

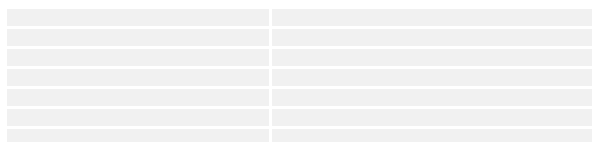
Zachowania w organizacji Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge

Jest to trzecie wydanie podręcznika cieszącego się dużym zainteresowaniem studentów oraz menedżerów w Polsce i na świecie. Autorzy prezentują w nim najważniejsze zagadnienia dotyczące zachowań jednostek i grup w organizacji oraz struktury organizacyjnej. Z książki czytelnik dowie się między innymi:

- jakie są zalety i wady grupowego oraz indywidualnego podejmowania decyzji,
- w jaki sposób motywować i wynagradzać pracowników,
- co to jest inteligencja emocjonalna,
- jak zbudować efektywny zespół pracowników,
- co to jest organizacja wirtualna,
- na czym polega skuteczne komunikowanie się w organizacji,
- jakie są współczesne poglądy na przywództwo,
- które taktyki sprawowania władzy w organizacji są najskuteczniejsze,
- w jaki sposób rozwiązywać konflikty w organizacji,
- jakie są zalety i wady poszczególnych struktur organizacyjnych,
- co to jest kultura organizacji,
- jak przezwycięzać opór pracowników wobec zmian.

Przedstawione zagadnienia ułatwiają zrozumienie zachowań ludzi w organizacji oraz efektywniejsze kierowanie pracownikami. Waleciami książki są umiejętne połączenie teorii z praktycznymi przykładami oraz przystępny styl.

Podręcznik jest przeznaczony dla studentów ekonomii, zarządzania, psychologii, socjologii, dziennikarstwa, międzynarodowych stosunków gospodarczych, a także uczestników szkoleń doskonalących umiejętności menedżerskie.



SPIS TREŚCI

Przedmowa
O autorach

Część I. PROLOG

Rozdział 1. Wprowadzenie do zachowań w organizacji

Przedmiot zachowań w organizacji

Wspieranie intuicji systematycznymi badaniami

Dyscypliny naukowe wykorzystywane w ZWO

Psychologia

Psychologia społeczna

Socjologia

Antropologia
ZWO a prawdy absolutne
Wyzwania i szanse stwarzane przez ZWO
Reagowanie na globalizację
Kierowanie różnorodną siłą roboczą
Poprawa jakości i zwiększanie wydajności
Doskonalenie obsługi klientów
Doskonalenie umiejętności postępowania z ludźmi
Stymulowanie innowacyjności i zmiany
Radzenie sobie z tymczasowością
Pomaganie pracownikom w godzeniu pracy z życiem osobistym
Dążenie do bardziej etycznych zachowań
Tworzenie pozytywnego środowiska pracy
Układ książki
Wnioski dla kierowników

Część II. JEDNOSTKA W ORGANIZACJI

Rozdział 2. Osobowość i wartości

Osobowość
Czym jest osobowość?
Wskaźnik typu osobowości Myers-Briggs
Model wielkiej piątki
Inne cechy osobowości związane z zachowaniami w organizacji
Wartości
Znaczenie wartości
Wartości ostateczne i instrumentalne
Wartości pokoleniowe
Osobowość i wartości danej jednostki a miejsce pracy
Dostosowanie osobowości do stanowiska pracy
Dostosowanie osobowości do organizacji
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 3. Postrzeganie i indywidualne podejmowanie decyzji

Czym jest postrzeganie?
Czynniki wpływające na postrzeganie
Postrzeganie ludzi: wydawanie sądów o innych
Teoria atrybucji
Drogi na skróty przy osądzaniu innych
Postrzeganie a indywidualne podejmowanie decyzji
Podejmowanie decyzji w organizacjach
Model racjonalny, ograniczona racjonalność i intuicja
Błędy i uprzedzenia przy podejmowaniu decyzji
Ograniczenia organizacyjne w podejmowaniu decyzji
Etyka w podejmowaniu decyzji
Trzy etyczne kryteria decyzji
Zwiększanie kreatywności w podejmowaniu decyzji
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 4. Postawy w pracy

Postawy

Jakie są główne składniki postaw?

