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