

SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
ROZDZIAŁ 1	
DOPASOWANIE DO ŚRODOWISKA A FUNKCJONOWANIE	9
1.1. Wymagania sytuacji	9
1.2. Otoczenie społeczne	12
1.3. Poziomy dopasowania	13
1.4. Podsumowanie	15
ROZDZIAŁ 2	
DOPASOWANIE CZŁOWIEK-PRACA	16
2.1. Dopasowanie człowieka do pracy – perspektywa organizacji	17
2.2. Dopasowanie pracy do człowieka – perspektywa doradcy zawodowego	20
2.3. Dopasowanie człowiek-praca a podjęcie zatrudnienia	23
2.4. Podsumowanie	31
ROZDZIAŁ 3	
DOPASOWANIE CZŁOWIEK-ORGANIZACJA	33
3.1. Rodzaje dopasowania	33
3.2. Modele dopasowania	35
3.3. Badanie dopasowania – wskaźniki obiektywne	41
3.4. Badanie dopasowania – wskaźniki subiektywne	44
3.5. Kwestionariusz poczucia dopasowania człowiek-organizacja	46
3.6. Podsumowanie	49
ROZDZIAŁ 4	
ZNACZENIE DOPASOWANIA DLA FUNKCJONOWANIA W ORGANIZACJI	50
4.1. Postawy wobec pracy i organizacji	50
4.2. Zachowania w pracy	60
4.3. Podsumowanie	66

ROZDZIAŁ 5

TOŻSAMOŚĆ ORGANIZACYJNA	68
5.1. Tożsamość organizacyjna w naukach o organizacji	68
5.2. Tożsamość organizacyjna w psychologii społecznej	69
5.3. Dopasowanie człowiek–organizacja a tożsamość organizacyjna	74
5.4. Skala tożsamości organizacyjnej	76
5.5. Tożsamość organizacyjna i dopasowanie a funkcjonowanie w pracy	80
5.6. Podsumowanie	87
BIBLIOGRAFIA	91

Dopasowanie człowieka i środowiska, w którym on działa, a ściślej pracownika i zatrudniającej go organizacji ma podstawowe znaczenie dla powstania poczucia związku z firmą, czyli tożsamości organizacyjnej. Autorka książki omawia różne spojrzenia na proces budowania dopasowania człowiek–organizacja: dopasowanie do zawodu, dopasowanie do stanowiska pracy i, najbardziej szczegółowo, dopasowanie do konkretnej firmy i pracodawcy. Przedstawia wyniki badań wskazujące, jak wiele istotnych dla pracownika, jego współpracowników i całej organizacji postaw i zachowań wiąże się z dopasowaniem: zadowolenie z pracy, zaangażowanie organizacyjne, pomaganie współpracownikom, lojalność. Jednak najważniejszą konsekwencją dopasowania jest tożsamość organizacyjna, której powstanie zmienia sposób, w jaki pracownik spostrzega relację między sobą a organizacją.