

طراحی الگوی سرمایه مسیر شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری - تفسیری

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۱۲
تاریخ پذیرش: ۹۹/۴/۳۱

مسعود طاهری نیا^۱

عبداله ساعدی^۲

چکیده:

سرمایه مسیر شغلی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که از آمادگی لازم برای انجام وظایف یک شغل برخوردار است. پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل سرمایه مسیر شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری انجام پذیرفت. این پژوهش بر پایه پژوهش‌های آمیخته و به صورت کیفی و کمی در پارادایم قیاسی - استقرایی است که از نظر هدف کاربردی و از حیث ماهیت و روش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران و خبرگان حوزه حرفه حسابرسی (شامل: مدیران مؤسسات حسابرسی معتمد بورس و اوراق بهادار، مدیران سازمان حسابرسی و استادان حسابرسی) تشکیل می‌دهند که براساس روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۴ نفر از آنها انتخاب شدند. در بخش کیفی ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختار یافته است که روایی و پایایی آن به ترتیب با استفاده از ضریب CVR و آزمون کاپای - کوهن مورد آزمون قرار گرفت. همچنین در بخش کمی پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه که روایی و پایایی آن با استفاده از روایی محتوا و آزمون مجدد مورد سنجش قرار گرفت. لازم به ذکر است که داده‌های بدست آمده در بخش کیفی، از طریق نرم‌افزار Atlas.ti و روش کدگذاری تحلیل شد. از طرفی در بخش کمی پژوهش نیز با استفاده از نرم‌افزار مطلب (Matlab) و رویکرد ساختاری تفسیری مدل نهایی پژوهش تدوین و ارائه شد. نتایج پژوهش در برگیرنده شاخص‌ها و مؤلفه‌های سرمایه مسیر شغلی و ارائه مدل سرمایه مسیر شغلی در حرفه حسابرسی است. به این ترتیب، یافته‌های پژوهش مشتمل بر شناسایی پانزده شاخص سرمایه مسیر شغلی که در چهار سطح و در قالب مدل نهایی تشریح شده است.

کلمات کلیدی: سرمایه مسیر شغلی، حرفه حسابرسی، رویکرد ساختاری تفسیری

۱. استادیار گروه حسابداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران، نویسنده مسئول، ایمیل:

۱- مقدمه

بدون شک یکی از گرانبهاترین منابع موجود در شرایط کنونی برای هر سازمانی، نیروی انسانی است. محققان بر این باورند که در هزاره جدید، نیروی انسانی و قابلیت‌های آن پاسخگوی نیازهای سازمان آن هم با سرعت و انعطاف بیشتری خواهد بود (الوماری^۱، ۲۰۲۰). از طرفی، شکل‌گیری تغییر و تحولات فراوان در مسائل نیروی کار از جمله کوچک‌سازی، پدید آمدن تکنولوژی‌های جدید، سازماندهی مجدد و ... همگی نشانه‌ای بر نقش استراتژیک کارراهه شغلی کارکنان در سرنوشت و آینده سازمان است. این چالش‌های گسترده تحولات عمیقی در ماهیت مشاغل داشته و مسیر شغلی افراد را در محیط‌های کاری به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر این اساس، کارکنان نیز دوران خدمتی خود را با یک نظم جدیدی از انتظارات، قوانین و شرایط تجربه می‌کنند (فرانک^۲، ۲۰۱۹). به این ترتیب، فرد با سیر خدمتی که در سازمان طی می‌کند پست‌ها و سمت‌های مختلفی را بر مبنای علایق، توانمندی‌ها، مهارت‌ها و تغییرات محیط کاری به دست می‌آورد. بدیهی است رویارویی فرد با وظایف و موقعیت‌های شغلی متفاوت (حرکت از شغلی به شغل دیگر) باعث می‌شود که روز به روز دانش و تجارب وی فزونی یافته و نتایج مفیدی برای فرد و سازمان به همراه داشته باشد. این افزایش تخصص و اندوخته‌ها در زمره دارایی‌های شغلی کارکنان قرار می‌گیرد که در ادبیات سازمان تحت عنوان سرمایه مسیر شغلی^۳ شناخته می‌شود (برون و وند^۴، ۲۰۱۹). سرمایه مسیر شغلی از مهارت‌ها، دانش و تجربه‌هایی نشأت می‌گیرد که به فرد امکان می‌دهد تا بر شغل و حرفه خود تأثیرگذار باشد. در حقیقت این رویکرد قابلیت انعطاف‌پذیری کارکنان را بهبود بخشیده تا در صورت لزوم بتوانند تغییرات اساسی در کار خود ایجاد و یا با استفاده از آن برای بسیاری از مشاغل مرتبط و مختلف آمادگی و توان کافی را داشته باشند (ساترلند و همکاران^۵، ۲۰۱۵).

پیشرفت‌های دنیای جدید به خوبی نشان می‌دهد که هر سازمانی برای عبور از پیچیدگی‌ها و حفظ خود از تمامی سرمایه‌ها و ساز و کارهایش استفاده می‌کند. قطعاً نیروی انسانی را می‌توان یکی از اساسی‌ترین سرمایه‌های سازمان که رشد و پویایی آن را در پی دارد؛ دخیل دانست. در این راستا، آنچه می‌تواند تا حدودی سازمان را در مقابل این پیچیدگی‌ها مقاوم سازد، مهارت و تخصصی است که فرد در طول زندگی کاری کسب و به عنوان اندوخته‌ای ارزشمند و کمیاب به همراه دارد. از این رو، توجه به سرمایه (دانش و شایستگی) مسیر شغلی کارکنان یک رکن مهم تلقی می‌گردد. زیرا فرد به کمک این اندوخته‌ها توان بالایی در انجام وظایف و سازگاری سریع با موقعیت‌های جدید را پیدا نموده و به تبع سازمان را در پاسخگویی به تغییرات محیطی یاری

1. Alomari

2. Franks

3. Career Capital

4. Brown & wond

5. Sutherland et al

می‌رساند (کیرک^۱، ۲۰۱۵). سال‌هاست مسائل مربوط به مهارت‌ها و تجربیات ارزشمند کارکنان در زمره موضوعات مهم و اصلی سازمان به منظور جذب، نگهداشت و همچنین ارتقاء افراد قرار گرفته است. مدیران سازمان نیک می‌دانند که کارکنان خبره و متخصص به طور موفقیت‌آمیزی نوسان‌های موجود در شغل و بازار کار را به خوبی اداره می‌کنند. حرفه حسابرسی از جمله مشاغلی است که با انجام وظایفی همچون کشف تقلب و کارهای غیرقانونی مدیران و کارکنان، اطمینان از رعایت حقوق صاحبان سهام، صحت اطلاعات ارائه شده از سوی مدیران، اظهارنظر نسبت به درستی صورت‌های مالی و ... خدمات ارزشمندی به ذی‌نفعان خود ارائه می‌دهند. لازم به ذکر است که اخلاق حرفه‌ای باعث می‌شود حسابرسان محافظه کارانه‌تر عمل نموده و فرایند حسابرسی را اثربخش‌تر انجام خواهند داد. بدون شک توجه به اخلاق حرفه‌ای، مسائل انگیزشی و روانشناختی آینده مسیر شغلی حسابرسان را تغییر می‌دهد و در تصمیمات مدیران در تعیین جایگاه شغلی آنان تأثیر گذار است. اما آنچه که امروزه در مشاغل و به خصوص حرفه حسابرسی بسیار حائز اهمیت است، نقش ارزنده تجربه و تخصص نیروی کار می‌باشد که با ارائه خدمات متمایز و باکیفیت، افزایش رقابت پذیری، کاهش هزینه‌ها و ... می‌تواند هر سازمانی را در محیط متغیر و چالشی یاری رساند. با توجه به اهمیت مرور ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که هنوز تلاش‌های درخور توجهی در داخل کشور برای تبیین و تشریح سرمایه‌سبیر شغلی کارکنان صورت نگرفته است و ضعف جدی در این مورد کاملاً مشهود است. بنابراین، در راستای رسالت مهمی که حرفه حسابرسی بر عهده دارد و یکی از ملزومات بی‌بدیل در حکمرانی مناسب و پادزهر فساد تلقی می‌گردد عنایت و توجه ویژه به سرمایه (دانش و تجربه) مسیر شغلی حسابرسان لازم است. از این رو، پژوهش حاضر در پی آن است تا با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری سرمایه‌سبیر شغلی در حرفه حسابرسی را مورد تحلیل و بررسی قرار دهد.