Czy zachowania zawsze są skutkiem postaw?

Jakie są główne postawy w pracy?

Zadowolenie z pracy

Mierzenie zadowolenia z pracy

W jakim stopniu ludzie są zadowoleni ze swojej pracy?

Co wywołuje zadowolenie z pracy?

Wpływ zadowolenia i niezadowolenia pracowników na miejsce pracy

Implikacje globalne

Wnioski dla kierowników

Rozdział 5. Koncepcje motywacji

Definiowanie motywacji

Wczesne teorie motywacji

Teoria hierarchii potrzeb

Teoria X i teoria Y

Teoria dwuczynnikowa

Teoria potrzeb McClellanda

Współczesne teorie motywacji

Teoria oceny poznawczej

Teoria wyznaczania celów

Teoria własnej skuteczności

Teoria sprawiedliwości

Teoria oczekiwań

Implikacje globalne

Wnioski dla kierowników

Rozdział 6. Motywacja: od koncepcji do zastosowań

Motywowanie za pomocą zmiany istoty środowiska pracy

Model cech pracy

W jaki sposób można przeprojektować pracę

Inne możliwości zorganizowania pracy

Udział pracowników w podejmowaniu decyzji

Przykładowe programy udziału pracowników

Stosowanie nagród w motywowaniu pracowników

Ile płacić: budowanie struktury wynagrodzeń

Jak płacić: nagradzanie pracowników przez stosowanie systemów zmiennych płac

Jakie świadczenia dodatkowe proponować: świadczenia elastyczne

Nagrody wynikające z istoty zadania: jak wyrażać uznanie pracownikom

Implikacje globalne

Wnioski dla kierowników

Rozdział 7. Emocje i nastroje

Co to są emocje i nastroje?

Podstawowe emocje

Podstawowe nastroje: afekty pozytywny i negatywny

Funkcje emocji

Źródła emocji i nastrojów

Praca emocjonalna
Inteligencja emocjonalna
Argumenty przemawiające za IE
Argumenty przemawiające przeciw IE
Zastosowania emocji i nastrojów w ZWO
Rekrutacja
Podejmowanie decyzji
Kreatywność
Motywacja
Przywództwo
Negocjacje
Obsługa klientów
Postawy w pracy
Dewiacyjne zachowania w miejscu pracy
W jaki sposób kierownicy mogą wpływać na nastroje
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Część III. GRUPY W ORGANIZACJI

Rozdział 8. Podstawy zachowań grupowych

Definicja i klasyfikacja grup
Etapy rozwoju grup
Model pięcioletni
Właściwości grup: role, normy, status, rozmiary i zwartość
Role
Normy
Status
Rozmiary grupy
Zwartość
Grupowe podejmowanie decyzji
Grupa a jednostka
Myślenie grupowe i polaryzacja grupowa
Techniki grupowego podejmowania decyzji
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 9. Zespoły robocze

Dlaczego zespoły stały się tak popularne?
Różnice między grupami a zespołami
Rodzaje zespołów
Zespoły problemowe
Samokierujące zespoły robocze
Zespoły interfunkcjonalne
Zespoły wirtualne
Tworzenie efektywnych zespołów
Kontekst: jakie czynniki decydują o efektywności zespołu
Skład zespołu
Projektowanie pracy
Procesy zespołowe
Przekształcanie poszczególnych osób w graczy zespołowych

Zespoły nie zawsze są najlepszym rozwiązaniem
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 10. Komunikacja

Proces komunikacji
Kierunek komunikacji
Komunikacja z góry w dół
Komunikacja z dołu w górę
Komunikacja pozioma
Komunikacja interpersonalna
Komunikacja ustna
Komunikacja pisemna
Komunikacja niewerbalna
Komunikacja w organizacji
Formalne sieci w małych grupach
Sieć pogłosek
Komunikacja elektroniczna
Zarządzanie wiedzą
Przeszkody w skutecznej komunikacji
Filtrowanie
Wybiórcze postrzeganie
Przeciążenie informacyjne
Emocje
Język
Lęk przed komunikacją
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 11. Przywództwo

