

مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد

حیدر صیدزاده^۱ - محمد حکاک^۲ - رضا سپهوند^۳ - حجت اله وحدتی^۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۲۳ تاریخ بازنگری: ۹۷/۱۰/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۲۱

چکیده

تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی، اجرا و برای این منظور، از مدلسازی ساختاری تفسیری استفاده شد. به این صورت که ابتدا سرمایه‌های مسیر شغلی و مولفه‌های آنها از طریق بررسی ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان شناسایی گردیده و با روش دلفی فازی تایید شدند؛ سپس، مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی با رویکرد مدلسازی ساختاری تفسیری، طراحی شد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی بوده که با نمونه‌گیری هدفمند به شیوه قضاوتی، ۱۵ مدیر ارشد به عنوان مشارکت کننده انتخاب شده‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش، سرمایه انسانی اثرگذارترین و سرمایه‌های اطلاعاتی، معنوی و علمی - آکادمیک کم‌اثرترین سرمایه‌های مسیر شغلی هستند. همچنین، تحلیل MICMAC نشان می‌دهد که سرمایه‌های اطلاعاتی، معنوی و علمی - آکادمیک در خوشه وابسته، سرمایه‌های اجتماعی، سیاسی، روان‌شناختی و هوشی در خوشه پیوندی و سرمایه‌های انسانی و سازمانی در خوشه مستقل قرار می‌گیرند.

واژگان کلیدی: سرمایه مسیر شغلی، مدلسازی ساختاری تفسیری، مدیران ارشد، وزارت جهاد کشاورزی.

-
۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان
 ۲. (نویسنده مسئول)، دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه لرستان، hakkak.m@lu.ac.ir
 ۳. استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان
 ۴. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان

مقدمه

به طور سنتی، سازمان‌ها فرصت‌های مسیر شغلی^۱ را برای کارکنان از طریق ایجاد ساختارها و فرایندهایی خلق می‌کنند که به واسطه آنها مسیرهای شغلی کارکنان می‌توانند توسعه پیدا کنند. در سال‌های اخیر، افراد کنترل بیشتری روی مسیرهای شغلی‌شان آغاز کرده‌اند و مشاغل‌شان در سازمان‌ها را به عنوان ابزاری برای انباشته کردن دانش و جلو بردن آرزوهای مسیر شغلی‌شان، یعنی، انباشته کردن سرمایه مسیر شغلی^۲‌شان در نظر می‌گیرند (اینکسون و آرتور^۳، ۲۰۰۱). به طور کلی، مسیر شغلی به عنوان توالی تجارب شغلی در طی زمان تعریف می‌شود (سوتاری و همکاران^۴، ۲۰۱۸). سرمایه مسیر شغلی شامل منابع و روابطی است که می‌توانند نتایج مرتبط با مسیر شغلی را ارتقاء دهند (سپهوند و عارف‌نژاد، ۱۳۹۶). بر اساس مطالعات تجربی، آشنایی مدیران با سرمایه‌های مسیر شغلی برای درک، شناسایی و مدیریت آنها بسیار مهم است.؛ بر این اساس، شناخت سرمایه مسیر شغلی به دلایل زیر، ضرورت دارد:

- سرمایه مسیر شغلی، زمینه‌های مختلف را مورد توجه قرار می‌دهد و امکان تعریف الزامات سرمایه مسیر شغلی برای انتقال به شغل‌ها و سازمان‌های مختلف و پیشرفت در آنها را، فراهم می‌کند.

- سرمایه مسیر شغلی، پویایی‌های بازار را از طریق شناخت برخی از جنبه‌های سرمایه مسیر شغلی که ممکن است منسوخ شوند (برای مثال یک مهارت فنی خاص) و جنبه‌های دیگری که ممکن است ارزشمند شوند (برای مثال انگیزش)، در نظر می‌گیرد.
- سرمایه مسیر شغلی می‌تواند به تحرك بین نقش‌ها، سازمان‌ها و مشاغل کمک کند.
- سرمایه مسیر شغلی می‌تواند به عنوان مشوقی برای تمرکز روی آینده استفاده شود.
- سرمایه مسیر شغلی، درک آرزوهای مسیر شغلی افراد و جنبه‌های مناسب در حال ظهور سرمایه مسیر شغلی برای تحقق مقاصد مسیر شغلی را، تشویق می‌کند (براون و واند^۵، ۲۰۱۸: ۳۳-۳۲).

وزارت جهاد کشاورزی به عنوان یکی از وزارتخانه‌های کلیدی، مسئولیت اصلی تامین

-
1. Career
 2. Career Capital
 3. Inkson & Arthur
 4. Suutari et al.
 5. Brown & Wond

امنیت غذایی پایدار کشور را بر عهده دارد و مدیران ارشد این وزارتخانه به عنوان برنامه-ریزان و سیاستگذاران آن، نقشی اساسی در تحقق هدف راهبردی ذکر شده دارند. در سال-های اخیر عملکرد سازمانی وزارت جهاد کشاورزی در موضوع تامین امنیت غذایی، بهبود قابل توجهی داشته است و مسلماً مدیران ارشد وزارت مذکور در دستیابی به هدف پیشگفته، نقش چشمگیری داشته‌اند. یقیناً مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی با بهره‌گیری از سرمایه-های انباشته شده در مسیر شغلی خود به جایگاه شغلی مدیریت ارشدی ارتقاء یافته‌اند و آنگاه به مدد این سرمایه‌ها، به بهبود عملکرد سازمانی کمک کرده‌اند. از اینرو، طراحی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی می‌تواند جهت دهنده به کارکنان این وزارتخانه برای ارتقاء به جایگاه شغلی مدیریت ارشدی و در نتیجه بهبود مستمر عملکرد سازمانی آن باشد. با توجه به مطالب بالا، سؤال تحقیق حاضر این است که سرمایه‌های مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی کدامند و مدل انباشت آنها چگونه است؟ لذا، تحقیق فعلی با هدف طراحی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی اجرا شده است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

سرمایه مسیر شغلی

تمپلر و کاوسی^۱ (۱۹۹۹) مسیر شغلی را از دیدگاه سنتی به عنوان رشته‌ای از مشاغل مرتب شده به طور سلسله‌مراتبی تعریف می‌کنند که افراد برای برآورده کردن الزامات مشاغل شناسایی و انتخاب می‌شوند، و فرض بر این است که افراد اگر چه برای کل مسیر شغلی خود در سازمان باقی نمی‌مانند اما برای مدتی طولانی در سازمان فعالیت می‌کنند؛ این تعریف به عنوان رویکرد شغل‌محور توصیف می‌شود که در سال‌های اخیر به رویکرد سبب مسیر شغلی تغییر پیدا کرده است که در آن افراد بر مبنای مهارت‌ها و دانش‌شان، با کار انطباق پیدا می‌کنند (تمپلر و کاوسی، ۱۹۹۹). اخیراً، للاچیچ و همکاران^۲ (۲۰۰۳) مسیر شغلی را به عنوان یک رخداده ریشه‌زده در ترکیبی از واقعیت‌های اجتماعی، سازمانی و فردی توصیف کرده‌اند