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه به مسیر شغلی به عنوان یک فرایند مداوم یادگیری و توسعه کارکنان نگریسته می‌شود. این رویکرد شامل کارکردها و نقش‌هایی است که فرد در طول زندگی کاری بر عهده می‌گیرد (اوزدمیر^۲، ۲۰۱۹). وینرت^۳ (۲۰۰۱) بیان می‌کند که مسیر شغلی الگویی از تجربیات کاری است که بازتاب گذر فرد از یک مرحله به مرحله دیگر در محیط کاری است. همچنین مسیر شغلی از دیدگاه محققانی همچون استون^۴ (۲۰۰۴) به عنوان بخش مهمی از مدیریت استعدادها؛ آرتور و همکاران^۵ (۱۹۸۹) رشد فرد در سازمان؛ بوکس^۶ (۲۰۰۹) فعالیت از اولین و پیش پا افتاده‌ترین تا

1. Kirk
2. Ozdemir
3. Weinert
4. Stone
5. Arthur et al
6. Beukes

آخرین و پیچیده‌ترین شغل در سازمان تعریف می‌گردد (جیان‌شاه و گوانتی^۱، ۲۰۱۸). در تعریفی دیگر، باروچ و روزنشتاین^۲ (۱۹۹۲) مسیر شغلی را فرایند توسعه فرد می‌دانند که در آن با تصاحب مشاغلی در یک یا چند سازمان مهارت‌های ارزشمندی کسب می‌کند (نیشانتی^۳، ۲۰۱۶). به کمک مسیر شغلی می‌توان در چاقوب محیط کاری برنامه‌های آینده، دستاوردها و شکست‌های گذشته، شایستگی‌ها و ویژگی‌های فعلی فرد را مشاهده کرد. به عبارتی دیگر، پدیده مسیر شغلی ردپای کارکنان در سازمان را مشخص می‌سازد. مسیری که به افراد کمک می‌کند تا بفهمند چه زمانی، چگونه و چرا باید از شغلی به شغل دیگر بروند و برای این جا به جایی چه مهارت‌ها و صلاحیت‌هایی لازم دارند (آل - ابری و کولی^۴، ۲۰۱۶). هال^۵ (۲۰۰۴) نیز معتقد است که مسیر شغلی شرایطی فراهم می‌آورد که افراد از فرصت‌های شغلی ارزشمند به نحوه مطلوبی استفاده نمایند. همچنین اظهار می‌دارد که مسیر حرفه‌ای یا همان مسیر شغلی می‌تواند به دو صورت مستقیم و غیر مستقیم انجام گیرد. بدین شکل که در مسیر مستقیم، پیشرفت به صورت عمودی است. یعنی افراد از یک موقعیت به موقعیتی بالاتر ارتقاء می‌یابند. در حالی که در مسیر غیر مستقیم موقعیت به صورت جانبی است (گاندسر^۶، ۲۰۱۸). از دیدگاه مانگ کوپرویرا^۷ (۲۰۰۲) مسیر شغلی ابزار کارآمدی است که نیازهای اطلاعاتی مربوط به مشاغل را برای کارکنان فراهم ساخته و ضمن کمک به آنها برای مدیریت صحیح مسیر شغلی، موجب می‌شود تا کارکنان انگیزه انجام اقدامات لازم را برای کسب اهداف مورد نظر داشته باشند (تریاندانی و انگریانی^۸، ۲۰۱۵). با توجه به تغییر در جوامع، محیط‌های کاری و سازمان‌ها؛ نظریه پردازان از جنبه‌های مسیر شغلی سنتی به سمت رویکردهای مسیر شغلی جدید همچون مدیریت مسیر شغلی، مسیر شغلی انعطاف‌پذیر، مسیر شغلی بدون مرز، تئوری آشوب مسیرهای شغلی، مسیر شغلی پرتوتین و مسیر شغلی متنوع روی آوردند (پارادنیک و همکاران^۹، ۲۰۱۷).

در هزاره جدید هیچ نهاد و سازمانی بدون توجه به منابع انسانی، مهارت‌ها و قابلیت‌های آنها قادر ادامه حیات نیست. این قابلیت‌ها را می‌توان به سرعت عمل، تخصص، دانش، استعدادها، یادگیری و ... تعبیر نمود. واقعیت این است که در جهان امروز آنچه که بیش از هر چیز اهمیت یافته، تجربه‌ای است که فرد در سازمان یا سازمان‌های مختلف طی مدت زمان زیادی با انجام وظایف و مسئولیت‌ها گوناگون به عنوان گنجینه‌ای گرانبها به همراه دارد (فانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۹). زمانی که از سرمایه بحث می‌شود ممکن است نخستین چیزی که به ذهن انسان خطور

1. Gyansah & Guantai
2. Baruch & Rosenstein
3. Nishanthi
4. Al-Abri & Kooli
5. Hall
6. Gander
7. Mangkuprawira
8. Triandani & Anggriani
9. Paradnike et al
10. Fang et al

کند، پول باشد. اما موضوع سرمایه در مسیر شغلی به مهارت‌های کمیاب و ارزشمندی اشاره دارد که برای فرد نقش اهرمی را در تعیین شغل بازی می‌کند. براین اساس، مفهوم سرمایه مسیر شغلی در سال ۱۹۹۴ توسط دیفلیپی و آتورزا^۱ مطرح گردید (والک و همکاران^۲، ۲۰۱۴). در تعاریف جدید، مسیر شغلی سطح وسیعی از مهارت‌ها و دانش را در برمی‌گیرد که برای دنیای کاری جدید بسیار حیاتی است. این مهارت‌ها می‌تواند از مشاغلی کسب گردند که برای افراد ریسک بیشتری به همراه دارند؛ علاوه براین، می‌توان با توجه به تعاریف جدید بیان داشت که مسئولیت فرد برای جستجوی فرصت‌های یادگیری، توسعه و سرمایه‌گذاری روی تجربیات متنوع، سرمایه مسیر شغلی را شکل می‌دهد (صیدزاده و همکاران، ۱۳۹۷). تجارب فرد همان سرمایه او در مسیر شغلی است که دارایی (سرمایه) غیرمالی او محسوب می‌شود. از این رو، سرمایه مسیر شغلی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، تجارب کاری، دستاوردها و روابط تعریف کرد که در نهایت امنیت شغلی فرد را به خاطر داشتن تخصص و مهارت افزایش می‌دهد (آیتکین و همکاران^۳، ۲۰۱۶). امنیت شغلی از جمله مسائلی است که افکار و انرژی افراد سازمان را به خود مشغول می‌سازد و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌گردد (داداشی و عتیقی، ۱۳۹۹). از طرفی تجربه در یک زمینه به دانش ساختار یافته منجر می‌شود و با افزایش تجربه، حسابرسان دانش و توانایی بیشتری کسب می‌کنند که باعث می‌شود کارها و فرایند حسابرسی را بهتر انجام دهند (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۶). دی ملو و اریکسون^۴ (۲۰۱۰) سرمایه مسیر شغلی را به عنوان مخزنی از دانش و آگاهی فرد تشریح می‌کنند که در اثر انباشتگی دانش و اطلاعات تجسم یافته در مهارت‌ها، تخصص‌ها و شبکه‌های ارتباطی که فرد در گذر زمان کسب کرده است (والک و همکاران، ۲۰۱۴). شافر و همکاران^۵ (۲۰۱۲) نیز سرمایه مسیر شغلی را ارزش شایستگی‌ها، دانش و ویژگی‌های شخصیتی فرد می‌دانند که می‌تواند از طریق آموزش، تلاش برای دریافت بازخورد و آگاهی از کسب مهارت مورد نیاز آن را توسعه بخشد (ماکلا و همکاران^۶، ۲۰۱۵). همچنین در تعریفی دیگر، می‌توان سرمایه مسیر شغلی را به معنای «سرمایه» متعلق به یک فرد دانست که سرمایه اجتماعی و شایستگی را شامل می‌شود (ناوی و همکاران^۷، ۲۰۱۸). پارکر و همکاران^۸ (۲۰۰۹) معتقدند تجاربی (سرمایه‌ای) که فرد در طی سالیان اشتغال در مسیر شغلی به دست آورده، به طور مستقیم و غیر مستقیم عملکرد وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارتی این سرمایه شغلی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که آمادگی لازم برای انجام وظایف یک شغل را داراست. همچنین بیان می‌کنند که تبیین الگوی مناسب سرمایه مسیر

1. DeFillipi & Athurs
2. Valk et al
3. Aytekin et al
4. D'Mello & Eriksen
5. Shaffer et al
6. Makela et al
7. Nawi et al
8. Parker et al

شغلی مهارت‌های مرتبط با شغل، دانش مورد نیاز و عملکرد مطلوب سازمان را در پی خواهد داشت (بیچی و همکاران^۱، ۲۰۱۸). در تعریفی دیگر می‌توان اذعان داشت که الگوی سرمایه مسیر شغلی به خوبی اعتماد به نفس، شبکه‌های ارتباطی، نگرش‌ها و دانش فرد در مسیر شغلی را بازگو می‌نماید (چو و چانگ^۲، ۲۰۱۵). در جدول شماره یک از تعاریف سرمایه مسیر شغلی ارائه شده است.

