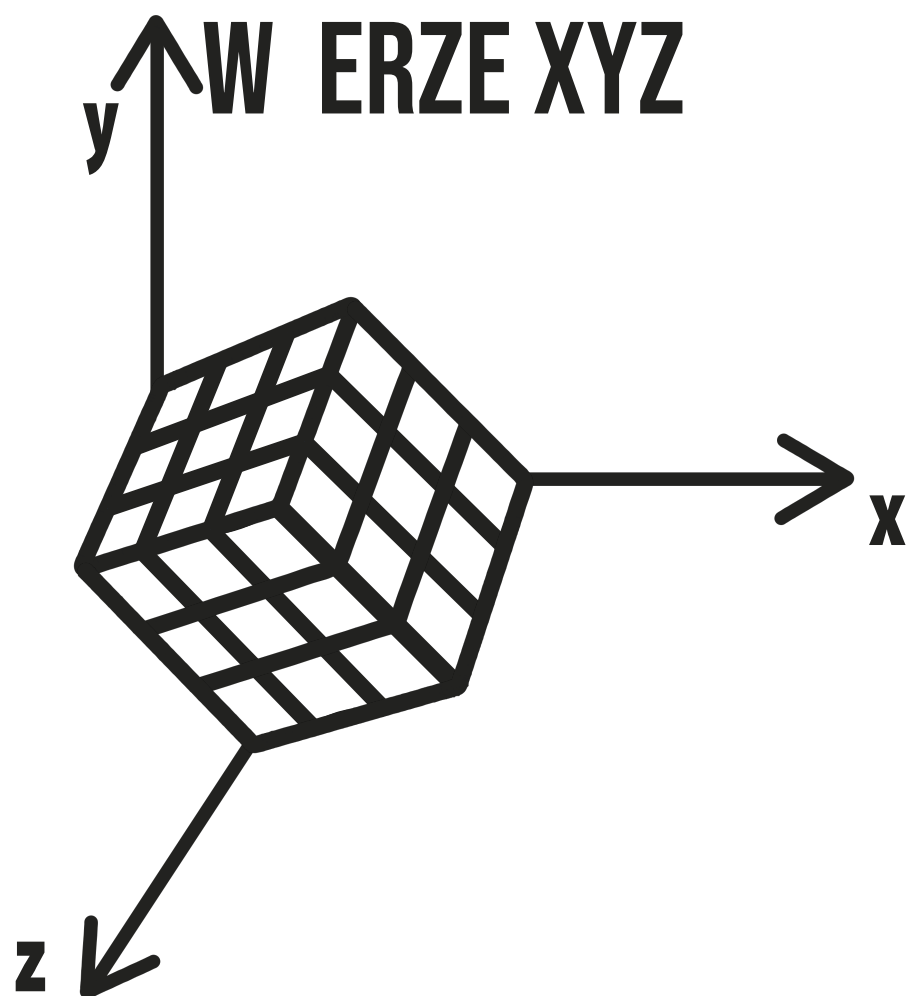


MOTYWACJA DO PRACY



Zapraszamy do naszej księgarni internetowej
www.wydawnictwo.tnoik.torun.pl/sklep/



prawolubni

Książka, którą nabyłeś, jest dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, abyś przestrzegał praw, jakie im przysługują. Jej zawartość możesz udostępnić nieodpłatnie osobom bliskim lub osobiście znanym. Ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz jej fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A kopiując jej część, rób to jedynie na użytek osobisty.

SZANUJMY CUDZĄ WŁASNOŚĆ I PRAWO!

