

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Zarządzanie różnorodnością zasobów ludzkich w kontekście zmian otoczenia organizacji	15
1.1. Zmiany w otoczeniu jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi	15
1.2. Różnorodność w organizacjach i jej skutki	20
1.3. Zarządzanie różnorodnością zasobów ludzkich	28
1.4. Zarządzanie wiekiem a zarządzanie pracownikami w różnym wieku – ustalenia terminologiczne	44
Rozdział 2. Jednostkowe i organizacyjne charakterystyki funkcjonowania pracowników w różnym wieku	51
2.1. Postrzeganie pracowników w różnym wieku i jego konsekwencje ...	51
2.2. Pokolenia na rynku pracy – diagnoza różnic	58
2.3. Zarządzanie wiekiem – poziom jednostki	68
2.4. Zarządzanie pracownikami w różnym wieku – poziom organizacyjny	79
Rozdział 3. Wymiana pracownik–organizacja w odniesieniu do pracowników w różnym wieku	93
3.1. Transakcyjny wymiar relacji pracownik–organizacja	93
3.2. Kontrakt psychologiczny jako egzemplifikacja relacji pracownik–organizacja	102
3.3. Uczestnictwo w organizacji – konceptualizacja pojęcia	116
3.4. Uczestnictwo w organizacji – operacjonalizacja pojęcia w kontekście funkcjonowania pracowników w różnym wieku	123
Rozdział 4. Uczestnictwo w organizacji pracowników w różnym wieku – weryfikacja empiryczna	139
4.1. Metodyka badań	139
4.2. Dobór i struktura próby badawczej	144
4.3. Ocena zachęt organizacyjnych i ich użyteczności przez pracowników w różnym wieku	147
4.4. Wpływ zachęt organizacyjnych na poziom uczestnictwa w organizacji pracowników w różnym wieku	156
4.5. Wnioski z badań	177

Zakończenie i rekomendacje	187
Kierunki przyszłych badań	190
Rekomendacje dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi	194
Bibliografia	201
Załączniki	241
Z.1. Ankieta badawcza	241
Z.2. Charakterystyki próby badawczej	247
Indeks	251