

عنوان مقاله:

ارائه مدل منتورینگ و تحلیل عوامل موثر بر پیاده سازی آن

محل انتشار:

فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دوره 14، شماره 2 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 31

نویسندگان:

آرین قلی پور - استاد، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مهناز اکبری - نویسنده مسئول: دکتری، مدیریت رفتار سازمانی، مدیر منابع انسانی هلدینگ برق و انرژی صبا، تهران، ایران

ابراهیم رجب پور - استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

خلاصه مقاله:

در سال های اخیر به منتورینگ به عنوان یکی از مهمترین روش های توسعه منابع انسانی در سازمان های پیشرو توجه زیادی شده است. از این رو، هدف پژوهش حاضر ارائه مدل منتورینگ و تحلیل عوامل موثر بر پیاده سازی موفق آن در شرکت همراه اول می باشد. روش پژوهش از نوع آمیخته (کیفی- کمی) و از نظر استراتژی از نوع مطالعه موردی است. برای رسیدن به این منظور، پس از بررسی جامع ادبیات نظری و کاربردی منتورینگ، سوال های مصاحبه طراحی شد و بعد از مورد تایید قرار گرفتن روایی سوالات، با روش نمونه گیری هدفمند با تعداد ۱۵ نفر از خبرگان حوزه توسعه منابع انسانی دانشگاهی و خبرگان شرکت همراه اول مصاحبه انجام شد. سپس، نتایج مصاحبه ها به روش تحلیل تم و با استفاده از رویکرد براون و کلارک مورد تحلیل قرار گرفت. عوامل موثر بر پیاده سازی فرایند منتورینگ در ۱۷ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی؛ شامل برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی و بازخورد قرار گرفت. سپس در مرحله کمی پژوهش مقوله های اصلی و فرعی با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی مورد سنجش قرار گرفتند. نتایج پژوهش در گام دوم پژوهش نشان داد که مقوله «اجرا» بیشترین اهمیت را در بین سه مقوله اصلی پیاده سازی فرایند منتورینگ در شرکت همراه اول داشته و بعد از آن مقوله های «برنامه ریزی» و «ارزیابی و بازخورد» در رتبه های دوم و سوم قرار دارند. در نهایت، برای پیاده سازی موفقیت آمیز فرایند منتورینگ پیشنهاداتی بر اساس یافته های پژوهش برای مدیران شرکت همراه اول ارائه شده است.

کلمات کلیدی:

آموزش و توسعه، منتورینگ، منابع انسانی، منتور، منتی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1528682>

