

Spis treści

Od autorów	9
Rozdział 1. Wiedza o organizacji i zarządzaniu jako	
dyscyplina naukowa – J. Korczak	11
1.1. Sceptycyzm wobec nauki organizacji i zarządzania	11
1.1.1. Kierowanie – sztuka, wiedza czy zawód	12
1.1.2. Skąd wiemy to, co wiemy	14
1.2. Przedmiot zainteresowań. Interdyscyplinarny charakter	
nauki o organizacji i zarządzaniu	21
1.2.1. Systematyka nauk ergologicznych	23
1.2.2. Nauka organizacji i zarządzania a nauki pokrewne	24
1.3. Metody badania zjawisk organizacyjnych	25
Rozdział 2. Ewolucja nauki o organizacji i zarządzaniu	29
2.1. Geneza badań nad organizacją i zarządzaniem – J. Korczak	30
2.2. Prekursorzy naukowego badania organizacji	
i zarządzania – J. Korczak	33
2.3. Szkoły i podejścia oraz sporny charakter	
ich wyodrębnienia – J. Korczak	35
2.4. Szkoła klasyczna	39
2.4.1. Kierunek naukowego zarządzania (naukowej	
organizacja pracy) – J. Supernat	39
2.4.2. Kierunek administracyjny – A. Pakuła	43
2.5. Szkoła behawioralna – A. Chrisidu-Budnik	61
2.5.1. Prekursorzy szkoły behawioralnej	61
2.5.2. Kierunek <i>human relations</i>	62
2.5.3. Kierunek behawioralny	66
2.5.4. Osiągnięcia i ograniczenia szkoły behawioralnej	68
2.6. Szkoła ilościowa – J. Supernat	70
2.7. Szkoła systemów społecznych – A. Pakuła	72
2.7.1. Osiągnięcia i ograniczenia szkoły systemów społecznych	94
2.8. Podejścia integrujące – J. Supernat	95
2.8.1. Podejście sytuacyjne (szkoła neoklasyczna)	95
2.8.2. Podejście systemowe	98
2.9. Polska myśl organizacyjna – A. Pakuła	99
Rozdział 3. Prakseologiczna interpretacja zjawisk organizacyjnych	123
3.1. Działanie i cel – J. Korczak	124
3.1.1. Pojęcie działania i jego typy	124
3.1.2. Dzieło, sprawca i odpowiedzialność	137

3.1.3. Pojęcie celu, cel końcowy i pośredni	143
3.2. Cykl działania zorganizowanego – <i>A. Pakuła</i>	150
3.3. Sprawność działania jako podstawowe kryterium oceny działania – <i>J. Korczak</i>	152
3.3.1. Podstawowe postaci sprawności działania	154
3.3.2. Niepodstawowe postaci sprawności działania	161
3.3.3. Sprawność w ujęciu manipulacyjny, uniwersalnym, syntetycznym i ogólnym	165
3.4. Wytyczne sprawnego działania – <i>A. Pakuła</i>	168
Rozdział 4. Organizacja	172
4.1. Wieloznaczność terminu organizacja – <i>J. Korczak</i>	172
4.1.1. Prakseologiczna interpretacja pojęcia organizacji – <i>J. Korczak</i>	174
4.1.1.1. Organizacja i instytucja	178
4.1.1.2. Stopień zorganizowania instytucji	182
4.1.2. Cybernetyczna interpretacja pojęcia organizacji – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	187
4.1.3. Systemowa interpretacja pojęcia organizacji – <i>A. Chrisidu-Budnik</i> ..	190
4.1.3.1. Organizacja i jej otoczenie – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	193
4.1.3.1.1. Istota i struktura otoczenia organizacji	193
4.1.3.1.2. Wybrane metody analizy otoczenia	203
4.1.3.1.3. Otoczenie jako sieć międzyorganizacyjna	206
4.1.3.2. Społeczna odpowiedzialność organizacji – <i>J. Supernat</i>	213
4.1.4. Socjologiczna interpretacja pojęcia organizacji – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	216
4.2. Funkcje organizacji – <i>J. Supernat</i>	218
4.2.1. Funkcja podstawowa	219
4.2.1.1. <i>Kankan</i>	219
4.2.1.2. <i>Jidoka</i>	221
4.2.2. Marketing	222
4.2.3. Zaopatrzenie	225
4.2.4. Badania i rozwój	227
4.2.5. Public relations	228
4.2.5.1. Z historii public relations	231
4.2.5.2. Definicja public relations	231
4.2.5.3. Cel, metody oraz proces public relations	233
4.2.5.4. Public relations a marketing	235
Rozdział 5. Zarządzanie	240
5.1. Zarządzanie, kierowanie, administrowanie, rządzenie – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	240
5.1.2. Prakseologiczna interpretacja pojęcia zarządzania – <i>A. Pakuła</i>	242
5.1.3. Cybernetyczna interpretacja pojęcia zarządzania – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	247
5.1.4. Systemowa interpretacja pojęcia zarządzania – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	248