1. Templer & Cawsey

2. Lellatchitch et al.

که در سطوح چندگانه رخ می‌دهد (للاچیچ و همکاران، ۲۰۰۳: ۷۲۸). تعاریف جدیدتر مسیر شغلی به مخزن وسیعی از مهارت‌ها و دانش اشاره می‌کنند که برای دنیای کاری جدید مورد نیاز هستند. این مهارت‌ها می‌توانند از مشاغل کسب شوند که برای افراد ریسک بالاتری دارند اما پاداش‌های بیشتری از حیث یادگیری و کسب دانش در سطوح چندگانه، به همراه دارند (هیل^۱، ۱۹۹۸). در مسیر شغلی هوشمند^۲ به عنوان یکی از مسیرهای شغلی معاصر، شایستگی‌های کسب شده از طریق سرمایه‌های مسیر شغلی دانستن چگونگی^۳، دانستن با چه کسی^۴ و دانستن چرایی^۵، با هم ترکیب می‌شوند (دیکمن و همکاران^۶، ۲۰۱۸). در تعاریف جدید مسیر شغلی، مسئولیت فرد برای جستجوی فرصت‌های یادگیری و توسعه، و سرمایه‌گذاری روی این تجربیات متنوع، منجر به ایجاد سرمایه مسیر شغلی می‌شود (هیل، ۱۹۹۸). مفهوم سرمایه مسیر شغلی با ایده مسیرهای شغلی معاصر و اهمیت انواع مختلف قابلیت‌هایی که توسعه دهنده افراد هستند و کارکنان برای ایجاد و حفظ مسیرهای شغلی‌شان به آنها نیاز دارند، ارتباط نزدیک دارد (سالوما و ماکلا^۷، ۲۰۱۷). سرمایه مسیر شغلی می‌تواند از طریق یادگیری‌های رسمی و غیررسمی ایجاد شود (آمارلال^۸، ۲۰۱۶). اینکسون و آرتور (۲۰۰۱) از توضیح خیلی ساده‌ای برای توصیف سرمایه مسیر شغلی استفاده می‌کنند. آنها بیان می‌کنند که اساساً، وقتی که افراد از شغلی به شغل دیگر حرکت می‌کنند، آنها فرایند یادگیری را از ابتدا شروع نمی‌کنند، در عوض، «ما مسیرهای شغلی مان را با خودمان می‌بریم». تجربه انباشته شده با فرد به حرکت در می‌آید؛ زیرا یادگیری به دست آمده در یک سازمان در بافت شرکت بعدی ادغام می‌شود. «مسیرهای شغلی ما، مخازن دانشی هستند که از طریق آنها، ما برای شرکت جدید به مثابه کود غنی‌کننده می‌شویم». تجربه انباشته شده که افراد طی مسیر شغلی‌شان کسب می‌کنند شامل یادگیری‌های فردی، سازمانی و صنعتی بوده و مشهور به سطوح سه‌گانه

1. Hill
2. Intelligent Career
3. Knowing-How
4. Knowing-Whom
5. Knowing-Why
6. Dickmann et al.
7. Salomaa & Makela
8. Amarlall
9. DeFillippi & Arthur
10. Cappellen & Janssens
11. Dickman & Harris

یادگیری هستند. اینها، اساساً دارائی‌های مسیر شغلی فرد هستند که به کارفرما و محیط کاری بعدی آورده می‌شوند. مسیرهای شغلی دارائی فردی هستند. همانند یک زمینه مالی، جایی که بازده برای تصمیم سرمایه‌گذاری مهم است، زمینه مسیر شغلی عنصر نفع شخصی را به همراه دارد که در آن افراد روی خودشان و سازمان‌هایشان بر مبنای بازده مورد انتظار برای ورود انرژی و ایجاد ارزش افزوده، سرمایه‌گذاری می‌کنند (اینکسون و آرتور، ۲۰۰۱: ۵۰). دفیلیپی و آرتور^۹ (۱۹۹۶) شایستگی‌های (سرمایه) مسیر شغلی را به شرح زیر توصیف می‌کنند:

دانستن چرایی: به انگیزش و معنی‌داری مسیر شغلی مربوط می‌شود. کاپلن و جانسنس^{۱۰} (۲۰۰۵)، دانستن چرایی را به عنوان انگیزش ذاتی، جستجوی یادگیری و رشد تجربیات شخصی، توصیف می‌کنند (کاپلن و جانسنس، ۲۰۰۵). دیکمن و هریس^{۱۱} (۲۰۰۵) در موافقت با کار دفیلیپی و آرتور (۱۹۹۶)، شایستگی دانستن چرایی را به عنوان هویت‌ها، ارزش و منافع تعریف می‌کنند که توسط افراد از طریق مربیگری و گفتگو در مسیر شغلی، ایجاد می‌شوند. آنها استدلال می‌کنند که دانستن چرایی اهمیت دارد، زیرا طول عمر مسیر شغلی را بیشتر می‌کند.

دانستن چگونگی: این شایستگی مسیر شغلی، مهارت‌ها و دانش صریح و ضمنی مربوط به یک شغل خاص را در خود جای می‌دهد. این شایستگی، قابل انتقال، انعطاف‌پذیر و قابل کاربرد در محیط جهانی می‌باشد.

دانستن با چه کسی: این جزء به شبکه‌های خاص مسیر شغلی افراد هم در جامعه و هم در سازمان مربوط می‌شود. این جزء متناوباً توسط دیکمن و هریس (۲۰۰۵) به عنوان روابط اجتماعی و حرفه‌ای درون سازمان و بین سازمان‌ها در یک صنعت توصیف شده است. (دیکمن و هریس، ۲۰۰۵). علاوه بر این، کار دیکمن و هریس (۲۰۰۵) اشاره به این واقعیت است که هر یک از حوزه‌های سرمایه‌گذاری شغلی که در بالا ذکر شدند نیاز به یک روش-شناسی خاص دارد تا آن حوزه ایجاد و حفظ شود. سه روش دانستن که توسط دفیلیپی و آرتور (۱۹۹۶) تعریف شده‌اند اساس درک مسیر شغلی در دنیای کاری جدید هستند. للاچیچ و همکاران (۲۰۰۳) سرمایه‌ها را با روش متفاوتی از کار دفیلیپی و آرتور (۱۹۹۶) تعریف می‌کنند که سه جزء آن در زیر توضیح داده می‌شوند:

سرمایه اقتصادی^۱: به جزء مالی مسیر شغلی، یعنی اعلام قیمت اجزاء سرمایه مسیر شغلی مربوط می‌شود. سرمایه اقتصادی می‌تواند به سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و نمادین تبدیل شود. سرمایه اجتماعی^۲: روابط، ارتباطات اجتماعی و کنش‌های مبادله‌ای هستند که می‌توانند برای تقویت سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی، استفاده شوند.

سرمایه فرهنگی یا اطلاعاتی^۳: کسب آموزش به عنوان نتیجه تلاش‌های انجام شده در زمینه فرهنگی و یادگیری می‌باشد (للاچیچ و همکاران، ۲۰۰۳).

