

# Spis treści

<b>Wstęp</b>	9
<b>Część pierwsza CZŁOWIEK W ORGANIZACJI</b>	
<b>Rozdział 1. Psychologiczne koncepcje człowieka jako tło rozważań o karierze, organizacji i zarządzaniu</b>	13
1.1. Podejście psychodynamiczne	15
1.2. Podejście behawiorystyczne	20
1.3. Podejście humanistyczne	24
1.4. Psychologia poznawcza	28
1.4.1. Myślenie i podejmowanie decyzji	30
1.4.2. Wybrane właściwości poznania społecznego	32
1.5. Koncepcja postmodernistyczna	34
1.6. Psychologia pozytywna	35
1.7. Podsumowanie	40
<b>Rozdział 2. Różnice indywidualne w zarządzaniu sobą i innymi</b>	43
2.1. Osobowość i temperament jako czynniki warunkujące funkcjonowanie zawodowe	44
2.1.1. Koncepcja Wielkiej Piątki i jej praktyczne znaczenie dla rozwoju jednostki oraz funkcjonowania organizacji	44
2.1.2. Typologia osobowości według J. Hollanda i jej znaczenie w planowaniu kariery	47
2.1.3. Temperament jako czynnik warunkujący pracę zawodową i zachowania organizacyjne	50
2.2. Inteligencja i zdolności specjalne	55
2.3. Gender i wiek, jako czynniki kształtujące funkcjonowanie zawodowe	60
2.4. Pomiar różnic indywidualnych	68
2.5. Podsumowanie	70
<b>Rozdział 3. Emocje i motywacje w pracy</b>	71
3.1. Emocje w organizacji	71
3.1.1. Istota i pojęcie emocji w kontekście pracy zawodowej	73
3.1.2. Konsekwencje emocji	78
3.1.3. Regulacja emocji	80

3.2. Motywacja i satysfakcja z pracy	83
3.2.1. Istota motywacji	83
3.2.2. Cele w motywacji	85
3.2.3. Motywacja a osobowość	87
3.2.4. Sposoby wspomagania własnej motywacji	88
3.2.5. Satysfakcja z pracy	90
3.3. Podsumowanie	91

## Część druga PSYCHOLOGIA ORGANIZACJI

<b>Rozdział 4. Wybrane obszary wspomagające funkcjonowanie organizacji</b>	<b>95</b>
4.1. Przewodzenie i kierowanie ludźmi	95
4.1.1. Relacje między przewodzeniem a zarządzaniem	96
4.1.2. Psychologiczna charakterystyka przywódcy	99
4.1.3. Perspektywa psychologiczna wybranych koncepcji przewodzenia	101
4.2. Komunikowanie się i negocjowanie	103
4.2.1. Komunikowanie się w organizacji i zarządzaniu	104
4.2.2. Negocjowanie jako metoda zarządcza	111
4.2.3. Komunikacja w negocjacjach	112
4.2.4. Fazy i style negocjacji	114
4.2.5. Techniki negocjacyjne	119
4.3. Zaangażowanie i przywiązanie organizacyjne	123
4.3.1. Zaangażowanie w ujęciu psychologicznym	125
4.3.2. Zarządzanie przez zaangażowanie	126
4.3.3. Przywiązanie organizacyjne	127
4.4. Twórczość w organizacji	128
4.4.1. Kreatywność jako cecha jednostki	129
4.4.2. Twórczość i jej kształtowanie	130
4.4.3. Zespół i organizacja a twórczość	132
4.5. Grupa i praca w zespole	135
4.5.1. Grupa z perspektywy psychologii społecznej	136
4.5.2. Zespół i praca zespołowa	140
4.5.3. Praca w zespołach wirtualnych	142
4.6. Kontrakt psychologiczny i <i>i-deals</i>	143
4.6.1. Kontrakt psychologiczny	144
4.6.2. <i>I-deals</i> – nowa forma umowy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą	147
4.7. Podsumowanie	150

