[opis]

(...) Autorka podjęła aktualny i ważny problem dotyczący różnorodności pokoleniowej w aspekcie motywowania, budowania zaangażowania i lojalności pracowników. Problematyka ta jest przedmiotem badań naukowych, ale ma również bardzo ważne znaczenie w praktyce zarządzania. Należy zatem pochwalić Autorkę za podjęcie badań i chęć wzbogacenia dorobku naukowego w tym obszarze. (...) Materiał empiryczny, który jest bardzo bogaty, został przetworzony z wykorzystaniem narzędzi statystycznych i ekonometrycznych. Widoczny jest ogromny wkład pracy Autorki w przygotowanie tej monografii.
Z recenzji prof. zw. dr hab. inż. Marii Wandy Kopertyńskiej, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

(...) dr Joanna Nieżurawska-Zając wykazała się umiejętnością identyfikacji oryginalnego problemu badawczego, zaproponowania postępowania naukowego w oparciu o przyjęte założenia badawcze, a po przeprowadzeniu badania - wyprowadzenia interesujących i uzasadnionych merytorycznie wniosków, syntetycznego odniesienia się do najistotniejszych kwestii z punktu widzenia przyjętych założeń wskazujących na osiągnięcie postawionych celów.
(...) Monografi a jest więc dojrzałym i poważnym opracowaniem naukowym zawierającym oryginalny wkład badawczy Autorki w rozwój nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości (...).
Z recenzji dr hab. Ewy Mazur-Wierzbickiej, prof. Uniwersytetu Szczecińskiego

[autor]

Joanna Nieżurawska-Zając jest doktorem nauk ekonomicznych w dyscyplinie zarządzania (dyplom nadany przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika, 2010 rok), dyplomowanym trenerem biznesu NGO (certyfikat nadany przez Departament Pożytku Publicznego MPiPS w Warszawie, 2012 rok), międzynarodowym trenerem z zakresu nauczania międzykulturowego (certyfikat uzyskany w CREFT Institution w Lisbonie, 2015 rok), specjalistą z zakresu strategicznych edukacyjnych projektów międzynarodowych (certyfikat uzyskany w Rzymie, 2015 rok) jak również trenerem w zakresie nauczania młodych (certyfikat uzyskany w Mine Vaganti, Sardynia 2015 rok).
Koordynator na Polskę wielu projektów międzynarodowych w ramach partnerstw strategicznych programów Erasmus Plus, w tym „YOU A.C.E!" czy „Enjoy Generation" Z oraz główny wykonawca projektu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Conditionings of Knowledge Transfers and Innovative Activity of Enterprises (acronym COTRANS)"na lata 2015-2017.
Prezes Fundacji Międzynarodowy Instytut Edukacji i Rozwoju Osobistego (FUNDACJA MIERO) oraz ekspert w Polskim Towarzystwie Ekonomicznym oddział w Bydgoszczy.
Obecnie kierownik międzynarodowego projektu badawczego realizowanego przez NAWA pt.: „The International Academic Partnerships Programme IAP 4 GenZ - na lata 2019-2021 w partnerstwie z Masaryk University (Czechy), Porto Politechnic (Portugalia), RISEBA University (Łotwa) oraz Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim (Polska).
Jest osobą aktywną, lubiącą podróże i nowe wyzwania, m.in. jest członkiem międzynarodowej organizacji International Engineering and Technology Institute (IETI) w Hongkongu oraz członkiem Rady Naukowej (Editorial Board IETI) Transactions on Business and Management Sciences oraz członkiem Rady Recenzentów czasopisma International Journal of Contemporary Management.

Za swoją działalność społeczną została uhonorowana w październiku 2016 roku przez Europejską Unię Kobiet wyróżnieniem za pracę na rzecz kobiet.

