

توسعه الگوی انباشت سرمایه مسير شغلي فرماندهان و

مدیران ارشد نیروی انتظامی

رضا سپهوند^۱، محمدحسین آزادی^۲ و محمد امین آئینی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۲

چکیده

زمینه و هدف: فرماندهان ارشد نیروی انتظامی با بهره‌گیری از سرمایه مسير شغلي خود به جایگاه مدیریت ارشدی ارتقاء یافته‌اند و با بهره‌گیری از این سرمایه به بهبود عملکرد سازمانی کمک خواهند کرد. بنابراین هدف پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های موثر بر انباشت سرمایه مسير شغلي فرماندهان و مدیران ارشد نیروی انتظامی است.

روش: پژوهش حاضر از نظر روش آمیخته و بر مبنای پژوهش‌های کیفی و کمی و از نوع پژوهش‌های قیاسی استقرایی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش، خبرگانی شامل ۱۱ نفر از فرماندهان ارشد انتظامی استان فارس هستند که بر اساس اصل کفایت نظری و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. مبنای انتخاب نمونه، اشرافیت اطلاعاتی و طی کردن مسير شغلي فرماندهان ارشد در نیروی انتظامی بود. در مرحله کمی، ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه است که روایی و پایایی آن با استفاده از روایی محتوای نسبی و آلفای کرونباخ تأیید شد. در بخش کیفی، داده‌های پژوهش با استفاده از روش کدگذاری تحلیل شد. در مرحله کمی نیز ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است و داده‌ها با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری تحلیل شد.

یافته‌ها: ۸۱ مولفه موثر بر سرمایه مسير شغلي در قالب ۷ بعد حمایت، ارتباطات، تلاش فردی، نظام ساختاری، توانایی‌های فردی، مهارت‌های شناختی و شایستگی‌ها شناسایی شدند.

نتایج: نتایج پژوهش در قالب الگوی انباشت سرمایه مسير شغلي نشان می‌دهد «ارتباطات» و «توانایی‌های فردی» و «شایستگی» در سطح ۱، ابعاد «تلاش فردی» و «نظام ساختاری» و «مهارت‌های شناختی» در سطح ۲ و بعد «حمایت» در سطح ۳ از الگو قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ها: مسير شغلي، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، سرمایه مسير شغلي، نیروی انسانی.

□ استناد: سپهوند، رضا؛ آزادی، محمدحسین؛ آئینی، محمد امین. (۱۳۹۹). توسعه الگوی انباشت سرمایه مسير شغلي فرماندهان و مدیران ارشد نیروی

انتظامی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۵(۲)، صص ۲۵۵-۲۷۶.

۱. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه: Sepahvand.re@lu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

azadi.mh@fc.lu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. رایانامه:

mohammad.a.ainy@gmail.com

مقدمه

جوامع امروزی مملو از سازمان‌هاست، انسان‌ها هر جایی که زندگی می‌کنند و هر کاری که انجام می‌دهند، با سازمان‌های گوناگون در ارتباط هستند و سازمان‌ها بخشی از زندگی روزمره همه مردم شده‌اند و نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین، باارزترین و باارزش‌ترین سرمایه یک اجتماع، گرداننده اصلی این گردونه است و هر فرد در سازمان، نمودی از شاکله یک سازمان به‌طور مستقل است که می‌تواند در چرخه حیات سازمانی، رشد کند، متوقف شود و گاهی نیز افول کند. از این رو، توجه به منابع انسانی، به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه سازمانی و نیز محور توانایی و دانش‌افزایی، نشان‌گر آن است که انسان به‌عنوان یک شریک موثر و تعیین‌کننده که پرورش آن موجب توسعه همه‌جانبه سازمان شده، مورد پذیرش سازمان قرار گرفته است (استوارت و براون^۱، ۲۰۱۹؛ آزادی و هادوی‌نژاد، ۱۳۹۷، ص ۵۸۷). اما نکته قابل‌تأمل آن است که مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان یکی از ارکان کلیدی و مهم در حوزه سرمایه انسانی است، زیرا این انسان است که عامل تغییر و تحول در سازمان است و می‌تواند به تغییرات محیطی واکنش نشان دهد، بنابراین زمانی که در یک سازمان از توسعه منابع انسانی صحبت می‌شود توجه به مسیر شغلی یک رکن مهم تلقی می‌شود؛ زیرا توسط آن حمایت‌های لازم از کارکنان و مشاغل آن‌ها به‌عمل آمده و در زمان مناسب با گماردن افراد مناسب، به اثربخشی و کارایی سازمان کمک می‌شود (خوانساری و نیلفروشان، ۱۳۹۸، ص ۶).

تا اواخر قرن بیستم سازمان‌ها از مسیر پیشرفت شغلی بوروکراتیک برای کارکنان خود استفاده می‌کردند. تحت چنین سیستمی، افراد در عرصه رقابتی با یکدیگر برای تعداد کمی از مشاغل در سطح بالای سازمان، رقابت کرده و مطلوب آن‌ها، برنده شدن در رقابت و ارتقا به سطوح بالا بود. از اواخر قرن نوزدهم پژوهشگران نشان دادند که؛ مسیر شغلی دیگر به‌صورت خطی نیست و افراد می‌توانند در وظایف خود جابه‌جا شوند و مسیر پیشرفت شغلی فقط محدود به مرزهای سازمان نیست (اماشی^۲، ۲۰۱۹، ص ۲). به‌تازگی نیز نوع جدیدی از مدیریت مسیر شغلی مطرح شده که به جهت‌گیری مسیر شغلی پروتئین^۳ معروف است؛ در این جهت‌گیری، کارکنان بیش از آنکه به سازمان و کارفرمای خود متعهد باشند، به حرفه خود متکی هستند و از خودآگاهی و عزت‌نفس به‌عنوان ابعاد هویتی مهم استفاده

1. Stewart & Brown
3. Protean Career

2. Amaeshi

می‌کنند (اختر^۱، ۲۰۱۰، ص ۶۴۸). بنابراین به نظر می‌رسد با ورود به قرن حاضر، نقش سازمان‌ها و افراد در مدیریت مسیر شغلی، در حال تغییر است. افراد توجه بیشتری به مسیرهای شغلی خود دارند و از مشاغلشان در سازمان‌ها به عنوان ابزاری برای انباشته کردن دانش و جلوگیری از آرزوهای مسیر شغلی خود استفاده می‌کنند، یعنی، در واقع به دنبال انباشتن سرمایه به دست آمده در مسیر شغلی خود هستند (صیدزاده، حکاک، سپهوند و وحدتی، ۱۳۹۷، ص ۵۰). همان گونه که یک سرمایه‌دار با سرمایه‌گذاری کردن اموال خود، به دنبال سود و منفعت بیشتر بوده، سرمایه‌گذاران مسیر شغلی نیز با سرمایه‌گذاری وقت و انرژی و عمر خود به دنبال انباشتن بیشتر سرمایه شغلی هستند. در این راستا، فرد و سازمان به کمک یکدیگر، الزامات انجام موثر و اثربخش مشاغل تعریف شده در مسیر شغلی را فراهم می‌کنند؛ به شکلی که در دوره زمانی مشخص، فرد، دانش، مهارت، توانایی و آگاهی لازم را برای احراز و انجام مشاغل کسب کرده و براساس آن به کار گمارده می‌شوند (سجادخواه و سلاجقه، ۱۳۹۶، ص ۷۲۵). اگر سازمان‌ها نتوانند به نیازهای مادی و معنوی کارکنان پاسخ دهند، به ناچار کارکنان توانمند به دنبال جابه‌جایی، تغییر شغل و حتی ترک سازمان خواهند بود (عباس‌پور، ۱۳۹۵، ص ۱۸۳). بنابراین درک، شناسایی و مدیریت مولفه‌های موثر بر سرمایه مسیر شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و مدیریتی که قادر به شناختن این اهمیت نباشد نمی‌تواند وظیفه خود را به درستی انجام دهد (سروب^۲، ۲۰۱۳، ص ۸۲). ضرورت توجه به سرمایه مسیر شغلی از آنجایی سرچشمه می‌گیرد که؛ به زمینه‌های مختلف توجه کند و از شغلی به شغل دیگر و یا سازمانی به سازمان دیگر با ارزش تری می‌شود و با ایجاد تحرک بین شغل‌ها و سازمان‌ها، مشوقی برای تمرکز بر آینده است. همچنین 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 (برون و ووند^۳، ۲۰۱۸، ص ۵۷). پژوهش‌های اندکی در زمینه سرمایه مسیر شغلی صورت پذیرفته است، از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به صیدزاده و همکاران (۱۳۹۷)؛ برون و ووند (۲۰۱۸)؛ رادان و امیری (۱۳۹۴) و مزیلا^۴ (۲۰۱۸) اشاره کرد که هر کدام به نوعی مولفه‌هایی که بیشترین کمک برای انباشت سرمایه مسیر شغلی دارند را ارائه کرده‌اند.

