

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	9
Podziękowania	15
Rozdział 1	
TŁO HISTORYCZNE	17
1.1. Okres preindustrialny	18
1.2. Rewolucje przemysłowe – rys historyczny	18
1.3. Współczesny wymiar przemian przemysłowych	21
1.3.1. Formy własności przemysłowej	23
1.3.2. Udział osób nieletnich w przemyśle	24
1.4. Industrialne i postindustrialne formy aktywności	28
Podsumowanie	32
Pytania do rozdziału	32
Rozdział 2	
WSPÓŁCZESNY CHARAKTER PRZEMYSŁU	33
2.1. Nowoczesne koncepcje stymulowania innowacyjności – strategie B+R	35
2.2.1. Analiza strategii B+R	38
2.2. Finansowanie nauki	41
Podsumowanie	44
Pytania do rozdziału	45
Rozdział 3	
POCZĄTKI PSYCHOLOGII PRZEMYSŁOWEJ	46
3.1. Twórcy psychologii przemysłowej i ich osiągnięcia	49
3.2. Wpływ I wojny światowej na psychologię przemysłową	52
3.3. Psychologia przemysłowa po II wojnie światowej	52

3.4. Aktualny stan psychologii przemysłowej	53
3.5. Europejskie korzenie psychologii przemysłowej	54
3.6. Psychologia przemysłowa w Polsce	55
Podsumowanie	58
Pytania do rozdziału	60

Rozdział 4

POCZĄTKI WSPÓŁCZESNEJ PSYCHOLOGII PRZEMYSŁOWEJ I ORGANIZACYJNEJ

4.1. Ustalenia terminologiczne	62
4.2. Jak w psychologii przemysłowej narodziło się zainteresowanie zasobami społecznymi organizacji?	64
4.2.1. Zarządzanie w stylu behawioralnym	65
4.2.2. Przełom w podejściu do problematyki zarządzania kapitałem społecznym	66
4.2.3. Udział psychologii postaci w pogłębianiu wiedzy z obszaru zarządzania kapitałem społecznym organizacji	67
4.3. Zarządzanie kapitałem społecznym: między psychologią humanistyczną a założeniami psychologii pozytywnej	69
4.3.1. Zmiana w podejściu do idei zarządzania ludźmi w pracy	70
4.3.2. Organizacja zhumanizowana	73
4.3.2.1. Zarządzanie potencjałem ludzkim według F.I. Herzberga	74
4.3.2.2. Podejście McClellanda do teorii i praktyki zarządzania motywowaniem	77
4.3.2.3. Model Właściwości Pracy	79
Podsumowanie	81
Pytania do rozdziału	82

Rozdział 5

ZADANIA PSYCHOLOGÓW PRZEMYSŁOWYCH	84
5.1. Analiza pracy	86
5.1.1. Dobór personelu	87
5.1.1.1. <i>Assessment Center</i> (A-C)	88
5.1.1.2. Kim są asesory w A-C	89
5.1.1.3. Zadania A-C	90
5.1.2. Etyczne problemy badań oceniających	92
5.1.3. Błędy oceniania	93

5.2. Ocena funkcjonowania organizacji	94
5.2.1. Zarządzanie wydajnością	95
5.2.2. Zarządzanie wiedzą – Model SECI	96
5.2.2.1 Ocena zespołowych uwarunkowań realizacji zadania	99
5.2.3. Motywowanie zespołu – źródła motywacji	102
5.2.4. Postawy wobec pracy	105
5.3. Wspieranie rozwoju i zmian organizacyjnych	106
5.3.1. Oczekiwania	107
5.3.2. Komunikacja	108
5.3.3. Relacje z innymi	109
5.3.4. Środowisko	109
5.4. Ocena skuteczności programów pracy	110
5.5. W stronę przyszłości	112
5.5.1. Niezawodność	114
Podsumowanie	116
Pytania do rozdziału	117

Rozdział 6

WARUNKI PRACY	119
6.1. Środowisko, miejsce i przestrzeń pracy	121
6.1.1. Strukturalność, relacyjność i emocjonalność jako wskaźniki definicyjne	121
6.1.2. Przestrzeń, środowisko i miejsce pracy	123
6.2. Organizacja przestrzeni pracy	125
6.2.1. Zarządzanie przestrzenią roboczą	126
6.2.2. Komfort przestrzeni roboczej a komfort funkcjonalny	126
6.2.3. Aktywność pracowników w zarządzaniu przestrzenią i środowiskiem pracy	128
6.2.4. Moderatory oceny środowiska pracy	129
6.3. Psychologiczne aspekty pracy	135
6.3.1. Model kontroli pracy (<i>Job Demand Control</i>)	135
6.3.2. Model witaminowy	137
6.3.3. Model zdarzeń afektywnych	139
6.4. Umiejscowienie kontroli (<i>Locus of Control</i> - LoC)	140
6.4.1. Zastosowanie modelu LoC w badaniach prozdrowotnych	142
6.4.2. Zastosowanie modelu LoC w badaniach preferencji edukacyjnych	143
6.4.3. Zastosowanie modelu LoC w badaniach ekonomicznych	144
Podsumowanie	147
Pytania do rozdziału	148

Rozdział 7	
MOTYWOWANIE I MOTYWACJA W ZARZĄDZANIU	149
7.1. Istota motywacji	150
7.1.1. Motywowanie <i>versus</i> motywacja	152
7.2. Mózgowe mechanizmy motywacji	153
7.2.1. Motywacja a struktury mózgu	155
7.2.2. Motywacja a fizjologia mózgu	158
7.2.3. Motywacja w kontekście triady elektryczno-architektoniczno-chemicznej mózgu	159
7.3. Mózgowe mechanizmy motywacji a obserwowanie innych	161
7.4. Kontekstualne podejście w badaniach nad motywacją	163
7.4.1. Teoria samostanowienia jako zintegrowany system	164
Podsumowanie	167
Pytania do rozdziału	168
Rozdział 8	
KONTRAKT PSYCHOLOGICZNY A JAKOŚĆ PRACY	169
8.1. Istota kontraktu psychologicznego	170
8.1.1. Znaczenie oczekiwań i zobowiązań w kontrakcie psychologicznym	172
8.2. Typologia kontraktów	173
8.2.1. Znaczenie wsparcia organizacyjnego dla skuteczności realizacji kontraktów	174
8.3. Skutki naruszenia kontraktów	176
8.3.1. Modelowy kontrakt relacyjny na przykładzie stylu zarządzania braci Jabłkowskich	178
8.3.2. Style kierowania a kontrakt psychologiczny	179
8.3.2.1. Wywieranie wpływu w organizacjach według Roberta R.P. Frencha i Bertrama H. Ravena	179
8.3.2.2. Style wywierania wpływu według Petera Makina	181
8.3.2.3. Lider czy przywódca	182
8.4. Zasadność kontraktu psychologicznego we współczesnym świecie	183
Podsumowanie	186
Pytania do rozdziału	187
ZAKOŃCZENIE	189
POST SCRIPTUM	193
LITERATURA	195