

(Download) Arbeit und Psyche: Konzepte und Perspektiven einer psychodynamischen Organisationspsychologie

Arbeit und Psyche: Konzepte und Perspektiven einer psychodynamischen Organisationspsychologie

Von Christian Kinzel

DOC | *audiobook | ebooks | Download PDF | ePub



DOWNLOAD



+

READ ONLINE

Produktinformation -Verkaufsrang: #1911717 in BcherVerffentlicht am: 2002-01-01Abmessungen: 9.29 x 1.34b x 6.06l, Einband: Taschenbuch494 Seiten | File size: 17.Mb

Von Christian Kinzel : Arbeit und Psyche: Konzepte und Perspektiven einer psychodynamischen Organisationspsychologie before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Arbeit und Psyche: Konzepte und Perspektiven einer psychodynamischen Organisationspsychologie:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen13 von 16 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. aus

dem Geleitwort von Prof. Wolfgang Mertens Von Ein Kunde Aus dem Geleitwort von Prof. Wolfgang Mertens (Institut für Psychologie - Klinische Psychologie - der LMU München): Entwicklung und Veränderung von Organisationen geschehen nicht nur aufgrund kultureller, ökonomischer und betriebswirtschaftlicher Prozesse, sondern auch - vielleicht manchmal sogar zum überwiegenden Teil - aufgrund organisations- sowie persönlichkeits- und gruppenpsychologischer Vorgänge. Organisationsentwicklung und die psychologischen Faktoren im Einzelnen sowie in Gruppen weisen zahlreiche Überschneidungen auf, denn auch bei der strukturellen Betrachtung von Organisationen geht es bei der Analyse und Anpassung von Organisationsplänen, Handlungsbefugnissen, Informationswegen, Führungsstrategien usw. stets auch um die Bedürfnisse und Kompetenzen der arbeitenden Menschen. Die Veränderung von Welt- und Menschenbildern hat es in den letzten 20 bis 30 Jahren mit sich gebracht, da sich die Sichtweise von Organisationen als rational gesteuerten Gebilden und ausschließlich bewusst entscheidenden, führenden und kooperierenden Mitgliedern auch im Bereich der Organisationspsychologie als unhaltbare Prämisse herausgestellt hat. Wer die Wirklichkeit einer Organisation kennt, weiß, da sich in ihr all die psychodynamischen Phänomene, wie z.B. unbewusste Konflikte, Projektionen, implizite Koalitionsbildungen, Gruppenrituale, Ängste und Widerstände gegen Veränderungen, wiederfinden lassen, die auch im Nichtarbeitsbereich den Alltag von Menschen, wie z.B. in der Familie, ausmachen können. Es liegt daher nahe, Organisationen und die in ihr tätigen Menschen mit den Methoden und Konzepten der angewandten Tiefenpsychologie zu untersuchen. Pioniere dieser Anwendungsmöglichkeit finden sich bereits in der Mitte des 20. Jahrhunderts. Trotzdem hat es einige Zeit gedauert, bis sich mit einer tiefenpsychologischen Organisationstheorie ein neues Arbeitsfeld der Psychoanalyse und weiterer tiefenpsychologischer Theorieansätze nach und nach etabliert hat. Das Verdienst der Arbeit von Christian Kinzel liegt nun vor allem darin, da er eine neue Erkenntniskultur der unbewussten Prozesse in Organisationen systematisch begründet. Denn ohne die gründliche Kenntnis psycho- und soziodynamischer Vorgänge zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, in Gruppen und über verschiedene Abteilungen hinweg können die Anwendungen organisationspsychologischer Konzepte und entsprechender Methoden den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter nicht gerecht werden, bleiben dann entweder unverbindliche Management-Theorien oder der Wirklichkeit des Organisationsalltags nicht gerecht werdende Führungsphilosophien. Aber auch bei einer tiefenpsychologischen Betrachtung kann es keine einfache Übertragung individualpsychologischer Erkenntnisse auf die Organisation geben: Entgegen populären Theorien, in denen klinische Konzepte, wie