

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Dorosłość i jej różne przejawy	11
1.1. Wczesna dorosłość.....	12
1.2. Średnia dorosłość.....	18
1.3. Późna dorosłość.....	23
Podsumowanie	28
Rozdział 2. Zarządzanie różnorodnością – kaprys czy wymóg współczesności?.....	29
2.1. Zarządzanie różnorodnością – charakterystyka zjawiska	29
2.2. Zarządzanie różnorodnością – następstwa	33
2.3. Rynek pracy wobec różnic pokoleniowych	36
2.3.1. Pokolenie NEET na rynku pracy	44
2.4. Zarządzanie wiekiem – przykład zarządzania różnorodnością pokoleniową w organizacji.....	45
Podsumowanie	52
Rozdział 3. O satysfakcji z życia i satysfakcji z pracy po raz kolejny	53
3.1. Satysfakcja z życia – istota uwarunkowań	55
3.1.1. Satysfakcja z życia – aspekt różnic pokoleniowych	58
3.2. Satysfakcja z pracy – co o niej wiemy?	60
3.2.1. Satysfakcja z pracy – aspekt jednostkowy	61
3.2.2. Satysfakcja z pracy – aspekt organizacyjny.....	63
3.2.3. Satysfakcja z pracy – aspekt różnic pokoleniowych	72
Podsumowanie	76
Rozdział 4. Przywiązanie do organizacji w świetle teorii i badań	77
4.1. Przywiązanie do organizacji wobec różnic pokoleniowych.....	85
Podsumowanie	86
Rozdział 5. Co jest ważne w życiu, czyli o roli wartości w życiu człowieka	87
5.1. Wartości a praca zawodowa.....	90
5.1.1. Wartości a praca zawodowa – rola czynnika wieku	93
Podsumowanie	95
Rozdział 6. Stres w pracy i konflikty ról – jako efekt relacji człowiek-praca.....	97
6.1. Stres w pracy jako przykład trudnych doświadczeń w pracy zawodowej	97
6.2. Stres w pracy – czy wiek ma znaczenie?	104
6.3. Konflikt praca-rodzina i konflikt rodzina-praca w aspekcie uwarunkowań i konsekwencji.....	107
Podsumowanie	115

Rozdział 7. Klimat organizacyjny – tłem dla doświadczeń indywidualnych i przebiegu zjawisk organizacyjnych	117
Rozdział 8. Metodologia badań własnych	125
8.1. Cel badania i hipotezy badawcze	125
8.2. Procedura badania	132
8.3. Techniki badań i wskaźniki zmiennych	132
8.3.1. Ankieta własna dotycząca różnych aspektów zarządzania wiekiem w organizacji – ocena własności psychometrycznych.....	138
8.4. Osoby badane	146
8.5. Sposób opracowania wyników	150
Rozdział 9. Wyniki badań	153
9.1. Dorośli młodzi, starsi i najstarsi – efekt różnic pokoleniowych w obszarze doświadczeń indywidualnych wśród reprezentantów odmiennych okresów dorosłości.....	153
9.1.1. Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy – efekt różnic pokoleniowych.....	154
9.1.2. Przywiązanie do organizacji – efekt różnic pokoleniowych.....	155
9.1.3. Wartości zawodowe – efekt różnic pokoleniowych	158
9.1.4. Konflikt praca-rodzina i konflikt rodzina-praca – efekt różnic pokoleniowych	161
9.1.5. Stres w pracy – efekt różnic pokoleniowych	163
Wnioski.....	170
9.2. Zarządzanie wiekiem w organizacji – w relacji do przynależności pokoleniowej, doświadczeń indywidualnych i zmiennych sytuacyjnych.....	172
9.2.1. Zarządzanie wiekiem w organizacji w ocenie reprezentantów trzech okresów dorosłości.....	172
Wnioski.....	176
9.2.2. Zarządzanie wiekiem w organizacji – związki z doświadczeniami indywidualnymi.....	177
Wnioski.....	181
9.2.3. Zarządzanie wiekiem w organizacji – w relacji z klimatem organizacyjnym	183
Wnioski.....	188
Rozdział 10. Dyskusja wyników i implikacje praktyczne.....	191
10.1. Doświadczenia indywidualne reprezentantów trzech pokoleń dorosłości	191
10.2. Zarządzanie wiekiem w perspektywie indywidualnej i organizacyjnej.....	200
Psychosocial Aspects of Life and Work in the Context of Intergenerational Differences and Organisational Policy (Summary).....	215
Bibliografia.....	217
Załączniki.....	249