

Spis treści

Wstęp	VII
Rozdział I. Stosunki władzy w organizacji	1
1.1. Władza i autorytet	1
1.2. Przewodzenie a koordynowanie w organizacji	7
1.2.1. Fenomen przywództwa	7
1.2.2. Formy kierowania w organizacji	14
1.3. Funkcje kierownicze	23
1.3.1. Funkcje koordynacji	23
1.3.2. Funkcje przywództwa	29
1.4. Koncepcje przywództwa	34
1.4.1. Lider charyzmatyczny	34
1.4.2. Przywództwo partycypacyjne	37
Rozdział II. O potrzebie koordynacji demokratycznej	43
2.1. Przywództwo emocjonalne jako zagrożenie	43
2.1.1. Role przypisywane przywódcom przez podwładnych	43
2.1.2. Skutki ubezwłasnowolnienia pracowników	50
2.2. Pracownik jako podmiot niezależny	56
2.2.1. Wartość emancypacji	56
2.2.2. Cechy pracowników w koordynacji demokratycznej	62
2.2.3. Pułapki niezależności	70
2.3. Kulturotwórczy wpływ przywództwa racjonalnego	75
Rozdział III. Kultury niskiej i wysokiej tolerancji niepewności	84
3.1. Tolerancja niepewności jako wymiar kultury organizacyjnej	84
3.1.1. Kultura redukowania niepewności	84
3.1.2. Kultura radzenia sobie z niepewnością	92
3.2. Problem niepewności w relacjach władzy	99
3.2.1. Paternalizm a liberalizm	99
3.2.2. Hierarchia a kooperacja	110
Rozdział IV. Kultury identyfikacji kolektywnej i dystrybutywnej	122
4.1. Typ identyfikacji jako wymiar kultury organizacyjnej	122
4.1.1. Wartości jako instrument zarządzania	122
4.1.2. Identyfikacja w grupach pragmatycznych	131

Spis treści

4.2. Typ identyfikacji w relacjach władzy	139
4.2.1. Odkrywanie a kreowanie wartości	139
4.2.2. Sterowanie a autokreacja	149
Bibliografia	160
Indeks	167