

SPIS TREŚCI

Podziękowania	11
Przedmowa	13
Część I. Podstawy diagnozowania	19
1. Diagnoza holistyczna a diagnoza psychologiczna organizacji	21
Warsztatowe studium przypadku (syndrom słabości gratyfikacji)	21
Problem granic w diagnozie – holistyczność diagnozy	27
Diagnoza holistyczna jako różne „rzuty” organizacji	32
Specyfika diagnozy psychologicznej	35
Rodzaje konstruktów	37
Podsumowanie	41
2. Nozologia patologii organizacyjnych jako metateoria szczegółowych teorii organizacyjnych	43
Warsztatowe studium przypadku (syndrom uodpornienia na zmianę)	43
Systematyka patologii	48
Znaczenie typu patologii dla diagnozy organizacji	52
Podsumowanie	64
3. Rozwój organizacji w perspektywie psychologicznej	65
Warsztatowe studium przypadku (dysfunkcyjny transfer międzydomenowy)	65
Znaczenie rozwoju dla diagnozy organizacyjnej	71

Specyfika rozwoju organizacyjnego	71
Psychologiczne źródła systemowego izomorfizmu w organizacjach	72
Model indywidualnej ewolucji w spostrzeganiu organizacji jako wytyczna diagnozy	75
Kręgi konstruktów organizacyjnych	76
Aspekt socjologiczny wyników odzwierciedlenia	88
Podsumowanie	88
4. Anatomia zdrowej organizacji i jej zaburzenia wynikające z wpływu ludzi	89
Warsztatowe studium przypadku (identyfikacja z przedmiotem posiadania lub zarządzania)	89
Co jest potrzebne w firmie, aby mogła istnieć	94
Ścieżka: klienci – przewaga konkurencyjna – płace – zaangażowanie pracowników	97
Ścieżka: system informacyjny – system ocen – system płac – płace	101
Ścieżka: godność – porozumienie – zaufanie – zaangażowanie	103
Zarządzanie kompetencjami	105
Podsumowanie	107
5. Strategiczny kontekst diagnozy	109
Warsztatowe studium przypadku (łapówkarstwo)	109
Wpływ wielkości organizacji na patologie i działania diagnostyczne	114
Typologia strategiczna organizacji	118
Podsumowanie	124
Część II. Proces i narzędzia diagnozy	127
6. Etapy procesu diagnozy	129
Warsztatowe studium przypadku (syndrom deficytu uwagi organizacyjnej)	129
Faza pierwsza: od zgłoszenia się klienta do podpisania kontraktu na przeprowadzenie diagnozy	135
Faza druga: diagnozowanie	144
Faza trzecia: przekazanie wyników diagnozy zainteresowanym	148
Wymagania formalne dotyczące raportów analitycznych	149
Prezentacje	155
Autodiagnoza	155
Podsumowanie	156

7. Mapy poznawcze jako źródło wiedzy o procesach postrzegania i rozumowania w organizacji	157
Warsztatowe studium przypadku (syndrom zaniku odpowiedzialności)	157
Co to są mapy poznawcze?	163
Po co badać mapy poznawcze?	167
Podstawowe zasady i warunki badania map poznawczych	168
Problemy związane z pomiarem	170
Prowadzenie wywiadów	171
Kodowanie i opracowywanie danych – analiza słownika	175
Analiza struktury map poznawczych	183
Interpretacja wyników	186
Podsumowanie	188
8. Wywiad jako podstawowe narzędzie diagnozy organizacji	189
Warsztatowe studium przypadku (wzrost)	189
Przygotowywanie się do wywiadów i rozmów diagnostycznych	195
Co presuponują rozmówcy, czyli prywatne teorie na temat firmy	199
Rodzaje wywiadów	204
Błędy popełniane w trakcie wywiadów diagnostycznych i niebezpieczeństwa związane ze stosowaniem tej techniki	217
Podsumowanie	219
9. Testy psychologiczne w diagnozie patologii organizacyjnych	220
Warsztatowe studium przypadku (zeszłoty zespół manchesterki)	220
Istota i cele badania kwestionariuszowego	224
Psychometryczne badanie wiedzy ukrytej	225
Modele wnioskowania na podstawie kwestionariusza o sytuacji w organizacji	234
Dostosowanie narzędzi do potrzeb organizacji	240
Przykładowa konstrukcja kwestionariusza	244
Pułapka operacjonalizacji	246
Podsumowanie	247
10. Obserwacja i techniki symulacyjne	249
Warsztatowe studium przypadku (alkoholizm organizacyjny)	249
Obserwacja interakcji	255

Observacja rozwiązywania sytuacji symulowanych	258
Analiza danych werbalnych	263
Mapowanie owalami	266
Podsumowanie	269
11. Analiza dokumentów	270
Warsztatowe studium przypadku (panaceum)	270
Analiza dokumentów finansowych	275
Analiza statutu	285
Analiza stron internetowych	289
Podsumowanie	298
12. W stronę jawności zarządzania	299
Warsztatowe studium przypadku (absolutyzowanie ROE i ROA)	299
Konsekwencje diagnozy	302
Program na dziś	305
Co nie sprzyja jawnemu zarządzaniu?	308
Możliwe działania interwencyjne	309
Podsumowanie	311
 Dodatek. Zadania do przemyślenia	 313
Literatura cytowana	319