

Spis treści

Podziękowania 8

1. Wprowadzenie 9

2. Ujęcie mechanistyczne bierze górę. Organizacje jako maszyny 17

Maszyny, myślenie mechanistyczne i narodziny biurokratycznej organizacji 20

Narodziny organizacji mechanistycznej 21

Klasyczna teoria zarządzania: projektowanie organizacji biurokratycznych 24

Naukowe zarządzanie 29

Mocne strony i ograniczenia metafory maszyny 33

3. Do akcji wkracza przyroda. Organizacje jako organizmy 41

Odkrywanie potrzeb organizacji 42

Uznanie ważności otoczenia: organizacje jako systemy otwarte 47

Teoria sytuacyjna: przystosowywanie się organizacji do otoczenia 71

Różnorodność gatunków 59

Zdrowie i rozwój organizacji 66

Dobór naturalny: organizacja z punktu widzenia ekologii populacji 71

Ekologia organizacji: tworzenie wspólnej przyszłości 75

Mocne strony i ograniczenia metafory „organizmowej” 79

4. W stronę samoorganizacji. Organizacje jako mózgi 85

Obrazy mózgu 87

Organizacje jako mózgi przetwarzające informacje 89

Przetwarzanie informacji, podejmowanie decyzji i projektowanie organizacji 90

Cybernetyka, uczenie się i uczenie się, jak się uczyć 94

Czy organizacje potrafią się uczyć oraz uczyć się uczenia? 98

Mózgi i organizacje jako systemy holograficzne 107

Ułatwianie samoorganizacji: zasady projektowania holograficznego 110

Organizacja holograficzna w praktyce 117

Mocne strony i ograniczenia metafory organizacji jako mózgu 119

5. Tworzenie rzeczywistości społecznej. Organizacje jako kultury 125

Kultura a organizacja 126

Organizacja jako zjawisko kulturowe 126

Organizacja a kontekst kulturowy	128	
Kultury i subkultury organizacyjne	136	
Tworzenie rzeczywistości organizacyjnej	146	
Kultura: przestrzeganie reguł czy ich ustanawianie?	146	
Organizacja: ustanawianie wspólnej rzeczywistości	149	
Mocne strony i ograniczenia metafory kulturowej	152	
6. Interesy, konflikt i władza. Organizacje jako systemy polityczne	161	
Organizacje jako systemy rządzenia	163	
Organizacje jako systemy działalności politycznej	169	
Analizowanie interesów	170	
Rozumienie konfliktu	178	
Władza: wyjaśnienia i interpretacje	183	
Zarządzanie organizacjami pluralistycznymi	216	
Mocne strony i ograniczenia metafory politycznej	226	
7. Badanie jaskini Platona. Organizacje jako psychiczne więzienia	232	
Pułapka faworyzowanych sposobów myślenia	234	
Organizacja a zjawiska nieświadome	237	
Organizacja a wypierana seksualność	238	
Organizacja a patriarchalna rodzina	246	
Organizacja, śmierć i nieśmiertelność	248	
Organizacja a lęk	250	
Organizacja, lalki i misie	258	
Organizacja, cień i archetyp	261	
Mocne strony i ograniczenia metafory psychicznego więzienia	267	
8. Ujawniająca się logika zmian. Organizacja jako przepływ i transformacja	272	
Ukryte i ujawnione aspekty organizacji	273	
<i>Autopoiesis</i> : logika samowytwarzających się systemów	275	
Organizacje jako systemy samowytwarzające się	280	
Ustanawianie rzeczywistości jako forma narcyzmu: organizacje wchodzą w interakcje z projekcjami samych siebie	281	
Tożsamość i zamknięcie: egocentryzm kontra mądrość systemowa	283	
Próba nowego spojrzenia na ewolucję i zmianę organizacji	286	
Pętle, a nie linie: logika wzajemnej przyczynowości	288	
Sprzeczność i kryzys: logika zmiany dialektycznej	298	
Analiza dialektyczna: zrozumienie, w jaki sposób społeczeństwa i organizacje zmieniają same siebie	301	
Życie ze sprzecznościami i kierowanie przepływem	309	
Mocne strony i ograniczenia metafory przepływu	312	
9. Groźne oblicze. Organizacje jako narzędzia dominacji	320	
Organizacja jako dominacja	322	
Jak organizacje wykorzystują i wyzyskują swoich pracowników	326	
Organizacja, klasa i kontrola	328	
Zagrożenia w pracy, choroby zawodowe i wypadki przy pracy	338	
Pracoholizm oraz stres społeczny i psychiczny	347	
Polityka organizacyjna i organizacja radykalizowana	349	

Korporacje wielonarodowe a gospodarka światowa	353
Korporacje wielonarodowe jako mocarstwa światowe	357
Korporacje wielonarodowe: rejestr wyzysku?	360
Mocne strony i ograniczenia metafory dominacji	373

10. Doskonalenie sztuki analizowania organizacji. Używanie metafory do odczytywania i rozumienia organizacji 379

Przypadek firmy Multicom	380
Analiza firmy Multicom: diagnostyczne odczytanie	384
Analiza firmy Multicom: proces krytycznej oceny	389
Wykorzystywanie metafory do zarządzania organizacją i projektowania jej struktury	391
Posługiwanie się metaforą w celu wzbogacenia informacji o pożądanych kierunkach działania	392
Przyczyną wielu problemów organizacyjnych są nasze sposoby myślenia	395
Odczytywanie jako teoria w praktyce	397

11. Myślenie obrazami. Przyszłość teorii organizacji 399

O słoniach i organizacjach	400
Myślenie obrazami: organizacja jako sposób myślenia	403

Wskazówki bibliograficzne 405

Bibliografia 451

Indeks rzeczowy 478