

# SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE .....	9
1. CZŁOWIEK A PRACA.....	17
1.1. Pedagogiczne i psychologiczne ujęcie pracy .....	17
1.1.1. Perspektywa pedagogiczna.....	18
1.1.2. Perspektywa psychologiczna.....	24
1.2. Job crafting a pedagogika pracy. W kierunku podmiotowości pracownika i personalizacji pracy.....	26
1.3. Psychologiczne koncepcje człowieka w kontekście jego kształcenia i pracy.....	33
1.3.1. Koncepcja behawiorystyczna .....	34
1.3.2. Koncepcja psychodynamiczna.....	38
1.3.3. Koncepcja poznawcza.....	42
1.3.4. Koncepcja humanistyczna.....	48
1.3.5. Koncepcja psychologii pozytywnej.....	51
1.4. Implikacje i aspekty aplikacyjne psychologicznych koncepcji człowieka w jego kształceniu i pracy.....	54
1.5. Dynamika podejścia do pracy człowieka .....	61
1.5.1. Naukowa organizacja pracy.....	62
1.5.2. Szkoła stosunków międzyludzkich.....	64
1.5.3. Szkoła stosunków społecznych.....	64
1.5.4. Szkoła zasobów ludzkich .....	65
2. ZNACZENIE PRACY JAKO PODSTAWOWEJ AKTYWNOŚCI W ŻYCIU CZŁOWIEKA .....	67
2.1. Propozycja nowego spojrzenia na pracę człowieka w organizacji.....	67
2.2. Praca jako szansa realizacji wartości i rozwoju osobowości człowieka .....	70

2.2.1. Dopasowanie jednostki do środowiska pracy.....	70
2.2.2. Rola wartości i potrzeb związanych z pracą.....	73
2.3. Praca jako źródło nadmiernego obciążenia, a zarazem satysfakcji.....	79
2.4. Postawy wobec pracy.....	84
2.5. Działania zwiększające poczucie dobrostanu człowieka w organizacji.....	89
2.5.1. Budowanie dobrostanu a konieczność zwiększania efektywności pracy.....	91
2.5.2. Motywowanie a zaangażowanie w pracę.....	93
2.6. Specyfika funkcjonowania różnych pokoleń na rynku pracy.....	100
2.7. Znaczenie satysfakcji zawodowej.....	106
2.8. Jakość życia w kontekście pracy zawodowej.....	111
2.8.1. Jakość życia człowieka – dynamika pojęcia.....	111
2.8.2. Determinanty jakości życia człowieka.....	115
<b>3. JOB CRAFTING JAKO SPOSÓB OPTIMALIZACJI FUNKCJONOWANIA CZŁOWIEKA W PRACY.....</b>	<b>119</b>
3.1. Pojęcie job craftingu – uwarunkowania i metodyka badań.....	119
3.1.1. Koncepcja job craftingu.....	120
3.1.2. Czynniki warunkujące job crafting.....	128
3.2. Motywacja pracownika do zachowań typu job crafting.....	134
3.3. Job crafting jako dążenie do zwiększenia wartości pracy.....	141
3.4. Kreatywność a job crafting w różnych koncepcjach teoretycznych.....	145
3.5. Metodyka badania job craftingu.....	151
3.6. Zachowania typu job crafting u członków różnych grup zawodowych w świetle wyników badań.....	153
<b>4. MODEL JOB CRAFTINGU I JEGO EMPIRYCZNA WERYFIKACJA.....</b>	<b>173</b>
4.1. Autorski model job craftingu, jego uwarunkowania i rezultaty. Teoretyczne przesłanki konstrukcji modelu.....	173
4.1.1. Jednostkowe uwarunkowania job craftingu.....	174
4.1.2. Zachowania prospołeczne i zachowania obywatelskie jako rezultat modyfikowania pracy.....	179
4.1.3. Zachowania obywatelskie w organizacji jako skutek job craftingu.....	185
4.1.4. Czynniki warunkujące organizacyjne zachowania obywatelskie.....	194
4.2. Empiryczna weryfikacja modelu job craftingu.....	198
4.2.1. Problematyka badawcza.....	198
4.2.2. Badania uwarunkowań job craftingu – narzędzia badawcze.....	200
4.2.3. Wyniki badań i dyskusja.....	204
4.2.4. Inspiracje do dalszych badań i postulaty.....	218

ZAMIAST ZAKOŃCZENIA.....	225
BIBLIOGRAFIA .....	229
SPIS RYCIN.....	265
SPIS TABEL.....	267