

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
1. Charakterystyka nauki o kierowaniu	13
1.1. Przedmiot nauki o kierowaniu	13
1.2. Zapotrzebowanie społeczne na wyodrębnienie się nauki o kierowaniu	14
1.3. Kierunek rozwoju nauki o kierowaniu	19
1.4. Metodologiczne problemy nauki o kierowaniu	21
2. Metody badania zachowania się człowieka w organizacji ..	25
2.1. Metody badań	25
2.2. Badanie motywacji do pracy	38
2.3. Analiza psychologiczna procesu pracy	39
3. Podwładny jako element układu człowiek–organizacja	41
3.1. Problemy doboru zawodowego	41
3.2. Psychologiczne podstawy szkolenia w organizacji	50
3.3. Czynniki psychologiczne wydajności pracy	62
4. Osobowościowe uwarunkowania kierowania	67
4.1. Istota kierowania	71
4.2. Poszukiwanie cech kierowniczych	79
4.3. Styl jako funkcja nastawienia	86

5. Kierowanie w stresie	122
5.1. Stres w pracy kierownika	122
5.2. Mechanizmy obronne	128
5.3. Kierownik w sytuacji stresowej	139
6. Sytuacyjne determinanty kierowania	147
6.1. Główne koncepcje sytuacyjne	152
6.2. Rola autorytetu w sytuacji kierownika	156
6.3. Skala oceny pragmatyzmu	159
7. Koncepcje grupowo-środowiskowe	164
7.1. Społeczne środowisko kierownika	165
7.2. Potrzeby w życiu człowieka	180
7.3. Indywidualistyczne teorie motywacji	187
8. Interakcyjna koncepcja efektywności kierowania.	
Podejście pragmatyczne	201
8.1. Problemy w badaniach zachowań kierowniczych	204
8.2. Geneza modelu interakcyjnego	211
8.3. Czynniki wpływające na skuteczność kierowania	221
8.4. Charakterystyka efektywnego zespołu	237
8.5. Warunkowy model efektywnego kierowania ludźmi (według F. Fiedlera)	252
9. Intuicja w organizacji	275
9.1. Intuicja w podejmowaniu decyzji	275
9.2. Procedura badania intuicyjności	279
9.3. Pomiar intuicji	287
9.4. Interpretacja Kwestionariusza SIM	292
10. Trening kierowniczy	294
10.1. Cele i zasady Treningu Kierowniczego	299
10.2. Proces Treningu Kierowniczego	303
10.3. Ocena metody Treningu Kierowniczego	320
Zakończenie	326
Spis literatury	328