جدول ۱: تعاریف سرمایه مسیر شغلی

| منبع | تعاریف | ردیف |
|--|---|------|
| (آیتکین و همکاران، ۲۰۱۶). | افزایش استقلال فرد در محیط کاری | ۱ |
| (ساترلند و همکاران، ۲۰۱۵) | انجام وظایف محوله به طور کارا و اثربخش | ۲ |
| (دوبرلی و کوهن ^۱ ، ۲۰۱۰). | این سرمایه حامی و پشتیبان فرد تلقی می‌گردد؛ به گونه‌ای که او را قبول مسئولیت‌ها یاری می‌رساند | ۳ |
| (دیکمانن و دوهرتی ^۲ ، ۲۰۰۸) | بهبود قابلیت انطباق پذیری فرد در شرایط مختلف | ۴ |
| (صیدزاده و همکاران، ۱۳۹۷). | کمک به افزایش تحرک بین نقش‌ها، سازمان‌ها و مشاغل | ۵ |
| (رودریگز و اسکوری ^۳ ، ۲۰۱۴) | بهبود عملکرد بالاتر از سطح متوسط | ۶ |

1. Duberley & Cohen / 2. Dickmann & Doherty / 3. Rodriguez & Scurry

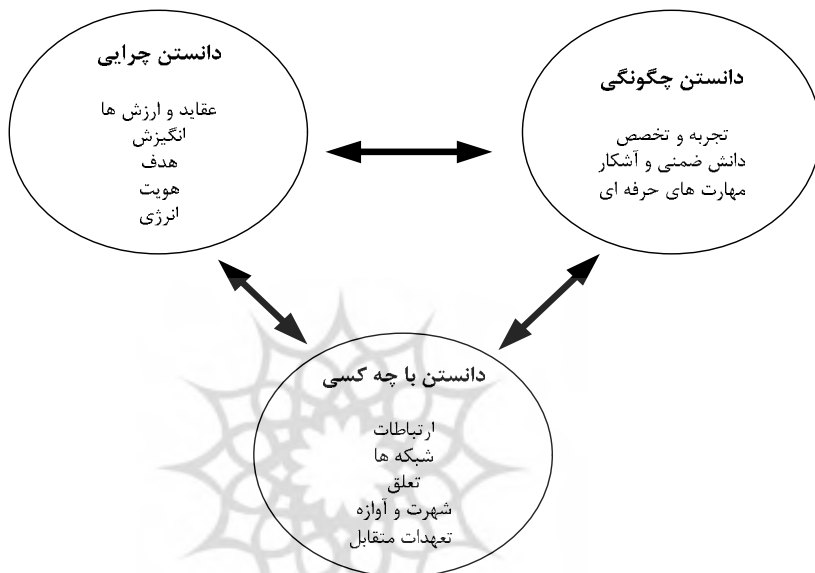
بنابراین، با حرکت فرد از شغلی به شغل دیگر، تجربه انباشته شده نیز به همراه فرد به حرکت در می‌آید که نه تنها برای فرد بلکه برای سازمان هم ارزش آفرین است. لازم به ذکر است که طبق مطالعات دفیلیپی و آرتور (۱۹۹۴)، اینکسون^۳ و آرتور (۲۰۰۱) و ابی و همکاران^۴ (۲۰۰۳) دارای ابعاد سه‌گانه‌ای است که می‌توانند با همدیگر در تعامل بوده و سرمایه‌گذاری در یکی منجر به افزایش در دو بعد دیگر شود. به این ترتیب، با توجه شکل شماره یک هر کدام به اختصار تشریح خواهد شد.

دانستن چرایی^۵: این بعد انرژی، انگیزه، درک هدف، ارزیابی مسیر هدف و اعتماد به نفس افراد در محیط کاری را توصیف می‌کند. ابی و همکاران (۲۰۰۳) سرمایه دانستن چرایی با هویت افراد مرتبط است. همچنین معتقدند که چرایی دانستن در پی پاسخ به این سوال است که چه چیزی به افراد در مسیر شغلی‌شان انگیزه می‌دهد (دیکمانن و کردین^۶، ۲۰۱۶). جونز^۷ (۲۰۰۰) در تشریح دانستن چرایی بیان می‌کند که منعکس کننده ارزش‌ها، معانی و علایق فرد بوده و تلاش

1. Beigi et al
2. Chou & Chang
3. Inkson
4. Eby et al
5. Knowing-why
6. Cerdin
7. Jones

وی را در کارراهه شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد (جوکینن و همکاران^۱، ۲۰۰۸). دانستن چرایی قابلیت‌های اساسی برای تعهد و یادگیری است که به نوبه خود باعث بهبود عملکرد می‌شود که برای فرد و سازمان مفید است (اینکسون و آرتور^۲، ۲۰۰۱).

شکل ۱: ابعاد سرمایه مسیر شغلی



دانستن چگونه^۳: دانستن چگونه جنبه‌های فنی و مفهومی را در نظر می‌گیرد. به عبارتی این شاخص به دانش و مهارت‌های مربوط به شغل که فرد در آموزش‌های رسمی و دیگر فعالیت‌های یادگیری فرا گرفته؛ اشاره دارد (ابی و همکاران^۴، ۲۰۰۳). لی و همکاران^۵ (۲۰۰۶) دانستن چگونه (سرمایه انسانی) در دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان نهفته است و رشد و توسعه آنها را از معیارهای مهم در موفقیت مسیر شغلی می‌دانند (تارنو^۶، ۲۰۱۳). به بیانی دیگر، دانستن چگونه کارنامه صلاحیت‌های فردی است که از تجربه کاری نشأت می‌گیرد. صلاحیت‌ها و شایستگی‌های فرد برای عملکرد لازم و ضروری است چرا که فعالیت در محیط کار نیازمند مهارت‌های سخت همچون توانایی‌های فنی و مهارت‌های نرم همچون مدیریت افراد و کار تیمی

1. Jokinen et al
2. Inkson & Arthur
3. Knowing-how
4. Eby et al
5. Lee et al
6. Tharenou

است (دیکمانن و مایلز^۱، ۲۰۰۹).

دانستن با چه کسی^۲: بعد سوم سرمایه‌مسیر شغلی به روابط درون و برون سازمانی و همچنین روابط اجتماعی اشاره دارد (دیفیلیپی و آرتور، ۱۹۹۴). سرمایه‌دانستن با چه کسی ترکیبی از مهارت‌های فردی در ایجاد شبکه‌ها ارتباطی است. تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که در شبکه‌های ارتباطی فعال هستند، به راحتی شغل پیدا می‌کنند. لین^۳ (۲۰۰۱) معتقد است سرمایه‌دانستن با چه کسی مدیران را قادر می‌سازد تا کارها را به طور مؤثرتری انجام دهند؛ زیرا دسترسی به دانش و فرصت‌ها را تسهیل می‌کند (جوکینین و همکاران، ۲۰۰۸). با توجه به ماهیت این بعد که بیشتر روابط و ایجاد آن می‌پردازد، لازم به ذکر است که از طریق این روابط کانال‌هایی برای تبادل اطلاعات شکل می‌گیرد که افراد با اطمینان خاطر بیشتری می‌توانند دانش و مهارت‌های خود را به دیگران انتقال دهند (اوردگموس^۴، ۲۰۱۶).

توسعه سرمایه‌مسیر شغلی: از آنجا که دانش، مهارت و تجربه (سرمایه) فرد که در مسیر شغلی کسب می‌کند از اهمیت بالایی برای ادامه زندگی کاری و حتی سازمان برخوردار است، از این رو، استراتژی‌هایی برای توسعه سرمایه‌مسیر شغلی لازم است که در ادامه به اختصار هر یک تشریح خواهد شد.

