

# Spis treści

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Wprowadzenie</b>                                                       | 7  |
| <b>1. Innowacyjność jako atrybut kapitału ludzkiego</b>                   | 13 |
| 1.1. Wpływ kapitału ludzkiego na innowacyjność w organizacji              | 14 |
| 1.2. Zachowania innowacyjne jako rodzaj zachowań organizacyjnych          | 21 |
| <b>2. Specyfika zachowań innowacyjnych w organizacji</b>                  | 24 |
| 2.1. Zachowanie innowacyjne w pracy – definicja pojęcia                   | 24 |
| 2.2. Aktywności charakterystyczne dla zachowań innowacyjnych              | 28 |
| 2.3. Etapy zachowania innowacyjnego                                       | 31 |
| 2.4. „Jasna” i „ciemna” strona innowacji                                  | 37 |
| <b>3. Podmiotowe determinanty innowacyjności indywidualnej</b>            | 44 |
| 3.1. Wybrane rodzaje czynników podmiotowych                               | 45 |
| 3.2. Charakterystyka czynników podmiotowych                               | 49 |
| 3.2.1. Cechy osobowości                                                   | 49 |
| 3.2.2. Kapitał psychologiczny                                             | 54 |
| 3.2.3. Wiedza                                                             | 60 |
| 3.2.4. Kompetencje osobiste                                               | 65 |
| 3.2.5. Motywacja i zaangażowanie innowacyjne                              | 72 |
| <b>4. Organizacyjne uwarunkowania aktywności innowacyjnej pracowników</b> | 78 |
| 4.1. Proinnowacyjna kultura organizacyjna                                 | 78 |
| 4.1.1. Kultura innowacyjności – kluczowe atrybuty                         | 79 |
| 4.1.2. Charakterystyka klimatu dla twórczości                             | 82 |

|                                                                                                                      |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.2. Przywództwo w organizacji a innowacyjność                                                                       | 93         |
| 4.2.1. Zachowania lidera i wpływ ukierunkowany na stymulowanie aktywności pracowników („zorientowanej na tworzenie”) | 96         |
| 4.2.2. Zachowania lidera i wpływ ukierunkowany na stymulowanie aktywności pracowników („zorientowanej na wdrażanie”) | 100        |
| 4.2.3. Lider transgresyjny – nowy typ przywództwa w organizacjach innowacyjnych                                      | 104        |
| 4.3. Praktyki w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim wspierające innowacyjność                                     | 108        |
| 4.3.1. Kształtowanie zatrudnienia                                                                                    | 112        |
| 4.3.2. Motywowanie                                                                                                   | 115        |
| 4.3.3. Rozwój kompetencji                                                                                            | 118        |
| <b>5. Predyktory zachowań innowacyjnych w pracy (analiza empiryczna)</b>                                             | <b>123</b> |
| 5.1. Założenia modelu badawczego                                                                                     | 124        |
| 5.1.1. Cel, problemy i hipotezy badawcze                                                                             | 125        |
| 5.1.2. Zmienne i zastosowane narzędzia pomiaru                                                                       | 126        |
| 5.1.3. Etapy badania, sposób doboru próby badawczej, procedura badań                                                 | 135        |
| 5.1.4. Charakterystyka próby badawczej                                                                               | 136        |
| 5.2. Ilościowa analiza wyników badań dotyczących predyktorów podmiotowych                                            | 138        |
| 5.2.1. Zachowanie innowacyjne a kompetencje osobiste                                                                 | 138        |
| 5.2.2. Zachowanie innowacyjne a cechy osobowości                                                                     | 143        |
| 5.2.3. Zachowanie innowacyjne a kapitał psychologiczny oraz oczekiwane pozytywne wyniki pracy                        | 148        |
| 5.3. Zachowanie innowacyjne a predyktory organizacyjne                                                               | 152        |
| 5.3.1. Zachowanie innowacyjne a organizacyjne czynniki zaangażowania innowacyjnego                                   | 152        |
| 5.3.2. Zachowanie innowacyjne a proinnowacyjna kultura organizacyjna                                                 | 156        |
| 5.3.3. Zachowanie innowacyjne a zachowania lidera oraz praktyki HCM                                                  | 162        |
| 5.4. Predyktory zachowania innowacyjnego – wyniki analizy regresji                                                   | 165        |
| 5.5. Wnioski z przeprowadzonych badań                                                                                | 170        |
| <b>6. Budowanie „organizacji transgresyjnej” – rekomendacje dla praktyki zarządzania kapitałem ludzkim</b>           | <b>176</b> |
| 6.1. Budowanie proinnowacyjnej kultury organizacyjnej                                                                | 178        |
| 6.2. Praktyki związane z zarządzaniem kapitałem ludzkim                                                              | 181        |
| <b>Zakończenie</b>                                                                                                   | <b>188</b> |
| <b>Bibliografia</b>                                                                                                  | <b>191</b> |