1. Akhtar
3. Brown & Wond

2. Serobe
4. Mzila

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، به‌عنوان یکی از سازمان‌های کلیدی، وظیفه سنگین برقراری نظم و امنیت اجتماعی در کشور را عهده‌دار بوده و فرماندهان و مدیران ارشد به‌عنوان برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران، نقش اساسی در تحقق هدف راهبردی یادشده را دارند. از آنجایی که در سال‌های اخیر موضوع امنیت، بهبود قابل توجهی داشته است که می‌تواند ناشی از بهره‌گیری فرماندهان ارشد از سرمایه مسیر شغلی خود باشد در نتیجه به‌طور یقین می‌توان گفت فرماندهان و مدیران ارشد نیروی انتظامی با بهره‌گیری از سرمایه مسیر شغلی خود به بهبود عملکرد سازمانی کمک کرده‌اند (آهی، ۱۳۹۱، ص ۲۰۹)؛ بنابراین شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های موثر بر انباشت سرمایه مسیر شغلی می‌تواند به‌عنوان الگو و جهت‌دهنده به کارکنان سطح پائین‌تر برای ارتقا به جایگاه‌های بالاتر و در نتیجه بهبود سازمانی شود. نیروی انتظامی می‌تواند با جذب، حفظ و نگهداری کارکنانی که در طول مسیر شغلی خود حرکت کرده و انباشته‌ای از سرمایه‌های مختلف مسیر شغلی را در اختیار دارند، به هموار کردن مسیر برای ارتقا کارکنان رده پائین‌تر و بهبود عملکرد سازمانی کمک کرده و اهداف راهبردی خود را محقق سازد. با توجه به آنچه بیان شد، چنین به‌نظر می‌آید که در مسیر شغلی نیروی انتظامی، چندان به مدیریت سرمایه مسیر شغلی توجهی نشده است و اگر نیروی انتظامی برنامه‌ریزی منظمی برای رفع نیازهای کارکنان برای طی مسیر شغلی تدوین نکند به‌ناچار کارکنان توانمند اقدام به جابجایی، تغییر شغل و حتی ترک سازمان خواهند کرد. در این راستا پژوهش حاضر در صدد است تا این مفهوم را به‌صورت بومی بررسی کند و مولفه‌های موثر بر سرمایه مسیر شغلی در نیروی انتظامی را کشف کند و به توسعه الگوی آن بپردازد بنابراین پرسش‌های پژوهش به این صورت تدوین شد که: ۱- مهم‌ترین ابعاد سرمایه مسیر شغلی فرماندهان و مدیران ارشد نیروی انتظامی کدام‌اند؟ ۲- مهم‌ترین مولفه‌های سرمایه‌های مسیر شغلی فرماندهان و مدیران ارشد نیروی انتظامی کدام‌اند؟ ۳- الگوی سرمایه مسیر شغلی فرماندهان و مدیران ارشد نیروی انتظامی به چه صورت است؟ و ۴- در چه قدرت نفوذ و وابستگی ابعاد موثر بر سرمایه مسیر شغلی چگونه است؟

پیشینه: مزبلا (۲۰۱۸) در پژوهشی باعنوان «مولفه‌های سرمایه شغلی: یک دیدگاه مدیریتی و اجرایی» نشان داد که برای هیئت رئیسه و مدیران بخش تولید، ۲۰ مولفه موثر بر سرمایه مسیر شغلی وجود دارد که پنج مولفه انگیزش شخصی و اخلاق کاری قوی، استقامت، آگاهی از محیط و توانایی برقراری ارتباط با نفوذ زیاد؛ جزو ۵ مولفه اول تاثیرگذار هستند. سوترلند، نایدو، سبلا، کروسون و نیمبل^۱ (۲۰۱۵) در

پژوهشی باعنوان «اجزای سرمایه مسیر شغلی و چگونگی کسب آن‌ها توسط کارکنان دانشی در صنایع مختلف» که بر روی ۲۰۰ نفر از کارمندان بخش خدمات عمومی و صنایع تولیدی در آفریقای جنوبی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های مدیریت و سازگاری محیطی، بلوغ و هوش احساسی، تجربه گذشته، توانایی توسعه مهارت‌های ذهنی و کارآفرینی، فرصت‌طلبی و شناسایی احتمال آینده؛ در سرمایه مسیر شغلی کارکنان دانشی موثر هستند. سروب^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی باعنوان «انباشت سرمایه مسیر شغلی از طریق دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی» که بر روی ۱۲۹ نفر از دانش‌آموختگان دانشگاه پرتوریا صورت پذیرفت نشان داد که ۴۳ مولفه از جمله: مهارت‌های مدیریت عمومی، توانایی کار در گروه‌های متنوع، توانایی کار تحت فشار، اخلاقی‌تر بودن، برخورد با عدم اطمینان، هوش هیجانی، فروتنی، شناسایی و استفاده از فرصت‌ها، مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های رهبری و خودآگاهی، مولفه‌های موثر در مسیر شغلی هستند (سروب، ۲۰۱۳). رادان و امیری (۱۳۹۴) در پژوهشی باعنوان «رابطه انگیزش پیشرفت مدیران نیروی نظامی با عملکرد و رضایت شغلی آنان» بر روی تعداد ۱۶۸ نفر از فرماندهان و مدیران شاغل در ستاد نیروی نظامی و فرماندهی نظامی تهران، به این نتیجه رسیدند که هفت شاخص انگیزش پیشرفت، امید موفقیت، اشتیاق موفقیت، سطح انتظارات، پشتکار، روحیه چالشگری و هیجانات مثبت، سهم معناداری در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. آهی، ابطحی، حسینیان و سیدنقوی (۱۳۹۲) در پژوهشی باعنوان «طراحی مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران مرزبانی نیروی نظامی» که بر روی اعضای هیئت رئیسه و معاونان مرزبانی در مرکز و استان‌های مرزی به تعداد ۲۰۶ نفر انجام دادند، به این نتایج رسیدند که پنج بعد گردش شغلی، نیازهای افراد، ویژگی‌های شغلی، ارتقاء شغلی و نیازهای سازمان، به ترتیب بیشترین و کمترین سهم را در مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران مرزبانی نیروی نظامی به خود اختصاص می‌دهند. عباسی و قانی (۱۳۸۴) در پژوهشی باعنوان «مهارت‌های شناختی و مدیریت مسیر شغلی: بررسی رابطه بین مهارت خودآگاهی، شناخت روابط بین فردی، شناخت محیطی و مدیریت مسیر شغلی مدیران در وزارت آموزش و پرورش» که بر روی ۹۰ نفر از مدیران وزارت آموزش و پرورش انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین مهارت‌های خودآگاهی، شناخت محیط و شناخت روابط بین فردی با شاخص‌های مدیریت مسیر شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد. نتیجه

حاصل از بررسی پیشینه‌های یادشده و همچنین با امعان نظر به سیر تکامل نظریه سرمایه مسير شغلی در سی سال گذشته از سال ۱۹۸۶ الی ۲۰۱۸ میلادی، مشاهده می‌شود که پژوهش‌های خوبی درخصوص سرمایه مسير شغلی انجام شده ولی کمتر به مطالعه انباشت سرمایه مسير شغلی مدیران ارشد اجرایی توجه شده است و در این رابطه الگوی کاملی با رعایت تمام جوانب، در دسترس نیست.