لامب و سوترلند^۴ (۲۰۱۰) به مفاهیم بالا، نیاز به بلوغ و هوش احساسی تحت عنوان «شناخت خود»^۵، اضافه کردند. آنها دو دسته مختلف از سرمایه مسیر شغلی شامل سرمایه «باید باشد»^۶ و سرمایه «خوب است باشد»^۷ را معرفی کردند که به عنوان تشخیص دهنده‌های مسیر شغلی، به ارزش‌نهایی مسیرهای شغلی افراد موفق اضافه می‌کنند (لامب و سوترلند، ۲۰۱۰). تمام اشکال سرمایه مسیر شغلی، فرصتی برای افراد فراهم می‌کنند تا مهارت‌شان را درون سازمان‌ها یا هنگام انتقال به سایر سازمان‌ها و صنایع، مبادله کنند (بورفیت و فراری^۸، ۲۰۰۸). سرمایه حرکتی^۹ شامل مهارت‌ها، دانش، شایستگی‌ها و نگرش‌های فردی است که بر فرصت‌های تحرک مسیر شغلی فرد تاثیر می‌گذارند که این فرصت‌ها نیز به نوبه خود بر احتمال موفقیت مسیر شغلی، موثر هستند (فوریر و همکاران^۲، ۲۰۰۹). فوریر و همکاران (۲۰۰۹) اجزاء سرمایه حرکتی را به شرح زیر شناسایی کردند:

1. Economic capital
2. Social capital
3. Cultural or information capital
4. Lamb & Sutherland
5. Knowing-oneself
6. Must have capital
7. Nice to have capital
8. Burfitt & Ferrari
9. Movement capital
10. Forrier et al.
11. Human Capital
12. Fugate et al.
13. Self-Awareness
14. Career Identity
15. Internal Career Compass
16. Adaptability
17. McArdle et al.
18. Terjesen
19. Lamb

- سرمایه انسانی^۲: شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها است. همان طوری که فوگیت و همکاران^۳ (۲۰۰۴) بیان می‌کنند سرمایه انسانی بیانگر توانایی فرد برای برآورده کردن انتظارات عملکردی در یک شغل معین است.

- سرمایه اجتماعی: تمرکز روی روابط خارجی و نه تمرکز خیلی زیاد روی خود شبکه و ساختار داخلی آن است.

- خودآگاهی^۴: به سؤال من چه کسی هستم و چه کسی می‌خواهم باشم، مربوط می‌شود. فوگیت و همکاران (۲۰۰۴) به این موضوع به عنوان هویت مسیر شغلی^۵ یا فراهم کننده جهت برای «قطب‌نمای داخلی مسیر شغلی^۶»، اشاره می‌کنند.

- سازگاری^۷: به تمایل و توانایی برای تغییر رفتارها، احساسات و افکار در پاسخ به تقاضاهای محیطی، اشاره می‌کند (مک آردل و همکاران^۸، ۲۰۰۷). سازگاری به افراد اجازه می‌دهد تا برای انطباق سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و هویت مسیر شغلی‌شان با شرایط جدید، تکامل یابند، توانمند و برانگیخته شوند (فوریر و همکاران، ۲۰۰۹).

پیشینه تجربی تحقیق

در خصوص سرمایه‌های مسیر شغلی و مولفه‌های آنها در داخل کشور تا زمان نگارش مقاله، تحقیقی یافت نشد. همچنین، در مورد موضوع پیشگفته در خارج از کشور مطالعات اندکی صورت گرفته که در زیر به آنها اشاره می‌شود:

- ترجنسن^۹ (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای تحت عنوان گذار مدیران ارشد زن به کارآفرینی: استفاده از سرمایه مسیر شغلی نهادینه شده، بیان کرده است مدیران ارشد زنی که از سرمایه مسیر شغلی نهادینه شده استفاده می‌کنند، هنگام ایجاد و توسعه کسب و کارشان، از تجربیات گذشته خود برای انباشته کردن سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، بهره می‌برند.

- لامب^{۱۰} (۲۰۰۷) در تحقیقی با موضوع مولفه‌های سرمایه مسیر شغلی برای کارکنان دانشی در اقتصاد جهانی، ۱۰ مولفه شامل مدیریت و سازگاری محیطی، بلوغ و هوش احساسی، تجربه گذشته، توانایی توسعه مهارت‌های ذهنی و کارآفرینی، ... فرصت-طلبی و شناسایی احتمال آینده را به عنوان مولفه‌های سرمایه مسیر شغلی برای کارکنان دانشی در اقتصاد جهانی، بیان نموده و در مطالعه خود، مولفه مدیریت و سازگاری محیطی را به

عنوان اولویت اول و مولفه فرصت‌طلبی و شناسایی احتمال آینده را به عنوان اولویت آخر، اولویت‌بندی کرده است.

سوتاری و ماکلا^۱ (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان سرمایه‌مسیر شغلی مدیران با مسیرهای شغلی جهانی، نتیجه گرفته‌اند که تجربه کار بین‌المللی تاثیر توسعه‌ای زیادی روی سرمایه‌مسیر شغلی مدیران دارد. آنها بیان کرده‌اند مصاحبه‌شوندگان گزارش کرده‌اند که مسیرهای شغلی جهانی قویاً سرمایه‌مسیر شغلی دانستن چرایی‌شان را که اشاره به خودآگاهی دارد، افزایش داده است. به عقیده این پژوهشگران، محرک‌های کلیدی ورای این توسعه شامل طیف وسیع مسئولیت‌ها، ماهیت محیط بین‌المللی، سطح بالای استقلال و تفاوت‌های بین فرهنگی، بوده‌اند. از لحاظ سرمایه‌دانستن با چه کسی، نتایج مطالعه ذکر شده نشان داده است شبکه ارتباطی که مدیران طی مشاغل بین‌المللی ایجاد کرده بودند تاثیر زیادی روی مسیرهای شغلی آینده‌شان دارد.

- اتل^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان سرمایه‌مسیر شغلی برای کارکنان دانشی با ارزش بالا در یک بانک آفریقایی، نتیجه گرفته است که کارکنان دانشی با ارزش بالا قویاً به هوش احساسی خود، شبکه‌سازی اجتماعی و اشتیاق برای یادگیری، تکیه می‌کنند.

- سروب^۳ (۲۰۱۲) در تحقیقی با موضوع انباشت سرمایه‌مسیر شغلی از طریق اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، ۴۳ مولفه شامل توانایی کار تحت فشار، دیدگاه بهبود یافته از جهان، درک دنیای کسب و کار، درک موقعیت، توانایی کار در تیم‌های مختلف، خوداعتمادی، ... و داشتن اخلاقیات را به عنوان مولفه‌های مسیر شغلی برای دارندگان درجه MBA، ذکر کرده است. این محقق مولفه‌های معرفی شده را اولویت‌بندی کرده و در مطالعه او به مولفه توانایی کار تحت فشار رتبه ۱ و به مولفه داشتن اخلاقیات رتبه ۴۳، اختصاص یافته است.

- زیکیک و عزدین^۴ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با موضوع به سوی دیدگاه یکپارچه‌تر از

-
1. Suutari & Makela
 2. Ethel
 3. Serobe
 4. Zikic & Ezzedeem
 5. Sutherland et al.
 6. Aytekin et al.

مسیرهای شغلی کارآفرینانه: بررسی کیفی سه شکل سرمایه مسیر شغلی و روابطشان در بین کارآفرینان با فناوری بالا، انگیزه‌ها، دانش و روابط را به ترتیب به عنوان مولفه‌های سرمایه‌های دانستن چرایی، دانستن چگونگی و دانستن با چه کسی، معرفی کرده‌اند.

