

Spis treści

Wstęp	9
1. Przekonanie o sensie pracy	17
1.1. Pojęcie sensu życia	18
1.2. Sens pracy	23
1.2.1. Znaczenie pracy dla sensu życia	23
1.2.2. Definicja pojęcia pracy	24
1.2.3. Definicja sensu pracy	25
1.2.3.1. Przesłanki dla definicji sensu pracy	25
1.2.3.2. Przegląd definicji sensu pracy	29
1.2.4. Ocena sensu pracy	33
1.2.4.1. Model trzech poziomów sensu pracy Stegera, Dika i Duffy'ego	33
1.2.4.2. Model czterech ścieżek do sensu pracy Rosso	36
1.2.4.3. Model Marteli i Riekkiego	38
1.2.5. Determinanty sensu pracy	40
1.2.5.1. Determinanty indywidualne	42
1.2.5.2. Determinanty stanowiskowe	44
1.2.5.3. Determinanty relacyjne	47
1.2.5.4. Determinanty organizacyjne	50
1.2.5.5. Determinanty kulturowe	51
1.2.6. Konsekwencje przekonania o sensie pracy	53
1.3. Bezsens pracy	55
1.3.1. Bezsens pracy a alienacja pracy	59
1.3.2. Predyktory alienacji według Blaunera	61
1.3.3. Czynniki wpływające na bezsens pracy	62
1.3.4. Konsekwencje bezsensu pracy	63
1.4. Podsumowanie	64
2. Zachowania przywódcze a przekonanie o sensie pracy	67
2.1. Zachowania przywódcze	68
2.1.1. Rola przywódcy a rola menedżera	68
2.1.2. Zachowania przywódcze a style przywództwa	70
2.1.3. Wpływ zachowań przywódczych	73
2.1.4. Zachowania przywódcze a sens pracy	75

2.2. Zachowania przywódcze wzmacniające sens pracy	76
2.2.1. Zaspokajanie potrzeby pozytywnego wpływu	76
2.2.1.1. Komunikowanie wizji	78
2.2.1.2. Ramowanie działań	80
2.2.1.3. Działanie zgodnie z wartościami	81
2.2.2. Zaspokajanie potrzeby kompetencji	83
2.2.3. Zaspokajanie potrzeby autonomii	85
2.2.4. Zaspokajanie potrzeby przynależności	86
2.3. Zachowania przywódcze osłabiające sens pracy	88
2.3.1. Wpływ zachowań charakterystycznych dla destrukcyjnego przywództwa na frustrację podstawowych potrzeb	91
2.3.1.1. Typy zachowań charakterystyczne dla destrukcyjnego przywództwa	92
2.3.1.2. Konsekwencje zachowań charakterystycznych dla destrukcyjnego przywództwa	95
2.3.2. Wpływ jednowymiarowych celów na frustrację potrzeby pozytywnego wpływu	98
2.3.2.1. Zachowania przywódcy o „orientacji na wynik finansowy”	101
2.3.2.2. Zachowania przywódcy o „orientacji na własne cele”	103
2.3.2.3. Zachowania przywódcy o „orientacji na zadania”	107
2.4. Podsumowanie	109
3. Czynniki różnicujące wpływ zachowań przywódczych	111
3.1. Dopasowanie człowiek–przełożony	112
3.1.1. Obszary i mechanizm dopasowania człowiek–przełożony	113
3.1.2. Ocena dopasowania człowiek–przełożony	115
3.1.3. Konsekwencje dopasowania człowiek–przełożony	116
3.1.4. Dopasowanie człowiek–przełożony a potrzeba pozytywnego wpływu	117
3.2. Postrzegane wsparcie organizacyjne	119
3.2.1. Determinanty postrzeganego wsparcia organizacyjnego	120
3.2.2. Konsekwencje postrzeganego wsparcia organizacyjnego	122
3.2.3. Destrukcyjne przywództwo a postrzegane wsparcie organizacyjne	123
3.3. Podsumowanie	125
4. Metodyka badań własnych	127
4.1. Cele badania, pytania badawcze i hipotezy	127
4.2. Schemat postępowania badawczego	130
4.3. Metodyka badania jakościowego	132
4.3.1. Charakterystyka badania	132
4.3.2. Metoda badawcza	133
4.3.3. Próba badawcza	136
4.3.4. Analiza danych	137
4.4. Metodyka badania ilościowego	138
4.4.1. Charakterystyka badania	138
4.4.2. Charakterystyka zmiennych i narzędzi pomiaru	138

4.4.3. Próba badawcza	142
4.4.4. Metody analizy danych	142
4.4.5. Dopasowanie danych do modelu badawczego i modelu ścieżkowego	144
5. Przekonanie o sensie pracy w kontekście zachowań przywódczych	
– wyniki własnych badań empirycznych	149
5.1. Analiza i interpretacja badania jakościowego	149
5.1.1. Zmiana przekonania o sensie pracy jako skutek zachowań przywódczych – opis procesu	150
5.1.1.1. Przekonanie o sensie pracy	150
5.1.1.2. Zachowania przywódcze przełożonego	154
5.1.1.3. Poszukiwanie interpretacji	157
5.1.1.4. Frustracja podstawowych potrzeb psychologicznych pracownika	159
5.1.1.5. Przekonanie o bezsensie pracy	161
5.1.1.6. Konsekwencje przekonania o bezsensie pracy	164
5.1.2. Pogłębiony opis zachowań przywódczych przełożonego	170
5.1.2.1. Destrukcyjne przywództwo	171
5.1.2.2. Orientacja na wynik finansowy	174
5.1.2.3. Orientacja na zadania	178
5.1.2.4. Orientacja na własne cele	182
5.1.2.5. Zachowania przywódcze przełożonego jako naruszenie kontraktu psychologicznego	187
5.1.2.6. Zachowania przywódcze przełożonego jako zagrożenie tożsamości podwładnego	190
5.1.3. Czynniki kontekstualne w relacji zachowań przywódczych przełożonego i podstawowych potrzeb psychologicznych podwładnego	194
5.1.3.1. Postrzegane wsparcie organizacyjne – konsekwencje niskiej wartości zmiennej	195
5.1.3.2. Dopasowanie człowiek–przełożony – konstrukt wielowymiarowy?	197
5.1.4. Podsumowanie wyników badania jakościowego	200
5.2. Analiza i interpretacja badania ilościowego	205
5.2.1. Bezpośredni związek zachowań przywódczych i przekonania o sensie pracy	205
5.2.2. Pośredni związek zachowań przywódczych i przekonania o sensie pracy	207
5.2.3. Moderacyjny wpływ postrzeganego wsparcia organizacyjnego	214
5.2.4. Moderacyjny wpływ dopasowania człowiek–przełożony	217
5.2.5. Podsumowanie wyników badania ilościowego	219
Zakończenie	225
Bibliografia	235
Spis tabel	274
Spis rysunków	276
Aneks	277