مبانی نظری: دیدگاه سنتی در خصوص مسير شغلی به این صورت بود که افراد برای برآوردن الزامات مربوط به شغل به استخدام سازمان‌ها درمی‌آیند و مسير شغلی از مشاغل مرتب شده که به صورت سلسله مراتبی تعریف شده تشکیل می‌شود و فرض اساسی نیز بدین صورت بود که افراد برای کل مسير شغلی خود در سازمان می‌مانند و سازمان را ترک نمی‌کنند؛ در این محیط که کمترین رقابت وجود داشته و تغییرات اندکی در آن احساس می‌شد، برای انباشت سرمایه شغلی و روی آوردن به مسير شغلی متنوع، نیاز چندانی حس نمی‌شد (آهی، ۱۳۹۱، ص ۲۰۹). ولی این رویکرد در دنیای کنونی کارایی ندارد زیرا افزایش شدید رقابت جهانی و شیوع پدیده شغل‌زدایی موجب شد که مفاهیم توسعه مسير شغلی بر افزایش خودپنداری، اطلاعات شغلی مرتبط با خودآگاهی، نفع شخصی و اشتیاق درونی متمرکز شود و باعث به وجود آمدن رویکردی به نام سبد مسير شغلی شده است که در آن افراد بر مبنای مهارت‌ها و دانششان با مشاغل انطباق می‌یابند (لنت و برون، ۲۰۱۹، ص ۱۲)^۱، رضایت و رشد در مسير شغلی با جهت‌گیری مسير شغلی متنوع برای ایجاد و کسب منابع و سرمایه لازم به منظور بقا در فضای کسب‌وکار رقابتی امروز حاصل می‌شود که خود سبب افزایش انگیزه و اجرای راهبردها و نیز افزایش احتمال دستیابی به اهداف تعیین شده خواهد بود. منابع و روابطی که می‌توانند نتایج مرتبط با مسير شغلی را ارتقا دهند سرمایه مسير شغلی را تشکیل می‌دهند (ونگ و مک‌الروی^۲، ۲۰۱۰، ص ۲۳۹). تعاریف زیادی از سرمایه مسير شغلی صورت پذیرفته است: سرمایه مسير شغلی به معنای سرمایه کسب‌شده توسط فرد است که شامل سرمایه اجتماعی و شایستگی‌هاست (ناوی، ارشد، کراوس و اریف^۳، ۲۰۱۸، ص ۳۶). لنت و برون (۲۰۱۹) سرمایه‌های مسير شغلی را در سه جزء سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی یا اطلاعاتی تعریف کرده‌اند و یا فوریر، سلز و استینن^۴ سرمایه‌های مسير شغلی را به چهار قسم سرمایه

1. Lent & Brown

3. Nawi, Arshad, Krauss & Arif

2. Weng & McElroy

4. Forrier, Sels & Stynen

انسانی، سرمایه اجتماعی، خودآگاهی و سازگاری تقسیم کرده‌اند. از نظر دئس و شاول^۱، نیز سرمایه مسیر شغلی به صورت سه منبع انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود که کارکنان می‌توانند به‌عنوان یکی از نتایج رفتارهای جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در راستای افزایش و انباشت آن‌ها اقدام کنند (صیدزاده و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۱۶۵). با توجه به اینکه راهبردهای مسیر شغلی خود هستند و امیدوار موفقیت در این مسیر می‌شوند، افرادی که به‌دنبال انباشتن سرمایه مسیر شغلی خود هستند و امیدوار و خوش‌بین به آینده هستند؛ در این مسیر راهبردهای مشخص و ویژه‌ای بکار می‌گیرند و اگر اهدافی برگزیده شود که مرتبط با مسیر شغلی باشد، باعث خودکارآمدی مثبت در افراد می‌شود. درنهایت با توجه به اینکه توسعه و کاربرد مسیر شغلی برای افراد در زمان‌های پر استرس و فشار، به‌عنوان راهنما محسوب می‌شود، جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع باید به‌گونه‌ای باشد که در شرایط مبهم و نامشخص از انعطاف‌پذیری کافی برخوردار باشد. بنابراین انتظار می‌رود که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع شرایطی را فراهم آورد که سبب توسعه سرمایه مسیر شغلی شود. امروزه به‌دلیل محیط کاری پیش‌بینی نشده، عواملی مانند جهانی‌شدن، کوچک‌سازی و پیشرفت‌های فناورانه، موجب عدم اطمینان و تغییرات ناهمگون می‌شود که بر کار و تجربه کارکنان در مراحل شغلی فعلی و آینده تاثیر می‌گذارد. تغییرات مسیر شغلی و انتقال شغلی به‌طور فزاینده و مکرر اتفاق می‌افتد و واکنش افراد نسبت به شغل‌هایشان به احتمال زیاد به شیوه‌هایی شکل می‌گیرد که چگونه آن‌ها انتظار دارند که شغل خود را در طول زمان توسعه دهند (رضائیان، حاتمی و دستار، ۱۳۹۰). مدیران سازمان‌ها برای موفقیت در محیط دانشی و پرتلاطم کنونی، نیازمند اتخاذ راهبردهایی برای نگهداشت و ارتقای نیروهای باارزش و استفاده موثر از ظرفیت‌های انسانی در کسب‌وکار هستند. یکی از مسائلی که در این رابطه مطرح است، بحث سرمایه مسیر شغلی و جریان پیشرفت برای منابع انسانی، به‌ویژه کارکنان دانشی با وظایف، نقش‌ها، اهداف، امیدها، آرزوها، احساسات و شایستگی‌های مختلف است (سروب، ۲۰۱۳، ص ۶۶). عوامل زیادی مثل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، راهبردها و محیط سیاسی در کنار عوامل انسانی و فردی همچون شایستگی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و روابط با دیگران، در انباشت سرمایه مسیر شغلی موثر هستند (سولیوان و براچ^۲، ۲۰۱۰، ص ۴۲۶).