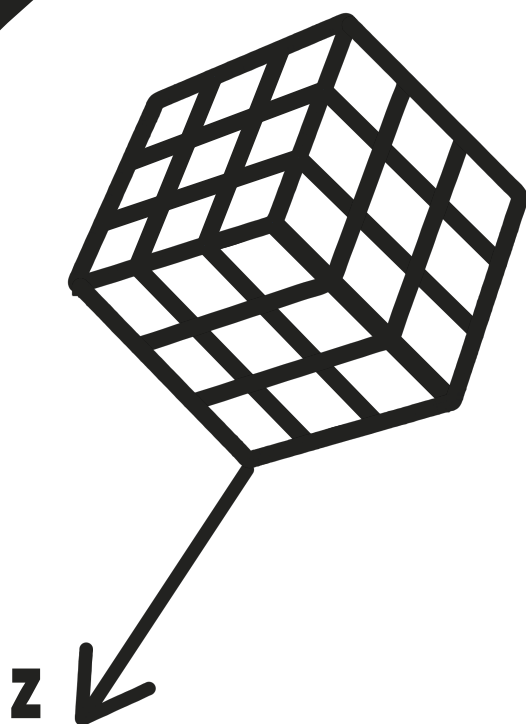


MOTYWACJA DO PRACY

W ERZE XYZ



NOWE WYZWANIA
I PERSPEKTYWY



REDAKCJA NAUKOWA
ARTUR KISIOŁEK

wydawca

© Copyright by

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa • Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności
„DOM ORGANIZATORA”

87-100 Toruń, ul. Czerwona Droga 8

tel. (+ 48 56) 622 38 07, 622 28 98

<http://www.tnoik.torun.pl>; e-mail wydawnictwo@tnoik.torun.pl

Unikatowy identyfikator wydawnictwa TNOiK – „Dom Organizatora” w Toruniu
55800



Wydawnictwo
„Dom Organizatora”
jest członkiem
Polskiej Izby Książki

Recenzent

Dr hab. inż. Paweł Kobis, prof. uczelni
Politechnika Częstochowska

Publikacja sfinansowana

przez Wielkopolską Akademię Społeczno-Ekonomiczną w Środzie Wielkopolskiej
• Akademię Nauk Stosowanych



WASE

ISBN 978-83-67153-85-0 – printed version

ISBN 978-83-67153-86-7 – pdf on-line

Printed in Poland

Toruń

Wydanie II

Druk ukończono w 2025 r.

przygotowanie do druku

Redakcja językowa i korekta

Mgr Lucyna Żyła

Projekt okładki

Lena Nawrot, ECHO Media

Studio KROPKA dtp • Piotr Kabaciński

Wszystkie prawa zastrzeżone. Żadna część tej książki nie może być powielana ani rozpowszechniana za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych, bez uprzedniego wyrażenia zgody przez wydawcę i autora.

Spis treści

Wstęp	11
Artur Kisiołek	

Część I

MOTYWACJA – PRZEGLĄD WYBRANYCH TEORII

1. <u>Pojęcie motywacja</u>	23
Sylvia Sierszyńska	
2. Tradycyjne teorie motywacji.	35
2.1. Teorie potrzeb (treści)	36
2.1.1. <u>Teoria hierarchii potrzeb Masłowa.</u>	36
Sylvia Sierszyńska	
2.1.2. <u>Teoria ERG Alderfera</u>	42
Sylvia Sierszyńska	
2.1.3. <u>Dwuczynnikowa teoria motywacji Herzberga.</u>	44
Sylvia Sierszyńska	
2.1.4. <u>Teoria X i Y McGregora.</u>	47
Marcin Bryll	
2.1.5. <u>Teoria trychotomii potrzeb McClellanda.</u>	49
Karina Polsakiewicz	
2.1.6. <u>Model witaminowy Warra.</u>	52
Beata Maciejewska	
2.2. Teorie procesu (wytrwałości)	57
2.2.1. <u>Teoria oczekiwań Vrooma.</u>	57
Karolina Drygas	
2.2.2. <u>Model motywacji według L. Portera i E. Lawlera</u>	63
Marcin Bryll	

