

Spis treści:

Wstęp

Część pierwsza. CZŁOWIEK W ORGANIZACJI

Rozdział 1. Psychologiczne koncepcje człowieka jako tło rozważań o karierze, organizacji i zarządzaniu

- 1.1. Podejście psychodynamiczne
- 1.2. Podejście behawiorystyczne
- 1.3. Podejście humanistyczne
- 1.4. Psychologia poznawcza
 - 1.4.1. Myślenie i podejmowanie decyzji
 - 1.4.2. Wybrane właściwości poznania społecznego
- 1.5. Koncepcja postmodernistyczna
- 1.6. Psychologia pozytywna
- 1.7. Podsumowanie

Rozdział 2. Różnice indywidualne w zarządzaniu sobą i innymi

- 2.1. Osobowość i temperament jako czynniki warunkujące funkcjonowanie zawodowe
 - 2.1.1. Koncepcja Wielkiej Piątki i jej praktyczne znaczenie dla rozwoju jednostki oraz funkcjonowania organizacji
 - 2.1.2. Typologia osobowości według J. Hollanda i jej znaczenie w planowaniu kariery
 - 2.1.3. Temperament jako czynnik warunkujący pracę zawodową i zachowania organizacyjne
- 2.2. Inteligencja i zdolności specjalne
- 2.3. Gender i wiek, jako czynniki kształtujące funkcjonowanie zawodowe
- 2.4. Pomiar różnic indywidualnych
- 2.5. Podsumowanie

Rozdział 3. Emocje i motywacje w pracy

- 3.1. Emocje w organizacji
 - 3.1.1. Istota i pojęcie emocji w kontekście pracy zawodowej
 - 3.1.2. Konsekwencje emocji
 - 3.1.3. Regulacja emocji
- 3.2. Motywacja i satysfakcja z pracy
 - 3.2.1. Istota motywacji
 - 3.2.2. Cele w motywacji
 - 3.2.3. Motywacja a osobowość
 - 3.2.4. Sposoby wspomaganie własnej motywacji
 - 3.2.5. Satysfakcja z pracy
- 3.3. Podsumowanie

Część druga. PSYCHOLOGIA ORGANIZACJI

Rozdział 4. Wybrane obszary wspomagające funkcjonowanie organizacji

- 4.1. Przewodzenie i kierowanie ludźmi
 - 4.1.1. Relacje między przewodzeniem a zarządzaniem
 - 4.1.2. Psychologiczna charakterystyka przywódcy

- 4.1.3. Perspektywa psychologiczna wybranych koncepcji przewodzenia
- 4.2. Komunikowanie się i negocjowanie
 - 4.2.1. Komunikowanie się w organizacji i zarządzaniu
 - 4.2.2. Negocjowanie jako metoda zarządcza
 - 4.2.3. Komunikacja w negocjacjach
 - 4.2.4. Fazy i style negocjacji
 - 4.2.5. Techniki negocjacyjne
- 4.3. Zaangażowanie i przywiązanie organizacyjne
 - 4.3.1. Zaangażowanie w ujęciu psychologicznym
 - 4.3.2. Zarządzanie przez zaangażowanie
 - 4.3.3. Przywiązanie organizacyjne
- 4.4. Twórczość w organizacji
 - 4.4.1. Kreatywność jako cecha jednostki
 - 4.4.2. Twórczość i jej kształtowanie
 - 4.4.3. Zespół i organizacja a twórczość
- 4.5. Grupa i praca w zespole
 - 4.5.1. Grupa z perspektywy psychologii społecznej
 - 4.5.2. Zespół i praca zespołowa
 - 4.5.3. Praca w zespołach wirtualnych
- 4.6. Kontrakt psychologiczny i i-deals
 - 4.6.1. Kontrakt psychologiczny
 - 4.6.2. I-deals – nowa forma umowy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą
- 4.7. Podsumowanie

Rozdział 5. Psychospołeczne dysfunkcje w organizacji i sposoby ich przewycięzania

