

Psychologia menedżera

Autor: Jan F. Terelak

Wstęp

Rozdział 1

Człowiek w organizacji

- 1.1. Charakterystyka zachowania organizacyjnego
- 1.2. Modele badawcze zachowań organizacyjnych
- 1.3. Globalny aspekt współczesnego zarządzania
- 1.3.1. Globalizacja procesów ekonomicznych
- 1.3.2. Globalizacja procesów kulturowych

Rozdział 2

Jednostkowy poziom zachowań organizacyjnych

- 2.1. Czynniki biograficzne i profesjonalne
- 2.1.1. Płeć
- 2.1.2. Status rodzinny i ekonomiczny
- 2.1.3. Wiek
- 2.1.4. Zawód i wykształcenie
- 2.1.5. Stan zdrowia
- 2.1.6. Fizjognomia
- 2.1.7. Chronotyp człowieka
- 2.2. Czynniki psychologiczne
- 2.2.1. Percepcja
- 2.2.1.1. Zmysłowe mechanizmy percepcji
- 2.2.1.1.1. Układ wzrokowy

2.2.1.1.2. Układ słuchowy	
2.2.1.2. Abstrakcyjne mechanizmy percepcji	
2.2.1.2.1. Pamięć i procesy poznawcze	
2.2.1.2.2. Myślenie	
2.2.2. Zdolności i inteligencja	
2.2.3. Osobowość, temperament, charakter	
2.2.3.1. Osobowość	
2.2.3.2. Temperament	
2.2.3.3. Charakter	
2.2.4. System potrzeb i motywacja	
2.2.4.1. Charakterystyka procesu motywacyjnego	
2.2.4.2. Motywacja a zachowanie organizacyjne	

Rozdział 3

Grupowe determinanty zachowania organizacyjnego

3.1. Grupa zadaniowa	
3.1.1. Pojęcia opisujące grupę zadaniową	
3.1.2. Style kierowania i autorytet władzy	
3.1.2.1. Style kierowania	
3.1.2.2. Autorytet władzy	
3.1.3. Zdolności kierownicze	
3.1.4. Zwierzchnictwo i władza	
+ 3.2. Komunikacja interpersonalna	
3.2.1. Sieci komunikacyjne — normalne	
3.2.1.1. Formalna sieć komunikacyjna	
3.2.1.2. Nieformalna sieć komunikacyjna	
3.2.2. Sieci komunikacyjne — patologiczne	
3.2.2.1. „Mur milczenia”	
3.2.2.2. Komunikacja wybiórcza	
3.2.2.3. Syndrom grupowego myślenia	
3.2.3. Komunikacja jako perswazja	
3.2.3.1. „Pranie mózgu” jako patologiczna totalna perswazja	
3.2.3.2. Negocjacje jako częściowa perswazja	
3.2.3.3. Reklama jako naiwna perswazja	
3.3. Kultura organizacyjna i cywilizacja techniczna	

Rozdział 4

Systemowe wyznaczniki zachowania organizacyjnego

4.1. Istota organizacji	
4.2. Struktura systemu organizacyjnego	
4.2.1. Cechy struktury systemu organizacyjnego	

4.2.2. Modele struktury organizacyjnej	
4.2.3. Elementy składowe organizacji	
4.2.3.1. Dwa podstawowe wzorce struktury systemu organizacyjnego	
4.2.3.2. Pięcioelementowy model systemu organizacyjnego H. Mintzberga ..	
4.2.3.3. Model podsystemów organizacyjnych D. Katza i R.L. Khana	
4.3. Polityka organizacyjna i praktyka wykorzystania zasobów ludzkich	
4.3.1. Analiza zawodów	
4.3.2. Rekrutacja i selekcja psychologiczna	
4.3.3. Programy treningu i rozwoju zawodowego	
4.3.3.1. Trening psychologiczny w doskonaleniu kadr	
4.3.3.2. Metody treningu psychologicznego w doskonaleniu kadr	
4.3.3.3. Programy rozwoju karier pracowniczych	
4.3.3.4. Systemy oceny szans rozwoju kariery	
4.4. Kultura w zachowaniach organizacyjnych	
4.4.1. Kultura jako wartość	
4.4.2. Kultura organizacyjna	
4.5. Rozwój organizacji	
4.5.1. Oporność wobec zmian organizacyjnych	
4.5.1.1. Indywidualne źródła oporności	
4.5.1.2. Organizacyjne źródła oporności	
4.5.1.3. Procesualne źródła oporności	

