

[Get free] rger in Organisationen. Eine systemische Strukturanalyse

rger in Organisationen. Eine systemische Strukturanalyse

Von *Andreas Bergknapp*

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

Andreas Bergknapp



Westdeutscher Verlag

DOWNLOAD



READ ONLINE

Produktinformation - Verkaufsrang: #2695492 in BcherVerffentlicht am: 2002-02-12Erscheinungsdatum: 2012-05-04Abmessungen: 9.02 x 1.01b x 5.98l, 1.31 Pfund Einband: Taschenbuch442 Seiten | File size: 76.Mb

Von Andreas Bergknapp : rger in Organisationen. Eine systemische Strukturanalyse before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised rger in Organisationen. Eine systemische Strukturanalyse:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen2 von 2 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Theoretische Betrachtung mit starker praktischer RelevanzVon Ein KundeBergknapp befasst sich in seiner Arbeit mit

dem in Organisationen oft vernachlässigten bzw. unterdrückten Thema der EMOTIONEN. Auf theoretischer Basis ist das Buch dabei durch die Suche nach theoretischen Verbindungslinien zwischen Emotion und Organisation gekennzeichnet. Die Auseinandersetzung mit dem Thema geschieht aus einer systemischen Perspektive anhand der spezifischen rger-Emotion. In einem einleitenden Kapitel wird der psychologische Grundriss des Phänomenbereichs rger skizziert. Dies geschieht anhand der von Scherer (1990) vorgeschlagenen Komponentenmodells der Emotion, welches derzeit in der Emotionspsychologie dominiert. Über die daraus entwickelte Kritik am Komponentenmodell führt der Autor den Leser auf das Strukturmodell von Mees (1985), welches die emotionstheoretische Basis für das in der Arbeit verwendete rgerverständnis darstellt. In einem weiteren Kapitel wird ein Verständnis des rgerbegriffs entwickelt, welcher somit durch eindeutige Kriterien bestimmt werden kann. Der Schwerpunkt dabei liegt auf rgerspezifischen Attributionsprozessen, welche analog dem Modell von Mees (1985) differenziert werden. rger wird dabei als interpersonale Emotion, also als berindividueller Prozess charakterisiert, was für die Betrachtung von rger im organisationalen Kontext unumgänglich ist. In einem weiteren Kapitel erfolgt eine Bestandsaufnahme organisationstheoretischer Ansätze, welche in einer Konzentration auf die Strukturierungstheorie von Giddens (1995) bzw. deren Erweiterung durch Ortmann, Sydow und Windeler (1997) mündet. Die Integration der Emotion rger in das emotionslose Modell von Giddens erfolgt dabei durch die Bezugnahme auf das rger-Handlungsmodell von Lattermann (1985), anhand dessen dann auch die rgeranalyse in der Interaktion beschrieben wird. Ferner wird die Relevanz von Emotionen für organisationale Interaktionsprozesse mit Hilfe der Ebenendifferenzierung: Gesellschaft, Organisation, Gruppe und Interaktion herausgearbeitet. In einem abschließenden Kapitel befasst sich das Buch mit der rgerspezifischen Reproduktion organisationaler Strukturen. Das Buch von Bergknapp stellt m.E. eine wertvolle theoriegeleitete Arbeit dar, welche sich durch eine große praktische Relevanz für alle Berufsgruppen, welche sich mit der Entwicklung von Organisationen und Personal in Organisationen befassen auszeichnet. Es liest sich trotz seiner Theorieelastigkeit interessant und zügig.

Werbetextträger - ein genuin soziales Phänomen
Kurzbeschreibung
Für ein umfassendes Verständnis von rger im Handlungsfeld "Organisation" greift die immer noch dominierende individualpsychologische Sichtweise zu kurz. Durch die Integration von psychologischen, soziologischen und organisationstheoretischen Ansätzen wird in dieser Arbeit ein theoretischer Aussagenzusammenhang entwickelt, der neue Einsichten auf rger-Episoden in Organisationen ermöglicht. Es wird deutlich, dass rger nicht länger als eine auf Individuen beschränkte Randerscheinung oder irrationale Störgröße in einem ansonsten rational funktionierenden Kooperationszusammenhang gesehen werden kann. Da Selbstorganisation, wie sie moderne Organisationen anstreben, nicht zuletzt Konfliktmanagement ist, wird rgermanagement zu einer nicht zu unterschätzenden Selbstorganisations-Ressource von Teams. Buchrückseite
rger ist ein allgegenwärtiges Phänomen in Organisationen und für all diejenigen von Interesse, die in und mit Organisationen arbeiten. Für ein umfassendes Verständnis von rger im Handlungsfeld "Organisation" greift die immer noch dominierende individualpsychologische Sichtweise zu kurz. In dieser Arbeit wird aus einer grundlagentheoretischen Perspektive durch die Integration von psychologischen, soziologischen und organisationstheoretischen Ansätzen ein theoretischer Aussagenzusammenhang entwickelt, der neue Einsichten auf rger-Episoden in Organisationen ermöglicht. Als integrierendes Paradigma fungiert die Strukturierungstheorie von Giddens, die Aussagen über die Zusammenhänge von rger und organisationalen Strukturen erlaubt. Es wird deutlich, dass rger nicht länger als eine auf Individuen beschränkte Randerscheinung oder irrationale Störgröße in einem ansonsten rational funktionierenden Kooperationszusammenhang gesehen werden kann. rger ist ein genuin soziales Phänomen, das sowohl den Prozess des Organisierens wie auch die Struktur der Organisation entscheidend formt. Da Selbstorganisation, wie sie moderne Organisationen anstreben, nicht zuletzt Konfliktmanagement ist, wird rgermanagement zu einer nicht zu unterschätzenden Selbstorganisations-Ressource von Teams.