- سوترلند و همکاران^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان اجزاء سرمایه مسیر شغلی و چگونگی کسب آنها توسط کارکنان دانشی در صنایع مختلف، ۲۷ مولفه سرمایه مسیر شغلی از قبیل خودانگیزی، عزم و استقامت، آمادگی ارائه و انجام خدمت، توانایی مشارکت کردن در تیم (بازیگر تیمی)، انعطاف‌پذیری و سازگاری، مهارت‌های مردمی، ... و شبکه‌سازی خارج از سازمان را برای کارکنان دانشی، شناسایی و معرفی کرده‌اند.

- آیتکین و همکاران^۶ (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با موضوع سرمایه مسیر شغلی دانش‌کاران و رضایت از مسیر شغلی: تاثیر میانجی بهره‌وری تحقیق، عوامل تعهد به مسیر شغلی، تجربه کاری، ارزیابی مسیر شغلی، آموزش مسیر شغلی و برنامه‌های مسیر شغلی سازمانی را به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های سرمایه مسیر شغلی معرفی کرده‌اند.

- مزیلا^۱ (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان مولفه‌های سرمایه مسیر شغلی و انباشت آنها: چشم‌انداز اجرایی و مدیریت ارشد، ۲۰ مولفه سرمایه مسیر شغلی را برای هیئت رئیسه و مدیران ارشد بخش تولید، بیان کرده است. وی بیان کرده است که پنج مولفه اول سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد به ترتیب شامل انگیزش شخصی و اخلاق کاری قوی، عزم و استقامت، آگاهی محیطی، مهارت‌های ارتباطی خوب، و توانایی نفوذ و الهام بخشیدن، می‌باشند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، اکتشافی و تبیینی است؛ اکتشافی است زیرا هدف آن شناسایی متغیرها (سرمایه‌های مسیر شغلی) و کشف روابط بین آنها است و تبیینی است چون هدف آن تبیین نحوه تاثیرگذاری سرمایه‌های مسیر شغلی بر یکدیگر از طریق ارائه مدل ساختاری تفسیری است. از حیث نتیجه، کاربردی است؛ چون نتایج آن می‌تواند توسط کارکنان و مدیران سطوح پایین تر وزارت جهاد کشاورزی برای ارتقاء شغلی، مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، ترکیبی است؛ زیرا برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، به طور همزمان

از رویکردهای کیفی و کمی استفاده شده است. به این ترتیب که، ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته با خبرگان (مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی) و داده‌های شناسایی شده از مرور ادبیات، سرمایه‌های مسیر شغلی و مولفه‌های تشکیل دهنده آنها مشخص و سپس با روش دلفی فازی ارزیابی و تایید شده‌اند. آنگاه، مدل انباشت این سرمایه‌ها از طریق تکمیل پرسشنامه‌های ساختار یافته توسط خبرگان و به کمک رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، ارائه شده است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی بوده است که تعداد ۱۵ مدیر ارشد با روش نمونه‌گیری هدفمند و به شیوه قضاوتی و با رعایت معیار کفایت نمونه‌گیری، به عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شده‌اند. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در تحقیق در جدول ۱، مشاهده می‌شوند. با توجه به مطالعه نظام‌مند ادبیات نظری تحقیق و بهره‌گیری از نظر خبرگان از طریق انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته با آنها، تحقیق از پایایی مناسبی برخوردار است. از سوی دیگر، از آنجایی که مشارکت‌کنندگان در پژوهش، خبرگان موضوع بوده‌اند، از اینرو، اعتبار محتوایی تحقیق نیز تضمین است. روایی پرسشنامه ساختار یافته از طریق روش روایی محتوا و توسط متخصصان ذیربط، مورد تایید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه مذکور نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ تعیین شد که در مقایسه با حداقل پایایی قابل قبول (۰/۷)، پایایی خوبی می‌باشد.

جدول ۱. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در تحقیق

جنسیت		مدرک تحصیلی		سمت سازمانی					
زن	مرد	فوق لیسانس	دکتر	معاون وزیر	قائم مقام معاون وزیر	رئیس سازمان مستقل	معاونت معاون وزیر	مدیرعامل شرکت	معاون رئیس سازمان مستقل
-	۱۵	۴	۱۱	۲	۱	۲	۴	۳	۳

یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش در دو بخش ارائه شده است؛ در بخش اول، سرمایه‌های مسیر شغلی و مولفه‌های آنها که از طریق مرور ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان (مدیران ارشد وزارت

جهاد کشاورزی) شناسایی گریده و با روش دلفی فازی ارزیابی و تایید گردیده‌اند، آورده شده‌اند. این سرمایه‌ها در جدول ۲، نشان داده شده‌اند.

جدول ۲. سرمایه‌های مسیر شغلی و مولفه‌های آنها

مولفه‌ها	نوع سرمایه
تخصص، تجربه چندزمینه‌ای، مهارت کلامی، مهارت کارآفرینی، مهارت ادراکی	سرمایه انسانی
اعتمادسازی، پیوندهای اجتماعی غیررسمی، رهبری و مشارکت مدنی، مشارکت مذهبی	سرمایه اجتماعی
خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی	سرمایه روان‌شناختی
آگاهی از فرهنگ سازمان، توانایی کار تیمی، آگاهی از فرایندهای کاری و مدیریتی، توانایی رهبری، آگاهی از مأموریت سازمان	سرمایه سازمانی
آشنایی با نرم‌افزارهای عمومی و کاربردی، مدیریت دانش	سرمایه اطلاعاتی
سواد سیاسی، شبکه‌های سیاسی، مشارکت روان‌شناختی، تحمل تعارض	سرمایه سیاسی
فروتنی، خودآگاهی، همدردی، ارزش محوری، تغییر چارچوب ذهنی، طرح سئوالات بنیادی	سرمایه معنوی
آثار علمی مکتوب، مدارک و مدارج عالی تحصیلی	سرمایه علمی - آکادمیک
هوش احساسی، هوش جسمانی، هوش معنوی، هوش سازمانی، هوش سیاسی	سرمایه هوشی

در بخش دوم، گام‌های طراحی مدل با استفاده از رویکرد مدلسازی ساختاری تفسیری، آورده شده‌اند. گام‌های طراحی مدل با استفاده از رویکرد مدلسازی ساختاری تفسیری، به شرح زیر می‌باشند:

- انتخاب و تعیین اجزای تشکیل دهنده مدل: اجزای تشکیل دهنده مدل در جدول ۲، مشاهده می‌شوند.

- تعیین رابطه محتوایی (بافتاری) بین اجزای مدل: رابطه بافتاری یعنی ارتباط مفهومی بین اجزای تشکیل دهنده مدل، به گونه‌ای که از نظر معنا و محتوا متناسب با اهداف سیستم باشد. در این پژوهش، رابطه بین اجزای تشکیل دهنده مدل از نوع رابطه تعریفی و زمانی می‌باشد؛ بدین معنا که خبرگان باید نظر بدهند که مولفه i تقدم زمانی دارد بر یا ضرورت دارد برای مولفه j، یا خروجی مولفه i و یا ورودی مولفه j است.