5.1.5. Socjologiczna interpretacja pojęcia zarządzania – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	248
5.2. Funkcje zarządzania – <i>J. Supernat</i>	249
5.2.1. Klasyczna koncepcja funkcji zarządzania	249
5.2.2. Zarządzanie jako proces decyzyjny	250
5.2.2.1. Określenie problemu	251
5.2.2.2. Analiza problemu	252
5.2.2.3. Wprowadzenie możliwych rozwiązań	252
5.2.2.4. Wybór najlepszego rozwiązania	253
5.2.2.5. Przekształcenie wybranego rozwiązania w skuteczne działanie	253
5.3. Rodzaje kierowników i ich role – <i>J. Supernat</i>	254
5.3.1. Rodzaje kierowników	254
5.3.2. Role kierownicze	257
Rozdział 6. Władza organizacyjna	260
6.1. Definicje i ujęcia władzy – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	260
6.2. Źródła władzy w organizacji – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	263
6.2.1. Klasyczne źródła władzy	263
6.2.2. Współczesne źródła władzy	264
6.3. Układ władzy w organizacji – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	268
6.4. Style kierowania – <i>J. Korczak</i>	271
6.5. Przywództwo organizacyjne – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	296
6.5.1. Przywództwo, zarządzanie, źródła przywództwa	296
6.5.2. Koncepcje przywództwa	297
Rozdział 7. Projektowanie i modelowanie organizacji	301
7.1. Rozczłonkowanie organizacji – <i>J. Korczak</i>	301
7.1.1. Przyczyny rozczłonkowania	301
7.1.2. Elementy konstrukcyjne struktury organizacyjnej	306
7.1.2.1. Pojęcie stanowiska pracy, komórki i jednostki organizacyjnej	306
7.1.2.2. Pojęcie pionu organizacyjnego, szczebla i stopnia kierowania	308
7.2. Pojęcie struktury organizacyjnej – <i>A. Pakuła</i>	312
7.3. Etapy tworzenia struktury organizacyjnej – <i>A. Pakuła</i>	314
7.3.1. Projektowanie stanowisk pracy	316
7.3.2. Kryteria łączenia stanowisk	322
7.3.2.1. Treściowy (przedmiotowy) aspekt grupowania	322
7.3.2.2. Ilościowy aspekt grupowania	324
7.3.2.3. Zależnościowy (relacyjny) aspekt grupowania	327
7.3.3. Formalizacja organizacji	334
7.4. Typy struktur organizacyjnych – <i>A. Pakuła</i>	341
7.5. Biurokratyczny model organizacji – <i>J. Korczak</i>	357
7.6. Organiczny model organizacji – <i>A. Pakuła</i>	369
7.7. Zmiana w organizacji – <i>J. Supernat</i>	370
7.7.1. Przyczyny zmian w organizacji	370
7.7.2. Etapy procesu zmiany	372
7.7.2.1. Model Kurta Lewina	372
7.7.2.2. Kompleksowy model Jamesa B. Quinna	373

7.7.2.2.1. Ustalenie i wykazanie potrzeby zmiany	373
7.7.2.2.2. Zmiana symboli i budowanie wiarygodności	374
7.7.2.2.3. Legitymizowanie nowych kierunków działania	375
7.7.2.2.4. Taktyczne zmiany i częściowe rozwiązania	375
7.7.2.2.5. Zwiększenie poparcia politycznego	376
7.7.2.2.6. Przelamywanie opozycji	376
7.7.2.2.7. Zapewnienie organizacji elastyczności	377
7.7.2.2.8. Systematyczne wyczekiwanie	377
7.7.2.2.9. Tworzenie grup zainteresowanych zmianą	378
7.7.2.2.10. Korzystanie z organizacji	378
7.7.2.2.11. Zarządzanie koalicjami	379
7.7.2.2.12. Sformalizowanie zaangażowania	379
7.7.2.2.13. Utrzymanie dynamiki zmiany	380
Rozdział 8. Jednostka w organizacji	383
8.1. Mechanizm integracyjny – <i>J. Korczak</i>	383
8.2. Motywowanie – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	398
8.2.1. Ewolucja poglądów na motywację	398
8.2.2. Teorie motywacji	402
8.2.3. Zadowolenie z pracy	410
8.3. Konflikt w organizacji – <i>J. Korczak</i>	412
8.4. Zachowania nieformalne – <i>J. Korczak</i>	430
8.5. Grupa w organizacji – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	433
8.5.1. Relacje jednostka – grupa	433
8.5.2. Wybrane kryteria opisu grup w organizacji	437
8.6. Kultura organizacyjna – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	440
8.6.1. Nurty badawcze	440
8.6.2. Wartość kultury organizacyjnej w procesie konkurencji	437
Rozdział 9. Planowanie i kontrolowanie w organizacji – <i>A. Pakuła</i>	449
9.1. Planowanie jako proces	449
9.2. Rodzaje planów	457
9.3. Istota, cel i etapy kontrolowania	463
9.4. Rodzaje kontroli	466
9.5. Systemy kontroli	473
Rozdział 10. Wybrane współczesne uwarunkowania i problemy	
funkcjonowania organizacji – <i>A. Chrisidu-Budnik</i>	477
10.1. Gospodarka oparta na wiedzy	477
10.2. Kapitał intelektualny. Zarządzanie wiedzą	481
10.3. Organizacja ucząca się. Region uczący się	484
Wykaz literatury	487
Indeks nazwisk	497
Indeks rzeczowy	501
Spis rysunków	511
Spis tabel	512