

The Galactic Model of Career Development path Requirements in Faraja Organization

Received: 2023-08-08

Pp. 25-64

Accepted: 2024-08-31

Azam Tadayon¹, Muslim Shujaipour², Mohammad Shujaei³

Abstract

Background and purpose: The purpose of this research was to identify the dimensions and components of the career development path of managers and commanders and provide a conceptual model for it.

Methodology: The research method, from the point of view of the objective, was practical, and from the point of view of the nature of the information and the method of analysis, it was a mixed method (qualitative and quantitative), which used the "classic Delphi approach" in the qualitative part and the descriptive method of causal correlation in the quantitative part. became. Factors and components were extracted using the classic Delphi approach using the dominant opinions of experts. The statistical population (qualitative part) includes all the opinions of 15 experts in the form of a classical qualitative approach based on the rule of theoretical saturation and in the form of a targeted sampling. Also, the participants of the quantitative part of this research included the staff of the organization's headquarters in Fars province, which according to Morgan's table, is estimated at 150 people.

Findings: According to the review of previous researches and referring to the documents of the organization in question, the dimensions and components affecting the path of career development were identified, which includes 37 dimensions and 119 components. And finally, 6 dimensions (individual ability and leadership, training, evaluation, job rotation, quality of life and extra-organizational factors) and 42 components were approved by the experts as factors affecting the career development of managers and commanders during three Delphi stages. And the results of the research showed that all 6 dimensions have a positive and significant effect on the career development of managers and commanders, and finally, according to the influence coefficients of the variables, the galaxy model was presented.

Conclusion: In order to help and develop the career development path of managers and commanders, Faraja organization can by strengthening individual and leadership capabilities, pay attention to the issue of employee training and optimal performance evaluation, as well as proper job rotation, pay attention to the quality of life of employees, and consider extra-organizational factors. Take a firm step in this direction.

Keywords: career development path, individual capabilities, organizational plans, extra-organizational factors.

Citation (APA): Tadayon, Azam, Shujaipour, Muslim, & Shujaei, Mohammad (2024). The Galactic Model of Career Development path Requirements in Faraja Organization, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 18 (69), 25-64.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.103514>

1- Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran, e-mail: a.tadayon@pnu.ac.ir

2- Assistant Professor, Department of Management, Imam Hassan Mojtabi University of Officer and Police Training, Tehran, Iran, email: dr.m.shojaepoor@gmail.com

3- Master of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran, email: shojaeimohammad7612@gmail.com



مدل کهکشانی بایسته‌های مسیر پیشرفت شغلی در سازمان فراجا

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰

صص ۶۴-۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷

اعظم تدین^۱، مسلم شجاعی‌پور^۲، محمد شجاعی^۳

چکیده

زمینه و هدف: هدف از اجرای این پژوهش، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان و ارائه یک الگوی مفهومی برای آن بوده است.

روش‌شناسی: روش پژوهش، از دیدگاه هدف، کاربردی و از منظر ماهیت اطلاعات و شیوه تحلیل آن شیوه آمیخته (کیفی و کمی) است که در بخش کیفی از رویکرد دلفی و در بخش کمی از شیوه توصیفی هم‌بستگی از نوع علی استفاده شد. استخراج عوامل و مؤلفه‌ها در رویکرد دلفی کلاسیک با استفاده از نظرات غالب خبرگان صورت گرفت. جامعه آماری (بخش کیفی) شامل، کلیه نظرات ۱۵ نفر از خبرگان در قالب یک رویکرد کیفی از نوع کلاسیک به استناد قاعده اشباع نظری و در قالب یک نمونه‌گیری هدفمند بوده است. هم‌چنین شرکت‌کنندگان بخش کمی در این پژوهش، شامل کارکنان حوزه ستادی سازمان در سطح استان فارس هستند که مطابق جدول مورگان، ۱۵۰ نفر برآورد شده است.

