

Spis treści

Wprowadzenie / 9

ROZDZIAŁ 1. Przywiązanie do organizacji jako postawa związana z obszarem pracy / 15

- 1.1. Przywiązanie do organizacji jako więź w relacji „jednostka – praca” / 15
 - 1.1.1. Ewolucja i modyfikacje paradygmatyczne teorii przywiązania / 15
 - 1.1.1.1. Pojęcie przywiązania w paradygmacie etologicznym / 16
 - 1.1.1.2. Pojęcie przywiązania w paradygmacie fenomenologicznym / 21
 - 1.1.1.3. Podsumowanie ewolucji teorii przywiązania / 24
 - 1.1.2. Konteksty pojęcia przywiązania organizacyjnego – przywiązanie jako postawa i zachowanie / 25
 - 1.1.3. Definicje i formy przywiązania w miejscu pracy / 26
 - 1.1.4. Wielowymiarowe modele przywiązania do organizacji / 29
 - 1.1.4.1. Trójkrotny model Meyera i Allen / 29
 - 1.1.4.2. Podobieństwa i różnice między modelami przywiązania do organizacji / 39
 - 1.1.4.3. W stronę nowego modelu przywiązania do organizacji / 47

ROZDZIAŁ 2. Kontrakt psychologiczny jako główny mechanizm regulujący stosunki pracownika z pracodawcą / 51

- 2.1. Pojęcie kontraktu psychologicznego / 51
- 2.2. Kontrakt psychologiczny w ujęciu teorii wymiany społecznej / 55
- 2.3. Podstawowe typy kontraktów / 63

- 2.4. Kontrakt jako „model umysłowy” / 67
- 2.5. Tworzenie kontraktu psychologicznego / 71

ROZDZIAŁ 3. Zmiana kontraktu psychologicznego jako efekt przemian dokonujących się na rynku pracy / 79

- 3.1. Zmiana rzeczywistości organizacyjnej i jej konsekwencje / 79
- 3.2. Elastyczne formy zatrudnienia jako jeden ze sposobów adaptacji organizacji do warunków współczesnego rynku / 86
- 3.3. Współczesne kontrakty psychologiczne / 91
 - 3.3.1. Transakcyjne versus relacyjne warunki kontraktu psychologicznego / 91
 - 3.3.2. Cechy współczesnych kontraktów psychologicznych / 93
 - 3.3.3. Naruszenie kontraktu psychologicznego / 95
 - 3.3.4. Zachowania kontrproduktywne i inne konsekwencje naruszenia kontraktu psychologicznego / 97
- 4. Zastosowanie kontraktu psychologicznego do analizy relacji zatrudnienia – model Guesta / 99

ROZDZIAŁ 4. Metodologiczne podstawy badań / 105

- 1. Cel badań / 105
- 2. Problemy i hipotezy badawcze / 109
- 3. Osoby badane / 120
- 4. Procedura badania / 121
- 5. Zmienne i ich pomiar / 122
 - 4.5.1. Mierzone zmienne / 122
 - 4.5.2. Narzędzia badawcze / 126

ROZDZIAŁ 5. Wyniki / 135

- 1. Analizy wstępne / 135
- 2. Rodzaj umowy o pracę i typ własności firmy a przywiązanie do organizacji / 139
 - 5.2.1. Opis zastosowanej analizy w układzie wieloczynnikowej analizy wariancji / 139
 - 5.2.2. Typ firmy i rodzaj umowy o pracę a przywiązanie do organizacji i jego komponenty / 139

- 5.3. Indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne dyspozycyjne, naruszenie kontraktu i klimat psychologiczny jako wyznaczniki komponentów przywiązania do organizacji / 142
 - 5.3.1. Opis analizy / 142
 - 5.3.2. Predyktory komponentu afektywnego przywiązania a status własności organizacji / 143
 - 5.3.3. Predyktory komponentu trwałości przywiązania a status własności organizacji / 150
 - 5.3.4. Predyktory komponentu normatywnego przywiązania a status własności organizacji / 156
 - 5.3.5. Podsumowanie wyników / 162
- 5.4. Wpływ naruszenia kontraktu psychologicznego na klimat psychologiczny i przywiązanie do organizacji / 165
 - 5.4.1. Uzasadnienie i opis analizy mediacyjnej / 165
 - 5.4.2. Analizy wstępne – weryfikacja założeń analizy mediacji / 168
 - 5.4.3. Bezpieczeństwo psychiczne i znaczenie pracy jako mediator wpływu naruszenia kontraktu psychologicznego na komponent afektywny, trwałości i normatywny przywiązania do organizacji w firmie prywatnej / 170
 - 5.4.4. Znaczenie pracy jako mediator wpływu naruszenia kontraktu psychologicznego na komponent afektywny, trwałości i normatywny przywiązania do organizacji w firmie państwowej / 174
 - 5.4.5. Podsumowanie wyników analizy mediacji / 175

ROZDZIAŁ 6. Dyskusja wyników / 179

6.1. Konkluzje i podsumowanie / 187

BIBLIOGRAFIA / 191

SPIS RYCIN / 211

SPIS TABEL / 213