استراتژی‌های مبادله‌ای^۵: استراتژی‌های مبادله‌ای این امکان را فراهم می‌آورد تا فرد برخی از جنبه‌های سرمایه‌مسیر شغلی خود را با دیگران مبادله کند. به عنوان مثال: ما ممکن است تخصص فنی خود را با یک همکار در میان بگذاریم و در عوض شیوه رهبری کردن را دریافت کنیم. در حقیقت استفاده از این رویکرد باعث می‌شود فرد و یا حتی سازمان برای برآورده کردن نیازها و خواسته‌هایش اقدام به مبادرت دانش و تخصص خود با دیگران نماید (برون و ورد، ۲۰۱۸).

سرمایه‌گذاری در سرمایه اقتصادی^۶: مربوط به بعد مالی مسیر شغلی است. یعنی ارزش (قیمت) اجزای سرمایه‌مسیر شغلی را نشان می‌دهد. سرمایه اقتصادی را می‌توان به راحتی به سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سمبلیک (نمادین) تبدیل کرد (برون و ورد، ۲۰۱۸). منعطف بودن^۷: این بدان معناست که سرمایه‌مسیر شغلی فرد در آینده مرتبط و قابل انتقال به مشاغل مختلف باشد. با توجه به آنکه بازار کار و همه جنبه‌های کار دائماً در حال تغییر است؛ سرمایه‌مسیر شغلی فرد باید به وی امکان انتقال به موقعیت‌های جدید را بدهد تا بتواند تأثیرگذار باشد. به عبارتی یادگیری مهارت‌های قابل انتقال و باارزش، میزان انعطاف‌پذیری فرد را افزایش می‌دهد.

1. Mills

2. Knowing-whom

3. Lin

4. Erdogmus

5. Trading strategies

6. Investing economic capital

7. Be Flexible

خودآموزی^۱: یادگیری و خودآموزی کارکنان در طی زندگی کاری باعث می‌شود به نقاط قوت و ضعف خویش پی ببرند، نیازهایشان را تأمین و استقلال کاری خودشان را افزایش دهند. خودآموزی در تمام طول زندگی شخصی و کاری فرد کارآمد و کاربردی خواهد بود. خودآموزی اقداماتی اختیاری و آگاهانه است که افراد از طریق آن دانش و مهارت‌های مرتبط با کار خود را توسعه می‌دهند. به طور کلی خودآموزی می‌تواند به احتمال زیادی بر فرآیند آمادگی فرد برای پذیرش تغییر تأثیرگذار باشد (لین و هانگ^۲، ۲۰۰۵).

اعمال روابط کلیدی برای ایجاد شهرت^۳: ایجاد ارتباط با افراد مهم در سازمان می‌تواند جایگاه فرد در سازمان را تغییر دهد و یا موقعیت فرد را در بین همکاران عوض کند و بیشتر مورد توجه قرار گیرد. به دست آوردن شهرت مسیر شغلی فرد را توسعه می‌بخشد. چرا که فرد با اشتغال در موقعیت‌های جدید و مهم، دانش و مهارت‌های تازه‌ای بر اندوخته‌های خود می‌افزاید و از این طریق با افزایش سرمایه (شایستگی) خود را برای احراز مشاغل بعدی آماده می‌سازد (برون و ورد، ۲۰۱۸).

صیدزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی در وزارت جهاد کشاورزی به شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های سرمایه‌مسیر شغلی مدیران پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که مؤلفه‌های اعتماد بین فردی، رهبری، شبکه‌های سیاسی، تجربه چند زمینه‌ای و پیوندهای اجتماعی غیررسمی؛ به ترتیب پنج مؤلفه برتر سرمایه‌مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی هستند. در تحقیقی برون و وند (۲۰۱۹) اذعان داشتند که سرمایه‌ای که کارکنان در مسیر شغلی خود کسب می‌کنند منبع ارزشمندی است که آنها را در استفاده بهینه از فرصت‌های پیش‌رو یاری می‌رساند. دیکمانن و همکاران (۲۰۱۸) با انجام مطالعه‌ای دریافتند توسعه سرمایه‌مسیر شغلی نه تنها منجر به بهبود قابلیت‌های کارکنان می‌شود بلکه توان سازمان را در انجام رسالتش ارتقاء می‌بخشد. نتایج پژوهش اوردگموس (۲۰۱۶) نشان داد که سرمایه (دانش و مهارت) مدیران نقش تعیین‌کننده‌ای در مسیر شغلی آنها دارد. آیتکین و همکاران (۲۰۱۶) نیز معتقدند که سرمایه‌مسیر شغلی تأثیر معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان دارد و همچنین بهره‌وری تأثیر واسطه‌ای در رابطه بین رضایت شغلی و سرمایه‌مسیر شغلی دارد. یافته‌های ماکلا و همکاران^۴ (۲۰۱۵) نشان داد که دانستن چگونگی به عنوان انتقال‌پذیرترین نوع سرمایه‌مسیر شغلی تلقی می‌شود. کیرک (۲۰۱۵) با انجام مطالعه‌ای اذعان داشت که سرمایه‌مسیر شغلی امکان برطرف ساختن نیازهای کارکنان در مراحل مختلف زندگی کاری فراهم می‌سازد. همچنین سوترلند و همکاران^۵ (۲۰۱۵) مؤلفه‌های عزم و استقامت، آمادگی انجام خدمت، توانایی مشارکت کردن در گروه، خود‌انگیزی، انعطاف‌پذیری، مهارت‌های مردمی و شبکه‌سازی خارج از سازمان را به عنوان اجزای سرمایه‌مسیر

1. self-learning
2. Lin & Huang
3. Leveraging key relationships to build reputation
4. Makela et al
5. Sutherland et al

شغلی معرفی کردند. یافته‌های پژوهش زیکیک و عزدین^۱ (۲۰۱۵) حکایت از آن دارد که آنها انگیز، دانش و روابط را به عنوان شاخص‌های سرمایه‌مسیر شغلی نشان دادند. والک و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی بیان داشتند که توسعه سرمایه‌مسیر شغلی منجر به توانمندسازی کارکنان در محیط‌کاری می‌گردد. نتایج یافته‌های لامب^۳ و سوترلند (۲۰۱۰) حاکی از آن است که سرمایه‌مسیر شغلی از طریق انتقال، تجربه و فعالیت در سازمان‌های مختلف می‌تواند افزایش یابد. فروبر و همکاران^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند کارکنانی که از سرمایه‌مسیر شغلی برخوردارند به راحتی امکان انتقال آنها به موقعیت‌ها و صنایع دیگر فراهم می‌شود. سویتاری و ماکلا (۲۰۰۷) دریافته‌اند که تجربیات کاری بین‌المللی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه‌مسیر شغلی مدیران دارد. در واقع مدیران با انجام وظایفی در موقعیت‌های بین‌المللی؛ دانش و مهارت‌هایی به دست می‌آورند که در آینده شغلی آنها از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. ترجسن^۵ (۲۰۰۵) در مطالعه خود نشان داد؛ مدیران ارشدی که از سرمایه‌مسیر شغلی نهادینه شده استفاده می‌کنند، هنگام ایجاد و توسعه کسب و کارشان از تجربه‌های گذشته خود برای انباشته کردن سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بهره می‌گیرند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکردی آمیخته و به صورت کیفی و کمی در پارادایم قیاسی استقرایی انجام شده است که از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است. توصیفی است زیرا پژوهشگر در اجرای پژوهش متغیرها را دستکاری نمی‌کند و یا برای وقوع رویدادها شرایطی را به وجود نمی‌آورد (آذر و همکاران، ۱۳۹۲). چون پژوهش حاضر یک پژوهش آمیخته است، باید روش‌شناسی پژوهش به تفکیک بخش کیفی و کمی ارائه شود. جامعه آماری پژوهش را ۲۴ نفر از مدیران و خبرگان در حرفه حسابرسی شامل مدیران مؤسسات حسابرسی معتمد بورس و اوراق بهادار، مدیران سازمان حسابرسی و استادان حسابرسی می‌باشند که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. دلیل انتخاب حجم نمونه ۲۴ نفری، اصل کفایت نظری در پژوهش کیفی است، که بیان می‌کند در نمونه‌گیری تا سرحد اشباع، اطلاعات مورد نیاز و داده‌ها جمع‌آوری شوند و هرگاه داده و اطلاعات جدیدی بدست نیامد، کفایت نظری حاصل شده است. به علاوه جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، مدیران و خبرگان در حرفه حسابرسی هستند که نظرات آن‌ها با بهره‌گیری از رویکرد مدل‌سازی ساختاری - تفسیری (ISM) مورد ارزیابی قرار گرفت و نهایی شد. در بخش کیفی پژوهش ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته است که روایی و پایایی آن با استفاده از ضریب CVR و آزمون کاپای-کوهن مورد

