

Spis treści

Rozdział 1. Wprowadzenie do nauki o zachowaniach organizacyjnych .	7
1.1. Przyczyny i możliwości rozszerzania wiedzy o człowieku	7
1.2. Istota zachowania organizacyjnego	9
1.3. Źródła wiedzy o zachowaniu organizacyjnym	10
1.4. Komponenty i zakres przedmiotu	12
1.5. Klasyczne podejścia do zachowania człowieka w środowisku pracy . . .	14
1.6. Zasady oddziaływania na pracownika i test badania przyczyn wykonywania pracy według trzech koncepcji zarządzania	17
Rozdział 2. Czynniki wpływające na osobowość i jej wpływ na człowieka w środowisku pracy	26
2.1. Podejścia do osobowości	26
2.2. Definicje osobowości i jej implikacje dla menedżera	28
2.3. Zmienne przyczyniające się do kształtowania się osobowości.	33
2.4. Wpływ niektórych charakterystyk osobowości na zachowanie	37
2.5. Pomiar miejsca kontroli człowieka nad jego zachowaniem.	41
2.6. Typy osobowości ze względu na preferencje człowieka	43
Rozdział 3. Percepcja człowieka w rozumieniu środowiska pracy	48
3.1. Istota, definicje i warunki percepcji.	48
3.2. Etapy procesu percepcyjnego	50
3.3. Rodzaje i zasady percepcji wizualnej.	53
3.4. Cechy bodźców otoczenia i cechy człowieka oddziałujące na jego percepcję	55
3.5. Cechy człowieka wpływające na percepcję.	56
3.6. Stereotypizacja jako skłonność człowieka do zniekształcania percepcji. .	58
3.7. Test percepcji stereotypów o kobiecie.	61
3.8. Błędy halo-efektu w rozmowie kwalifikacyjnej.	65
3.9. Stosowanie projekcji przez nowo zatrudnionego kierownika	66
3.10. Atrybucja w wyjaśnianiu wyników pracy	67
Rozdział 4. Wartości w zachowaniach pracowników i ich diagnoza	70
4.1. Istota i źródła wartości	70
4.2. Kryteria wyodrębniania i rodzaje wartości.	71
4.3. Zarządzanie wartościami pracowników firmy	81
4.4. Diagnoza wartości człowieka.	83

Rozdział 5. Motywacja w firmie	86
5.1. Istota motywacji	86
5.2. Teoria motywacji A. Masłowa i interpretacja potrzeb	87
5.3. Komponenty i rezultaty teorii motywacji F. Herzberga	90
5.4. Trychotomia potrzeb D. McClelland, ich diagnoza i tendencje	94
Rozdział 6. Istota, przyczyny i etapy istnienia grupy	99
6.1. Istota grupy, cechy i przyczyny powstania	99
6.2. Role w grupie i test rodzaju uczestnika	101
6.3. Etapy istnienia grupy	105
Rozdział 7. Kształtowanie i pomiar satysfakcji z pracy	109
7.1. Rodzaje i komponenty postawy	109
7.2. Sposoby wpływania na postawę człowieka	112
7.3. Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy	115
7.4. Pomiar poziomu satysfakcji pracownika	117
Rozdział 8. Podejmowanie decyzji	121
8.1. Istota podejmowania decyzji	121
8.2. Struktury procesu podejmowania decyzji	124
8.3. Indywidualna i grupowa twórczość w podejmowaniu decyzji	135
8.4. Racjonalność i ograniczona racjonalność decyzji	137
8.5. Rodzaje decyzji	140
Rozdział 9. Porozumiewanie się w organizacji i jego ulepszanie	147
9.1. Istota i składniki interpersonalnego porozumiewania się	147
9.2. Cechy elementarnych i złożonych składników porozumiewania się ...	155
9.3. Typy i charakterystyki sieci informacyjnych	160
9.4. Test umiejętności porozumiewania się	163
9.5. Techniki aktywnego słuchania, pomagające w osiągnięciu celu przekazu	167
9.6. Istota i funkcje niewerbalnej komunikacji	168
9.7. Typy języka niewerbalnego	171
9.8. Atmosfera informacyjna wpływająca na skuteczność kontaktu informa- cyjnego	173
Rozdział 10. Koncepcje i działania kierownika i przywódcy	177
10.1. Istota i zakres działań kierownika	177
10.2. Koncepcja władzy i jej społecznych i organizacyjnych źródeł	178
10.3. Koncepcja i składniki przywództwa	183
10.4. Zasady postępowania lidera i test charyzmy	188
10.5. Lider w globalnej firmie	194
10.6. Modele cech i zachowań kierownika i lidera	197
10.7. Sytuacje konfliktowe w firmie i jej rezultaty	205
10.8. Style zarządzania konfliktem destrukcyjnym	212
Bibliografia	217