

1 Individuum und Organisation, Organisationen und Gefühl – Einleitende Worte zur Affinität zweier Themenfelder	1
2 Vom Verschwinden der Organisation als spezifischem Sozialgebilde in der emotionssoziologischen Betrachtung	7
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 Informatilität	34
2.6 Noch einmal: Organisation als System	36
3 Anmerkungen zum Emotionsbegriff	37
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
4	Zum Verhältnis von Individuum und Organisation	67
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
5	Kurze Anmerkungen zum Verhältnis von Theorie und Empirie	89
5.1	Kurzvorstellung der empirischen Fälle	92
6	Eintritte	97
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 Entscheidungsfähigkeit	118
6.3.4	Zusammenfassung: Steigerung und Absorption von Unsicherheit	120
7	Austritte	121
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 Aufstiege und Abstiege als emotionalisierende Karriereereignisse	157
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 Abschließende Bemerkungen: Emotionen im Spannungsfeld zwischen Autonomiegefährdung und -gewinn	189
Literatur	195