1. Zikic & Ezzedeen

2. Valk et al

3. Lamb

4. Forrier et al

5. Terjesen

آزمون قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی نیز پرسشنامه ماتریس ISM است که روایی و پایایی آن با استفاده از روایی محتوا و آزمون مجدد مورد سنجش قرار گرفت. در بخش کیفی، داده‌های کیفی بدست آمده از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار Atlas.ti و روش کدگذاری تحلیل شد. به علاوه در بخش کمی پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار Matlab آماده سازی داده ها انجام شد و در نهایت با استفاده از رویکرد ISM مدل نهایی پژوهش ارائه گردیده است. رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری (ISM) برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده می‌باشد که در سال ۱۹۷۴ توسط وارفیلد مطرح شد. تکنیک ISM از این جهت تفسیری است که نوعی قضاوت گروهی است و مشخص می نماید که کدام عوامل و چگونه با همدیگر مرتبط‌اند؛ و مدلی ساختاری است از جهت اینکه قادر است روابط میان شاخص‌هایی که به صورت تکی یا گروهی به یکدیگر وابسته‌اند؛ را تعیین نماید و در نهایت رویکردی مدلسازی تلقی می‌گردد، چرا که روابط خاص شناسایی شده و همچنین ساختار کلی ترسیم شده را در یک مدل پیاده‌سازی و ارائه می‌نماید (تولایی، ۱۳۹۶). بنابراین، این تکنیک ابزاری برای ایجاد نظم در پیچیدگی روابط بین متغیرهاست و گزینه مناسبی برای مقابله با موضوعات پیچیده به خصوص در زمان بهره‌گیری از تفکر سیستماتیک و منطقی است (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵).

۴- یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی: یافته‌های جمعیت شناختی نشان می‌دهد که ۱۸ نفر معادل ۰/۷۵ مرد و ۶ نفر معادل ۰/۲۵ زن هستند. همچنین در بین نمونه انتخابی ۲ نفر کمتر از ۳۰ سال و معادل ۰/۰۸ از حجم نمونه انتخابی را تشکیل می‌دهند. از طرفی دیگر ۱۳ نفر بین ۳۱-۴۰ سال سن دارند که معادل ۰/۵۴ حجم نمونه انتخابی هستند. اعضای نمونه بالاتر از ۴۱ سال ۹ نفر هستند که ۰/۳۸ حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. در این میان ۴ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۱۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۹ نفر دارای مدرک دکتری هستند. تعیین متغیرهای مورد استفاده در مدل ISM: در این پژوهش با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه مسیر شغلی شناسایی شد. برای تحلیل این داده‌ها از نرم‌افزار Atlas.ti و روش کدگذاری زنده استفاده گردید. بدین ترتیب که از میان متون مصاحبه عبارات، اشارات و جمله‌واره‌هایی که بیان‌کننده ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه مسیر شغلی بودند، جمع شدند و در نهایت عواملی که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، به عنوان متغیرهای ورودی شناسایی شد.

دول ۲: عوامل شناسایی شده سرمایه مسیر شغلی

| ردیف | عوامل شناسایی شده | ردیف | عوامل شناسایی شده |
|------|---------------------|------|--------------------------|
| C1 | افزایش انگیزه | C9 | ارتقاء ظرفیت‌های رفتاری |
| C2 | دانستن چرایی | C10 | بهره‌برداری از فرصت‌ها |
| C3 | تخصص و تجربه بالا | C11 | توانمندسازی |
| C4 | خلاقیت و نوآوری | C12 | انطباق پذیری |
| C5 | دانستن با چه کسی | C13 | قدرت تجزیه و تحلیل بالا |
| C6 | افزایش استقلال کاری | C14 | دانستن چگونگی |
| C7 | کسب آمادگی لازم | C15 | بهبود کیفیت کار و عملکرد |
| C8 | آگاهی محیطی | | |

به دست آوردن ماتریس روابط درونی متغیرها (SSIM): در این مرحله پس از شناسایی متغیرها نوبت به وارد کردن آنها در ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها می‌شود. این ماتریس یک ماتریس به ابعاد متغیرها می‌باشد که در سطر و ستون آن متغیرها به ترتیب ذکر می‌شود. سپس روابط میان متغیرها در یک مقایسه زوجی به وسیله نمادهایی تعیین می‌شود (راوی و شانکر، ۲۰۰۵). در واقع جهت تشکیل ماتریس روابط درونی متغیرها از خبرگان شرکت کننده در فرایند ISM خواسته می‌شود، تا بر اساس اصول زیر ماتریس را تکمیل نمایند.

- V: عامل سطر (i) می تواند بر عامل ستون (j) تأثیر گذار باشد.
- A: عامل ستون (j) می تواند بر عامل سطر (i) تأثیر گذار باشد.
- X: هر دو سطر (i) و ستون (j) بر یکدیگر تأثیر می گذارند.
- O: بین عنصر سطر و عنصر ستون (i,j) ارتباطی وجود ندارد.

جدول ۳: ماتریس ساختار روابط دورنی متغیرها

| متغیرها | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | C8 | C9 | C10 | C11 | C12 | C13 | C14 | C15 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| C1 | | O | O | V | A | V | X | V | O | V | V | V | X | O | O |
| C2 | | | V | | | | | | | | | | | | |
| C3 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C5 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C6 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C7 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C8 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C9 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C10 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C11 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C12 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C13 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C14 | | | | | | | | | | | | | | | |
| C15 | | | | | | | | | | | | | | | |

به دست آورد ماتریس دستیابی: ماتریس دستیابی با جایگزین ساختن نمادهای موجود در ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک بر حسب قواعد زیر عمل می‌کند:

اگر نماد خانه (i,j) معادل V باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه معادل ۱ و ارزش خانه قرینه صفر می‌باشد.

اگر نماد خانه (i,j) معادل A باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه معادل صفر و ارزش خانه قرینه ۱ می‌باشد.

اگر نماد خانه (i,j) معادل X باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه و ارزش خانه قرینه ۱ خواهد بود.

اگر نماد خانه (i,j) معادل O باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه و ارزش خانه قرینه صفر خواهد بود.

جدول ۴: ماتریس دستیابی

| متغیرها | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | C8 | C9 | C10 | C11 | C12 | C13 | C14 | C15 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| C1 | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ |
| C2 | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ |
| C3 | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C4 | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C5 | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ |
| C6 | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C7 | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ |
| C8 | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C9 | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C10 | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C11 | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C12 | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C13 | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ |
| C14 | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ |
| C15 | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |

سازگار کردن ماتریس دستیابی: پس از آنکه ماتریس دستیابی اولیه بدست آمد؛ باید سازگاری درونی آن نیز برقرار شود. یعنی اگر عامل A منجر به عامل B شود و عامل B هم منجر به عامل C شود، در نتیجه عامل A باید منجر به عامل C شود. و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نباشد باید ماتریس اصلاح شده و ربطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. از این رو، به منظور سازگار کردن ماتریس می توان به جمع آوری مجدد نظرات خبرگان و تکرار این فرآیند تا به دست آوردن سازگاری؛ و یا بکارگیری قوانین ریاضی؛ به این صورت که ماتریس دستیابی اولیه را به توان $(1+K)$ می رسانند و $1 \leq K$ می باشد. لازم به ذکر است که عملیات به توان رساندن ماتریس طبق قاعده بولن $(1 * 1 = 1)$ و $(1 + 1 = 1)$ انجام می گیرد. و یا همچنین از نرم افزار Matlab در این خصوص استفاده نمود. در پژوهش حاضر جهت سازگار کردن ماتریس دستیابی اولیه از نرم افزار مطلب استفاده که نتایج در جدول شماره ۵ قابل مشاهده است. لازم به ذکر است که در این جدول اعدادی که علامت * گرفته اند، نشان می دهد که در ماتریس دستیابی اولیه صفر بوده و پس از سازگاری عدد یک گرفته اند.

