

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1	
Człowiek w organizacji	13
1.1. Charakterystyka zachowania organizacyjnego	13
1.2. Modele badawcze zachowań organizacyjnych	15
1.3. Globalny aspekt współczesnego zarządzania	22
1.3.1. Globalizacja procesów ekonomicznych	23
1.3.2. Globalizacja procesów kulturowych	24
Rozdział 2	
Jednostkowy poziom zachowań organizacyjnych	30
2.1. Czynniki biograficzne i profesjonalne	30
2.1.1. Płeć	31
2.1.2. Status rodzinny i ekonomiczny	33
2.1.3. Wiek	33
2.1.4. Zawód i wykształcenie	37
2.1.5. Stan zdrowia	38
2.1.6. Fizjognomia	39
2.1.7. Chronotyp człowieka	42
2.2. Czynniki psychologiczne	48
2.2.1. Percepcja	49
2.2.1.1. Zmysłowe mechanizmy percepcji	50
2.2.1.1.1. Układ wzrokowy	53

2.2.1.1.2. Układ słuchowy	56
2.2.1.2. Abstrakcyjne mechanizmy percepcji	58
2.2.1.2.1. Pamięć i procesy poznawcze	61
2.2.1.2.2. Myślenie	67
2.2.2. Zdolności i inteligencja	70
2.2.3. Osobowość, temperament, charakter	76
2.2.3.1. Osobowość	77
2.2.3.2. Temperament	80
2.2.3.3. Charakter	83
2.2.4. System potrzeb i motywacja	85
2.2.4.1. Charakterystyka procesu motywacyjnego	85
2.2.4.2. Motywacja a zachowanie organizacyjne	91

Rozdział 3

Grupowe determinanty zachowania organizacyjnego

3.1. Grupa zadaniowa	103
3.1.1. Pojęcia opisujące grupę zadaniową	103
3.1.2. Style kierowania i autorytet władzy	105
3.1.2.1. Style kierowania	105
3.1.2.2. Autorytet władzy	108
3.1.3. Zdolności kierownicze	111
3.1.4. Zwierzchnictwo i władza	113
3.2. Komunikacja interpersonalna	115
3.2.1. Sieci komunikacyjne — normalne	115
3.2.1.1. Formalna sieć komunikacyjna	115
3.2.1.2. Nieformalna sieć komunikacyjna	119
3.2.2. Sieci komunikacyjne — patologiczne	119
3.2.2.1. „Mur milczenia”	119
3.2.2.2. Komunikacja wybiórcza	120
3.2.2.3. Syndrom grupowego myślenia	120
3.2.3. Komunikacja jako perswazja	123
3.2.3.1. „Pranie mózgu” jako patologiczna totalna perswazja	123
3.2.3.2. Negocjacje jako częściowa perswazja	129
3.2.3.3. Reklama jako naiwna perswazja	133
3.3. Kultura organizacyjna i cywilizacja techniczna	136

Rozdział 4

Systemowe wyznaczniki zachowania organizacyjnego

4.1. Istota organizacji	139
4.2. Struktura systemu organizacyjnego	142
4.2.1. Cechy struktury systemu organizacyjnego	142

4.2.2. Modele struktury organizacyjnej	146
4.2.3. Elementy składowe organizacji	148
4.2.3.1. Dwa podstawowe wzorce struktury systemu organizacyjnego	148
4.2.3.2. Pięcioelementowy model systemu organizacyjnego H. Mintzberga ..	150
4.2.3.3. Model podsystemów organizacyjnych D. Katza i R.L. Khana	151
4.3. Polityka organizacyjna i praktyka wykorzystania zasobów ludzkich	152
4.3.1. Analiza zawodów	153
4.3.2. Rekrutacja i selekcja psychologiczna	159
4.3.3. Programy treningu i rozwoju zawodowego	167
4.3.3.1. Trening psychologiczny w doskonaleniu kadr	167
4.3.3.2. Metody treningu psychologicznego w doskonaleniu kadr	169
4.3.3.3. Programy rozwoju karier pracowniczych	171
4.3.3.4. Systemy oceny szans rozwoju kariery	173
4.4. Kultura w zachowaniach organizacyjnych	176
4.4.1. Kultura jako wartość	177
4.4.2. Kultura organizacyjna	182
4.5. Rozwój organizacji	188
4.5.1. Oporność wobec zmian organizacyjnych	189
4.5.1.1. Indywidualne źródła oporności	189
4.5.1.2. Organizacyjne źródła oporności	190
4.5.1.3. Procesualne źródła oporności	191

