

Садржај

Уместо предговора	9
- I -	
Изазови у сфери организационе психологије у контексту друштвених криза и промена	11
Екстремизација услова на раду као последица глобалних промена и криза	14
Кризе и промене као интегрални елемент савремених радних организација – мане и предности, претње и прилике за развој у склопу радних организација	22
- II -	
Менаџмент криза у контексту социјалних релација на раду: специфичности у организационој сфери	27
Теоријски оквири управљања променама	29
Левинов модел	31
Котеров модел	33
Модел управљања променама 7 С	35
Општи модели управљања променама	37
Организациони модели управљања променама	40
- III -	
Стрес код запослених – специфичности, импликације, превенција и стратегије превладавања у организационом контексту	49
Одлике садржаја посла и радног окружења разматране у контексту стреса на раду	62
Теорије и модели стреса на раду	65
Модел Кокса и Макеја	66
Лазарусов модел стреса	67
Немчинов системски модел стреса	70
МекГратов модел стреса	71
Куперов модел стреса на раду	73
Изгарање на послу – дефиниције, организациони и индивидуални ризици, импликације	78
Специфичности синдрома изгарања на раду код помагачких професија и покушаји представљања кроз моделе изгарања	85
Модели Захтеви-контрола, Захтеви-контрола-подршка и Захтеви-ресурси	87
Превенција и стратегије превладавања стреса на послу	89
Опције превенције изгарања на послу	92
Начини и могућности мерења изгарања на послу	92

- IV -

Могућности превазилажења и каналисања непожељних ефекта организационих криза и промена које представљају основ стреса у радној сфери?	95
Корени, историјат и импликације парадигми организационе психологије као основ разумевања потенцијалних решења проблема	95
МекГрегорова теорија „X“ и теорија „Y“, значај теорије Зед	101
Социопсихолошки концепти у сфери организационе и индустријске психологије	103
Примена приступа органског плурализма у објашњењу организационог понашања	108
Мреже истраживача, практиканата и професионалаца из сфере менаџмента људских ресурса као опште добро за појединца и друштво у целини	109
Нивои анализе организационог функционисања потенцијално значајни за разматрање односа на раду у контексту ефеката организационих промена и криза	110
Организациона култура - потенцијални фактор ублажавања негативних ефеката криза и промена на радну успешност и фактор јачања опште психолошке добробити запослених	114
Перципирана организацијска подршка – значај за добробит запослених у временима организационих промена и криза	127
Перципирана социјална подршка	129
Односи на радном месту – подршка колега као основ за задовољство послом и благостање запослених	132
Зашто су социјалне релације важне за психофизичко здравље појединца – пример и студија из Финске?	133
Организациона преданост, идентификација и одговорно понашање запослених као значајни фактори одрживости и унапређења продуктивности у контексту организационих криза и промена	134
Одговорно организационо понашање запослених	135
Значај организационе идентификације у радном контексту	139
Организациона идентификација – перципирано заједништво са радном организацијом	144
Антецеденте организационе идентификације	146
Консеквенти организационе идентификације	147
Организациона преданост и њене импликације у светлу менаџмента људских ресурса	151
Организациона преданост, одговорно понашање запослених и организациона идентификација – елементи сличности наспрам елемента дистинкције	157
 - V - Литература	 163
Белешка о аутору	199