- به دست آوردن ماتریس خودتعاملی ساختاری^۱ (SSIM): این ماتریس حاوی اطلاعات لازم در مورد اجزای مدل، روابط میان آنها و ساختار نمودار مدل است. ابعاد این ماتریس برابر تعداد اجزای مدل می باشد که اجزاء از سطر و ستون اول به ترتیب ذکر می شوند. سپس، روابط دو به دو اجزاء به وسیله نمادهایی مشخص می شود (راوی و شانکار^۲، ۲۰۰۵). این نمادها عبارتند از:

V: یعنی i منجر به j می شود؛ X: برای نشان دادن تاثیر دوطرفه (بعد i به j و بعد j به i)؛ A: یعنی j منجر به i می شود؛ O: برای نشان دادن عدم وجود رابطه بین دو بعد. منطق مدل سازی، منطبق بر روش های ناپارامتریک و بر مبنای مد در فراوانی ها عمل می کند به این صورت که علامتی به صورت نهایی در جدول وارد می شود که توسط بیشترین تعداد خبره مورد تایید قرار گرفته باشد. در جدول ۳، ماتریس خودتعاملی ساختاری بر مبنای نظر ۱۵ نفر از خبرگان، قابل مشاهده است.

جدول ۳. ماتریس خودتعاملی ساختاری

	انسانی	اجتماعی	روان-شناختی	سازمانی	اطلاعاتی	سیاسی	معنوی	علمی-آکادمیک
انسانی	V	V	V	V	V	V	V	V
اجتماعی	V	V	V	V	V	V	V	V
روان-شناختی	V	V	V	V	V	V	V	V
سازمانی	V	V	V	V	V	V	V	V
اطلاعاتی	V	V	V	V	V	V	V	V
سیاسی	V	V	V	V	V	V	V	V
معنوی	V	V	V	V	V	V	V	V
علمی-آکادمیک	V	V	V	V	V	V	V	V

1. Structural Self-Interaction Matrix
2. Ravi & Shankar

هوشی

- به دست آوردن ماتریس دسترسی اولیه: با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک بر حسب قوائد زیر، می توان ماتریس دسترسی اولیه را به دست آورد. این قوائد عبارتند از:

- ۱- اگر خانه (j,i) در ماتریس SSIM نماد V گرفته باشد، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی اولیه عدد ۱ می گیرد و خانه قرینه آن، یعنی خانه (i,j) ، عدد صفر می گیرد.
- ۲- اگر خانه (j,i) در ماتریس SSIM نماد A گرفته باشد، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی اولیه عدد صفر می گیرد و خانه قرینه آن، یعنی خانه (i,j) ، عدد ۱ می گیرد.
- ۳- اگر خانه (j,i) در ماتریس SSIM نماد X گرفته باشد، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی اولیه عدد ۱ می گیرد و خانه قرینه آن، یعنی خانه (i,j) ، عدد ۱ می گیرد.
- ۴- اگر خانه (j,i) در ماتریس SSIM نماد O گرفته باشد، خانه مربوطه در ماتریس دسترسی اولیه عدد صفر می گیرد و خانه قرینه آن، یعنی خانه (i,j) ، عدد صفر می گیرد (فایسال و همکاران^۱، ۲۰۰۶). در جدول ۴، ماتریس دسترسی اولیه آمده است.

جدول ۴. ماتریس دسترسی اولیه

هوشی	آکادمیک-علمی	معنوی	سیاسی	اطلاعاتی	سازمانی	روان شناختی	اجتماعی	انسانی	
۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	انسانی
۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	اجتماعی
۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	روان شناختی
۱	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	سازمانی
۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	اطلاعاتی
۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	سیاسی
۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	معنوی
۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	علمی-آکادمیک
۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	هوشی

1. Faisal et al.

- به دست آوردن ماتریس دسترسی نهایی: پس از تشکیل ماتریس دسترسی اولیه، باید سازگاری درونی آن برقرار باشد. به عنوان مثال، اگر متغیر ۱ منجر به متغیر ۲ و متغیر ۲ هم منجر به متغیر ۳ شود، پس متغیر ۱ باید منجر به متغیر ۳ شود و اگر در ماتریس دسترسی اولیه این حالت برقرار نبود باید ماتریس اصلاح شود و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شود. برای سازگار کردن ماتریس دسترسی، روش‌های مختلفی پیشنهاد شده که در این پژوهش سازگاری در ماتریس با استفاده از قوانین ریاضی حاصل شده است. به این صورت که ماتریس دسترسی اولیه را به توان $(k+1)$ می‌رسانیم. البته عملیات به توان رساندن ماتریس باید طبق قاعده بولین باشد؛ طبق این قاعده $1+1=1$ و $1 \times 1 = 1$ می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۸۹). ماتریس دسترسی نهایی در جدول ۵، ارائه شده است. لازم به توضیح است که اعداد یکی که علامت * گرفته‌اند، به این معناست که مقدار آنها در ماتریس دسترسی اولیه صفر بوده و پس از سازگاری عدد یک گرفته‌اند.

جدول ۵. ماتریس دسترسی نهایی

قدرت نفوذ	هوشی	علمی-آکادمیک	معنوی	سیاسی	اطلاعاتی	سازمانی	روان‌شناختی	اجتماعی	انسانی	I I
۹	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	انسانی
۷	۱*	۱	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۰	اجتماعی
۷	۱*	۱*	۱	۱	۱	۰	۱	۱*	۰	روان‌شناختی
۸	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱*	۱	۰	سازمانی
۳	۰	۱	۱*	۰	۱	۰	۰	۰	۰	اطلاعاتی
۷	۱	۱*	۱*	۱	۱	۰	۱*	۱	۰	سیاسی
۳	۰	۱	۱	۰	۱*	۰	۰	۰	۰	معنوی
۳	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	علمی-آکادمیک
۷	۱	۱	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۰	هوشی
	۶	۹	۹	۶	۹	۲	۶	۶	۱	قدرت وابستگی

- تعیین سطح و اولویت اجزای مدل: هر یک از اجزای مدل دارای دو مجموعه مختلف - متقدم $A(Vi)$ و متاخر $S(Vi)$ می‌باشند که در ساختار ماتریس دسترسی و نیز طراحی مدل نقش اساسی دارند. مجموعه متقدم هر جزء شامل اجزایی از مدل است که به آن جزء منتهی می‌شوند. برای تعیین مجموعه متقدم هر جزء، ستون مربوط به آن جزء بررسی می‌شود. تعداد «۱»‌های هر ستون، نشان‌دهنده خطوط جهت‌داری است که به آن جزء وارد می‌شوند. مجموعه متاخر هر جزء، شامل اجزایی از مدل است که از آن جزء نشات می‌گیرند. برای تعیین مجموعه متاخر هر جزء، سطر مربوط به آن جزء بررسی می‌شود. تعداد «۱»‌های هر سطر نشان‌دهنده خطوط جهت‌داری است که از آن جزء خارج می‌شوند. بعد از تعیین مجموعه متقدم و متاخر هر یک از اجزای مدل، مجموعه مشترک $(R(Si) = R(Si) \cap A(vi))$ تعیین می‌شوند. اجزای واقع در یک سطح، مجموعه متاخرشان با اشتراک مجموعه متقدم و متاخرشان برابر است. پس از تعیین اجزایی که این شرط را داشته باشند، آنها از جدول حذف می‌شوند. مراحل قبل آن قدر تکرار می‌شود تا کلیه اجزای سطوح مختلف مدل مشخص شوند (آگاروال و همکاران، ۲۰۰۷). بر این اساس، اجزای مدل در طی چهار مرحله تعیین اولویت و سطح‌بندی شده‌اند که نتایج در جداول ۶ تا ۹، ارائه شده است.

