

SPIS TREŚCI

Spis tabel	10
Spis rysunków	13
WPROWADZENIE	15
 ROZDZIAŁ 1	
HISTORYCZNE ŹRÓDŁA POLSKIEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ	18
Wstęp	18
Kultura organizacyjna	18
Archetypy i ich znaczenie dla poznania narodowych kultur organizacyjnych	20
Kultura europejska wobec problemu współdziałania zbiorowego	
w gospodarce i polityce	23
Kultura organizacyjna a rozwój gospodarczy	29
Historyczne źródła polskiej kultury organizacyjnej	30
Gospodarka w Polsce Ludowej i restytucja archetypów	
gospodarki folwarcznej	35
Polska kultura organizacyjna w kontekście międzynarodowym	38
Podsumowanie	47
 ROZDZIAŁ 2	
MODELE MOTYWACYJNE	48
Wstęp	48
Potrzeby, motywacje i ich znaczenie dla kierowania ludźmi	48
Cel badań i dobór wskaźników	51
Podstawowe wyniki badań	53
Modele motywacyjne	55
Motywacje a efektywność gospodarza	61
Podsumowanie	63
 ROZDZIAŁ 3	
KOSZT PSYCHICZNY A INICJATYWA I INNOWACYJNOŚĆ	64
Wstęp	64
Od badań nad motywacjami do badań kosztu psychicznego	65
Koncepcja kosztu psychicznego – założenia i definicje	69
Operacjonalizacja koncepcji kosztu psychicznego i wstępne wyniki badań	74
Weryfikacja koncepcji kosztu psychicznego	77
Krytyczna analiza wyników badań	79
Eksperymentalna metoda pogłębionej weryfikacji wyników badań	80
Metoda zakładowa weryfikacji wyników badań	81
Graniczny punkt alienacji i graniczny punkt inicjatywy	83
Racjonalność i irracjonalność postaw pracowniczych	
– dwa rodzaje wiedzy zbiorowej	85
Osobowość innowacyjna a energia psychiczna	87

Społeczny kontekst osobowości innowacyjnej	90
Charakterystyka związku kosztu psychicznego z inicjatywą pracowniczą wewnątrz organizacji	97
Podsumowanie	99

Aneks

Koszt psychiczny a odpowiedzi na pytania o przewidywany stosunek kolegów i kierowników do innowatorów w 14 przedsiębiorstwach ..	100
---	-----

ROZDZIAŁ 4

STYLE KIEROWANIA	105
Wstęp	105
Operacjonalizacja stylów kierowania i podstawowe wyniki badań	105
Modele stylów kierowania	107
Style kierowania a koszt psychiczny	115
Podsumowanie i wnioski	123

ROZDZIAŁ 5

SZTYWNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ W DOBORZE STYLU KIEROWANIA	124
Wstęp	124
Dobór stylu kierowania jako efekt cech osobowości kierownika lub jego umiejętności przystosowania się do wymogów środowiska pracy ...	124
Warunki wstępne dobrego decydowania zbiorowego. Założenia i definicje	131
Diagnoza pełnienia ról pracowniczych	134
Gotowość uczestnictwa w decydowaniu zespołowym	136
Dostosowanie sposobu kierowania do postaw pracowników	144
Elastyczność stylu kierowania wobec cech pracy	148
Wnioski	150

ROZDZIAŁ 6

METODY KIEROWANIA LUDŹMI A EFEKTYWNOŚĆ PRZEDSIĘ- BIORSTW. CZY PODRĘCZNIKOWE ZASADY KIEROWANIA SĄ SKUTECZNE W POLSKICH WARUNKACH?	153
Wstęp	153
Metody pomiaru efektywności przedsiębiorstw	154
Społeczne przesłanki efektywności przedsiębiorstw i ich wskaźniki ...	155
Podstawowe wyniki badań – potwierdzenie związku między podręczniko- wymi zasadami kierowania ludźmi a efektywnością przedsiębiorstw .	158
Znaczenie stosunków własności – zaprzeczenie związku między podręcz- nikowymi zasadami kierowania ludźmi a efektywnością przedsiębiorstw	160
Uniwersalne metody zarządzania czy kulturowa specyfika?	163
Styl kierowania a efektywność	166
Elastyczność kierowników w doborze metod kierowania ludźmi	167
Motywacje pracownicze i potrzeby samorealizacyjne w komórkach organizacyjnych mniej i bardziej efektywnych	169
Analiza krytyczna wyników badań w przedsiębiorstwach	170
Podsumowanie	173

ROZDZIAŁ 7

DLACZEGO PRZEDSIĘBIORSTWA PRYWATNE I PUBLICZNE STOSUJĄ RÓŻNE METODY KIEROWANIA? DWIE PERSPEKTYWY

ANALITYCZNE: KONFLIKTOWA I FUNKCJONALNA	175
Wstęp	175
Dwie perspektywy analityczne	176
Polityczne aspekty zarządzania organizacjami w świetle wyników badań – alienacja	177
Klasowe aspekty alienacji w przedsiębiorstwach państwowych i prywatnych	183
Kultura jako źródło zachowań ludzi w organizacjach gospodarczych . .	186
Podsumowanie	188

