

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	7
Rozdział 1. Psychologia w zarządzaniu w kontekście ekonomii i nauk o organizacji i zarządzaniu	11
1.1. Psychologia a ekonomia	11
1.2. Dynamika rozwoju nauk o organizacji i zarządzaniu	13
1.2.1. Naukowa organizacja pracy	13
1.2.2. Szkoła stosunków międzyludzkich	14
1.2.3. Szkoła systemów społecznych	15
1.2.4. Szkoła zasobów ludzkich	15
1.3. Nowe spojrzenia na człowieka w organizacji	16
1.3.1. Przedmiot badań i metody badawcze w psychologii w zarządzaniu	20
1.3.2. Nowe trendy w psychologii w zarządzaniu	24
1.3.3. Aplikacyjny charakter psychologii w zarządzaniu	25
Rozdział 2. Wizja człowieka i jego zadań	29
2.1. Psychologiczne koncepcje człowieka	29
2.1.1. Koncepcja behawiorystyczna	30
2.1.2. Koncepcja psychodynamiczna	33
2.1.3. Koncepcja poznawcza	35
2.1.4. Humanistyczna koncepcja człowieka (psychologia humanistyczna)	40
2.1.5. Koncepcja psychologii pozytywnej	43
2.2. Zastosowanie psychologicznych koncepcji człowieka w zarządzaniu ludźmi ..	45
Rozdział 3. Kontrakt psychologiczny w organizacji	52
3.1. Uczestnictwo w organizacji	52
3.1.1. Psychologiczne mechanizmy uczestnictwa w organizacji	54
3.1.2. Umowa między jednostką a organizacją	57
3.1.2.1. Charakterystyka kontraktu psychologicznego	59
3.1.2.2. Kontrakt psychologiczny jako możliwość godzenia interesów pracowników i pracodawcy	61
3.1.2.3. Koncepcja kontraktów Torringtona i Chapmana	62
3.1.3. Kierunki zmian w kontrakcie psychologicznym	64

Rozdział 4. Stres w pracy i życiu zawodowym	68
4.1. Stres w pracy zawodowej – poziom jednostki	69
4.1.1. Praca zawodowa jako szansa rozwoju człowieka czy źródło poczucia dyskomfortu	71
4.1.2. Wybrane koncepcje poczucia dyskomfortu w pracy	74
4.2. Radzenie sobie ze stresem	77
4.2.1. Ocena stresu	77
4.2.2. Procesy i funkcje radzenia sobie ze stresem	79
4.2.3. Strategie radzenia sobie ze stresem	79
4.2.4. Rola zasobów osobistych, społecznych i środowiskowych w radzeniu sobie ze stresem	82
4.2.4.1. Znaczenie zasobów osobistych	84
4.2.4.2. Znaczenie zasobów środowiskowych i społecznych	86
4.2.5. Rola wzrostu potraumatycznego	90
4.3. Audyt stresu w środowisku pracy – poziom organizacyjny	94
4.3.1. Wymagania związane z pracą	94
4.3.2. Wykorzystanie audytu stresu w organizacji w praktyce	100
 Rozdział 5. Wypalenie zawodowe jako następstwo stresu w pracy zawodowej	102
5.1. Mechanizm powstawania wypalenia zawodowego	102
5.1.1. Pojęcie wypalenia zawodowego	103
5.1.2. Wypalenie zawodowe jako proces	103
5.2. Przyczyny wypalenia zawodowego	105
5.2.1. Czynniki sprzyjające zespołowi wypalenia zawodowego	107
5.2.2. Wypalenie zawodowe w kontekście zaangażowania zawodowego	109
5.3. Radzenie sobie z wypaleniem zawodowym	111
 Rozdział 6. Praca w zespołach pracowniczych jako podstawa funkcjonowania współczesnych organizacji	114
6.1. Pracownicze zespoły zadaniowe i ich specyfika	115
6.1.1. Miejsce zespołów we współczesnych modelach i koncepcjach zarządzania	116
6.1.2. Zastosowania zespołów zadaniowych	122
6.1.3. Zespół pracowniczy jako źródło pozyskiwania przewagi konkurencyjnej	125
6.2. Teoretyczne przesłanki skutecznego zarządzania zespołem pracowniczym	127
6.2.1. Kultura organizacyjna jako czynnik oddziałujący na sprawność zarządzania zespołami pracowniczymi	129
6.2.1.1. Tolerancja niepewności w relacjach władzy	130
6.2.1.2. Tolerancja niepewności w kulturze organizacyjnej we wzorcach zachowań, w relacjach w grupie	131
6.2.2. Deinfluencyzacja jako proces świadomego pozbawiania się wpływu przez kierownika na rzecz zespołu pracowniczego	132
6.3. Specyfika funkcjonowania zespołów wirtualnych	134

Rozdział 7. Przywództwo w organizacji. Kierunki zmian w zarządzaniu ludźmi	138
7.1. Istota przywództwa	138
7.1.1. Teoretyczne przesłanki modelu menedżera przywódcy	139
7.1.2. Koncepcja autentycznego przywództwa	145
7.2. Kompetencje relacyjne w pracy z ludźmi	147
7.2.1. Wywieranie wpływu	147
7.2.2. Motywy wywierania wpływu	148
7.2.3. Klasyfikacja sposobów wywierania wpływu społecznego	150
7.2.3.1. Dawanie przykładu	151
7.2.3.2. Narzucanie swojej woli	151
7.2.3.3. Kary i nagrody	152
7.2.3.4. Przekonywanie	153
7.3. Zarządzanie relacjami w grupie pracowniczej	154
7.3.1. Rozpoznawanie faz życia grupy	155
7.3.2. Rozwój ról	156
7.3.3. Tworzenie wspierającego klimatu grupowego	157
7.3.4. Zarządzanie konfliktem	158
7.4. Sprawczość menedżera jako podstawa zachowań efektywnych	161
7.4.1. Pojęcie sprawczości menedżera	161
7.4.2. Pomiar sprawczości menedżera	163
7.5. Kierunki zmian filozofii zarządzania ludźmi	167
7.5.1. Podmiotowe a przedmiotowe kryteria oceniania pracowników	167
7.5.2. Nowe idee zarządzania partycypacyjnego i zarządzania przez wartość ..	168
7.5.3. Aspekty etyczne postmodernistycznych idei w zarządzaniu	169
7.5.4. Paradoksy nowej filozofii zarządzania	171
Zakończenie	173
Bibliografia	175