جدول ۶. جدول تناوب اول

نوع سرمایه	مجموعه متقدم $A(Vi)$	مجموعه متاخر $R(Si)$	مجموعه مشترک $R(Si) = A(vi) \cap R(Si)$	سطح
انسانی	۱	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۱	
اجتماعی	۱،۲،۳،۴،۶،۹	۲،۳،۵،۶،۷،۸،۹	۲،۳،۶،۹	
روان‌شناختی	۱،۲،۳،۴،۶،۹	۲،۳،۵،۶،۷،۸،۹	۲،۳،۶،۹	
سازمانی	۱،۴	۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۴	
اطلاعاتی	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۵،۷،۸	۵،۷،۸	۱
سیاسی	۱،۲،۳،۴،۶،۹	۲،۳،۵،۶،۷،۸،۹	۲،۳،۶،۹	
معنوی	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۵،۷،۸	۵،۷،۸	۱
علمی - آکادمیک	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹	۵،۷،۸	۵،۷،۸	۱
هوشی	۱،۲،۳،۴،۶،۹	۲،۳،۵،۶،۷،۸،۹	۲،۳،۶،۹	

بر اساس نتایج جدول بالا، چون مجموعه متاخر و مجموعه مشترک هر یک از سرمایه‌های اطلاعاتی، معنوی و علمی - آکادمیک با هم برابر هستند، لذا، سرمایه‌های ذکر شده از جدول حذف می‌شوند و در سطح ۱ مدل (از بالا به پایین) قرار می‌گیرند.

جدول ۷. جدول تناوب دوم

سطح	مجموعه مشترک $R(Si) = A(vi)$ $R(Si) \cap$	مجموعه متاخر $R(Si)$	مجموعه متقدم $A(Vi)$	نوع سرمایه
	۱	۱،۲،۳،۴،۶،۹	۱	انسانی
۲	۲،۳،۶،۹	۲،۳،۶،۹	۱،۲،۳،۴،۶،۹	اجتماعی
۲	۲،۳،۶،۹	۲،۳،۶،۹	۱،۲،۳،۴،۶،۹	روان‌شناختی
	۴	۲،۳،۴،۶،۹	۱،۴	سازمانی
۲	۲،۳،۶،۹	۲،۳،۶،۹	۱،۲،۳،۴،۶،۹	سیاسی
۲	۲،۳،۶،۹	۲،۳،۶،۹	۱،۲،۳،۴،۶،۹	هوشی

بر اساس نتایج جدول ۷، چون مجموعه متاخر و مجموعه مشترک هر یک از سرمایه‌های اجتماعی، روان‌شناختی، سیاسی و هوشی با هم برابر هستند، لذا، سرمایه‌های مذکور از جدول حذف می‌شوند و در سطح ۲ مدل قرار می‌گیرند.

جدول ۸. جدول تناوب سوم

سطح	مجموعه مشترک $R(Si) = A(vi)$ $R(Si) \cap$	مجموعه متاخر $R(Si)$	مجموعه متقدم $A(Vi)$	نوع سرمایه
	۱	۱،۴	۱	انسانی
۳	۴	۴	۱،۴	سازمانی

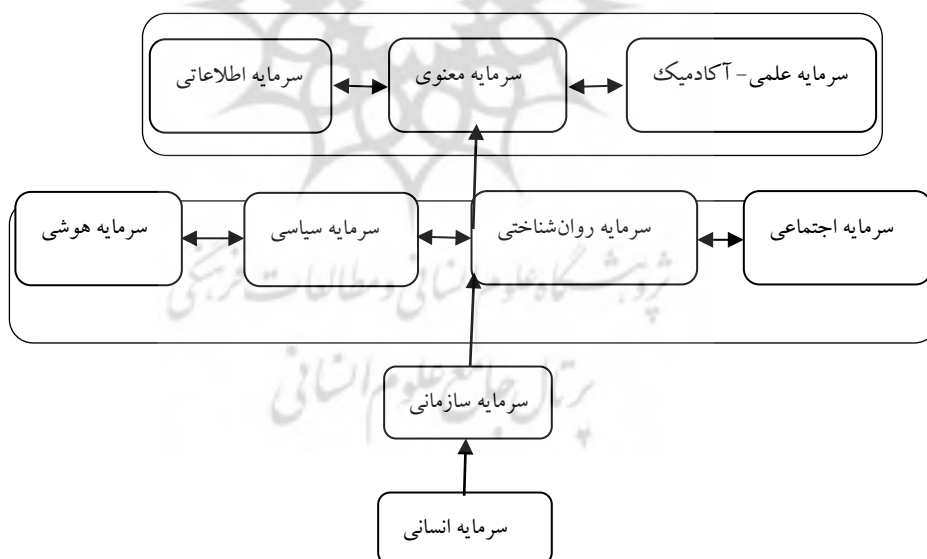
بر اساس نتایج جدول ۸، چون مجموعه متاخر و مجموعه مشترک سرمایه سازمانی با هم برابر هستند، لذا، سرمایه سازمانی از جدول حذف می‌شود و در سطح ۳ مدل قرار می‌گیرد.

جدول ۹. جدول تناوب چهارم

نوع سرمایه	مجموعه متقدم $A(V_i)$	مجموعه متاخر $R(S_i)$	مجموعه مشترک $R(S_i) = A(V_i)$ $R(S_i) \cap$	سطح
انسانی	۱	۱	۱	۴

بر اساس نتایج جدول ۹، چون مجموعه متاخر و مجموعه مشترک سرمایه انسانی با هم برابر هستند، لذا، سرمایه انسانی از جدول حذف می‌شود و در سطح ۴ مدل قرار می‌گیرد.

- ترسیم مدل: پس از تعیین روابط و سطح اجزای مدل، می‌توان آنها را به شکل مدلی ترسیم کرد. برای این منظور، ابتدا اجزای مدل بر حسب سطح آنها به ترتیب از بالا به پایین تنظیم می‌شوند؛ سپس، نحوه تاثیرگذاری اجزای مدل بر یکدیگر بر مبنای ماتریس دسترسی نهایی، مشخص می‌شود. بر این اساس، مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی در نمودار ۱، ارائه شده است.



