

„[...] [B]ardzo wysoko oceniam monografię dr. Dawida Szostka. Po pierwsze, zwraca ona uwagę na bardzo istotne zagadnienie w zachowaniach organizacyjnych, które dotychczas było w zasadzie pomijane przez badaczy. Opracowania, których tematyką była jakość relacji międzyludzkich w zespołach pracowniczych, należą bowiem do rzadkości, a temat traktują raczej pobieżnie. Po drugie, w monografii zaprezentowana jest autorska konceptualizacja jakości relacji, oparta częściowo na dorobku teoretycznym, a częściowo na przeprowadzonych badaniach jakościowych. Po trzecie, dokonana jest operacjonalizacja konstruktów jakości relacji międzyludzkich w zespołach pracowniczych. Jest ona kompleksowa, wieloetapowa i rzetelnie przeprowadzona. Jej wynikiem jest skala pomiarowa, która wzbogaca nauki o zarządzaniu, a także jest przydatnym narzędziem dla praktyków biznesu. Po czwarte wreszcie, Autor przedstawia interesujące wyniki rzetelnie przeprowadzonych badań w zakresie wpływu jakości relacji międzyludzkich w zespołach pracowniczych na kontrproduktywne zachowania organizacyjne. Wzbogacają one dorobek nauk o zarządzaniu, w szczególności w zakresie zachowań organizacyjnych, a także są podstawą do wykorzystania ich w praktyce działalności gospodarczej”.

Z recenzji wydawniczej dr. hab. Przemysława Zbierowskiego, prof. Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach

Spis treści

Wstęp / 11

1. Złożoność problematyki zachowań organizacyjnych / 21
 - 1.1. Interdyscyplinarny i dualny charakter zachowań w organizacji / 21
 - 1.2. Pozytywne zachowania w pracy / 25
 - 1.3. Negatywne zachowania w pracy / 28
 - 1.4. Konstrukttywne dewiacje oraz destruktywne aspekty pozytywnych zachowań / 34
 - 1.5. Współwystępowanie zachowań pozytywnych i negatywnych / 37
2. Zachowania kontrproduktywne w organizacji i ich pomiar / 43
 - 2.1. Pojęcie zachowań kontrproduktywnych / 43
 - 2.2. Klasyfikacja zachowań kontrproduktywnych / 45
 - 2.3. Główne uwarunkowania zachowań kontrproduktywnych / 49
 - 2.3.1. Uwarunkowania podmiotowe / 50
 - 2.3.2. Uwarunkowania organizacyjne / 53
 - 2.3.2.1. Sprawiedliwość organizacyjna / 56
 - 2.3.2.2. Przywództwo / 59
 - 2.3.2.3. Kontrakt psychologiczny / 62
 - 2.3.3. Uwarunkowania pozaorganizacyjne / 64
 - 2.4. Konsekwencje i koszty zachowań kontrproduktywnych / 67
 - 2.5. Zapobieganie zachowaniom kontrproduktywnym / 69
 - 2.5.1. Dobór i socjalizacja pracowników / 70
 - 2.5.2. Szkolenia / 72
 - 2.5.3. Kontrola zachowań kontrproduktywnych / 73
 - 2.6. Złożoność problematyki pomiaru zachowań kontrproduktywnych / 76
 - 2.7. Autoraportowanie oraz pomiar częstotliwości w badaniach zachowań kontrproduktywnych / 78
 - 2.8. CWB-C jako skala do jednoczesnego pomiaru wielu przejawów zachowań kontrproduktywnych / 82
3. Istota relacji organizacyjnych w naukach o zarządzaniu / 87
 - 3.1. Znaczenie relacji dla organizacji i człowieka / 87
 - 3.2. Wieloaspektowość pojęcia relacji / 90

3.3. Relacje wewnątrzorganizacyjne / 95
3.3.1. Relacje pracownik–przełożony / 96
3.3.2. Relacje między współpracownikami / 99
3.4. Relacje organizacji z jej otoczeniem / 102
3.4.1. Relacje międzyorganizacyjne / 103
3.4.2. Relacja dostawca–nabywca / 105
3.5. Cykl życia relacji / 108
4. Relacje interpersonalne w zespole pracowniczym / 113
4.1. Specyfika zespołu pracowniczego / 114
4.2. Pojęcie relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 117
4.3. Relacje interpersonalne w zespole pracowniczym a interakcje, związki i więzi / 119
4.4. Typy i funkcje relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 122
4.5. Rola oczekiwań w budowaniu relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 126
4.6. Rola bezpieczeństwa psychologicznego w budowaniu relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 128
4.7. Przyjaźń jako forma relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 130
5. Jakość relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym i jej pomiar / 137
5.1. Istota i definicja jakości relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 138
5.2. Główne uwarunkowania jakości relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 142
5.2.1. Satysfakcja z relacji / 147
5.2.2. Wzajemna zależność pracowników / 148
5.2.3. Zaangażowanie w relację / 150
5.2.4. Zaufanie między pracownikami / 154
5.2.5. Cechy i podobieństwo pracowników / 159
5.2.6. Czas trwania relacji i częstotliwość interakcji / 161
5.2.7. Emocje / 163
5.2.8. Inwestycje w relacje / 165
5.2.9. Komunikacja / 167
5.2.10. Kultura i atmosfera organizacyjna / 168
5.2.11. Relacje pozazawodowe / 170
5.3. Skutki jakości relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 173
5.3.1. Skutki fizjologiczne / 174
5.3.2. Skutki poznawcze / 178
5.3.3. Skutki behawioralne / 179
5.4. Pomiar jakości relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 184
6. Jakość relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym a kontrproduktywne zachowania pracowników w świetle wyników badań własnych / 189
6.1. Etap I: Identyfikacja zmiennych do pomiaru jakości relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 189
6.1.1. Wstępna identyfikacja zmiennych (wywiady indywidualne) / 190
6.1.2. Identyfikacja dodatkowych zmiennych (wywiady grupowe) / 201
6.1.3. Potwierdzenie występowania zidentyfikowanych zmiennych w praktyce (obserwacje uczestniczące) / 219
6.2. Etap II: Walidacja skali do pomiaru jakości relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym / 227
6.3. Etap III: Jakość relacji interpersonalnych w zespole pracowniczym a zachowania kontrproduktywne pracowników / 248
6.4. Ograniczenia i implikacje badań oraz ich dalsze kierunki / 300

Zakończenie /	309
Bibliografia /	313
Załączniki /	345
Załącznik 1 /	347
Załącznik 2 /	353
Załącznik 3 /	359
Załącznik 4 /	367
Załącznik 5 /	375
Spis tabel /	383
Spis rysunków /	387
Spis wykresów /	389
Spis załączników /	391