روش

پژوهش حاضر از نظر روش آمیخته، بر مبنای پژوهش‌های کیفی و کمی و از نوع پژوهش‌های قیاسی استقرایی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، اکتشافی است. مشارکت‌کنندگان پژوهش از بین کارکنان استان فارس، شامل ۱۱ نفر از فرماندهان ارشد انتظامی استان هستند که بر اساس اصل کفایت نظری و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. مبنای انتخاب مشارکت‌کنندگان، اشرافیت اطلاعاتی و طی کردن مسیر شغلی فرماندهان ارشد در نیروی انتظامی بوده که موجب می‌شود مشارکت‌کنندگان پژوهش از تجربه و آگاهی لازم برخوردار باشند. در حقیقت ملاک انتخاب مشارکت‌کنندگان، تجربه جابجایی در مناطق مختلف، تجربه جابجایی در سطوح مختلف سازمانی و آگاهی نسبت به موضوع پژوهش بود. در مرحله کیفی ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه است و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا انجام شد. بدین ترتیب با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان (فرماندهان و مدیران ارشد) مولفه‌های محوری موثر در انباشت سرمایه مسیر شغلی، استخراج شد، سپس به همراه داده‌های شناسایی شده از مرور مبانی نظری، در اختیار چندین نفر از خبرگان که مسیر شغلی خود را در نیروی انتظامی طی کرده و به فرماندهی و مدیریت رسیده‌اند و از بیشترین تجربه و آگاهی برخوردارند، قرار گرفت و ابعاد و مولفه‌های نهایی استخراج شد. در مرحله کمی نیز ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که روایی و پایایی آن با استفاده از روایی محتوا و آلفای کرونباخ تایید و داده‌های آن با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری^۱ تحلیل شد. مدل‌سازی ساختاری تفسیری، روابط متغیرها را به صورت روابط سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد و دارای ویژگی‌هایی مثل ساختاردهی به مسئله، کشف روابط میان مفاهیم، سرعت، سادگی در جمع‌آوری داده، سرعت در پردازش و حساسیت زیاد نسبت به ابعاد مسئله، تعداد پرسشنامه و اعداد پرسشنامه دارد (وانگ، لی، پینگ و وو^۲، ۲۰۱۳، ص ۱۰۹۸). در پژوهش حاضر برای سنجش روایی از نسبت روایی محتوایی لاوشه^۳ استفاده شد. برای محاسبه این نسبت از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون استفاده شد و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای پرسش‌ها، از آن‌ها

1. Interpretive Structural Modeling
3. Lawshe

2. Wang, Lee, Peng & Wu

خواسته شد تا هریک از پرسش‌ها را براساس طیف سه‌بخشی لیکرت «مولفه ضروری است»، «مولفه مفید است ولی ضروری نیست» و «مولفه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. سپس براساس رابطه ۱، نسبت روایی محتوایی لاوشه محاسبه شد.

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2} \quad \text{رابطه ۱}$$

در رابطه ۱، N تعداد کل کارشناسان و تعداد کارشناسانی است که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند. برای سنجش پایایی، ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مولفه‌ها محاسبه شد.

یافته‌ها

در بخش کیفی پژوهش؛ با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۴ نفر از خبرگان، فرماندهان، روسای پلیس تخصصی و مدیران ارشد انتظامی استان فارس، مولفه‌های محوری موثر در انباشت سرمایه مسیر شغلی، استخراج شد. جدول ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان بخش کیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان بخش کیفی

جنس	سن	تحصیلات	سابقه کار	درجه
مرد ۱۰۰٪	۳۰ تا ۴۰ سال ۲۵٪	کارشناسی ۵۴٪	۱۵ الی ۲۰ سال ۱۵٪	سرگرد ۱۹٪
	۴۰ تا ۵۰ سال ۶۵٪	کارشناسی ارشد ۳۳٪	۲۰ الی ۲۵ سال ۳۵٪	سرهنگ دوم ۲۷٪
	۵۰ به بالا ۱۰٪	دکتری ۱۳٪	۲۵ الی ۳۰ سال ۵۵٪	سرهنگ ۵۴٪

جدول ۲، نتایج حاصل از تحلیل داده‌های بخش کیفی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج حاصل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان

ردیف	مولفه‌ها
۱	تفویض اختیار، سبک زندگی، منابع در دسترس، هدایت، مهارت‌های ارتباط کلامی، اعتماد به دیگران، توانایی کار تحت فشار، رغبت به مشارکت در فعالیتهای سازمانی، توجه به علاقه در انجام کارها حتی در برابر مخالفت دیگران، پافشاری در صورت ناکامی، فرصت پیشرفت، هویت شغل، تکراری نبودن شغل، توانایی کار در گروه‌های متنوع، مهارت‌های مربوط به کار، به‌دنبال شناسایی فرصت‌ها بودن، پذیرش واقعیت، امید به پیشرفت، احساس لذت و شادی از شغل، خلاقیت، آزادی عمل، علاقه، درک اینکه چه چیزی تفکر افراد را شکل می‌دهد.

به‌عنوان مثال مولفه تفویض اختیار از جمله زیر که توسط یکی از مصاحبه‌شوندگان گفته شده بود،

«معمولاً بعضی از فرماندهان که علاقه‌ای به پیشرفت زیرمجموعه خود ندارند دوست دارند زیردستانشان مجری تصمیم‌های آنها باشند و از واگذاری بعضی از اختیارات خود امتناع می‌کنند و معمولاً هر پیشامد یا نتیجه نامطلوب را به اجرای ضعیف و نه به تصمیم‌گیری ضعیف مرتبط می‌کنند»

در بخش کمی پژوهش؛ نتایج حاصل از مصاحبه و داده‌های گردآوری شده از مبانی نظری؛ در اختیار ۱۱ نفر از فرماندهان، مدیران و کارشناسان ارشد نیروهای انتظامی استان فارس قرار گرفت تا ابعاد و مولفه‌های نهایی استخراج شود. برای خبره‌گزینی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد تا کسانی برای اظهار نظر انتخاب شوند که بر حسب تجربه و دانش، نسبت به مسئله از بیشترین دامنه آگاهی برخوردار باشند و کل مسیر شغلی خود را در نیروی انتظامی طی کرده باشند. جدول ۳، اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان بخش کمی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان بخش کمی

جنس	سن	تحصیلات	سابقه کار	درجه
مرد	۴۰ تا ۵۰ سال	۸۲٪ کارشناسی ارشد	۲۰ الی ۲۵ سال	سرهنگ
	۵۰ به بالا	۱۸٪ دکتری	۲۵ الی ۳۰ سال	

بر این اساس، ابعاد و مولفه‌های موثر بر سرمایه‌مسیر شغلی در قالب ۷ بعد و ۸۱ مولفه‌شناسایی شدند که در جدول ۴ درج شده است.

جدول ۴. ابعاد و مولفه‌های موثر بر انباشت سرمایه‌مسیر شغلی

ردیف	ابعاد	مولفه‌ها	منبع
۱	حمایت	مهارت‌های مدیریت عمومی، تفویض اختیار، کمک به درک دنیای تجارت، مشاوره، سبک زندگی، منابع در دسترس، هدایت، آگاهی، راهنمایی، امکان تحصیل.	(مک و دینگ، ۲۰۱۶؛ گرت، فرید، پارکر و فریز، ۲۰۱۰)
۲	ارتباطات	مهارت‌های بین فردی، قابلیت ایجاد روابط معنی‌دار، مهارت‌های ارتباط کلامی، مهارت‌های ارتباطی کتبی، مهارت‌های شنیداری، مهارت‌های اجتماعی، پرسیدن سؤالات بنیادی، اعتماد به دیگران، پیوندهای اجتماعی غیررسمی.	(سرور، ۲۰۱۳؛ نیمب، ۲۰۱۰؛ سوزرلند، نایدو، سیلا، کروسون و نیمب، ۲۰۱۵)