نمودار ۱. مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی

- تجزیه و تحلیل MICMAC: در تجزیه و تحلیل MICMAC، متغیرها بر حسب قدرت

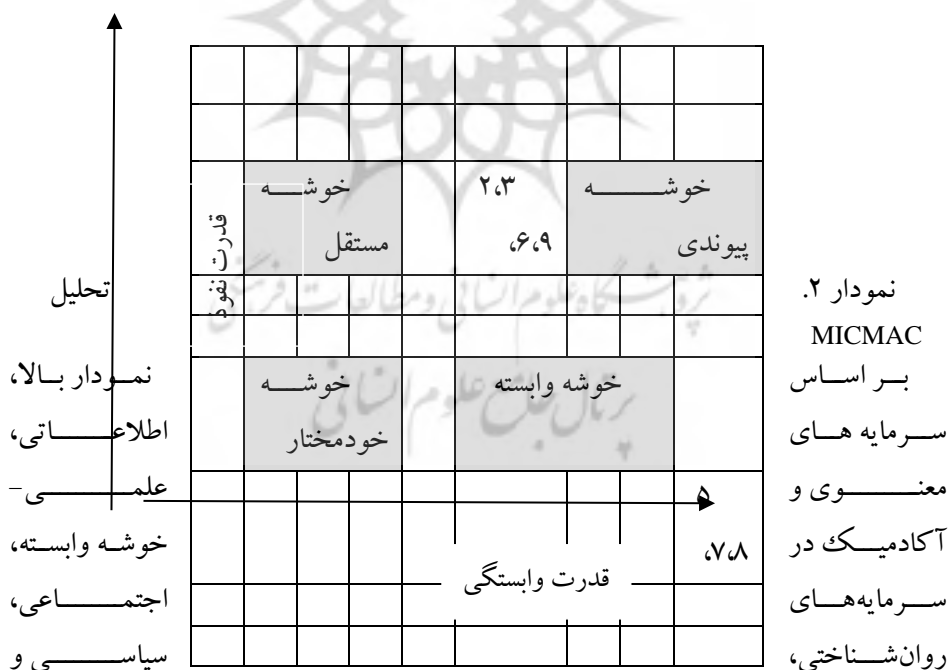
نفوذ و وابستگی به چهار دسته تقسیم می‌شوند:

الف) دسته اول شامل متغیرهای خودمختار است که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف می‌باشند. این متغیرها نسبتاً غیر متصل به سیستم هستند و دارای ارتباطات کم و ضعیف با سیستم می‌باشند.

ب) متغیرهای وابسته: دومین دسته هستند که دارای قدرت نفوذ کم ولی وابستگی شدید می‌باشند.

ج) سومین دسته متغیرهای پیوندی هستند که دارای قدرت هدایت زیاد و وابستگی زیاد می‌باشند. این متغیرها غیر ایستا هستند، زیرا هر نوع تغییر در آنان می‌تواند سیستم را تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت بازخور سیستم نیز می‌تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد.

د) چهارمین دسته شامل متغیرهای مستقل هستند که دارای قدرت هدایت قوی ولی وابستگی ضعیف می‌باشند، این متغیرها را اصطلاحاً متغیرهای کلیدی می‌گویند. (آذر و همکاران، ۱۳۹۲). تحلیل MICMAC در نمودار ۲، آورده شده است.



بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف طراحی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی، اجرا شد. برای این منظور، از رویکرد مدلسازی ساختاری تفسیری استفاده شد. به این صورت که ابتدا سرمایه‌های مسیر شغلی و مولفه‌های تشکیل دهنده آنها از طریق بررسی ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان شناسایی گردیده و با روش دلفی فازی ارزیابی و تایید شدند؛ سپس، این سرمایه‌ها با استفاده از رویکرد مدلسازی ساختاری تفسیری، در چهار سطح تعیین اولویت و سطح‌بندی شدند. در سطح اول سرمایه‌های اطلاعاتی، معنوی و علمی - آکادمیک، در سطح دوم سرمایه‌های اجتماعی، هوشی، سیاسی و روان‌شناختی، در سطح سوم سرمایه سازمانی و در سطح چهارم سرمایه انسانی قرار گرفتند. این بدان مفهوم است که درجه اثرگذاری و اثرپذیری متغیرها با حرکت از سطح اول به سطح چهارم به ترتیب بیشتر و کمتر می‌شود؛ به طوری که عوامل واقع شده در سطح اول دارای کمترین درجه اثرگذاری و بیشترین درجه اثرپذیری و متغیرهای واقع شده در سطح چهارم دارای بیشترین درجه تاثیرگذاری و کمترین درجه تاثیرپذیری می‌باشند. بر اساس تحلیل MICMAC، سرمایه‌های اطلاعاتی، معنوی و علمی - آکادمیک در خوشه وابسته، سرمایه‌های اجتماعی، روان‌شناختی، سیاسی و هوشی در خوشه پیوندی و سرمایه‌های سازمانی و انسانی در خوشه مستقل قرار گرفتند. این بدان معناست که نمی‌توان سرمایه‌های واقع شده در خوشه وابسته را به عنوان سرمایه‌های مهمی برای ارتقاء به جایگاه شغلی مدیریت ارشدی در نظر گرفت و در واقع، این نوع سرمایه‌ها تنها به عنوان خروجی مدل شناخته می‌شوند. هر چند درجه اثرگذاری سرمایه‌های اجتماعی، روان‌شناختی، سیاسی و هوشی نسبت به سرمایه‌های اطلاعاتی، معنوی و علمی - آکادمیک بیشتر است اما سرمایه‌گذاری روی این نوع سرمایه‌ها نیز نمی‌تواند کمک زیادی به کارکنان و مدیران سطوح پایین‌تر برای پیشرفت در مسیر شغلی بکند. سرمایه‌های سازمانی و انسانی اثرگذارترین سرمایه‌ها در مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی هستند و درجه تاثیرگذاری سرمایه انسانی بیشتر از سرمایه سازمانی می‌باشد؛ در واقع سرمایه انسانی که شامل دانش، تجربه و مهارت‌ها می‌باشد کلیدی‌ترین نوع سرمایه مسیر شغلی بوده و

سایر سرمایه‌های مسیر شغلی را به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تاثیر خود قرار می‌دهد و تغییر در آن به تغییر در کل مدل منجر می‌شود. لذا، با توجه به نتایج تحقیق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ارتقاء به جایگاه شغلی مدیریت ارشدی در وزارت جهاد کشاورزی مستلزم توجه و سرمایه‌گذاری روی سرمایه‌های انسانی و سازمانی بوده و کارکنان این وزارتخانه می‌توانند با انباشته کردن سرمایه‌های ذکر شده در مسیر شغلی خود، تا حد زیادی مسیر ارتقاء به جایگاه شغلی مدیریت ارشدی را طی نمایند. یافته‌های این پژوهش در باره نقش مولفه کار تیمی در پیشرفت مسیر شغلی با نتایج تحقیقات سروب (۲۰۱۲)، سوترلند و همکاران (۲۰۱۵) و مزیلا (۲۰۱۷) مطابقت دارد. این نتیجه که هوش احساسی در ارتقاء شغلی نقش دارد با نتایج پژوهش‌های سروب (۲۰۱۲)، لامب (۲۰۰۷)، سوترلند و همکاران (۲۰۱۵) و اتل (۲۰۱۰) همسویی دارد. نقش خودآگاهی در پیشرفت شغلی، یافته دیگر پژوهش حاضر است که با نتیجه مطالعات سروب (۲۰۱۲)، سوتاری و ماکلا (۲۰۰۷)، مزیلا (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد. این یافته که تجربیات گذشته در ارتقاء جایگاه شغلی در مسیر شغلی سهم دارد با نتیجه تحقیقات سوترلند و همکاران (۲۰۱۵)، ترجسن (۲۰۰۵)، لامب (۲۰۰۷)، آیتکین و همکاران (۲۰۱۶) و مزیلا (۲۰۱۷) تطابق دارد. نتیجه تحقیق فعلی در مورد نقش رهبری در ارتقاء شغلی با نتیجه مطالعات سوترلند و همکاران (۲۰۱۵) و مزیلا (۲۰۱۷) مشابه است. نقش دانش و تخصص در پیشرفت مسیر شغلی به عنوان نتیجه دیگر پژوهش پیش‌رو، با نتیجه تحقیقات سوترلند و همکاران (۲۰۱۵)، اتل (۲۰۱۰) و مزیلا (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. نقش مهارت کارآفرینی در ارتقاء جایگاه شغلی با نتیجه پژوهش‌های سروب (۲۰۱۲) و لامب (۲۰۰۷) مشابهت دارد. نقش مدارک و مدارج عالی تحصیلی در پیشرفت شغلی با نتیجه مطالعات سوترلند و همکاران (۲۰۱۵)، لامب (۲۰۰۷) و مزیلا (۲۰۱۷) تطابق دارد. نقش مولفه‌های خودکارآمدی، فروتنی و طرح سئوالات بنیادی در پیشرفت مسیر شغلی با نتیجه تحقیق سروب (۲۰۱۲) همراستا می‌باشد. نهایتاً این که، نقش هوش معنوی و نقش پیوندهای اجتماعی غیررسمی در ارتقاء شغلی به ترتیب با نتیجه پژوهش لامب (۲۰۰۷) و اتل (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

