

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Przywództwo w zarządzaniu – istota, treść i paradygmaty badawcze ..	13
1.1. Przywództwo – definicja pojęcia	13
1.2. Przywództwo a kierowanie	19
1.3. Źródła władzy, przywództwa i kierowania	23
1.4. Przywództwo w kontekście paradygmatu pragmatyzmu społecznego	29
1.5. Przywództwo w kontekście paradygmatu funkcjonalizmu	35
1.6. Przywództwo w kontekście paradygmatu postmodernizmu	41
1.7. Konsekwencje metodologiczne	46
1.8. Podsumowanie	52
Rozdział 2. Krytyczna analiza wybranych ujęć przywództwa w literaturze przedmiotu	57
2.1. Przywództwo jako atrybut jednostki	57
2.2. Przywództwo jako atrybut relacji	61
2.2.1. Behawioryzm – relacja jednostronna	61
2.2.2. Behawioryzm – relacje dwustronne	67
2.3. Przywództwo sytuacyjne	70
2.4. Przywództwo transformacyjne	73
2.5. Przywództwo elastyczne	80
2.6. Przywództwo jako przedmiot współczesnych badań	85
2.7. Podsumowanie	93
Rozdział 3. Substytuty przywództwa a funkcjonowanie przedsiębiorstwa	97
3.1. Zmierzch przywództwa w przedsiębiorstwie	97
3.2. Substytuty przywództwa – założenia koncepcji	102
3.3. Substytuty funkcji przywództwa	106
3.4. Cechy organizacji jako substytut przywództwa	109
3.5. Kultura organizacyjna jako substytut przywództwa	115
3.6. Zarządzanie wiedzą jako substytut przywództwa	127
3.7. Model substytutów przywództwa	132
3.8. Obszary wpływu substytutów – teoretyczne podstawy konstrukcji zmiennych zależnych	134
3.8.1. Odporność przedsiębiorstw na kryzys gospodarczy – założenia koncepcji ..	135
3.8.2. Typy przystosowań pracowników do przedsiębiorstwa – założenia koncepcji	141

3.8.3. Style działania osób stojących na czele zespołów – założenia koncepcji . .	148
3.9. Podsumowanie	152

Rozdział 4. Analiza wpływu substytutów przywództwa na wybrane aspekty funkcjonowania przedsiębiorstwa w świetle badań empirycznych	157
4.1. Ogólny model i przebieg badań	157
4.2. Metodologia i wyniki pierwszego badania	158
4.2.1. Model i pytania badawcze	158
4.2.2. Operacjonalizacja pojęć	159
4.2.3. Metoda badań, charakterystyka próby	161
4.3. Źródła wpływu – człowiek i system	162
4.4. Cechy organizacji a styl kierowania i typy przystosowań	165
4.4.1. Rutynowy charakter pracy a styl działania i typy przystosowań	165
4.4.2. Procedury a styl działania i typy przystosowań	167
4.5. Zarządzanie wiedzą a styl działania i typy przystosowań	170
4.6. Kultura organizacyjna a styl działania i typy przystosowań	172
4.6.1. Dystans władzy a styl działania i typy przystosowań	172
4.6.2. Zaufanie a styl działania i typy przystosowania	174
4.6.3. Przezrystość zasad a styl działania i typy przystosowania	176
4.6.4. Orientacja czasowa a styl działania i typy przystosowania	179
4.6.5. Indywidualizm/kolektywizm a styl działania i typy przystosowania	183
4.7. Siła wymiarów kultury	186
4.8. Podsumowanie pierwszego etapu badań	188
4.9. Substytuty przywództwa a odporność przedsiębiorstwa na kryzys gospodarczy .	190
4.9.1. Cele badań – model badawczy, hipotezy	190
4.9.2. Metoda badań, charakterystyka próby	192
4.9.3. Opis instrumentów statystycznych wykorzystanych w badaniu	194
4.9.4. Weryfikacja hipotez – wyniki badań	196
4.9.5. Kultura organizacyjna a odporność na kryzys – analiza głównych składowych	199
4.9.6. Podsumowanie drugiego etapu badań	205
4.10. Wnioski z badań	207
Zakończenie	211
Bibliografia	213
Spis tabel	225
Spis rysunków	227
Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety dotyczący badania substytutów przywództwa	229
Załącznik 2. Fragment kwestionariusza ankiety dotyczącego związku przywództwa z odpornością przedsiębiorstwa na kryzys makroekonomiczny	236