



# Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	7
<b>Rozdział 1. Zmieniający się świat pracy – wymagania i zasoby</b> .....	13
1.1. Ewolucja wymagań związanych z pracą we współczesnych organizacjach w kontekście zmian technologicznych i dostępnych zasobów .....	14
1.2. Praca oparta na wiedzy na tle nowych wymagań i zjawisk w jej wykonywaniu – intensyfikacja, upodmiotowienie, złożoność, praca „bez granic” .....	22
1.3. Granice pracy i „praca bez granic” – konsekwencje przemian w zakresie pracy dla wydajności i poczucia dobrostanu pracowników oraz poszukiwanie zasobów .....	36
<b>Rozdział 2. Przekształcanie pracy – perspektywa zachowań organizacyjnych</b> .....	43
2.1. Istota przekształcania pracy – definicja i koncepcje teoretyczne .....	43
2.2. Przekształcanie pracy jako przejaw proaktywności i adaptacyjności pracowników .....	55
2.3. Przegląd wybranych badań nad związkiem JCB z postawami, zachowaniami i wynikami w organizacji .....	60
<b>Rozdział 3. Rola przekształcania pracy w funkcjonowaniu zawodowym pracownika</b> .....	65
3.1. Potrzeby i wartości jako kluczowe mechanizmy motywacyjne do modyfikowania pracy .....	67
3.2. Kapitał psychologiczny jako zasób indywidualny pracowników generujący korzystne efekty zawodowe w obliczu wymagań w miejscu pracy .....	77
3.3. Przekształcanie pracy a dopasowanie do pracy, organizacji i zespołu .....	80
3.4. Poczucie sensu pracy jako efekt modyfikowania granic pracy .....	84
3.5. Zaangażowanie w pracę i organizację jako efekt przekształcania pracy .....	88

<b>Rozdział 4. Jak budować w organizacji proaktywne zaangażowanie pracowników, czyli od projektowania pracy do <i>job crafting behaviors</i></b> .....	93
4.1. Klasyczne praktyki ZZL służące zmianie treści pracy – <i>job enrichment</i> i <i>job (work) design</i> .....	93
4.2. Rola praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w stymulowaniu zachowań modyfikujących pracę .....	97
4.3. Przywództwo i jego rola w stymulowaniu proaktywności pracowników ...	102
<b>Rozdział 5. Metodyka badania</b> .....	109
5.1. Cele, pytania badawcze i hipotezy .....	109
5.2. Zmienne i narzędzia pomiaru .....	111
5.3. Procedura badań oraz charakterystyka próby .....	116
5.4. Etapy badania – badanie ilościowe i jakościowe (wywiady FGI) .....	116
5.5. Metody analizy danych i procedury kontroli jakości badań .....	120
<b>Rozdział 6. W jaki sposób stosowanie praktyk ZZL sprzyja przekształcaniu pracy – wyniki badań własnych</b> .....	123
6.1. Związek praktyk ZZL z przekształcaniem pracy .....	123
6.2. Przejawy i motywy przekształcania pracy w narracjach respondentów firm sektora KIBS w świetle badań jakościowych .....	135
6.2.1. Przejawy JCB w firmach wiedzochłonnych .....	136
6.2.2. Motywy przekształcania pracy w firmach wiedzochłonnych .....	138
6.3. Omówienie wyników .....	144
<b>Rozdział 7. W jaki sposób menedżerowie przyczyniają się do <i>job craftingu</i> – wyniki badań własnych</b> .....	153
7.1. Analiza wpływu przywództwa na przekształcanie pracy .....	153
7.1.1. Przywództwo a JCB .....	155
7.1.2. Wartości a JCB .....	159
7.2. Omówienie wyników .....	166
<b>Zakończenie</b> .....	173
<b>Bibliografia</b> .....	183
<b>Spis tabel</b> .....	199
<b>Spis rysunków</b> .....	201