5.4.6	Aufbereitungsverfahren	165
5.4.7	Auswertungsverfahren	165
5.5	Analytische Kurzzusammenfassungen der Interviews	170
5.6	Typenbildungen.....	199
5.6.1	Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen und Merkmalsräume.....	199
5.6.2	Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten.....	207
5.6.3	Analyse der inhaltlichen Sinnzusammenhänge und Typenbildung	208
5.6.4	Charakterisierung der gebildeten Typen.....	214
5.7	Fazit	217
6	Emotionsmanagement im Arbeits- und Führungsprozess: theoretische Konzeptionalisierungsversuche	221
6.1	Das Konzept der <i>Emotionalen Intelligenz</i>	222
6.1.1	Grundlagen und Historie.....	222
6.1.2	Modellkonstruktionen	227
6.1.3	Meßmethoden und -probleme	231
6.1.4	Konzeptgüte	236
6.1.5	Konzeptkritik	239
6.2	<i>Emotionale Intelligenz</i> im Arbeits- und Führungsprozess.....	243
6.2.1	Theorie	243
6.2.2	Empirische Befunde.....	248
6.2.3	Kritische Würdigung.....	259

6.3	Implikationen für die Entwicklung von Führungskräften.....	263
6.4	Zusammenfassung.....	270
7	Schlussbetrachtung.....	273
	Anhang	281
	Literaturverzeichnis.....	283