[spis]

Wstęp.....9

Rozdział 1
Współczesne podejście do motywowania pracowników 19
1.1. Istota i cele motywowania pracowników 19
1.2. Tradycyjne teorie motywacji 27
1.2.1. Teorie treści 27
1.2.2. Teorie procesu 34
1.3. Nowoczesne podejście do motywowania 39
1.3.1. Koncepcja szczęścia (hygge) i jej rola w motywowaniu pracowników 41
1.3.2. Koncepcja równoważąca życie zawodowe i osobiste (work-life balance) 46
1.4. Nowoczesne koncepcje wynagradzania 53
1.4.1. Koncepcja całkowitych korzyści z pracy (total reward) 53
1.4.2. Koncepcje elastycznych systemów wynagradzania 60
1.4.3. Uelastycznianie wynagradzania na przykładzie systemów kafeteryjnych 66

Rozdział 2
Motywowanie przez zaangażowanie i lojalność pracowników 75
2.1. Pojęcie i składniki zaangażowania pracowników 75
2.2. Czynniki wzmacniające zaangażowanie pracowników 82
2.3. Pomiar poziomu zaangażowania pracowników 89
2.4. Motywowanie przez zaangażowanie 93
2.5. Determinanty i motywy lojalności pracowników 99
2.6. Utracone korzyści spowodowane nielojalnością 102
2.7. Czynniki determinujące lojalność i pomiar lojalności pracowników 107
2.8. Motywowanie przez lojalność 113

Rozdział 3
Zarządzanie różnorodnością pokoleniową w przedsiębiorstwie 119
3.1. Pojęcie i wymiary różnorodności 119
3.1.1. Istota różnorodności 119
3.1.2. Różnorodność wiekowa w ujęciu socjologicznym 121
3.2. Zarządzanie różnorodnością 126
3.3. Wiek jako kryterium zarządzania pracownikami 129
3.4. Całościowe podejście do zarządzania różnorodnością pokoleniową 132
3.5. Motywowanie w zarządzaniu różnorodnością pokoleniową 146

Rozdział 4
Zastosowane metody i procedura badań empirycznych 153
4.1. Cele i hipotezy badawcze 153
4.2. Przebieg procesu realizacji badań empirycznych 154

4.3. Dobór próby badawczej 156
4.4. Charakterystyka populacji badanej 162
4.5. Instrument pomiarowy 167
4.6. Metody badawcze 170
4.7. Charakterystyka badanych respondentów 172

Rozdział 5
Motywowanie pracowników zróżnicowanych pokoleniowo 179
5.1. Ocena ważności elementów systemu motywacyjnego w przekroju różnych generacji 179
5.1.1. Tradycyjne instrumenty motywowania 182
5.1.2. Nowoczesne koncepcje motywowania 215
5.2. Dopasowanie instrumentów motywowania do potrzeb pracowników w opinii różnych grup pokoleniowych 231
5.2.1. Tradycyjne instrumenty motywowania 233
5.2.2. Nowoczesne koncepcje motywowania 240

Rozdział 6
Poziom zaangażowania i lojalności pracowników w przekroju różnych grup pokoleniowych 253
6.1. Determinanty poziomu zaangażowania pracowników 253
6.2. Czynniki opisujące poziom lojalności pracowników 275
6.3. Tradycyjne instrumenty i nowoczesne koncepcje motywowania preferowane przez bardziej zaangażowanych w pracę i lojalnych przedstawicieli generacji pokoleniowych 284
6.4. Skuteczność polityki motywacyjnej a poziom zaangażowania i lojalności pracowników w przekroju generacji pokoleniowych 308

Podsumowanie, wnioski i dyskusja 343
Rekomendacje dla przedsiębiorstw 347
Zakończenie 351
Spis literatury 355

Aneks 367
Załącznik 1. Współczynnik korelacji rang Spearmana 367
Załącznik 2. Kwestionariusz ankiety 401

Spis tabel 411
Spis schematów 412
Spis wykresów 413
Spis modeli 414
Notka o Autorce 422