2.2.3.	<u>Teoria sprawiedliwości Adamsa</u>	67
	Katarzyna Klimecka	
2.2.4.	<u>Modele cech pracy Hackmana i Oldhama.</u>	72
	Marta Woźniak	
2.2.5.	<u>Model ustalania celów Locke’a</u>	78
	Kamila Pawlicka	
2.2.6.	<u>Teoria wzmocnień Skinnera.</u>	81
	Iwona Borysewicz	
3.	<u>Teoria dynamiki spiralnej Gravesa, w świetle tradycyjnych teorii motywacji</u>	87
	Piotr Stohnij	
3.1.	Wstęp do teorii dynamiki spiralnej	87
3.2.	Ewolucja poziomów świadomości	89
3.3.	Dynamika spiralna	92
3.4.	Czas zmian	99
3.5.	Podsumowanie, wartości i kierunki zmian.	102
4.	<u>Współczesne teorie motywacji</u>	103
4.1.	<u>Teoria autonomicznego funkcjonowania</u>	103
	Szymon Stachowski	
4.2.	<u>Teoria nowej ekonomii współpracy Benklera</u>	114
	Maciej Taciak	
4.3.	<u>Teoria wyboru Wrzesniewski i Dutton</u>	117
	Jagoda Buch	
4.4.	<u>Teoria motywacji 3.0 Pinka</u>	124
	Jarosław Nowacki	
5.	<u>Motywacja wewnętrzna <i>versus</i> motywacja zewnętrzna.</u>	133
	Anna Piotrowska	
6.	<u>Work-life balance</u>	143
	Jagoda Buch	
	<u>Zakończenie.</u>	149
	Sylvia Sierszyńska	
	<u>Bibliografia</u>	153

Część II

WYBRANE WYZWANIA WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY – PERSPEKTYWA TEORETYCZNA

1. Pokolenia na współczesnym rynku pracy w Polsce	165
<u>Joanna Rachocka</u>	
1.1. Czynniki zróżnicowania międzypokoleniowego.	165
1.2. Cztery pokolenia na rynku pracy	170
1.3. Work-life balance czy work life integration? Model pracy w zespo- łach wielopokoleniowych	174
1.4. Międzypokoleniowa charakterystyka rynku pracy w Polsce . . .	180
1.5. Podsumowanie.	185
1.6. Bibliografia	189
2. Wyzwania demograficzne w Polsce	191
<u>Jerzy Babiak</u>	
2.1. Tendencje demograficzne w Europie	191
2.2. Procesy demograficzne w Polsce.	193
2.3. Prognoza struktury ekonomicznej ludności w Polsce	197
2.4. Podsumowanie – skutki zmian demograficznych dla rynku pracy	199
2.5. Bibliografia	200
3. Przywództwo nowej generacji.	203
<u>Piotr Stohnij, Artur Kisiołek</u>	
3.1. Zbieracz-łowca kompetencji.	203
3.2. Opiekun talentu	208
3.3. Farmer potencjału.	213
3.4. Podsumowanie – taśmociąg talentów.	215
3.5. Bibliografia	218
4. Zarządzanie różnorodnością w organizacji a czynniki motywacyjne stosowane przez pracodawców w ujęciu pokoleniowym.	221
<u>Andrzej Wartecki, Józef W. Jermacz</u>	
4.1. Istota zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwie	221
4.2. Problem zróżnicowania w zakresie poziomu motywowania i wynagradzania pracowników ze względu na kategorie pokole- niowe w świetle literatury	227
4.3. Metodologiczne podstawy badań.	230

4.4. Zarządzanie różnorodnością w organizacji i prezentacja wybranych zagadnień polityki kadrowej na przykładzie badań własnych . .	231
4.5. Podsumowanie.	241
4.6. Bibliografia	242
5. <u>Kapitał społeczny jako źródło motywacji wielopokoleniowej.</u>	247
Wojciech Piotr	
5.1. Wstęp	247
5.2. Status teorii. Model	249
5.3. Model kapitału społecznego.	251
5.4. Instytucjonalizacja jako warunek kreacji kapitału społecznego .	259
5.5. Podsumowanie.	261
5.6. Bibliografia	262
6. <u>Zaufanie w miejscu pracy – ujęcie interdyscyplinarne.</u>	265
Przemysław Tadeusz Frąckowiak	
6.1. Zaufanie jako kategoria teoretyczna	265
6.2. Interdyscyplinarność dyskursu o zaufaniu	267
6.3. Constans kryzysu kultury zaufania	271
6.4. Kultura zaufania w miejscu pracy	274
6.5. Podsumowanie – o korzyściach z kultury zaufania w miejscu pracy	278
6.6. Bibliografia	280
7. <u>Potrzeby ludności w wieku senioralnym a wyzwania rynku pracy .</u>	283
Anna Czarnecka	
7.1. Potrzeby seniorów.	283
7.2. Trudności finansowe seniorów i potrzeba dodatkowych dochodów	286
7.3. Rozwiązania wspierające seniorów na rynku pracy w różnych krajach.	288
7.4. Programy wsparcia seniorów w Polsce	295
7.5. Główne wyzwania i bariery seniorów na rynku pracy	297
7.6. Podsumowanie.	298
7.7. Bibliografia	299
8. <u>Kulturowe i społeczne konteksty pracy z perspektywy wieku człowieka</u>	303
Andrzej Moniak	
8.1. Wstęp	303
8.2. Praca w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym	305