Czym jest przywództwo?
Tradycyjne teorie przywództwa
Teorie cech
Podejście behawioralne
Podsumowanie teorii cech i podejścia behawioralnego
Podejście sytuacyjne
Współczesne poglądy na przywództwo
Przywództwo charyzmatyczne
Przywództwo transformacyjne
Przywództwo autentyczne: czy etyka jest podstawą przywództwa?
Czym jest przywództwo autentyczne?
Etyka a przywództwo
Wyzwania stawiane koncepcji przywództwa
Przywództwo jako atrybucja
Substytuty przywództwa i czynniki neutralizujące przywództwo
Wyszukiwanie i szkolenie skutecznych przywódców
Wybieranie przywódców
Szkolenie przywódców
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 12. Władza i politykowanie

Definicja władzy

Przywódstwo a władza

Podstawy władzy

Władza formalna

Władza osobista

Które podstawy władzy są najskuteczniejsze?

Taktyka sprawowania władzy

Politykowanie: władza w działaniu

Definicja zachowań politycznych w organizacjach

Realia polityki

Przyczyny i konsekwencje zachowań politycznych

Czynniki przyczyniające się do zachowań politycznych

W jaki sposób ludzie reagują na zachowania polityczne w organizacjach?

Kierowanie wrażeniem

Etyka a zachowania polityczne

Implikacje globalne

Wnioski dla kierowników

Rozdział 13. Konflikt i negocjacje

Definicja konfliktu

Ewolucja poglądów na konflikt

Pogląd tradycyjny

Poglądy przedstawicieli szkoły stosunków międzyludzkich

Pogląd interakcyjny

Przebieg konfliktu

Etap I: potencjalna opozycja lub niezgodność

Etap II: poznanie i personifikacja

Etap III: zamiary

Etap IV: zachowania

Etap V: skutki

Negocjacje

Strategie pertraktacji

Proces negocjacji

Indywidualne różnice w skuteczności prowadzenia negocjacji

Implikacje globalne

Wnioski dla kierowników

Część IV. SYSTEM ORGANIZACYJNY

Rozdział 14. Podstawy struktury organizacyjnej

Co to jest struktura organizacyjna?

Specjalizacja pracy

Departamentalizacja

Linie podporządkowania

Rozpiętość kierowania

Centralizacja i decentralizacja

Formalizacja

Najczęściej stosowane rozwiązania organizacyjne

Struktura prosta

Struktura biurokratyczna
Struktura macierzowa
Nowe rozwiązania strukturalne
Organizacja wirtualna
Organizacja bez granic
Dlaczego struktury się różnią?
Strategia
Rozmiary organizacji
Technologia
Otoczenie
Struktura organizacyjna a zachowania pracowników
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 15. Kultura organizacji

Czym jest kultura organizacji?
Definicja kultury organizacji
Kultura jest terminem opisowym
Czy organizacje mają jednolite kultury?
Kultury silne i słabe
Kultura a formalizacja
Jaką rolę odgrywa kultura organizacji?
Funkcje kultury
Kultura organizacji jako obciążenie
Tworzenie i utrzymywanie kultury organizacji
Jak powstaje kultura organizacji
Podtrzymywanie żywotności kultury organizacji
Podsumowanie: kształtowanie kultury organizacji
W jaki sposób pracownicy poznają kulturę organizacji
Opowieści
Rytuały
Symbole materialne
Język
Kształtowanie etycznej kultury organizacji
Kształtowanie pozytywnej kultury organizacji
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Rozdział 16. Zmiana w organizacji

Czynniki wywołujące zmiany
Opór wobec zmian
Agenci zmiany
Przezwyciężanie oporów wobec zmiany
Kierowanie zmianą w organizacji
Trzyetapowy model Lewina
Ośmioetapowy program wdrażania zmiany Kottera
Doskonalenie organizacji
Tworzenie kultury otwartej na zmiany
Stymulowanie kultury innowacyjności
Współczesne zagadnienia dotyczące zmian w organizacji

Technologia w miejscu pracy
Stres w pracy
Tworzenie uczącej się organizacji
Implikacje globalne
Wnioski dla kierowników

Zakończenie
Indeks/słownik