- 5.1. Stres, wypalenie się i przerdzewienie zawodowe
 - 5.1.1. Istota i wybrane koncepcje stresu
 - 5.1.2. Źródła i fizjologiczne symptomy stresu w pracy i zarządzaniu
 - 5.1.3. Indywidualne i organizacyjne sposoby radzenia sobie ze stresem
 - 5.1.4. Wypalenie się zawodowe
 - 5.1.5. Przerdzewienie zawodowe
- 5.2. Mobbing w miejscu pracy
 - 5.2.1. Istota mobbingu i pojęć pokrewnych
 - 5.2.2. Fazy mobbingu
 - 5.2.3. Strony mobbingu
 - 5.2.4. Organizacyjne uwarunkowania mobbingu
 - 5.2.5. Skutki mobbingu
 - 5.2.6. Cyberbullying – nowoczesna forma przemocy
 - 5.2.7. Sposoby przeciwdziałania mobbingowi
- 5.3. Pracoholizm
 - 5.3.1. Charakterystyka osób uzależnionych od pracy
 - 5.3.2. Uwarunkowania pracoholizmu
 - 5.3.3. Konsekwencje pracoholizmu
 - 5.3.4. Przeciwdziałanie i terapia pracoholizmu
- 5.4. Psychomanipulacje w zarządzaniu i organizacji
 - 5.4.1. Wywieranie wpływu, manipulacje i psychomanipulacje
 - 5.4.2. Podział manipulacji według wybranych kryteriów
 - 5.4.3. Sekty a organizacje biznesowe
 - 5.4.4. Ofiara i sprawca – rys psychologiczny
- 5.5. Podsumowanie

Część trzecia. DROGI KARIERY

Rozdział 6. Kariera zawodowa i jej uwarunkowania

- 6.1. Rozwój człowieka jako kontekst dla przebiegu kariery
 - 6.1.1. Dzieciństwo i adolescencja
 - 6.1.2. Dorosłość
 - 6.1.3. Tożsamość w życiu prywatnym i zawodowym
- 6.2. Etapy i modele kariery
 - 6.2.1. Istota kariery
 - 6.2.2. Temporalne podejście do kariery
 - 6.2.3. Modele i wzory kariery
 - 6.2.4. Załamania w karierze
- 6.3. Podsumowanie

Rozdział 7. Kompetencje i rozwój kariery zawodowej

- 7.1. Kompetencje a kariera
 - 7.1.1. Istota i typologia kompetencji
 - 7.1.2. Kompetencje kierownicze
 - 7.1.3. Sposoby pomiaru i oceny kompetencji
 - 7.1.4. Sposoby wykorzystania diagnozy kompetencyjnej
- 7.2. Zarządzanie karierą
 - 7.2.1. Istota zarządzania karierą
 - 7.2.2. Etapy i metody zarządzania karierą
 - 7.2.3. Efekty kariery
- 7.3. Edukacja i doskonalenie kompetencji
 - 7.3.1. Idea doskonalenia kompetencji w organizacji
 - 7.3.2. Sposoby doskonalenia kompetencji i rozwoju zawodowego
 - 7.3.3. Rola relacji w procesie szkoleniowy
- 7.4. Podsumowanie

Rozdział 8. Rynek pracy jako agora dla współczesnego człowieka

- 8.1. Bezrobocie, mobilność zawodowa i zdolność do zatrudnienia w perspektywie psychologii
 - 8.1.1. Człowiek w obliczu bezrobocia
 - 8.1.2. Mobilność zawodowa
 - 8.1.3. Zdolność do zatrudnienia
 - 8.2. Modelowe ujęcie funkcjonowania pracobiorców na rynku pracy
 - 8.2.1. Teoretyczne założenia psychologicznego modelu rynku pracy
 - 8.2.2. Empiryczna weryfikacja modelu
 - 8.3. Podsumowanie
- Zakończenie

Bibliografia

Spis rysunków i tabel