پیشنهادات برای تحقیقات آینده

پیشنهادات زیر برای تحقیقات آینده ارائه می‌شود:

- طراحی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی کارکنان دانشی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری
- طراحی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی کارکنان دانشی با استفاده از رویکردهای مدل‌سازی ساختاری تفسیری و فرآیند رتبه بندی تفسیری
- طراحی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد با استفاده از رویکردهای مدل‌سازی ساختاری تفسیری و فرآیند رتبه بندی تفسیری
- طراحی مدل با پیوستگی زمانی انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد



منابع

آذر، عادل، تیزرو، علی، مقبل باعرض، عباس و انواری رستمی، علی اصغر. (۱۳۸۹).

طراحی مدل چابکی زنجیره تامین: رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری، پژوهش های مدیریت در ایران، (۱۴(۴)، صص ۲۵-۱.

آذر، عادل، خسروانی، فرهاد و جلالی، رضا. (۱۳۹۲). تحقیق در عملیات نرم: رویکردهای ساختاردهی مسئله، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

سپهوند، رضا و عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۶). اثر جهت گیری مسیر شغلی متنوع بر قابلیت استخدامی کارکنان با نقش میانجی سرمایه مسیر شغلی (مطالعه موردی: ترخیص کاران گمرک شهید رجایی هرمزگان)، مدیریت دولتی، (۴) ۹، صص ۷۰۸-۶۸۷.

Agarwal, A., Shanker, R. & Tiwari, M.K. (2007). «Modeling Agility of Supply Chain», *Industrial Marketing Management*, 36(4): 443-456.

Amarlal, R. (2016). *Career Capital as an Enabler to an Ambidextrous Approach for Inter-Industry Career Transitioning*, Research Report, Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.

Aytekin, I., Erdil, O., Erdogmus, N. & Akgun, A.E. (2016). «Academics' Career Capital and Career Satisfaction: The Mediation Effect of Research Productivity», *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(6): 1921-1945.

Brown, C. & Wond, T. (2018). «Career Capital: Building our Mobility within an Evolving World of Work», *Career Matters*, (6(2): 32-33.

Burfitt, A. & Ferrari, E. (2008). «The Housing and Neighborhood Impacts of Knowledge-Based Economic Development Following Industrial Closure», *Policy Studies*, 29(3): 293-304.

Cappellen, T. & Janssens, M. (2005). «Career Paths of Global Managers: Towards Future Research», *Journal of World Business*, 40 (4): 348 – 360.

DeFillippi, R. J & Arthur, M. B. (1996). «The Boundary less Career: a Competency-Based Perspective», *Journal of Organizational Behavior*, 15 (2): 307 – 324.

Dickman, M. & Harris, H. (2005). «Developing Career Capital for Global Careers: the Role of International Assignment», *Journal of World Business*, 40 (5): 399-408.

Dickmann, M., Suutari, V., Brewster, C., Makela, L., Tanskanen, J. & 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.

Ethel, N. (2010). *Career capital for high-value knowledge workers in a South African bank*, Dissertation of MBA, university of Pretoria.

Faisal, M., Banwet, D.K. & Shankar, R. (2006). «Supply Chain Risk Mitigation: Modelling the Enablers», *Business Process Management*, 12(4): 535-552.

- Forrier, A., Sels, L. & Steynen, D. (2009). «Career Mobility at the Intersection between Agent and Structure: a Conceptual Model», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 739-759.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). «Employability: a Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications», *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 14-38.
- Hill, L. A. (1998). «Managing your Career», *Harvard Business Review*, 15(9): 494-082.
- Inkson, K. & Arthur, M. B. (2001). «How to be a Successful Career Capitalist», *Organizational Dynamics*, 30(1): 48-61.
- Lamb, M. (2007). *The Components of Career Capital for Knowledge Workers in the Global Economy*, Research Report, Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.
- Lamb, M. & Sutherland, M. (2010). «The Components of Career Capital for Knowledge Workers in the Global Economy», *The International Journal of Human Resource Management*, 21(3): 295-312.
- Lellatchitch, A., Mayrhofer, W. & Meyer, M. (2003). «Career Fields: a Small Step towards a Grand Career Theory?», *International Journal of Human Resources Management*, 14(5): 723- 750.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2007). «Employability during Unemployment: Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital», *Journal of Vocational Behavior*, 71: 247-264.
- Mzila, N. M. (2017). *Career Capital Components and their Accrual: a Senior Management and Executive Perspective*, Research Report, Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.
- Ravi, V., Shankar, R. (2005). «Analyzing Alternatives in Reverse Logistics for End-of-Life Computers: ANP and Balanced Scorecard Approach», *Computers & Industrial Engineering*, 48 (2): 327-356.
- Salomaa, R. & Makela, L. (2017). «Coaching for Career Capital Development: a Study of Expatriates' Narratives», *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(1): 114-132.
- Serobe, M. (2012). *Career Capital Accumulation through the Master of Business Administration Degree*, Research Report, Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria.
- 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», *Journal of Business Management*, 46(4): 1-10.
- Suutari, V. & Makela, K. (2007). «The Career Capital of Managers with Global Careers», *Journal of Managerial Psychology*, 22(7): 628-648.
- Templer, A. J. & Cawsey, T. F. (1999). «Rethinking Career Development in an Era of Portfolio Careers», *Career Development International*, 4(2): 70-76.
- Terjesen, S. (2005). «Senior Women Managers' Transition to

Entrepreneurship: Leveraging Embedded Career Capital», *Career Development International*, 10(3): 246-259.

Zikic, J. & Ezzedeen, S. (2015). «Towards a more Integrated View of Entrepreneurial Careers: Qualitative Investigation of the three Forms of Career Capital and their Relationships among High Tech Entrepreneurs», *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 21(6): 756-777.

