

<b>1 Individuum und Organisation, Organisationen und Gefühl – Einleitende Worte zur Affinität zweier Themenfelder ....</b>	<b>1</b>
<b>2 Vom Verschwinden der Organisation als spezifischem Sozialgebilde in der emotionssoziologischen Betrachtung .....</b>	<b>7</b>
2.1 Emotionen als Rollenhandeln und Organisation als formales Regelwerk: Von Hochschilds „The Managed Heart“ zu einer Arbeitsperspektive auf Gefühlsarbeit .....	10
2.2 Das interpretative Paradigma und Organisationen als Arenen diskursiver Mikropolitik .....	17
2.3 „A Life of Their Own“ – Psychoanalytische Zugänge und das Neurosen-Modell der Organisation .....	23
2.4 Fazit: Die Enthauptung der Weberianischen Chimäre .....	26
2.5 Organisation als System .....	28
2.5.1 Die Abkehr von der Organisation als zweckrationalem Kollektivakteur .....	31
2.5.2 Formalität und Informalität .....	34
2.6 Noch einmal: Organisation als System .....	36
<b>3 Anmerkungen zum Emotionsbegriff .....</b>	<b>37</b>
3.1 Die eintretende Erwartungsenttäuschung .....	39
3.2 Kontingenzerleben und die Unbestimmbarkeit von Enttäuschungen .....	42
3.3 Emotion als Motiv und Interesse – Eine Erweiterung und eine Abgrenzung .....	46
3.4 Zusammenfassung und Spezifikation des Emotionsbegriffs .....	52
3.5 Vom Bewusstsein zum Sozialsystem .....	55

3.6	Exkurs: Neue Formen der Kooperation .....	60
3.7	Emotionen in Organisationen – Der Fall mitgliedschaftsbezogener Gefühle .....	63
<b>4</b>	<b>Zum Verhältnis von Individuum und Organisation .....</b>	<b>67</b>
4.1	Mitgliedschaft als Verknüpfungsmechanismus von Person und Rolle .....	71
4.2	Mitgliedschaft als Trennungsmechanismus von Person und Rolle .....	76
4.3	Die Janusköpfigkeit der Mitgliedschaft .....	82
4.4	Mitgliedschaftsbezogene Emotionen – Eine Situationstypologie .....	86
<b>5</b>	<b>Kurze Anmerkungen zum Verhältnis von Theorie und Empirie ....</b>	<b>89</b>
5.1	Kurzvorstellung der empirischen Fälle .....	92
<b>6</b>	<b>Eintritte .....</b>	<b>97</b>
6.1	Der Moment der Entscheidung: Zur emotionalen Spezifik organisationaler Eintritte .....	99
6.2	Die Streckung der Entscheidungssituation: Die Dynamik von Assessment Centern .....	103
6.3	„Ist es das Risiko wert?“ – Emotionen der PersonalmanagerInnen .....	107
6.3.1	Das Wagnis des Entscheidens im Ungewissen: Strukturelle Bedingungen der Steigerung von Unsicherheit .....	110
6.3.2	Rechtfertigungsstrategien und ihre Folgen .....	112
6.3.3	Alternativen der Unsicherheitsabsorption: Dimmen der Entscheidungsförmigkeit .....	118
6.3.4	Zusammenfassung: Steigerung und Absorption von Unsicherheit .....	120
<b>7</b>	<b>Austritte .....</b>	<b>121</b>
7.1	Organisationen der Auskühlung: Die Outplacement-Branche ...	125
7.2	Outplacementberatung als Interaktionstyp .....	128
7.3	„Taschentücher hab ich immer da; das gehört dazu“ – Der Umgang mit der Kündigungserfahrung .....	132
7.4	Vom Zerstören alter Selbstbilder und Kreieren neuer Selbstdarstellungen .....	137
7.5	Der Einfluss der Organisation .....	145

---

7.6	Fazit: Outplacement und Selbsthilfe als Varianten inkludierender Exklusion .....	152
8	<b>Aufstiege und Abstiege als emotionalisierende</b>	
	<b>Karriereereignisse .....</b>	<b>157</b>
8.1	Kombinationsmöglichkeiten und Systemfolgen .....	160
8.2	Aufstiege als emotionalisierende Karriereereignisse .....	165
	8.2.1 Hierarchien als Mechanismen der Neidbegrenzung .....	168
	8.2.2 Darstellungsprobleme des internen Aufsteigers .....	172
	8.2.3 Zusammenfassung .....	176
8.3	Die Angst vor Erfolg oder: Das Problem des „Warming up“ ...	177
8.4	Abstiege .....	183
9	<b>Abschließende Bemerkungen: Emotionen im Spannungsfeld zwischen Autonomiegefährdung und -gewinn .....</b>	<b>189</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>195</b>