جدول ۵: ماتریس دستیابی سازگار شده

| متغیرها | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | C8 | C9 | C10 | C11 | C12 | C13 | C14 | C15 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| C1 | ۱* | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱* | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱* | ۱ | ۰ | ۱ |
| C2 | ۰ | ۱ | ۱ | ۱* | ۱* | ۱* | ۱* | ۱* | ۱ | ۰ | ۱* | ۱* | ۱ | ۱ | ۱* |
| C3 | ۱* | ۰ | ۰ | ۱ | ۱* | ۱* | ۱ | ۱ | ۱* | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱* | ۰ |
| C4 | ۱* | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱* | ۱* | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C5 | ۰ | ۱ | ۱ | ۱* | ۱* | ۱* | ۰ | ۱* | ۱ | ۱* | ۱ | ۱* | ۱* | ۱* | ۱ |
| C6 | ۱ | ۰ | ۱* | ۰ | ۰ | ۱ | ۱* | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C7 | ۱* | ۰ | ۱* | ۱ | ۱ | ۱* | ۱ | ۱ | ۱ | ۱* | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ |
| C8 | ۱ | ۰ | ۱* | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱* | ۰ | ۱* | ۰ | ۰ | ۰ |
| C9 | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱* | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C10 | ۱* | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C11 | ۱ | ۰ | ۱* | ۱* | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱* | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C12 | ۱* | ۰ | ۰ | ۱ | ۱* | ۱* | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ |
| C13 | ۱* | ۰ | ۱ | ۱* | ۱ | ۱* | ۱* | ۱ | ۱* | ۱* | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ |
| C14 | ۱* | ۱ | ۱* | ۱ | ۰ | ۰ | ۱* | ۱* | ۱* | ۱* | ۱ | ۱* | ۱ | ۱ | ۱* |
| C15 | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱* | ۱ | ۱ | ۱* | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱* |

تعیین سطح و اولویت‌بندی متغیرها: در این مرحله برای هر کدام از متغیرها مجموعه ورودی و مجموعه خروجی مشخص می‌شود. مجموعه خروجی شامل متغیرهایی است که می‌توان به آن رسید (متغیرهایی که از آن تأثیر می‌پذیرند) و مجموعه ورودی شامل متغیرهایی است که می‌توان به این متغیر رسید (متغیرهایی که بر آن تأثیر می‌گذارند). همچنین مجموعه مشترک که از اشتراک دو مجموعه مذکور حاصل می‌گردد؛ باید برای هر متغیر مشخص شود. لازم به ذکر است این مجموعه‌ها در در ماتریس نهایی و سیستم نهایی نقش اساسی دارند. پس از به دست آوردن مجموعه‌های ورودی و خروجی برای هر کدام از متغیرها و تعیین مجموعه‌های مشترک؛ سطح‌بندی متغیرها انجام می‌گیرد. چنانچه مجموعه‌های خروجی و مشترک برای یک متغیر یکسان باشد، آن متغیر در بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل قرار می‌گیرد. از طرفی برای اولویت‌بندی اجزای دیگر سیستم، متغیرهای سطح بندی شده از جدول حذف و با بقیه متغیرهای باقی مانده جدول بعدی را شکل می‌دهیم و این عمل را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه می‌دهیم. از این رو، جدول شماره شش سطح‌بندی متغیرها را نشان می‌دهد.

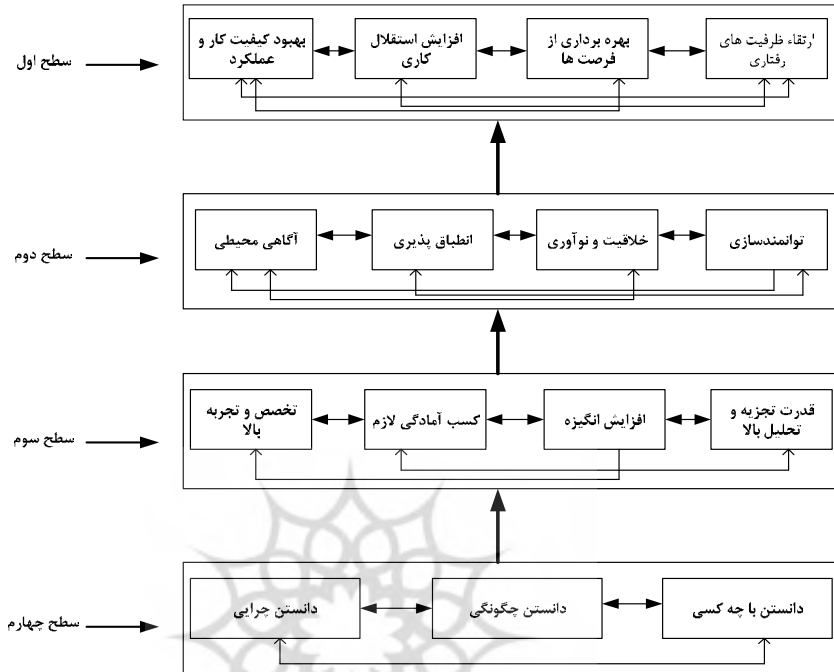
جدول ۶: تعیین سطوح متغیرهای سرمایه مسیر شغلی

| ردیف | مجموعه ورودی | مجموعه خروجی | مجموعه مشترک | سطح |
|------|-----------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------|
| C1 | ۱،۲،۳،۵،۷،۱۳،۱۴،۱۵ | ۱۲،۱۳،۱۵، ۱،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱ | ۱،۳،۷،۱۳،۱۵ | سوم |
| C2 | ۲،۵،۱۴ | ۱۲،۱۳،۱۴، ۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۹،۱۰،۱۱ | ۲،۵،۱۴ | چهارم |
| C3 | ۱،۲،۳،۵،۷،۱۴ | ۱،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵ | ۱،۳،۷ | سوم |
| C4 | ۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴ | ۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵ | ۴،۸،۱۱،۱۲ | دوم |
| C5 | ۲،۵،۱۴ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴ | ۲،۵،۱۴ | چهارم |
| C6 | ۱،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵ | ۶،۹،۱۰،۱۳،۱۵ | ۶،۹،۱۰،۱۳،۱۵ | اول |
| C7 | ۱،۲،۳،۵،۷،۱۳،۱۴ | ۱،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵ | ۱،۳،۷،۱۳ | سوم |
| C8 | ۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵ | ۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۵ | ۴،۸،۱۲،۱۳،۱۵ | دوم |
| C9 | ۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵ | ۶،۹،۱۰،۱۵ | ۶،۹،۱۰،۱۵ | اول |
| C10 | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵ | ۶،۹،۱۰،۱۵ | ۶،۹،۱۰،۱۵ | اول |
| C11 | ۲،۳،۴،۵،۷،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵،۱۶ | ۴،۶،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵ | ۴،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵ | دوم |
| C12 | ۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴ | ۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۵ | ۴،۸،۱۱،۱۲ | دوم |
| C13 | ۱،۲،۵،۶،۷،۸،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵ | ۱،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۵ | ۱،۶،۷،۸،۱۰،۱۳،۱۵ | سوم |
| C14 | ۲،۵،۱۴ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵ | ۲،۵،۱۴ | چهارم |
| C15 | ۱،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵ | ۱،۶،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۵ | ۱،۶،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۵ | اول |

ترسیم مدل: بعد از تعیین روابط و سطح متغیرها باید آنها را به شکل مدلی ترسیم کرد. به همین منظور با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس دستیابی نهایی، مدل نهایی ساختاری تفسیری تشکیل می‌گردد. در این پژوهش شاخص‌ها و مؤلفه‌های سرمایه مسیر شغلی در چهار سطح دسته‌بندی شده‌اند که در شکل شماره دو نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

