

Spis treści

Wprowadzenie w problematykę pracy	7
ROZDZIAŁ PIERWSZY	
Nowy kontrakt psychologiczny z organizacją	15
ROZDZIAŁ DRUGI	
Sprawiedliwość organizacyjna	33
2.1. Sprawiedliwość organizacyjna jako poczucie sprawiedliwości	38
2.2. Sprawiedliwość dystrybucji	40
2.3. Sprawiedliwość procedur	45
2.4. Sprawiedliwość interakcji: aspekt interpersonalny i informacyjny	49
2.5. Sprawiedliwość retribucji (punitywna).....	53
2.6. Pomiędzy realizacją własnych korzyści a nakazami moralnymi – integrujące teorie poczucia sprawiedliwości organizacyjnej	55
ROZDZIAŁ TRZECI	
Poczucie sprawiedliwości jako wskaźnik aktualnego stanu realizacji kontraktu psychologicznego	77
ROZDZIAŁ CZWARTY	
Przywracanie poczucia sprawiedliwości	85
4.1. Zachowania kontrproduktywne	86
4.1.1. Zachowania kontrproduktywne jako odstępstwo od norm organizacyjnych	94
4.1.2. Agresja i przemoc w miejscu pracy	100
4.1.3. Zachowania kontrproduktywne przełożonych	112
4.1.4. Zachowania kontrproduktywne jako odwet na organizacji	121
4.2. Zachowania uczestnictwa organizacyjnego	137
4.3. Opuszczenie miejsca pracy	149
4.4. Podstawowe problemy definiowania i pomiaru zachowań organizacyjnych	152

ROZDZIAŁ PIĄTY

Problem i metoda badań własnych	157
5.1. Założenia modelu wyjaśniającego	162
5.1.1. Wymiany społeczne w relacjach pracodawca – pracobiorca	163
5.1.2. Dynamiczne wymiany w formule kontraktu psychologicznego	164
5.2. Opis zmiennych i hipotezy badawcze	169
5.2.1. Poczucie sprawiedliwości organizacyjnej	169
5.2.2. Zaufanie do pracodawcy	175
5.2.3. Zachowania kontrproduktywne	176
5.2.4. Zachowania uczestnictwa organizacyjnego	177
5.2.5. Kontrola sprawowana przez grupę pracowniczą	179
5.2.6. Kontrola formalna w organizacji	180
5.2.7. Autorytet przełożonego	180
5.2.8. Anomia moralna	181
5.2.9. Samokontrola poznawcza	183
5.2.10. Umieszczenie kontroli	184
5.3. Etapy procedury badawczej	184
5.4. Dobór osób badanych i skład próby	187
5.5. Mierzone zmienne i zastosowane metody	189
5.5.1. Skala Poczucia Sprawiedliwości	189
5.5.2. Skala Anomii Moralnej	192
5.5.3. Skala Samokontroli Poznawczej	192
5.5.4. Skala Umieszczenia Kontroli	193
5.5.5. Skala Zachowań Uczestnictwa Organizacyjnego	193
5.5.6. Skala Zachowań Kontrproduktywnych	195
5.5.7. Skala Kontroli Organizacyjnej	196
5.5.8. Skala Kontroli Społecznej w Grupie Pracowniczej	197
5.5.9. Autorytet, zaufanie i intencja do odejścia	198
5.6. Prezentacja najważniejszych wyników badań	199
5.6.1. Model korelacyjny: podstawowe przesłanki do weryfikacji modelu	199
5.6.2. Wybrane modele regresji	210
5.6.3. Analizy istotności różnic	215
5.7. Dyskusja wyników	226
5.8. Wnioski	243
Załączniki	245
Bibliografia	249