

(Download pdf ebook) Der Charakter von Organisationen: Organisationsentwicklung aus typologischer Sicht

## Der Charakter von Organisationen: Organisationsentwicklung aus typologischer Sicht

Von William Bridges

ebooks / Download PDF / \*ePub / DOC / audiobook



DOWNLOAD



+

READ ONLINE

Produktinformation - Verkaufsrang: #880225 in BcherVerffentlicht am: 1997-10Abmessungen: 8.15 x .35b x 5.31l, Einband: Taschenbuch144 Seiten | File size: 36.Mb

**Von William Bridges : Der Charakter von Organisationen: Organisationsentwicklung aus typologischer Sicht** before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Der Charakter von Organisationen: Organisationsentwicklung aus typologischer Sicht:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen30 von 30 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich.

Besseres Verständnis für Organisationen Von Andreas Baer Dieses Buch behandelt Organisationen wie individuelle Charaktere, die sich auf der Basis von Myers-Briggs Typologie der Charaktere bestimmen lassen. Dabei geht der Autor William Bridges auf zwei zentrale Aspekte ein: Die a) Charakterisierung und b) die Entwicklung von Organisationen machen die zwei großen Teile des Buches aus. Während die an die individuelle Typologie angelehnte Charakterisierung sich sehr zutreffend in der Analyse erweist, bleibt der zweite Teil etwas problematischer. Der Grund liegt darin, dass die Entwicklung als Resultat der Charakterisierung angesehen wird. Die vielen Strukturen und Interaktionsmuster führen aber zu einer höheren Komplexität als die Charakterisierung von Myer-Briggs. Der Umgang mit diesen anderen Variablen zeigt Lücken in der Argumentation. Zwar spricht dies nicht generell gegen die Idee von Bridges, aber sie reduziert zunächst den praktischen Nutzen für Berater und Manager. Der Umfang von 140 Seiten setzt der Logik zudem deutliche Grenzen. Die Stärke dieses Buches liegt in der Bedeutung der zentralen Elemente: Ob eine Organisation sich nach innen oder außen orientiert, eher gefühlsmäßig entscheidet oder eher auf Grundlage von Logik und Verstand, ob eine Organisation eher auf Prozesse oder Ergebnisse ausgerichtet ist und ob sie den großen Zusammenhang oder die Details schwerpunktartig beachtet. Aus diesen Elementen lässt sich eine Charakterisierung erstellen, die besonders Veränderungsstrategien Grenzen setzt. Eine nach innen fokussierte Technikfirma lässt sich zum Beispiel nicht innerhalb eines Jahres in eine extrovertierte Markt-Organisation transformieren. Die Mitarbeiter, das Management und vor allem die Gewohnheiten kreieren Widerstand, wenn der Prozess zu schnell geht. Eine Organisation braucht in der Regel Zeit, damit sich die Menschen individuell anpassen können. Die Einsicht und das Verständnis sind gleichfalls sehr wichtig. Veränderungen müssen kommuniziert werden. Die Charakterisierung hilft, eine Kommunikationsstrategie für den jeweiligen Organisationstypus zu entwerfen. Besteht die Einsicht, wenn zum Beispiel eine Insolvenz möglich ist, kann die Organisation eine solche Kehrtwende ohne Murren und Aufstand machen. Allerdings kann es nun zu einer Überreaktion kommen. Durch die Dramatik der Ereignisse wird mehr von den Stärken zerstört als notwendig ist und die Organisation steht plötzlich wie ein zerlumptes Gebilde vor schwierigen Aufgaben. Es kann tödlich sein das Wesen einer Organisation bei einer Veränderungsstrategie nicht zu beachten. William Bridges Buch hilft, das Verständnis für Organisationen so zu schärfen, dass der gesamte Zusammenhang aus Mitarbeitern, Entscheidungen, Tradition, Leitlinien und strategischer Ausrichtung verstanden wird. Ich glaube, dass diese Überlegungen sich mit anderen Instrumenten verbinden lassen und damit zu einem hervorragendem Analyseinstrument werden können. Insgesamt ein sehr empfehlenswertes Buch für Organisationsberater und Manager. Individuelle Leser können aber durch das Buch viel gewinnen. Sie können besser verstehen, in welcher Kultur und Umgebung sie arbeiten. Einige Leser werden vielleicht verstehen, warum eine bestimmte Arbeitserfahrung für sie nicht so verlaufen ist, wie sie sich das vorgestellt haben. Gerade diese Leser sehen vielleicht durch das Buch neue Möglichkeiten in Organisationen, wo sie ihre Talente besser einbringen können. 27 von 31 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Standortbestimmung in der Organisationsentwicklung Von Martina Kreisch, kreisch@help-me.de Dieses Buch ist eine konsequente Weiterentwicklung der Typologie von Myers Briggs und eignet sich hervorragend in der Organisationsentwicklung in Unternehmen. Ich bin Trainerin unter anderem auch für Organisationsentwicklung und setzte den diesem Buch zugrundeliegenden Test als Standortbestimmung ein. Die Resonanz ist dabei sehr positiv. Die Beschreibungen sind gut verständlich, knapp und nachvollziehbar. In diesem Zusammenhang empfehle ich auch immer folgendes Buch: "Versteh Mich Bitte, Charakter- und Temperament Typen, Autor: David W. Keirsey. 6 von 8 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Organisationsdiagnose Von meta-five Das Buch enthält nicht nur den zur Typologisierung zu verwendenden Fragebogen und Erläuterungen zu jedem der 16 Typen nach Myers Bryggs, sondern auch Beiträge zum Thema Organisationsentwicklung. Der Autor arbeitet stark mit Metaphern, die aufgrund ihrer analytischen Ausprägung nicht jedermanns Geschmack sind. Er tut dies aber stringent und konsequent durchdacht und bietet so eine interessante Perspektive und Herangehensweise.