شکل ۲: مدل سرمایه مسیر شغلی



تجزیه و تحلیل MICMAC: با توجه به ماتریس دستیابی نهایی می توان اذعان داشت که جمع سطری مقادیر برای هر یک از متغیرها میزان نفوذ و جمع ستونی مقادیر بیانگر میزان وابستگی خواهد بود. لازم به ذکر است که متغیرهایی که در سطوح پایین مدل قرار دارند؛ دارای قدرت پیش برندگی بیشتری می باشند که به عنوان متغیرهای هادی شناخته می شوند. از سوی دیگر، متغیرهایی که در سطوح بالا قرار دارند به دلیل قدرت وابستگی زیاد؛ متغیرهای پیرو محسوب می شوند. براین اساس، متغیرها برحسب میزان قدرت نفوذ و وابستگی در چهار دسته قرار می گیرند. دسته اول شامل متغیرهای خود مختار است که قدرت نفوذ و وابستگی اندکی دارند و تا حدودی از سایر عوامل مجزا و در ارتباط نیستند (ناحیه ۱). متغیرهای وابسته دسته دوم را تشکیل می دهند که قدرت نفوذ کم و وابستگی زیادی دارند (ناحیه ۲). سومین دسته متغیرهای متصل نامیده می شوند که قدرت نفوذ و وابستگی زیادی دارند. اینگونه متغیرها غیرایستا هستند؛ یعنی هرگونه تغییر در آنها می تواند سیستم را تحت تأثیر بگذارد (ناحیه ۳). دسته چهارم متغیرهای مستقل هستند که قدرت نفوذ بالا ولی وابستگی پایینی دارند (ناحیه ۴). با توجه به آنچه گفته شد، در این پژوهش بر مبنای قدرت نفوذ و وابستگی، متغیرها در یکی از خوشه های (ناحیه) چهارگانه قرار می گیرند. بنابراین، شکل شماره ۳ میزان قدرت نفوذ و وابستگی متغیرها را نشان می دهد.

قرار می‌گیرد؛ باید نتایج در بخش کیفی و کمی به تفکیک ارائه شود. ابتدا در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته شاخص‌ها و مؤلفه‌های سرمایه‌مسیر شغلی شناسایی شد. سپس داده‌ها و اطلاعات کسب شده به کمک نرم‌افزار Atlas.ti و با استفاده از کدگذاری تحلیل و در نهایت پانزده عامل برای سرمایه‌مسیر شغلی تعیین گردید. در بخش کمی پژوهش، از طریق رویکرد ساختاری تفسیری مدل نهایی پژوهش تدوین و ارائه شد. نتایج حاکی از آن است که شاخص‌های سرمایه‌مسیر شغلی در حرفه حسابرسی در چهار سطح قرار می‌گیرند. با توجه به شکل شماره سه (۳) می‌توان اذعان داشت که متغیرهایی که در ناحیه یک (خودمختار) هستند؛ قدرت نفوذ و وابستگی اندکی دارند و نسبتاً ارتباط ضعیفی با سیستم دارند. در این پژوهش هیچ کدام از عوامل در این دسته قرار نگرفته‌اند و این بیانگر ارتباط قوی متغیرها با همدیگر در مدل سرمایه‌مسیر شغلی است. از طرفی دیگر، متغیرهایی که در ناحیه دو قرار می‌گیرند؛ عمدتاً نتایج (عواملی همچون ارتقاء ظرفیت‌های رفتاری، افزایش استقلال کاری و بهره‌برداری از فرصت‌ها) سرمایه‌مسیر شغلی هستند که برای ایجاد آنها عوامل زیادی دخالت می‌کنند. در واقع خود آنها کمتر می‌توانند زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شوند و بیشتر تأثیرپذیرند تا تأثیرگذار. در ناحیه سوم متغیرهایی واقع شده‌اند که قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارند. عواملی مانند افزایش انگیزه، خلاقیت و نوآوری، آمادگی محیطی، توانمندسازی و قدرت تجزیه و تحلیل بالا که می‌توانند در این فرایند هم تأثیرگذار باشند و هم تأثیرپذیر. در نهایت ناحیه چهارم را متغیرهایی تشکیل می‌دهند که با قدرت نفوذ بالا عمدتاً از تأثیر گذاری بیشتری برخوردارند. این متغیرها (مانند دانستن چرایی، دانستن چگونگی و دانستن با چه کسی) به عنوان عوامل ریشه‌ای شناخته می‌شوند که بیشترین تأثیر را در رشد و توسعه سرمایه‌مسیر شغلی در حرفه حسابرسی دارا می‌باشند. از سویی دیگر با توجه به یافته‌های جمعیت‌شناختی می‌توان اذعان داشت که پاسخ دهندگان مرد به نسبت پاسخ دهندگان زن بیشتر داشتن تخصص و تجربه بالا، خلاقیت و نوآوری و توانمندسازی را جزء شاخص‌های مهم سرمایه‌مسیر شغلی بیان می‌کند. همچنین گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با توجه به رده‌های سنی دیگر، افزایش انگیزه، داشتن استقلال کاری و آگاهی نسبت به محیط پیرامون را مهمترین دارایی فرد در طی مسیر شغلی تلقی می‌کنند. افراد دارای سطح تحصیلات دکتری ارتقاء ظرفیت رفتاری و بهبود کیفیت کار و عملکرد را نتیجه میزان اندوخته‌های فرد در طی مسیر شغلی وی می‌دانند. در خصوص وجوه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر مطالعات انجام گرفته باید عنوان نمود که پژوهش حاضر با مطالعات آیتکین و همکاران (۲۰۱۶)، اینکسون و آرتور (۲۰۰۱) و رودریگز و اسکوری (۲۰۱۴) مطابقت و همخوانی دارد. بدین شکل که آنها در پژوهش خود معتقد بودند که توسعه سرمایه‌مسیر شغلی بهبود کیفیت کاری و عملکرد کارکنان را در پی دارد. کما اینکه در پژوهش حاضر بهبود کیفیت کاری و عملکرد به عنوان یکی از شاخص‌های سرمایه‌مسیر شغلی شناسایی شد. همچنین با مطالعه برون و وند (۲۰۱۹) دارای اشتراک است. برون و وند (۲۰۱۹) در پژوهش خود معتقدند که توسعه سرمایه‌مسیر شغلی باعث می‌شود تا کارکنان از فرصت‌های پیش رو به طور بهینه استفاده کنند،

حال آنکه نتایج پژوهش حاضر نیز مؤید این نکته است. در ارتباط با وجه نوآوری پژوهش حاضر لازم به ذکر است که تا زمان انجام پژوهش، پژوهشی که مبادرت به ارائه الگوی سرمایه‌مسیر شغلی در حرفه حسابرسی نموده باشد؛ یافت نشد. در نهایت در خصوص محدودیت‌های پژوهش باید خاطر نشان کرد که عدم همکاری لازم مدیران و خبرگان امر (مدیران مؤسسات حسابرسی معتمد بورس و اوراق بهادار، مدیران سازمان حسابرسی و استادان حسابرسی) به دلیل مشغله کاری و یا عدم درک موضوع مورد بررسی، و همچنین کم بودن ادبیات و مبانی نظری یا به عبارتی کم بودن پژوهش‌های مشابه مرتبط با سرمایه‌مسیر شغلی را به عنوان مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر مطرح نمود.

پیشنهادات کاربردی

- پژوهش حاضر با استناد به یافته‌ها و جایگاه رفیع حرفه حسابرسی به سازمان‌ها پیشنهاد می‌کند که به پدیده سرمایه‌مسیر شغلی توجه و عنایت ویژه‌ای داشته باشند. تا از دانش، تجربه و مهارت کسب شده حسابرسان در طول زندگی کاری به درستی استفاده نمایند.
- با توجه به آنکه سرمایه‌دانستن چرایی (انگیزه، اعتماد به نفس و ...) طول عمر مسیر شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که در به این مهم در مسیر شغلی کارکنان بخصوص حسابرسان دقت نمایند. چرا که دانستن چرایی نه تنها انگیزه بلکه قدرت تجزیه و تحلیل افراد را ارتقاء می‌بخشد و ضمن بالا بردن سطح انطباق‌پذیری و سازگاری آنها با شرایط و مسئولیت‌های جدید، می‌تواند به بهبود کیفیت کاری و عملکرد مطلوب منجر شود.
- نقش مؤثر حسابرسی در اقتصاد و کسب و کار کنونی ایجاب می‌کند که داشتن تخصص و تجربه کافی حسابرسان امری لازم و ضروری است. به این ترتیب، پژوهش حاضر با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌کند که مدیران سازمان‌ها در واگذاری نقش‌ها و وظایف مهم و حساس در راستای اهداف و رسالت سازمان؛ سطح تجربه و تخصص افراد را مد نظر قرار دهند. این بدان معناست که داشتن تخصص و تجربه در کنار میزان آمادگی، قابلیت و توانمندی فرد را بالا می‌برد و نهایتاً باعث می‌شود از فرصت‌های به وجود آمده به درستی استفاده کنند.
- داشتن کارکنانی با ظرفیت‌های رفتاری بالا آرزوی هر سازمانی است. بدیهی است تحقق این امر در سایه اندوخته‌های (سرمایه) فرد در چرخه حیات کاری امکان پذیر خواهد بود. بنابراین، پژوهش حاضر توصیه می‌کند که کارکنان با انگیزه، پرانرژی و اعتماد به نفس بالا بهتر می‌توانند مسائل محیطی را تحلیل نمایند و نقاط قوت و ضعف سازمان را مشخص سازند و کسب درکی جامع از محیط پیرامون؛ توان لازم را برای ایفای نقش‌های مختلف احراز و شایستگی بیشتری برای ارتقای شغلی در مسیر شغلی خود به دست می‌آورند.
- در نهایت به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تأثیر سرمایه‌مسیر شغلی را بر متغیرهایی با قرابت معنایی مناسب مورد تحلیل و بررسی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود الگوهای