۳	تلاش فردی	توانایی کار تحت فشار، برخورد با عدم اطمینان، برخورد با عواقب ناخواسته، توانایی تاثیر گذاری و یا الهام بخشیدن، رغبت به مشارکت در فعالیت های سازمانی، کنجکاوی، نیروی توانمند برای تغییر سازنده، به دنبال راه های بهتر انجام کارها بودن، توجه به علاقه در انجام کارها حتی در برابر مخالفت دیگران، تبدیل ایده ها به واقعیت، پافشاری در صورت ناکامی، شناسایی و استفاده از فرصت ها، تجربه در زمینه های متفاوت، مهارت های حل مسئله.	(سوزیرلند و همکاران، ۲۰۱۵؛ دریانتو ^۱ ، ۲۰۱۴؛ زاجر ^۲ ، ۲۰۱۴؛ مزینا، ۲۰۱۸)
۴	نظام ساختاری	تحلیل شغل، ارزیابی، اطلاعات شغل، فرصت پیشرفت، گردش شغلی، ثبات و امنیت شغلی، استقلال شغلی، دانش سازمانی، هویت شغل، اهمیت شغل، ارتقا و رشد سازمانی، تکراری نبودن شغل، کار آفرینی، توسعه بینش نسبت به صنایع دیگر.	(سروب، ۲۰۱۳؛ زاجر، ۲۰۱۴؛ سوزیرلند و همکاران، ۲۰۱۵)
۵	توانایی های فردی	توانایی کار در گروه های متنوع، اخلاقی تر بودن، مشارکت، توانایی کار گروهی، گوناگونی در مهارت، مبارزه طلبی، پافشاری در صورت ناکامی، میل به گسترش و تکمیل رفتار، مهارت های مربوط به کار، کسب دانش در تجارت، توافق پذیری، تمایل به یادگیری، به دنبال شناسایی فرصت ها بودن.	(سوزیرلند و همکاران، ۲۰۱۵؛ سروب، ۲۰۱۳؛ مزینا، ۲۰۱۸؛ خائف اللهی و شرافت، ۱۳۹۴)
۶	مهارت های شناختی	سرمایه فرهنگی، انگیزه های مذهبی، پذیرش واقعیت، وجدان گرایی، امید به پیشرفت، تجربه گرایی، احساس لذت و شادی از شغل، خودآگاهی.	(مزینا، ۲۰۱۸؛ زو، گوان، چین، مک و دینگ، ۲۰۱۶؛ زاجر، ۲۰۱۴)
۷	شایستگی ها	ثبات، خلاقیت، هوش احساسی، دانش و تخصص، هوش هیجانی، هوش معنوی، آزادی عمل، علاقه، وابستگی ها، تنظیم هیجان، درک اینکه چه چیزی تفکر افراد را شکل می دهد، خود کارآمدی، فروتنی.	(آهی، ۱۳۹۱؛ سروب، ۲۰۱۳؛ زیکیک و ایزدین ^۳ ، ۲۰۱۵)

پس از شناسایی و نهایی کردن ابعاد و مولفه های موثر بر سرمایه مسیر شغلی، باید با استفاده از مدل سازی ساختاری تفسیری به تشکیل الگوی فرضی اولیه پرداخت. بر این اساس پرسشنامه ای متشکل از ۸۱ مولفه تهیه و مربوطه بر اساس رابطه ۲ محاسبه شد؛

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2} = \frac{10 - 11/2}{11/2} = 0.8181$$

رابطه ۲

از آنجایی که تعداد خبرگان ۱۱ نفر بود و CVR به دست آمده بالاتر از ۰/۵۹ است، پس این نتیجه به دست می آید که کارشناسان، کلیه مولفه ها را برای انباشت سرمایه مسیر شغلی ضروری دانسته اند و پرسشنامه از روایی محتوای معتبری برخوردار است. همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ نیز برای تمام مولفه ها بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد، پس می توان گفت که پرسشنامه از پایایی قابل قبولی نیز برخوردار است.

جدول ۵. آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	تعداد پرسش‌ها	ابعاد
۰/۸۶۰	۱۰	حمایت
۰/۸۹۵	۹	ارتباطات
۰/۹۱۹	۱۴	تلاش فردی
۰/۷۴۱	۱۴	نظام ساختاری
۰/۷۹۰	۱۴	توانایی‌های فردی
۰/۹۲۴	۸	مهارت‌های شناختی
۰/۹۱۲	۱۳	شایستگی‌ها

در این بخش با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، به تحلیل داده‌های گردآوری شده در ۶ گام پرداخته می‌شود:

گام اول. تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری: در سطر و ستون این ماتریس ابعاد شناسایی شده به ترتیب قرار می‌گیرند و برای نشان دادن ارتباط بین عناصر از چهار نماد V, A, X و O استفاده شد.

A: ارتباط یک‌طرفه از i به j V: ارتباط یک‌طرفه از j به i

O: هیچ ارتباطی بین i و j وجود ندارد X: ارتباط دوطرفه از i به j و بالعکس

در این گام پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و خواسته شد که به صورت مقایسات زوجی، رابطه بین مولفه‌ها را مشخص کنند. پس از پاسخگویی خبرگان و بررسی پاسخ‌ها، با توجه به فراوانی پاسخ‌ها و براساس روش مد، ماتریس خودتعاملی ساختاری مولفه‌ها تشکیل شد. این ماتریس در جدول ۶، نمایش داده شده است.

جدول ۶. ماتریس خودتعاملی ساختاری^۱

ردیف	ابعاد	شایستگی‌ها	مهارت‌های شناختی	توانایی‌های فردی	نظام ساختاری	تلاش فردی	ارتباطات	حمایت
۱	حمایت	O	V	V	A	O	V	X
۲	ارتباطات	V	O	A	A	A	X	
۳	تلاش فردی	V	V	X	A	X		
۴	نظام ساختاری	V	X	V	X			
۵	توانایی‌های فردی	X	V	X				
۶	مهارت‌های شناختی	V	X					
۷	شایستگی‌ها	X						

گام دوم. تشکیل ماتریس دستیابی اولیه^۱: در این مرحله با استفاده از قانون جایگذاری ۱-۰، ماتریس ساختاری روابط درونی مولفه‌ها به ماتریس ۱-۰ تبدیل شد که نتیجه آن در جدول ۷، نشان داده شده است.

جدول ۷. ماتریس دستیابی اولیه

ردیف	ابعاد	حمایت ارتباطات	تلاش فردی	نظام ساختاری	توانایی‌های فردی	مهارت‌های شناختی	شایستگی‌ها
۱	حمایت	۱	۱	۰	۱	۱	۰
۲	ارتباطات	۰	۱	۰	۰	۰	۱
۳	تلاش فردی	۰	۱	۰	۱	۱	۱
۴	نظام ساختاری	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۵	توانایی‌های فردی	۰	۱	۰	۱	۱	۱
۶	مهارت‌های شناختی	۰	۰	۱	۰	۱	۱
۷	شایستگی‌ها	۰	۰	۰	۱	۰	۱

گام سوم. تشکیل ماتریس دستیابی نهایی^۲: برای ایجاد سازگاری در ماتریس دستیابی اولیه از قوانین ریاضی استفاده می‌شود، به این صورت که ماتریس دستیابی به توان $(1+k)$ رسانده می‌شود $(k \geq 1)$. البته عملیات به توان رساندن ماتریس باید طبق قاعده بولن باشد، طبق این قاعده است. بدین ترتیب ۱۶ عنصر از عناصر صفر، به ۱ تبدیل شد که در جدول ۸ به صورت (1^*) نشان داده شده است.

جدول ۸. ماتریس دستیابی نهایی

ابعاد	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅	C ₆	C ₇	قدرت نفوذ
حمایت	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱*	۷
ارتباطات	۰	۱	۰	۰	۱*	۰	۱	۳
تلاش فردی	۰	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۶
نظام ساختاری	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۷
توانایی‌های فردی	۰	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۶
مهارت‌های شناختی	۱*	۱*	۱*	۱	۱*	۱	۱	۷
شایستگی‌ها	۰	۱*	۱*	۰	۱	۱*	۱	۵
قدرت وابستگی	۳	۷	۶	۵	۷	۶	۷	

1. Reachability matrix
2. Reachability matrix

گام چهارم. تعیین سطوح: در این مرحله با به دست آمدن ماتریس دست یابی نهایی برای تعیین سطح متغیرها، ابتدا دو مجموعه قابل دست یابی و مقدم (پیش‌نیاز) تعیین شد. مجموعه دست یابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق این متغیر می‌توان به آن‌ها رسید و مجموعه مقدم شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید. این کار با استفاده از ماتریس دستیابی انجام می‌شود. با به دست آوردن اشتراک این دو مجموعه، ستون بعدی جدول اشتراک تکمیل خواهد شد. متغیرهایی که مجموعه دستیابی و مشترک آنها به طور کامل مشابه باشد در بالاترین سطح از سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار می‌گیرند. سطح همه مولفه‌ها پس از چند تکرار به دست آمد که در جداول ۹ نشان داده شده‌اند.