<b>Rozdział 5. Psychospołeczne dysfunkcje w organizacji i sposoby ich przezwyciężania</b>	<b>152</b>
5.1. Stres, wypalenie się i przerdzewienie zawodowe	152
5.1.1. Istota i wybrane koncepcje stresu	153
5.1.2. Źródła i fizjologiczne symptomy stresu w pracy i zarządzaniu	156

5.1.3. Indywidualne i organizacyjne sposoby radzenia sobie ze stresem	158
5.1.4. Wypalenie się zawodowe	164
5.1.5. Przerzewienie zawodowe	167
5.2. Mobbing w miejscu pracy	168
5.2.1. Istota mobbingu i pojęć pokrewnych	168
5.2.2. Fazy mobbingu	171
5.2.3. Strony mobbingu	173
5.2.4. Organizacyjne uwarunkowania mobbingu	175
5.2.5. Skutki mobbingu	176
5.2.6. <i>Cyberbullying</i> – nowoczesna forma przemocy	177
5.2.7. Sposoby przeciwdziałania mobbingowi	178
5.3. Pracoholizm	179
5.3.1. Charakterystyka osób uzależnionych od pracy	180
5.3.2. Uwarunkowania pracoholizmu	182
5.3.3. Konsekwencje pracoholizmu	184
5.3.4. Przeciwdziałanie i terapia pracoholizmu	187
5.4. Psychomanipulacje w zarządzaniu i organizacji	189
5.4.1. Wywieranie wpływu, manipulacje i psychomanipulacje	189
5.4.2. Podział manipulacji według wybranych kryteriów	191
5.4.3. Sekty a organizacje biznesowe	195
5.4.4. Ofiara i sprawca – rys psychologiczny	197
5.5. Podsumowanie	198

### **Część trzecia** **DROGI KARIERY**

<b>Rozdział 6. Kariera zawodowa i jej uwarunkowania</b>	203
6.1. Rozwój człowieka jako kontekst dla przebiegu kariery	203
6.1.1. Dzieciństwo i adolescencja	207
6.1.2. Dorosłość	210
6.1.3. Tożsamość w życiu prywatnym i zawodowym	211
6.2. Etapy i modele kariery	213
6.2.1. Istota kariery	214
6.2.2. Temporalne podejście do kariery	215
6.2.3. Modele i wzory kariery	219
6.2.4. Załamania w karierze	223
6.3. Podsumowanie	225
<b>Rozdział 7. Kompetencje i rozwój kariery zawodowej</b>	226
7.1. Kompetencje a kariera	226
7.1.1. Istota i typologia kompetencji	227
7.1.2. Kompetencje kierownicze	230
7.1.3. Sposoby pomiaru i oceny kompetencji	233
7.1.4. Sposoby wykorzystania diagnozy kompetencyjnej	238

---

7.2. Zarządzanie karierą	239
7.2.1. Istota zarządzania karierą	239
7.2.2. Etapy i metody zarządzania karierą	240
7.2.3. Efekty kariery	242
7.3. Edukacja i doskonalenie kompetencji	244
7.3.1. Idea doskonalenia kompetencji w organizacji	244
7.3.2. Sposoby doskonalenia kompetencji i rozwoju zawodowego	246
7.3.3. Rola relacji w procesie szkoleniowym	248
7.4. Podsumowanie	251
<b>Rozdział 8. Rynek pracy jako agora dla współczesnego człowieka</b>	<b>252</b>
8.1. Bezrobocie, mobilność zawodowa i zdolność do zatrudnienia w perspektywie psychologii	252
8.1.1. Człowiek w obliczu bezrobocia	252
8.1.2. Mobilność zawodowa	257
8.1.3. Zdolność do zatrudnienia	259
8.2. Modelowe ujęcie funkcjonowania pracobiorców na rynku pracy	261
8.2.1. Teoretyczne założenia psychologicznego modelu rynku pracy	262
8.2.2. Empiryczna weryfikacja modelu	265
8.3. Podsumowanie	270
Zakończenie	273
Bibliografia	277
Spis rysunków i tabel	291