8.3. Praca wpisana w kulturę.	308
8.4. Podsumowanie.	315
8.5. Bibliografia	316
9. <u>Technologia cyfrowa jako źródło napięć międzypokoleniowych. . . .</u>	319
Jakub Andrzejczak	
9.1. Teorie pokoleń.	320
9.2. Cyfrowa kolonizacja.	324
9.3. Przyspieszenie jako gamechanger	327
9.4. Podsumowanie.	332
9.5. Bibliografia	333
10. <u>Sztuczna inteligencja – przyszłość czy zagrożenie?</u>	337
Arkadiusz Majewski	
10.1. Rozwój sztucznej inteligencji.	337
10.2. Zagrożenia stosowania sztucznej inteligencji.	339
10.3. Korzyści stosowania sztucznej inteligencji	350
10.4. Podsumowanie	358
10.5. Bibliografia	359

CZĘŚĆ III

MOTYWACJA DO PRACY ZAWODOWEJ W UJĘCIU POKOLENIOWYM XYZ – WYNIKI BADAŃ

Artur Kisiołek, Piotr Stohnij

1. Charakterystyka prowadzonych badań	369
1.1. Informacje ogólne, cel badań i pytania badawcze	369
1.2. Metodyka oraz zakres danych empirycznych	370
1.3. Przegląd literatury.	379
1.4. Hipotezy badawcze	388
2. Wyniki i analiza badań – cała próba badawcza.	391
2.1. Kluczowe elementy kreujące stanowisko i środowisko pracy. . .	391
2.2. Postrzeganie pracy zawodowej	396
2.3. Zadowolenie z pracy	401
2.4. Podejście do obowiązków i poczucie sensu wykonywanej pracy	403
2.5. Czas prywatny a praca zawodowa.	407

2.6. Motywacja do pracy	409
2.7. Spojrzenie krytyczne na miejsce i środowisko pracy.	415
3. Wyniki i analiza badań – przynależność generacyjna XYZ.	419
3.1. Zmienne socjodemograficzne i preferowany system wynagradzania	419
3.2. Kluczowe elementy kreujące stanowisko i środowisko pracy. . .	421
3.3. Postrzeganie pracy zawodowej	425
3.4. Zadowolenie z pracy	432
3.5. Podejście do obowiązków i poczucie sensu wykonywanej pracy	434
3.6. Czas prywatny a praca zawodowa	435
3.7. Motywacja do pracy zawodowej	439
3.8. Spojrzenie krytyczne na miejsce i środowisko pracy.	444
4. Wyniki i analiza badań – pozostałe kryteria (stanowisko, płeć). . . .	447
4.1. Zmienne socjodemograficzne i preferowany system wynagradzania	447
4.2. Kluczowe elementy kreujące stanowisko i środowisko pracy. . .	450
4.3. Postrzeganie pracy zawodowej	457
4.4. Zadowolenie z pracy zawodowej.	466
4.5. Podejście do obowiązków i poczucie sensu wykonywanej pracy	468
4.6. Czas prywatny a praca zawodowa	471
4.7. Motywacja do pracy	478
4.8. Spojrzenie krytyczne na miejsce i środowisko pracy.	487
5. Porównanie wyników badań z lat 2016 oraz 2023/24	493
6. Podsumowanie badań.	501
7. Bibliografia	505
8. Załącznik – kwestionariusz badawczy.	509

* * *

Zakończenie.	515
Artur Kisiołek	