جدول ۹. اولین تکرار در تعیین سطوح

ردیف	ابعاد	مجموعه قابل دستیابی	مجموعه مقدم	اشتراک	سطح
۱	حمایت	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۶-۴-۱	۶-۴-۱	سطح اول
۲	ارتباطات	۷-۵-۲	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۷-۵-۲	سطح اول
۳	تلاش فردی	۷-۶-۵-۴-۳-۲	۷-۶-۵-۴-۳-۱	۷-۶-۵-۴-۳	سطح اول
۴	نظام ساختاری	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۶-۵-۴-۳-۱	۶-۵-۴-۳-۱	سطح اول
۵	توانایی‌های فردی	۷-۶-۵-۴-۳-۲	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۵-۴-۳-۲	سطح اول
۶	مهارت‌های شناختی	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۵-۴-۳-۱	۷-۶-۵-۴-۳-۱	سطح اول
۷	شایستگی‌ها	۷-۶-۵-۳-۲	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱	۷-۶-۵-۳-۲	سطح اول

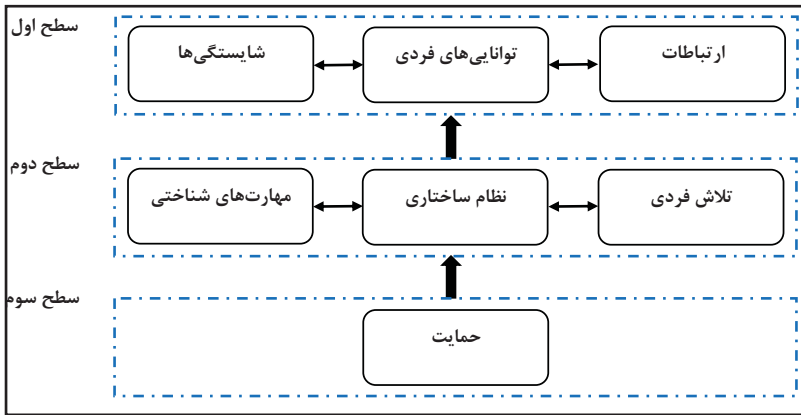
جدول ۱۰. دومین تکرار در تعیین سطوح

ردیف	ابعاد	مجموعه قابل دستیابی	مجموعه مقدم	اشتراک	سطح
۱	حمایت	۶-۴-۳-۱	۶-۴-۱	۶-۴-۱	سطح دوم
۳	تلاش فردی	۶-۴-۳	۶-۴-۳-۱	۶-۴-۳	سطح دوم
۴	نظام ساختاری	۶-۴-۳-۱	۶-۴-۳-۱	۶-۴-۳-۱	سطح دوم
۶	مهارت‌های شناختی	۶-۴-۳-۱	۶-۴-۳-۱	۶-۴-۳-۱	سطح دوم

جدول ۱۱. سومین تکرار در تعیین سطوح

ردیف	ابعاد	مجموعه قابل دستیابی	مجموعه مقدم	اشتراک	سطح
۱	حمایت	۱	۱	۱	سطح سوم

گام پنجم. طراحی مدل: پس از تعیین سطوح هر کدام از مولفه‌ها، مدل آن ترسیم شد. این مدل در ۳ سطح در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی انباشت سرمایه مسیر شغلی

گام ششم، تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ-وابستگی^۱: در این مرحله نوع متغیرها با توجه به اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر متغیرها مشخص شد. نخستین گروه شامل متغیرهای خودگردان هستند که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند. گروه دوم متغیرهای وابسته که از قدرت نفوذ ضعیف، ولی وابستگی بالایی برخوردار است. گروه سوم متغیرهای ارتباطی است که قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارند. گروه چهارم متغیرهای مستقل را دربر می‌گیرد. این متغیرها دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی هستند. در جدول ۱۲ قدرت نفوذ و وابستگی ابعاد موثر بر انباشت سرمایه مسیر شغلی آورده شده است. این ابعاد براساس ماتریس دستیابی نهایی به چهار سطح تقسیم شدند.

جدول ۱۲. تجزیه تحلیل قدرت نفوذ - قدرت وابستگی

قدرت نفوذ	۷	مستقل	حمایت	شبستگی‌ها	توانایی‌های فردی		
	۶				تلاش فردی	مهارت‌های شناختی	
	۵				ارتباطی	نظامی ساختاری	
	۴						
	۳				ارتباطات		
	۲						
	۱	خودگردان			وابسته		
قدرت وابستگی							

بر اساس شکل ۱ و جدول ۱۲، بعد «ارتباطات» بیشتر تحت تأثیر سایر عوامل بوده و از منظر سیستمی جزء عناصر اثرپذیر و وابسته است. به عبارت دیگر برای ایجاد این بعد عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن کمتر می‌تواند زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شود. این بعد به مثابه هدف و چشم‌انداز است که تمام ابعاد در راستای رسیدن به این بعد، ساماندهی شده‌اند و باید بیان کرد که قرار گرفتن این بعد در سطوح بالای مدل و هدف انگاشتن آن نشان از اهمیت و ضرورت بالای این بعد است. متغیر «حمایت» در گروه متغیرهای مستقل قرار گرفته که دارای قدرت نفوذ بالا و وابستگی ضعیف است. این بعد مانند سنگ زیربنایی است که برای شروع فرایند انباشت سرمایه مسیر شغلی، باید از آن شروع کرده و راه را برای اجرای سایر ابعاد هموار ساخت. همچنین ابعاد «تلاش فردی، نظام ساختاری، توانایی‌های فردی، مهارت‌های شناختی، شایستگی‌ها» جزو متغیرهای ارتباطی هستند و از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردار است. هرگونه عملی بر این ابعاد سبب تغییر سایر متغیرها می‌شود. گفتنی است که هیچ‌یک از ابعاد مؤثر بر سرمایه مسیر شغلی جزو متغیرهای خودگردان قرار نگیرند.

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه مسیر شغلی کارکنان، مخازن دانشی هستند که از طرف آن‌ها به سازمان آورده شده و به مثابه کود غنی شده برای سازمان عمل می‌کنند (سروب، ۲۰۱۳) و فرماندهان و مدیران ارشد نیروی انتظامی با بهره‌گیری از سرمایه‌های انباشته شده در مسیر شغلی خود، به بهبود عملکرد سازمانی کمک کرده‌اند (آهی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۹). بر اساس این اهمیت، پژوهش حاضر مولفه‌های مؤثر بر سرمایه مسیر شغلی فرماندهان و مدیران ارشد نیروی انتظامی را در استان فارس در قالب ۷ بعد با ۸۱ مولفه شناسایی کرد. هفت بعد یادشده عبارت‌اند از حمایت، ارتباطات، تلاش فردی، نظام ساختاری، توانایی‌های فردی، مهارت‌های شناختی و شایستگی‌ها که هرکدام از چندین مولفه تشکیل شده‌اند. به عنوان نمونه، بعد «حمایت» که از مولفه‌های: مهارت‌های مدیریت عمومی، تفویض اختیار، کمک به درک دنیای تجارت، مشاوره، سبک زندگی، منابع در دسترس، هدایت، آگاهی، راهنمایی و امکان تحصیل استخراج شده است، هرکدام از این مولفه‌ها در سرمایه‌های مسیر شغلی به نحوی مؤثر هستند (سروب، ۲۰۱۳). پس از شناسایی ابعاد و مولفه‌های مؤثر بر انباشت سرمایه مسیر شغلی، با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری به بررسی

ارتباط میان آن‌ها پرداخته شد؛ بدین صورت که ابتدا پرسشنامه‌ای متشکل از ۷ بعد شناسایی شده، طراحی و پس از آنکه از نظر روایی و پایایی بررسی شد، در اختیار ۱۱ نفر از مدیران و فرماندهان ارشد نیروی نظامی در استان فارس قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به بررسی روابط میان آن‌ها با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری پرداخته شد؛ نتایج نشان داد که ابعاد «ارتباطات» و «توانایی‌های فردی» و «شایستگی» در سطح ۱، ابعاد «تلاش فردی» و «نظام ساختاری» و «مهارت‌های شناختی» در سطح ۲ و بعد «حمایت» در سطح ۳ قرار گرفتند.

