

Spis treści

Wprowadzenie	9
Część I	
Afektywny wymiar dobrostanu pracownika - teoria	
1. Dobrostan jednostki - dobrostan pracownika	19
1.1. Praca i jej rola w kształtowaniu dobrostanu człowieka - ujęcie historyczne	19
1.2. Czym jest dobrostan jednostki	25
1.3. ...a czym dobrostan pracownika?	34
1.4. Dobrostan pracownika - dylematy metodologiczne	38
2. Stany afektywne jako kluczowy element dobrostanu pracownika	43
2.1. Stany afektywne - pojęcia i definicje	44
2.2. Rola i funkcje emocji w życiu człowieka	48
2.3. Podejścia do badania stanów afektywnych	53
2.4. Emocje związane z pracą - teorie, koncepcje, modele	60
2.5. Źródła, konsekwencje i rola wybranych emocji w środowisku pracy	64
2.5.1. Emocje lękowe	65
2.5.2. Emocje złości i gniewu	71
2.5.3. Emocje smutku i przygnębienia	76
2.5.4. Emocje szczęścia	80
3. Wypalenie zawodowe, zaangażowanie w pracę i pracoholizm jako typy dobrostanu pracownika	87
3.1. Afektywny wymiar dobrostanu pracownika - ujęcie teoretyczne	88
3.2. Wybrane typy dobrostanu pracownika i ich związek z emocjami	90
3.2.1. Wypalenie zawodowe jako choroba cywilizacyjna	90
3.2.2. Czy zaangażowany pracownik to szczęśliwy pracownik?	94
3.2.3. Pracoholizm - uzależnienie czy pasja - a może dwa w jednym?	96
4. Menedżer i dobrostan związany z pracą	101
4.1. Ewolucja zawodu menedżera	102
4.2. Kim jest menedżer?	106
4.3. Menedżerowie i ich podwładni - różnice psychologiczne	114
4.4. Zarządzanie dobrostanem pracownika i jego emocjami	118
Część II	
Afektywny wymiar dobrostanu pracownika i jego specyfika w grupie menedżerów - badania własne	

5. Metodologia badań	129
5.1. Procedura badawcza i opis narzędzi	129
5.2. Charakterystyka próby	131
5.3. Analizy statystyczne	133
6. Charakterystyka wybranych typów dobrostanu pracownika pod kątem czynników zawodowych i demograficznych	135
6.1. Zaangażowani menedżerowie i niezaangażowani telemarketerzy	135
6.2. Wyczerpany lekarz, cyniczny informatyk i skuteczny menedżer?	137
6.3. Pracoholizm - menedżerowie ponownie „na prowadzeniu”!	142
6.4. Wnioski i podsumowanie	145
7. Pracusi, Luzak, Wypalony, Entuzjasta czy Średniak? - analiza profili pracowników pod kątem wybranych typów dobrostanu	149
7.1. Wprowadzenie - przegląd badań	150
7.2. Procedura wyodrębnienia poszczególnych grup pracowników	152
7.3. Charakterystyka profili wyodrębnionych grup pracowników	155
7.4. Profile pracowników - podsumowanie	160
7.5. Omówienie wyników	162
8. Specyfika dobrostanu menedżera	167
8.1. Cel badań i hipotezy badawcze	167
8.2. Procedura badawcza	169
8.3. Opis prób	170
8.4. Wyniki - dobrostan menedżerów i przedstawicieli innych zawodów	171
8.4.1. Analiza porównawcza profili dobrostanów	171
8.4.2. Analiza związków między badanymi typami dobrostanu oraz odczuciami związanymi z pracą	172
8.5. Omówienie wyników	176
Podsumowanie	179
Załącznik 1	183
Załącznik 2	192
Bibliografia	195
Spis tabel	217
Spis rysunków	219