ذهنی کارکنان در خصوص سرمایه مسیر شغلی را با استفاده از رویکرد کیو تحلیل نمایند.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. آذر، عادل؛ خسروانی، فرزانه؛ جلالی، رضا (۱۳۹۲). تحقیق در عملیات نرم، انتشارات مدیریت صنعتی، تهران.
۲. تولایی، روح اله (۱۳۹۶). فنون و ابزارهای روش تحقیق در مدیریت، انتشارات جهاد دانشگاهی (دانشگاه صنعتی امیر کبیر)، تهران.
۳. داداشی، ایمان؛ عتیقی، امیر (۱۳۹۹). امنیت شغلی یا افق تصمیم‌گیری؛ تصدی مدیران و گزارشگری مالی متقبلانه با تکیه بر الزام قانونی به کارگیری حسابرسی داخلی، دانش حسابرسی، ۲۰(۷۸)، ۲۸۲-۳۰۴.
۴. صیدزاده، حیدر؛ حکاک، محمد؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت اله (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی، چشم انداز مدیریت دولتی، ۹(۳۵)، ۱۵۹-۱۸۰.
۵. قنبری، وحید؛ صفایی شکیب، علی (۱۳۹۵). ساختاردهی به مسائل مدیریت کیفیت با رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدیریت استاندارد و کیفیت، سال یکم، شماره ۲۳، ۶-۱۵.
۶. مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان، دانش حسابرسی، ۱۸(۷۱)، ۳۸-۵۸.

ب- منابع انگلیسی:

1. Al-Abri, N & Kooli, Ch (2018). Factors Affecting the Career Path Choice of Graduates: A Case of Omani, *International Journal of Youth Economy*, 2(2), 105-117.
2. Alomari, Z (2020). Does human capital moderate the relationship between strategic thinking and strategic human resource management? *Management Science Letters*, 10, 565-574.
3. Aytekin, I, Erdil, O., Erdogmus, N & Akgun, A (2016). Academicians' Career Capital and Career Satisfaction: The Mediation Effect of Research Productivity, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16, 1921-1945.
4. Beigi, M., hirmohammadi, M & Arthur, M (2018). Intelligent Career Success: The Case of Distinguished Academics, *Journal of Vocational Behavior*, 1-52.
5. Brown, C & wond, T (2018). Building Career Mobility: A Critical exploration of career capital, *National Institute for Career Education and Counselling*, 41, 1-8.
6. Brown, C & wond, T (2019). Career Capital: building our mobility Within an evolving World of Work, *Reserch Gate*, 30-36.
7. Chou, W & Chang, D (2015). Developinga Career Capital System for Employ ability by Mixed Models, *ICIC Express Letters*, 9(12), 3307-3312.
8. DeFillippi, R. J. & M. B. Arthur (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 15(4), 307-324.
9. Dickmann, M & Cerdin, J (2016). Exploring the Development and Transfer of Career Capital in an International Governmental Organization, *The International Journal of Human Resource Management*, 29(15), 2253- 2283.
10. Dickmann, M & Doherty, (2008). Exploring the Career Capital Impact of International Assignments within Distinct Organizational Contexts, *British Journal of Management*, 19, 145-161.
11. Dickmann, M & Mills, T (2009). The importance of intelligent career and location Considerations Exploring the decision to go to London, *Personnel Review*, 39(1), 116-134.
12. Dickmann, M., Suutari, V., Brewster, C., Makela, L., Tanskanen, J. and Tornikoski, C. (2018) The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: assessing the development of career capital over time, *The International Journal of Human Resource*

- Management, 29 (16), 2353-2371.
13. Duberley, J & Cohen, L (2010). Gendering career capital: An investigation of scientific careers, *Journal of Vocational Behavior*, 76, 178-197.
 14. Eby, L., M. Butts & A. Lockwood (2003). Predictors of Success in the era of the boundary-less career. *Journal of Organizational Behaviour*, 24(6), 689-708.
 15. Erdogmus, N (2016). Bundling career capital with intertwined governance structure: Career construction of pioneering CEOs in Turkey, *International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management*, 229, 407-416.
 16. Fang, T., Zikic, J & Novicevic, M (2009). Career Success of immigrant professionals: stock and flow of their career capital, *International Journal of Manpower*, 30(5), 473-488.
 17. Franks, T (2019). Career Path Movement: Perspectives About Transitioning Between Library Environments, *Journal of Library Administration*, 59, 475-491.
 18. Gander, M (2018). Professional staff in universities: Career needs, values, attitudes and behaviours, *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 160-171.
 19. Gyansah, S & Guantai, H (2018). Career Development in Organizations: Placing the Organization and the Employee on the Same Pedestal to Enhance Maximum Productivity, *European Journal of Business and Management*, 10(14), 40-47.
 20. Huang J., Tzeng G. & Ong, Ch. (2005). "Multidimensional Data in Multidimensional Scaling Using the Analytic Network Process"; *Pattern Recognition Letters*, Vol.26
 21. Inkson, K. & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist, *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-60.
 22. Jokinen, T., Brewster, Ch & Suutari, V (2008). Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation, *The International Journal of Human Resource Management*, 9(6), 979-998.
 23. Kirk, S (2015). Career Capital in Global Kaleidoscope Careers: the Role of HRM, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 1-19.
 24. Lin, S. & Huang, Y. (2005). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator? *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 191-205.
 25. Makela, L., Suutari, V., Brewster, Ch., Dickmann, M & Tornikoski, Ch (2015). The Impact of Career Capital on Expatriates' Perceived Marketability, *Thunderbird International Business Review*, 58(1), 29-49.
 26. Nawi, N. R. C., Arshad, M. M., Krauss, S. E., & Ismail, I. A. (2018). Social Entrepreneur As Career: Why it Attracts Youth in Malaysia? *International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences*, 8(6), 24-36.
 27. Nishanthi, H (2016). Modern Career Concepts: A Review, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(3), 1-6.
 28. Ozdemir, N (2019). Qualitative Exploration of Career Adaptability of Turkish Adolescents, *Australian Journal of Career Development*, 28(2) 83-91.
 29. Paradnike, K., Endriulaitiene, A & Bandzeviciene, R (2017). Career self-management resources in contemporary career frameworks: a literature review, *Reserch Gate*, DOI: 10.7220/MOSR.2335.8750.2016.76.6, 1-17.
 30. Ravi, V & Shanker, R (2005). Analysis of interactions among the barriers of reverse logistics, *Technological Forecasting and Social Changes*, 72.
 31. Rodriguez, J. & Scurry, T. (2014). Career capital development of self-initiated expatriates in Qatar: Cosmopolitan globetrotters, experts and outsiders. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 190-211.
 32. Sutherland, M., Naidu, G., Seabela, S., Crosson, S & Nyembe, E (2015). The components of career capital and how they are acquired by knowledge workers across different industries, *Bus. Manage*, 46(4), 1-10.
 33. Tharenou, P. (2013). Self-initiated expatriates: An alternative to company assigned expa-



triates? *Journal of Global Mobility*, 1(3), 336-356.

34. Triandani, S & Anggriani, I (2015). The Effect of Career Paths and Career Planning Toward Career Development of Employees: A Case Study Penetentiary Office In Pekanbaru, First International Conference on Economics and Banking, 427-435.
35. Valk, R., Engen, M & Velde, M (2014). International Careers and Career Success of Indian Women in Science and Technology: The Importance of Career Capital and Organizational Capita, *South Asian Journal of Human Resources Management*, 1(2) 175-205.

