

Spis treści

Wstęp	7
1. Uczenie się jako przedmiot badań	17
1.1. Ewolucja i interdyscyplinarność pojęcia uczenia się i terminy pokrewne	17
1.2. Miejsce uczenia się w naukach o zarządzaniu – główne podejścia, nurty i koncepcje zarządzania a uczenie się	28
1.3. Uczenie się pracowników a nurt pozytywny zarządzania – prosperowanie	48
2. Uczenie się – podstawy teoretyczne	59
2.1. Klasyfikacja teorii dotyczących uczenia się	59
2.2. Uczenie się indywidualne a uczenie organizacyjne	68
2.3. Uczenie się jako proces społeczny	74
2.4. Motywacja, postawy i wartości a uczenie się	81
3. Uczenie się pracowników w dotychczasowych badaniach	89
3.1. Uczenie się w pracy – istota	89
3.2. Uczenie się pracowników a czynniki indywidualne	96
3.3. Uczenie się pracowników a czynniki kontekstu	101
3.4. Uczenie się pracowników a efekty dla jednostki i organizacji	106
4. Kontekst kulturowy organizacji, postrzeganie wymagań w pracy, uczenie się	113
4.1. Istota kontekstu kulturowego organizacji	113
4.2. Wymagania w pracy i ich postrzeganie	120
4.3. Kontekst mono- i wielokulturowy organizacji, wymagania, uczenie się pracowników – koncepcja badań własnych	124
5. Uczenie się w pracy w organizacjach mono- i wielokulturowych	135
5.1. Postrzeganie interakcji międzykulturowych – studia przypadków	135
5.2. Postrzeganie interakcji monokulturowych – studia przypadków	146
5.3. Postrzeganie wymagań i uczenie się w organizacjach mono- i wielokulturowych – wyniki badań ilościowych	160
Zakończenie	175
Załącznik. Procedura analizy jakościowej treści	185
Spis tabel i rysunków	189
Bibliografia	191