

Spis treści

WSTĘP	11
ROZDZIAŁ 1. Wybrane zjawiska w przedsiębiorstwach sektora KIBS	19
1.1. Specyfika przedsiębiorstw sektora KIBS	19
1.2. Tworzenie wartości w sektorze KIBS – rola potencjału kompetencyjnego pracowników i procesów zarządzania wiedzą	22
1.3. Innowacyjność i personalizacja działania jako podstawowe atrybuty przedsiębiorstw sektora KIBS	26
ROZDZIAŁ 2. Produktywność pracowników wykonujących pracę opartą na wiedzy o wysokim stopniu intensywności – perspektywa zachowań i wyników	31
2.1. Praca oparta na wiedzy i pracownicy wiedzy	33
2.2. Produktywność pracowników wiedzy – problemy konceptualizacji i pomiaru	40
2.3. Produktywność pracowników wiedzy – perspektywa zachowań i rezultatów	48
ROZDZIAŁ 3. Rola zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania wiedzą w stymulowaniu produktywności pracowników wiedzy	60
3.1. Założenia systemów wysoce wydajnej pracy (HPWS) a architektura ZZL w kontekście specyfiki firm tworzących wysokospecjalistyczne usługi oparte na wiedzy	63
3.2. Związki HPWS/HPWP z produktywnością indywidualną i organizacyjną	71
3.3. ZZL a innowacyjność firm sektora KIBS	91
ROZDZIAŁ 4. Dopasowanie człowiek–organizacja jako kluczowa determinanta produktywności indywidualnej	95
4.1. Dopasowanie do pracy i organizacji – analiza i perspektywy badawcze z punktu widzenia nauk o zarządzaniu	96
4.2. Związek dopasowania organizacyjnego z wynikami pracowników – główne obszary badawcze i najważniejsze wnioski z badań	109
4.3. Rola zarządzania ludźmi we wspieraniu dopasowania organizacyjnego pracowników wiedzy	115

ROZDZIAŁ 5. Postawy i przekonania wspierające uzyskiwanie pożądanych efektów zawodowych	121
5.1. Przywiązanie i zaangażowanie organizacyjne	122
5.2. Satysfakcja z pracy	127
5.3. Poczucie sensu pracy	130
5.4. Przekonanie o własnej skuteczności	134
5.5. Postrzegane wsparcie organizacyjne	137
5.6. Elastyczność indywidualna	140
 ROZDZIAŁ 6. Rola ZZL i dopasowania człowiek–organizacja we wspieraniu produktywności pracowników wiedzy w świetle badań własnych – ogólna strategia badawcza	 144
6.1. Cele, pytania badawcze i hipotezy	144
6.2. Założenia dotyczące empirycznej weryfikacji modelu teoretycznego i opis zmiennych	147
6.3. Etapy postępowania badawczego, procedura badań oraz charakterystyka próby	153
6.4. Metody analizy danych i procedury kontroli jakości badań	158
6.5. Narzędzia pomiaru zmiennych w badaniu ilościowym	162
6.6. Gromadzenie danych w wywiadach jakościowych	178
 ROZDZIAŁ 7. Praktyki ZZL oraz ich bezpośredni i pośredni wpływ na produktywność pracowników wiedzy – model I	 181
7.1. Charakterystyka modelu I i wstępne analizy	181
7.2. Związek systemu ZZL z produktywnością (zachowaniami i rezultatami) pracowników w percepcji menedżerów i podwładnych	185
7.3. Związki zachowań i rezultatów z miarami produktywności oraz kluczowymi kompetencjami – opinie menedżerów	188
7.4. Czy dopasowanie pracowników pośredniczy w relacji pomiędzy praktykami ZZL a produktywnością pracowników? – testowanie modelu I w badaniu ilościowym	191
7.5. Rola systemu ZZL i dopasowania w kreowaniu produktywności pracowników wiedzy – opis i próba interpretacji w badaniu jakościowym	195
7.6. Produktywność pracowników i specyfika pracy opartej na wiedzy o wysokim stopniu intensywności – dane z wywiadów IDI	212
7.7. Rola praktyk ZZL w stymulowaniu produktywności pracowników – w świetle dyskusji ekspertów podczas FGI	217
7.8. Podsumowanie i dyskusja wyników – model I	223

ROZDZIAŁ 8. Mechanizmy wpływu praktyk ZZL na produktywność pracowników wiedzy – model II	230
8.1. Charakterystyka modelu II i wstępne analizy	230
8.2. Czynniki pośredniczące w relacji praktyk ZZL i produktywności pracowników – testowanie efektów pośrednich – badanie ilościowe	234
8.3. Kluczowe czynniki produktywności (zachowań i rezultatów) pracowników wiedzy w opiniach menedżerów – badania jakościowe	239
8.4. Podsumowanie i dyskusja wyników – model II	247
ROZDZIAŁ 9. Czynniki decydujące o wpływie praktyk ZZL na produktywność pracowników wiedzy – model III	253
9.1. Charakterystyka modelu III i wstępne analizy	253
9.2. Czynniki wzmacniające wpływ praktyk ZZL na dopasowanie i produktywność pracowników	256
9.3. Podsumowanie i dyskusja wyników – model III	261
ROZDZIAŁ 10. Od teorii i badań do praktyki zarządzania pracownikami wiedzy	265
10.1. Teoretyczna zawartość badanych konstruktów – propozycja rekonfiguracji	266
10.2. Rekomendacje dla zarządzania zasobami ludzkimi w firmach tworzących wysokospecjalistyczne usługi	274
Zamiast zakończenia	286
Bibliografia	287
Spis tabel	311
Spis rysunków	313