در این مدل مولفه مندرج در سطح سوم (حمایت) که نفوذ زیاد و وابستگی کمی دارد، در دسته متغیرهای مستقل قرار می‌گیرد که بر متغیرهای سطح دوم و سوم اثرگذار است. در حقیقت متغیر حمایت، مهمترین و اثرگذارترین متغیر پژوهش است که بر متغیرهای سطح دوم یعنی تلاش فردی، نظام ساختاری و مهارت‌های شناختی اثرگذار است. این متغیر در انباشت سرمایه مسیر شغلی اهمیت فراوانی دارد. بدین ترتیب فرماندهانی از انباشت سرمایه مسیر شغلی برخوردارند که حمایت مناسبی از آنها صورت گرفته است. این فرماندهان با عنایت به حمایت صورت گرفته، توانسته‌اند در بخش‌های مختلف سازمانی و مناطق متنوع عملیاتی خدمت کنند و سرمایه مسیر شغلی زیادی در قالب تجربه‌های متنوع به دست آورند. همچنین مولفه‌های سطح دوم از مولفه سطح سوم تأثیر می‌پذیرند و بر مولفه‌های سطح اول تأثیر می‌گذارند. بدین ترتیب تلاش فردی، نظام ساختاری و مهارت‌های شناختی بر ارتباطات، توانایی‌های فردی و شایستگی فردی تأثیر می‌گذارند. در حقیقت در یک نظام ساختاری مناسب، اگر فردی از مهارت‌های شناختی لازم برخوردار باشد و به اندازه کافی تلاش و پشتکار از خود نشان دهد، در فرایند انباشت سرمایه مسیر شغلی، به فردی شایسته، توانمند و با ارتباطات گسترده و قوی تبدیل خواهد شد. از این رو سطح یک را می‌توان خروجی مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی دانست که براساس مدل پژوهش، خروجی فرایند انباشت سرمایه مسیر شغلی، تربیت و پرورش فرماندهی شایسته، توانمند و با ارتباطات گسترده و قوی است.

این پژوهش بینش جدیدی در خصوص مولفه‌های موثر بر سرمایه مسیر شغلی فرماندهان و مدیران ارشد نظامی استان فارس ارائه کرده است. با توجه به منطبق اصلی روش پژوهش، در پژوهش حاضر مشخص شد که بعد «ارتباطات» ماهیت اثرپذیری و وابستگی دارد. امروزه در عصری به سر می‌بریم که

افراد به دنبال صداقت و از صمیم قلب صحبت کردن هستند. این مسئله فرصت تغییر روش‌های ارتباطی و افزایش صداقت و صمیمیت را برای همه فراهم کرده و به کلمات، رفتارها و یا ژست‌ها، محدود نشده و شامل ارتباطی جدی و پر حرارت می‌شود. در نتیجه کارکنان انتظامی رده‌های پائین تر برای رسیدن به این بعد و طی کردن موفق مسیر شغلی خود باید بر مهارت‌های بین فردی، قابلیت ایجاد روابط معنی‌دار، مهارت‌های ارتباط کلامی، مهارت‌های ارتباطی کتبی، مهارت‌های شنیداری، مهارت‌های اجتماعی، پرسیدن سؤالات بنیادی، اعتماد به دیگران و پیوندهای اجتماعی غیررسمی، تمرکز کنند که در مقایسه، این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های عباسی (۱۳۸۴) و سروب (۲۰۱۳) مطابقت دارد.

در بعد «حمایت» به علت نفوذ زیاد و وابستگی کمی که دارد در دسته متغیرهای مستقل قرار گرفته است، به عبارتی این بعد به عنوان سنگ زیربنایی است که کارکنان نیروی انتظامی برای شروع مسیر شغلی خود باید ابتدا از این بعد شروع کرده و راه را برای اجرای سایر ابعاد هموار سازند. در واقع در این مرحله کارکنان باید به مولفه‌هایی مانند مهارت‌های مدیریت عمومی، تفویض اختیار، مشاوره، سبک زندگی، منابع در دسترس، هدایت، آگاهی، راهنمایی و امکان تحصیل توجه کنند. از طرفی ابعاد «تلاش فردی، نظام ساختاری، توانایی‌های فردی، مهارت‌های شناختی، شایستگی‌ها» در زمره متغیرهای ارتباطی قرار گرفتند زیرا دارای وابستگی زیاد و همچنین قدرت نفوذ بالایی بوده و کارکنان رده‌های پائین تر می‌توانند با پرداختن به مولفه‌هایی از جمله: بالابردن توانایی خود در شرایط فشار، برخورد با عدم اطمینان، برخورد با عواقب ناخواسته، بالابردن رغبت مشارکت در فعالیت‌های سازمانی، افزودن به مهارت‌های خود و کسب دانش و تجربه، به دنبال شناسایی فرصت‌ها در مسیر شغلی خود باشند و این نقشه راهی برای انباشت سرمایه شغلی است.

بر اساس نتایج حاصل از الگوی به دست آمده پیشنهاد می‌شود که فرماندهان و مدیران ارشد استان فارس با طراحی شغل، ارزیابی مطلوب شغل، فراهم کردن فرصت پیشرفت، ثبات و امنیت برقرار کردن در شغل کارکنان، نظام ساختاری مطلوبی فراهم آورده تا کارکنان بتوانند به نهایت شایستگی خود رسیده و با بکارگیری خلاقیت، هوش احساسی، دانش و تخصص خود و تنظیم هیجانات خود، مسیر شغلی خود را به نحو احسن طی کرده و در این مسیر سرمایه‌های کسب شده را انباشته کنند تا بتوانند در آینده و با عهده‌دار شدن سمت مدیران و فرماندهان ارشد، در رسیدن به اهداف مطلوب و بالابردن عملکرد سازمانی نقش

بسنزایی ایفا کنند. در پژوهش حاضر تلاش شد تا تمام مولفه‌هایی که بر سرمایه‌های مسیر شغلی کارکنان انتظامی استان فارس موثر هستند شناسایی و روابط میان آن‌ها مشخص شود. تحلیل‌های صورت گرفته و الگوی ترسیم‌شده به پژوهشگران کمک خواهد کرد تا بتوانند شمایی کلی از ابعاد موثر بر سرمایه‌های مسیر شغلی به دست آورده و در پژوهش‌های آتی از آن‌ها بهره‌برداری کنند. همچنین فرماندهی انتظامی استان فارس می‌تواند با استفاده از این مدل، مسیر همواری برای طی مسیر شغلی کارکنان خود فراهم کند تا در نهایت کارکنان بتوانند با انباشت سرمایه‌های مسیر شغلی خود در راه تحقق اهداف نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران گام‌های موثری بردارند.

