



ارائه مدلی مبنی بر کاربرد برنامه مرشدی و مربیگری در مراحل مختلف چرخه عمر سازمانی

میر علی سید نقوی^۱، معصومه الماسی^۲

۱-دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

۲-دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

اهمیت برنامه مرشدی و مربیگری به عنوان یک برنامه آموزشی با هدف توسعه کارکنان هر روز بیشتر به عنوان یک ابزار کلیدی در سازمان ها آشکار می شود. برنامه مرشدی و مربیگری پایه ای برای کسب دستاوردهای فردی و سازمانی است. محتوای کارکردهای مرشدی و مربیگری یعنی کارکردهای شغلی و کارکردهای روانی- اجتماعی، تبادل اطلاعات شغلی، تجربه و حمایت های اجتماعی را بین مرشد و شاگرد و مربی و کارآموز تسهیل می کند. یافته های پیشین در حوزه تحقیقات برنامه مرشدی و مربیگری حاکی از این است که برنامه های مرشدی نقش اساسی در توسعه عملکرد سازمانی و بهبود توسعه فردی کارکنان ایفا می کنند. ما در این نوشتار به دنبال بررسی امکان سنجی وجود ارتباط بین مرشدی و سبک های مختلف مربیگری با مراحل مختلف چرخه عمر سازمانی می باشیم. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از حیث هدف، اکتشافی از حیث نحوه گردآوری داده ها، کیفی و از نظر نتیجه بنیادی است. جامعه آماری برای استخراج مدل، منابع کتابخانه ای بوده و روش نمونه گیری به صورت اشباع نظری می باشد. نتایج بدست آمده نشان دهنده ارتباط بین مرحله تولد و کارآفرینی با مرشدی، مرحله رشد با مربیگری کسب و کار، مرحله بلوغ با مربیگری اجرایی، مرحله ثبات با مربیگری تیمی، مرحله افول با مربیگری شرکتی / مرحله احیا با مرشدی می باشد.

واژگان کلیدی: مرشدی، مربیگری، چرخه عمر سازمانی