

Spis treści



Wstęp	9
--------------------	----------

Rozdział 1

Fenomen wpływu w organizacji	13
---	-----------

1.1. Specyfika wpływu społecznego	13
1.2. Władza i wpływ w organizacji	14
1.3. Zdobywanie władzy	16
1.4. Wpływ społeczny w organizacji i taktyki wpływu	18
1.5. Efekty władzy i wpływu w organizacji	23
1.6. Oddziaływanie władzy i wpływu na zachowania niewerbalne	26
1.7. Podporządkowanie się wpływowi innych	27
1.8. Reakcje wobec osób obdarzonych władzą	29

Rozdział 2

Dylematy wpływu społecznego w relacjach interpersonalnych	33
--	-----------

2.1. Poszukiwanie modeli wpływu interpersonalnego w organizacji	33
2.2. Wpływ interpersonalny w organizacji z punktu widzenia teorii oczekiwań społecznych. Model Barry'ego	35
2.2.1. Rola wywierającego wpływ	35
2.2.2. Rola adresata wpływu	36
2.2.3. Rola oczekiwań	37
2.2.4. Taktyki wpływu a oczekiwania	38
2.2.5. Wymiar relacji	39
2.2.6. Wymiar przetwarzania informacji	39
2.2.7. Cztery typy oczekiwań	40

2.2.8. Konsekwencje naruszenia oczekiwań	40
2.3. Formalna i nieformalna władza oraz wpływ w organizacji – dwuczynnikowy model władzy w organizacji	42
2.3.1. Model wymiany interpersonalnej – dwuczynnikowy model władzy w organizacji	43
2.3.2. Źródła władzy a stanowisko w strukturze/hierarchii	44
2.3.3. Dwustronna relacja władzy formalnej i nieformalnej	45
2.4. Efektywność wpływu surowego i wpływu łagodnego w organizacji	47
2.5. Taktyki wpływu menedżerów różnej płci w organizacji	53
2.5.1. Sytuacja kobiet menedżerów	53
2.5.2. Wpływy mężczyzn i kobiet menedżerów	55
2.6. Czynniki wpływające na różnice w zakresie wpływu mężczyzn i kobiet w organizacji	60

Rozdział 3

Wpływ grupy na jej członków w organizacji

3.1. Wpływ grupy na efektywność organizacyjną	67
3.2. Facylitacja i inhibicja społeczna	69
3.2.1. Wpływ grupy w organizacji na pogorszenie wykonywania zadań przez jednostki	70
3.2.2. Wpływ grupy na nasilenie twórczości – metoda burzy mózgów ...	72
3.2.3. Wpływ grupy na innowacyjność	73
3.3. Wpływ grupy na podporządkowanie a niezależność jednostek ...	77
3.4. Wpływ większości i mniejszości w organizacji	82
3.5. Wpływ grupy na wybór celów i podejmowanie decyzji	84
3.6. Nowe formy organizacji pracy stymulujące efektywność zespołu ...	89
3.6.1. Partycypacja jako warunek powodzenia nowych form pracy zespołowej	89
3.6.2. Wpływy społeczne w zespołach projektowych	91
3.6.3. Zespoły wirtualne	97

Rozdział 4

Wpływ przywódcy w organizacji

4.1. Pojęcie przywództwa	102
4.2. Wpływ przywódcy na grupę	105
4.2.1. Badania nad cechami, zachowaniami i interakcjami	106
4.2.2. Wpływ przywódcy a sytuacja organizacyjna	110
4.2.3. Podejście transakcyjne i transformacyjne	114
4.2.4. Teoria kategoryzacji przywództwa	117
4.2.5. Teoria tożsamości społecznej i przywództwa	118
4.2.6. Płeć a wpływ przywódcy	121

Rozdział 5**Wpływ dobroczynny a nadużycia wpływu w organizacji 124**

5.1.	Nadużywanie władzy i wpływu	124
5.2.	Dobroczynne wykorzystywanie władzy	129
5.3.	Pojęcie współzależności	132
5.4.	Wpływ społeczny a indywidualizm, kolektywizm i wspólnotowość	137
5.5.	Wpływ a zaufanie	138
5.6.	Władza i wpływ wobec problemu wspólnego dobra	144
5.7.	Psychologia pozytywna i pozytywne przywództwo a wpływ społeczny	148

Rozdział 6**Oslabianie wpływu a efektywność relacji społecznych w organizacji
– problem deinfluentyzacji 153**

6.1.	Geneza deinfluentyzacji	153
6.1.1.	Naturalny charakter różnych wpływów w zespole	154
6.1.2.	Znaczenie wolnej przestrzeni i miejsca w organizacji	156
6.1.3.	Złudzenie co do nadmiernego znaczenia wpływu społecznego	158
6.1.4.	Zmiana wartości i postaw u osób wywierających wpływ	159
6.1.5.	Psychologiczna trudność elastycznej zmiany taktyki wpływu	161
6.1.6.	Teorie samoregulacji i adaptacji wobec zachowania menedżerów	163
6.1.7.	Umnieszanie znaczenia siebie jako wyzwanie wobec współczesnych społeczeństw	166
6.2.	Pojęcie deinfluentyzacji – badania własne	166
6.2.1.	Pierwsza faza badań – eksploracja	168
6.2.2.	Konstrukcja i sprawdzenie trafności skali DEI	168
6.2.3.	Psychologiczne korelaty deinfluentyzacji	174
6.2.4.	Druga faza badań – behawioralne korelaty deinfluentyzacji	177
6.2.5.	Konstrukcja skali DEI beh.	178
6.2.6.	Deinfluentyzacja a wyniki skali DEI beh.	180
6.2.7.	Deinfluentyzacja a wybór taktyk wpływu	181
6.2.8.	Deinfluentyzacja a samokontrola obserwacyjna zachowania (Self-Monitoring)	182
6.2.9.	Deinfluentyzacja a spostrzeganie najmniej preferowanego współpracownika (LPC)	183

Bibliografia 191