

SPIS TREŚCI

| | |
|---|------------|
| WSTĘP | 7 |
| 1. KARIERA JAKO SEKWENCJA DOŚWIADCZEŃ ZAWODOWYCH | 15 |
| 1.1. Istota i wymiary kariery zawodowej | 16 |
| 1.2. Współczesna kariera zawodowa | 26 |
| 1.3. Wgląd w karierę jako świadomość własnego potencjału zawodowego ... | 35 |
| 1.4. Fazy rozwoju kariery menedżerskiej | 41 |
| 1.5. Specyfika kariery menedżerskiej kobiet | 45 |
| 2. WYMIARY SATYSFAKCJI Z KARIERY MENEDŻERSKIEJ | 55 |
| 2.1. Satysfakcja jako miara progresji kariery menedżerskiej | 56 |
| 2.2. Wyznaczniki satysfakcji z postępów w karierze menedżerskiej | 64 |
| 2.2.1. Satysfakcja z postępów w zakresie celów szczegółowych | 68 |
| 2.2.2. Satysfakcja z ogólnego przebiegu kariery | 77 |
| 3. MENTORING W KONTEKŚCIE WSPÓŁCZESNEGO ZARZĄDZANIA | 84 |
| 3.1. Istota i cechy mentoringu | 86 |
| 3.2. Rodzaje mentoringu - wsparcie zawodowe i psychospołeczne | 93 |
| 3.3. Role i kompetencje uczestników relacji mentoringowej | 101 |
| 3.4. Mentoring a pokrewne metody rozwoju | 111 |
| 4. IMPLIKACJE MENTORINGU W DOSKONALENIU ZAWODOWYM | 119 |
| 4.1. Organizacyjne implikacje mentoringu | 120 |
| 4.2. Indywidualne efekty doświadczania mentoringu | 131 |
| 4.3. Mentoring a krystalizacja sieci rozwojowych | 144 |
| 4.4. Mentoring w kontekście zróżnicowania płci | 152 |
| 4.5. Mentoring a kariera menedżerska kobiet w świetle dotychczasowych badań empirycznych | 159 |

| | |
|--|-----|
| 5. METODYKA BADANIA ZWIĄZKU POMIĘDZY MENTORINGIEM A KARIERĄ MENEDŻERSKĄ Kobiet. | 166 |
| 5.1. Problem badawczy. | 167 |
| 5.2. Model badawczy i hipotezy badawcze. | 170 |
| 5.3. Operacjonalizacja zmiennych. | 173 |
| 5.4. Narzędzie pomiaru i zastosowane metody statystyczne. | 178 |
| 5.5. Charakterystyka grupy badawczej. | 184 |
| 6. ZWIĄZEK POMIĘDZY MENTORINGIEM A KARIERĄ MENEDŻERSKĄ Kobiet W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH. | 188 |
| 6.1. Ocena zakresu mentoringu doświadczanego przez menedżerki. | 189 |
| 6.2. Ocena progresji kariery menedżerskiej kobiet. | 199 |
| 6.3. Zależność pomiędzy mentoringiem a progresją kariery menedżerskiej kobiet. | 202 |
| 6.4. Wpływ zdominowania branży przez daną płęć na badaną zależność. | 213 |
| 6.5. Wpływ wglądu w karierę na badaną zależność. | 218 |
| 6.6. Implikacje dla teorii i praktyki. | 227 |
| ZAKOŃCZENIE. | 232 |
| SPIS TABEL. | 239 |
| SPIS RYSUNKÓW. | 241 |
| BIBLIOGRAFIA. | 242 |