Rozdział 5

Stres organizacyjny

5.1. Teoretyczne podstawy stresu	
5.1.1. Fizjologiczna teoria stresy H. Selye'go	
5.1.2. Psychologiczne teorie stresu	
5.1.2.1. Interakcyjny model stresu G.R. Elliotta i C. Eisdorfera	
5.1.2.2. Transakcyjna teoria stresu R. Lazarusa i S. Folkman	
5.1.2.3. Koncepcja stresowych zdarzeń życiowych B.S. i B.P. Dohrenwendów	
5.1.2.4. Koncepcja stresowych czynników pracy L. Leviego i M. Frankenhauser	
5.1.2.5. Koncepcja stresorów organizacyjnych J. Ivancevicha i M.T. Mattesona	
5.1.2.6. Koncepcja stresu organizacyjnego R.L. Khana i Ph. Byosiere	
5.1.2.7. Model analizy cykliów stresowych J.E. McGratha	
5.2. Reakcje na stres	
5.2.1. Model reakcji na stres J. Reykowskiego	
5.2.2. Reakcje bezpośrednie na stres organizacyjny	
5.2.3. Fizjologiczna teoria zmęczenia E. Grandjeana	
5.2.4. Reakcje odroczone na chroniczny stres organizacyjny	
5.2.4.1. Koncepcje „wypalenia się zawodowego”	
5.2.4.1.1. Wypalenie się zawodowe jako proces w koncepcji Christiny	
Maslach	

5.2.4.1.2. Koncepcja wypalenia się zawodowego R. Golembiewskiego	
5.2.4.1.3. Model wypalenia się zawodowego C. Noworola i T. Marka	
5.2.4.1.4. Koncepcja skutków wypalenia się zawodowego J. Howarda D. Cunninghama i P. Rechnitzera	
5.2.4.2. Koncepcja Salutogenezy Aarona Antonowsky'ego	
5.3. Sposoby radzenia sobie ze stresem	
5.3.1. Odporność na stres	
5.3.2. Radzenie sobie ze stresem	
5.4. Perspektywy profilaktyki stresu organizacyjnego	

Rozdział 6

Wybrane zagadnienia psychologii zarządzania

6.1. Psychologiczne aspekty działalności kierowniczej	
6.2. Psychologiczne instrumenty zarządzania	
6.2.1. Zarządzanie przez wzmocnienie pozytywne	
6.2.2. Zarządzanie przez kształtowanie pozytywnego obrazu (image) firmy	
6.2.2.1. Tworzenie stereotypów	
6.2.2.2. Spostrzeganie społeczne	
6.2.2.3. Wpływ czynników sytuacyjnych na percepcję społeczną	
6.2.2.4. Facylitacja społeczna	
6.2.2.5. Subiektywne szacowanie korzyści i strat	
6.2.2.5.1. Teoria sprawiedliwości dystrybtywnej G.C. Homansa	...
6.2.2.5.2. Teoria sprawiedliwej płacy E. Jaques'a	
6.2.2.5.3. Teoria maksymalizacji zysków E. I G. Walsterów	
6.2.3. Zarządzanie przez motywację	
6.2.3.1. Wzorce motywacyjne w zarządzaniu wg D. Katza	
6.2.3.1.1. Konformizm wobec norm systemu organizacyjnego	
6.2.3.1.2. Instrumentalne nagrody systemowe	
6.2.3.1.3. Instrumentalne nagrody indywidualne	
6.2.3.1.4. Satysfakcja z pracy	
6.2.3.1.5. Interakcja celów osobistych i systemu wartości z celami i wartościami systemu organizacyjnego	
6.2.3.1.6. Satysfakcja płynąca z przynależności do małych grup roboczych	
6.2.3.2. Motywacyjna rola pieniądza	
6.2.3.2.1. Ujęcie behawioralne	
6.2.3.2.2. Ujęcie popędowe	
6.2.3.2.3. Ujęcie psychoanalityczne	
6.2.3.2.4. Ujęcie holistyczne	
6.2.3.2.5. Ujęcie poznawcze	
6.2.3.3. Wartościowanie pracy	
6.3. Praktyczne aspekty psychologii zarządzania	
Aneksy	