Rozdział 5

Stres organizacyjny	196
5.1. Teoretyczne podstawy stresu	199
5.1.1. Fizjologiczna teoria stresy H. Selye'go	200
5.1.2. Psychologiczne teorie stresu	203
5.1.2.1. Interakcyjny model stresu G.R. Elliotta i C. Eisdorfera	204
5.1.2.2. Transakcyjna teoria stresu R. Lazarusa i S. Folkman	206
5.1.2.3. Koncepcja stresowych zdarzeń życiowych B.S. i B.P. Dohrenwendów	208
5.1.2.4. Koncepcja stresowych czynników pracy L. Leviego i M. Frankenhauser	210
5.1.2.5. Koncepcja stresorów organizacyjnych J. Ivancevicha i M.T. Mattesona	211
5.1.2.6. Koncepcja stresu organizacyjnego R.L. Khana i Ph. Byosiere	212
5.1.2.7. Model analizy cykliów stresowych J.E. McGratha	215
5.2. Reakcje na stres	217
5.2.1. Model reakcji na stres J. Reykowskiego	219
5.2.2. Reakcje bezpośrednie na stres organizacyjny	220
5.2.3. Fizjologiczna teoria zmęczenia E. Grandjeana	222
5.2.4. Reakcje odroczone na chroniczny stres organizacyjny	224
5.2.4.1. Koncepcje „wypalenia się zawodowego”	225
5.2.4.1.1. Wypalenie się zawodowe jako proces w koncepcji Christiny	
Maslach	226

5.2.4.1.2. Koncepcja wypalenia się zawodowego R. Golembiewskiego	229
5.2.4.1.3. Model wypalenia się zawodowego C. Noworola i T. Marka	230
5.2.4.1.4. Koncepcja skutków wypalenia się zawodowego J. Howarda D. Cunninghama i P. Rehnitzera	232
5.2.4.2. Koncepcja Salutogenezy Aarona Antonowsky'ego	233
5.3. Sposoby radzenia sobie ze stresem	240
5.3.1. Odporność na stres	241
5.3.2. Radzenie sobie ze stresem	242
5.4. Perspektywy profilaktyki stresu organizacyjnego	246

Rozdział 6

Wybrane zagadnienia psychologii zarządzania	250
6.1. Psychologiczne aspekty działalności kierowniczej	252
6.2. Psychologiczne instrumenty zarządzania	259
6.2.1. Zarządzanie przez wzmocnienie pozytywne	259
6.2.2. Zarządzanie przez kształtowanie pozytywnego obrazu (image) firmy	260
6.2.2.1. Tworzenie stereotypów	260
6.2.2.2. Spostrzeganie społeczne	262
6.2.2.3. Wpływ czynników sytuacyjnych na percepcję społeczną	264
6.2.2.4. Facylitacja społeczna	265
6.2.2.5. Subiektywne szacowanie korzyści i strat	267
6.2.2.5.1. Teoria sprawiedliwości dystrybtywnej G.C. Homansa	267
6.2.2.5.2. Teoria sprawiedliwej płacy E. Jaques'a	268
6.2.2.5.3. Teoria maksymalizacji zysków E. I G. Walsterów	269
6.2.3. Zarządzanie przez motywację	269
6.2.3.1. Wzorce motywacyjne w zarządzaniu wg D. Katza	270
6.2.3.1.1. Konformizm wobec norm systemu organizacyjnego	270
6.2.3.1.2. Instrumentalne nagrody systemowe	270
6.2.3.1.3. Instrumentalne nagrody indywidualne	270
6.2.3.1.4. Satysfakcja z pracy	271
6.2.3.1.5. Interakcja celów osobistych i systemu wartości z celami i wartościami systemu organizacyjnego	271
6.2.3.1.6. Satysfakcja płynąca z przynależności do małych grup roboczych	272
6.2.3.2. Motywacyjna rola pieniądza	273
6.2.3.2.1. Ujęcie behawioralne	274
6.2.3.2.2. Ujęcie popędowe	274
6.2.3.2.3. Ujęcie psychoanalityczne	274
6.2.3.2.4. Ujęcie holistyczne	274
6.2.3.2.5. Ujęcie poznawcze	275
6.2.3.3. Wartościowanie pracy	275
6.3. Praktyczne aspekty psychologii zarządzania	276
Aneksy	281