z.B. die zwanghafte Persönlichkeit, zur Charakterisierung einer gesamten Organisation herangezogen und dabei die jeweilige bereichsspezifische Logik und Methodologie mißachtet werden, plädiert Kinzel für eine sorgfältige Analyse der Verbindung von (neurotischen) Persönlichkeitscharakteristika der Mitglieder einer Organisation mit organisationsstrukturellen Eigentümlichkeiten. Kinzels Arbeit besticht vor allem durch eine große Belesenheit und Systematik: Ausführlich bespricht er z.B. die Theorien von Melanie Klein, Wilfried Bion, Menzies Lyth, Eliot Jaques und Donald Winnicott über die paranoid-schizoide und die depressive Position, über Spaltung und projektive Identifizierung, über soziale Abwehrsysteme, über Übergangsphänomene, Neid und die Abwehrformen gegen den Neid. Bei der Errterung des selbstpsychologischen Ansatzes befaßt er sich vor allem mit dem sog. Selbstobjekt und dessen Funktionen in Organisationen im Hinblick auf die so wichtige Selbstwertregulierung und geht auf das von Howard S. Schwartz beschriebene Konzept des Organisationsideals ausführlich ein. Erfreulich ist auch, da er nicht nur psychoanalytische Ansätze heranzieht, sondern sich auch mit zeitgenössischen jungianischen Autoren auseinandersetzt. Archetypen bzw. archetypische Derivate lassen sich dieser Auffassung zufolge in der Art und Weise erkennen, wie sich eine Organisation oder das Management präsentiert und entsprechend handelt. Andererseits projizieren Mitarbeiter Archetypen auf die Organisation und das Management. Interessante neue Aspekte bringt auch die jungianische Typisierung von Vorgesetzten auf der Basis der klassischen Jung'schen Typenlehre. Die Evaluation der Essentials der jeweiligen Modellvorstellungen geschieht mit einer großen Sachkenntnis, und die theoretischen Konzepte werden hinsichtlich ihrer Erkenntnismöglichkeiten und -grenzen genauestens geprüft. Eine Fülle von theoretischen Reflexionen, sorgfältigen Abwägungen, didaktisch übersichtlichen Abbildungen, veranschaulichenden Beispielen, witzigen Cartoons und übersichtlichen Tabellen macht dieses Buch sowohl für psychoanalytische Organisationsberater als auch für Laien, die sich in dieses Sujet erst einmal einarbeiten möchten, äußerst anziehend. Ich wünsche diesem Buch eine große Verbreitung, nicht nur weil es das erste dieser Art ist, das nahezu die gesamte einschlägige Literatur zum Thema unbewusster Vorgänge in Organisationen gesichtet hat, sondern vor allem auch, weil Christian Kinzel für einen psychodynamisch reflektierten Umgang in Organisationen, in denen sich ein Großteil menschlicher Arbeit abspielt, mit Nachdruck plädiert.

Kurzbeschreibung Die Frage, wie der Erwerb unseres "täglichen Brotes" - die Arbeit und das Leben in Organisationen - das Seelenleben des Menschen im guten wie im schlechten Sinne beeinflusst, war bislang ein Thema weitab des "Mainstreams" der angewandten Psychoanalyse, obwohl bereits Freud auf dessen Relevanz hinwies. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher tiefenpsychologischer Theorien und Konzepte untersucht der Autor typische Strukturen, Prozesse und Situationen in Profit- und Non-Profit-Unternehmen (Veränderungskonflikte, Technologien,

Führungstheorien, Frauenförderung, Mobbing etc.) auf unbewusste Einflussgrenzen. Damit trägt das Buch zu einem wachsenden wechselseitigen Austausch von Wirtschaft, Organisationsberatern und Psychoanalyse bei. Der Autor und weitere Mitwirkende Dr. phil. Dipl.-Psych. Christian Kinzel, angehender Psychoanalytiker, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung für Psychotherapie und Psychosomatik der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie München sowie langjähriger Geschäftsführer und Vorstandsmitglied eines psychotherapeutischen Weiterbildungsinstitutes (M.E.G.).