پیشنهادها: در ادامه پیشنهادهای زیر برای هموار کردن مسیر شغلی کارکنان و کمک به انباشت سرمایه مسیر شغلی آنان ارائه می‌شود:

- برنامه‌ریزی در راستای آموزش‌های حرفه‌ای با هدف رشد مهارت‌های فردی کارکنان؛
- طراحی الگویی با هدف رفع نیازهای کارکنان در راستای تحقق اهداف سازمان و هم‌راستا کردن سرنوشت حرفه‌ای با سرنوشت زندگی؛
- تغییر در سیستم طراحی مدل حقوق، دستمزد و مزایا در راستای تقویت اهمیت مسیر شغلی برای کارکنان؛
- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و راهبردهای سازمانی؛
- ارج نهادن به کرامت انسانی و تلاش و زحمات کارکنان؛
- ارتقا کیفیت زندگی کاری و محل کار کارکنان (تجهیزات رفاهی، فرهنگی، آموزشی و مانند آنها)؛
- اهمیت دادن به برنامه‌های غنی‌سازی شغلی و امنیت شغلی؛
- اختصاص اعتبار و هزینه در راستای رشد و توانمندسازی کارکنان با استعداد؛
- شناسایی شکاف‌های دانشی مورد نیاز سازمان.

سپاسگزاری

در پایان از فرماندهان، روسای پلیس تخصصی و مدیران ارشد انتظامی استان فارس و فرماندهی انتظامی شهرستان استهبان و مرکز تحقیقات کاربردی استان فارس که سعه صدر به خرج داده و ما را در جمع آوری مطالب و انجام پژوهش یاری کردند تشکر و قدردانی می‌شود.

فهرست منابع

- آزادی، محمدحسین و هادوی نژاد، مصطفی. (۱۳۹۷). شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های تخصصی نیروی انتظامی. *پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*، ۱۳(۴)، صص ۵۶۵-۵۹۰. قابل بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_20428.html
- آهی، پرویز؛ ابطی، سیدحسین؛ حسینیان، شهامت و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۲). طراحی مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران مرزبانی نیروی انتظامی. *پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*، ۸(۱)، و صص ۷۳-۹۲. قابل بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_91887.html
- آهی، پرویز. (۱۳۹۱). *طراحی مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران مرزبانی نیروی انتظامی*. رساله دکتری دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- خائف الهی، احمد و شرافت، شاپور. (۱۳۹۳). تاثیر ابعاد کارراهه با توجه به عوامل شغلی بر پیامدهای سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع/انسانی*، ۶(۴)، صص ۱۵۷-۱۸۲. قابل بازیابی از: https://hrmj.ihu.ac.ir/article_12202_0.html
- خوانساری، زهرا و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۸). رابطه رسالت مسیر شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۴(۱)، صص ۱-۶. قابل بازیابی از: <https://www.magiran.com/paper/1871292>
- رادان، احمدرضا و صالحی امیری، رضا. (۱۳۹۴). رابطه انگیزش پیشرفت مدیران نیروی انتظامی با عملکرد و رضایت شغلی آنان. *پژوهش‌های مدیریت/انتظامی*، ۱۰(۳)، صص ۳۹۱-۴۰۶. قابل بازیابی از: http://pmsq.jrl.police.ir/article_18297.html
- رضائیان، علی؛ حاتمی، سکینه و دستار، حسین. (۱۳۹۰). تبیین ارتباط مدیریت مسیر پیشرفت شغلی سازمانی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی. *مجله طب نظامی*، ۱۳(۴)، صص ۲۱۷-۲۲۱. قابل بازیابی از: <http://militarymedj.ir/article-1-862-fa.pdf>
- سجاد یخواه، غلام و سلاجقه، سنجر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت، برنامه‌ریزی مسیر شغلی با توسعه مسیر شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی و غیرپزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد. *ارمغان دانش*، ۲۱(۷)، صص ۷۱۸-۷۲۹. قابل بازیابی از: <http://armaghanj.yums.ac.ir/article-1-1477-fa.html>
- صیدزاده، حیدر؛ حکاک، محمد؛ سپهوند، رضا و وحدتی، حجت‌اله. (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد وزارت جهاد کشاورزی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۹(۳۵)، صص ۱۵۹-۱۸۰. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/397083>
- عباس پور، عباس. (۱۳۹۵). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها و کارکردها*. تهران: نشر سمت.
- عباسی، طیبه و قانی، علی اصغر. (۱۳۸۴). مهارت‌های شناختی و مدیریت مسیر شغلی: بررسی رابطه بین مهارت خودآگاهی، شناخت روابط بین فردی، شناخت محیطی و مدیریت مسیر شغلی مدیران در وزارت آموزش و پرورش. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۹(۲۰)، صص ۱۰۱-۱۲۰. قابل بازیابی از: <http://journals.modares.ac.ir/article-19-6637-fa.html>

Akhtar, S. (2010). Causal attributions of career success across genders: A perspective of private sector organizations. *World Applied Sciences Journal*, 11(6), pp 646-652. Retrieved from: <https://www.semanticscholar.org/paper/Causal-Attributions-of-Career-uccess-Across-A-of-khtar/7353c9efb406f7e81706a8ded592a767fb524736>

Amaeshi, U. F. (2019). Career Management and Productivity in Nigerian Organizations. *Journal of PM World*, 8(10), pp 1-22. Retrieved from: <https://pmworldlibrary.net/wp-content/uploads/2019/11/pmwj87-Nov2019-Amaeshi-career-management-and-productivity-in-nigeria.pdf>

- Brown, C., & Wond, T. (2018). Building career mobility: A critical exploration of career capital. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 41(1), pp 56-63. Retrieved from: <https://doi.org/10.20856/jnicec.4109>
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2 (8), 698-702. Retrieved from: doi: 10.12691/education-2-8-20.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 739-759. Retrieved from: <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Grant, A. M., Fried, Y., Parker, S. K., & Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (2 - 3), 145-157. Retrieved from: <https://doi.org/10.1002/job.679>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Mzila, N. (2018). *Career capital components and their accrual: a senior management and executive perspective*. Doctoral dissertation, University of Pretoria.
- Nawi, N. R. C., Arshad, M. M., Krauss, S. E., & Arif, I. (2018). Social Entrepreneur as Career: Why it Attracts Youth in Malaysia?. *Sciences*, 8(6), pp 24-36. Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i6/4177>
- Nyembe, E. (2010). *Career capital for high-value knowledge workers in a South African bank*. Doctoral dissertation, University of Pretoria.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison Wesley Publishing Company.
- Serobe, M. K. (2013). *Career capital accumulation through the Master of Business Administration degree*. Doctoral dissertation, University of Pretoria.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Sullivan, S. E., Baruch, Y., & Schepmyer, H. (2010). The why, what, and how of reviewer education: A human capital approach. *Journal of Management Education*, 34(3), pp 393-429. Retrieved from: <https://doi.org/10.1177/1052562909346687>
- 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. *South African Journal of Business Management*, 46(4), pp 1-10. Retrieved from: <https://hdl.handle.net/10520/EJC180439>
- Wang, W. M., Lee, A. H., Peng, L. P., & Wu, Z. L. (2013). An integrated decision making model for district revitalization and regeneration project selection. *Decision Support Systems*, 54(2), pp 1092-1103. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.dss.2012.10.035>
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), pp 234-243. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.012>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality

- traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), pp 21-30. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, (94), pp 124-130. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>
- Zikic, J., & Ezzedeen, S. (2015). Towards a more integrated view of entrepreneurial careers. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 21(6), pp 756-777. Retrieved from: <https://doi.org/10.1108/IJEER-07-2014-0129>