ROZDZIAŁ 8

ALIENACJA, KULTURA I STOSUNKI KLASOWE

W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH	190
Wstęp	190
Alienacja i kultura organizacyjna a dobór metod kierowania	190
Alienacja – empiryczne przesłanki i teoretyczne niekonsekwencje	192
Alienacja, klasy społeczne i symboliczna dominacja	196
Metody kierowania w świetle uwarunkowań globalnych	203
Podsumowanie	206

ROZDZIAŁ 9

PRZESZKODY OSOBOWOŚCIOWE WE WSPÓŁDZIAŁANIU

I DECYDOWANIU ZBIOROWYM	208
Wstęp	208
Warunki wstępne dobrego decydowania	208
Ograniczenia poznawcze	209
Czy tylko ograniczenia poznawcze wpływają na pogorszenie jakości procesów decyzyjnych?	209
Czy niska samoocena wynika tylko ze świadomości braków własnej wiedzy?	210
Co powoduje, że spośród tych propozycji, które zostały przedłożone, tak trudno wyselekcjonować najlepszą?	211
Czy można wyeliminować emocje z procesów decyzyjnych w zespołach pracowniczych?	211
Jakie są przeszkody na drodze do ustanawiania kompromisów decyzyjnych?	212
W jaki sposób sytuacja zagrożenia pogarsza jakość procesów decyzyjnych?	212
Czy da się wyselekcjonować cechy osobowości, będące syntezą opisanych wcześniej przeszkód, szczególnie trwale przeciwdziałające efektywności pracy zespołowej?	213
Autorytaryzm	214
Czym różni się autorytarny stosunek do władzy od racjonalnego podporządkowania?	215

Paranoidalne cechy osobowości	218
Jakie wnioski wynikają z badań nad autorytaryzmem i osobowością paranoidalną dla zrozumienia uczestnictwa w działalności zbiorowej? ..	226
Nieprzystosowanie do współdziałania zbiorowego w świetle badań empirycznych	227
Wewnątrz- i zewnątrzorganizacyjne czynniki kształtujące poziom nieprzystosowania do współdziałania zbiorowego	234
W jaki sposób można przeciwdziałać lub zmniejszyć nieprzystosowanie i zwiększyć oraz utrwalić wysoki poziom przystosowania do zbiorowego decydowania?	239
Doskonalenie osobowości	239
Doskonalenie umiejętności poznawczych	240

ROZDZIAŁ 10

GOSPODARKA OPARTA NA WIEDZY

I ORGANIZACJE „UCZĄCE SIĘ”	242
Wstęp	242
Gospodarka oparta na wiedzy i organizacje „uczące się”	242
Gospodarka oparta na wiedzy a zarządzanie organizacjami	247
Przesłanki efektywnego zarządzania jakością i rozpoznawanie oczekiwań klientów	250
Przykłady badań nad jakością	251
Praca zespołowa	254
Wskaźniki i definicje operacyjne organizacji „uczących się”	258
Miejsca pracy respondentów jako organizacje „uczące się”	259
Podsumowanie	262

ROZDZIAŁ 11

CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE I NIESPRZYJAJĄCE ADAPTACJI DO GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY.

OPTIMALNY DOBÓR STYLU KIEROWANIA	264
Wstęp	264
Znaczenie kultury organizacyjnej i stylu kierowania	264
Znaczenie kosztu psychicznego	265
Doskonalenie środowisk pracy nakierowane na ich dostosowanie do gospodarki opartej na wiedzy – możliwości i ograniczenia	268
Koszt psychiczny, motywacje i inicjatywa pracownicza	270
Koszt psychiczny i styl kierowania	271
Cechy uczestników organizacji jako bariera we wdrażaniu demokratycznego stylu kierowania	273
Dostosowanie stylu kierowania do cech zadania i przystosowania uczestników organizacji do współdziałania zbiorowego	273
Na czym polegają duża i mała potrzeba syntetyzowania wkładów indywidualnych?	274
Dobór stylu przywództwa w sytuacji niskiego poziomu przystosowania i dużej potrzeby syntezy wkładów indywidualnych ..	275

Dobór stylu przywództwa w sytuacji wysokiego poziomu przystosowania i dużej potrzeby syntezy wkładów indywidualnych . .	277
Dobór stylu przywództwa w sytuacji niskiego poziomu przystosowania i małej potrzeby syntezy wkładów indywidualnych . .	277
Dobór stylu przywództwa w sytuacji wysokiego poziomu przystosowania i małej potrzeby syntezy wkładów indywidualnych . .	279
Syntetyczna ocena związku między cechami zadań, przystosowaniem i stylem kierowania	279
Podsumowanie	281
LITERATURA	283
INDEKS NAZWISK	297

06059 00 00
 06059 00 00
 06059 00 00