یافته‌ها: مطابق با بررسی پژوهش‌های پیشین و مراجعه به اسناد سازمان مورد نظر ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر مسیر پیشرفت شغلی شناسایی شد که شامل ۳۷ بُعد و ۱۱۹ مؤلفه است. و در نهایت ۶ بُعد (توانمندی فردی و رهبری، آموزش، ارزیابی، گردش شغلی، کیفیت زندگی و عوامل فراسازمانی) و ۴۲ مؤلفه به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان طی سه مرحله دلفی به تأیید خبرگان رسید. و نتایج پژوهش نشان داد که هر ۶ بُعد تأثیر مثبت و معناداری بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان دارند و در نهایت با توجه به ضرایب تأثیر گذاری متغیرها، مدل کهکشانی ارائه شد.

نتایج: سازمان فراجا جهت کمک و توسعه مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان می‌تواند با تقویت توانمندی فردی و رهبری، توجه به موضوع آموزش کارکنان و ارزیابی عملکرد بهینه و هم‌چنین گردش شغلی مناسب و توجه به کیفیت زندگی کارکنان و در نظر گرفتن عوامل فراسازمانی گامی استوار در راستای این مسیر بردارد.

کلیدواژه‌ها: مسیرپیشرفت شغلی، توانمندی‌های فردی، برنامه‌های سازمانی، عوامل فراسازمانی.

استناد (APA): تدین، اعظم، شجاعی‌پور، مسلم، شجاعی، و محمد (۱۴۰۳). مدل کهکشانی بایسته‌های مسیر پیشرفت شغلی در سازمان فراجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸ (۶۹)، ۶۴-۲۵.
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.103514>

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (رایانامه نویسنده مسئول: a.tadayon@pnu.ac.ir)

۲- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه افسری و تربیت پلیس امام حسن مجتبی (ع)، تهران، ایران، (رایانامه: dr.m.shojaeepoor@gmail.com)

۳- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (رایانامه: shojaeimohammad7612@gmail.com)



یکی از اساسی‌ترین و مهم‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها، نیاز روزافزون به کارکنان توانمند در سال‌های آینده است. آن‌چه می‌تواند سازمان را تاحدی در مقابل این چالش‌ها کمک و یاری کند، داشتن کارراهه یا مسیر پیشرفت شغلی است. علی‌رغم بی‌توجهی یا کم‌توجهی‌های صورت گرفته، باید گفت که موضوع مسیر شغلی و انتخاب شغل مناسب برای اکثر کارکنان یکی از دغدغه‌های مهم و قابل تأمل است که بسیاری از سازمان‌ها با آن دست به گریبان می‌باشند. شاید علت این امر را بتوان افزایش مطالبه‌گری بیش‌تر کارکنان از یک‌سو و پاسخ‌گو نبودن سازمان به خواسته و نیاز کارکنان از سوی دیگر دانست. پیشرفت شغلی مدیران در نهادهای دولتی یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ای است، که نقش محوری در شکل‌دهی به عملکرد و کارایی سازمان‌ها ایفاء می‌کند. درک تأثیر پیشرفت شغلی مدیران بر موفقیت سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (مکوندی و نامور، ۱۴۰۲: ۱۶).

در محیط‌های سازمانی، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی که نتایج کار آن‌ها مستقیماً بر رفاه ملت و شهروندان تأثیر می‌گذارد، مدیریت مؤثر نقشی حیاتی دارد. مطالعات تجربی نشان می‌دهد که پیشرفت شغلی فرماندهان با موفقیت سازمانی رابطه مستقیمی دارد (چن، جیانگ و وو، ۲۰۲۲: ۳۹۴۶). این امر حاکی از آن است که مدیران با پیشرفت در حرفه خود، مهارت‌ها، دانش و تخصص‌های حیاتی را کسب می‌کنند که بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، تخصیص منابع و برنامه‌ریزی راهبردی را تسهیل می‌کند (وانگ، یو، ژی و ژانگ، ۲۰۱۹: ۷۲۲). سازمان‌ها ناگزیرند تاحد امکان بین تمایلات و علقه‌های کارکنان و نیازهای سازمان تعادل ایجاد کنند. زیرا همواره بین نگرش مدیران سازمان و کارکنان نسبت به خواسته‌ها و انتظارات تفاوت وجود دارد. این امر بیان‌گر شکاف عمیق بین وضعیت فعلی مسیر شغلی و وضعیت مطلوب در سازمان‌ها است. این شکاف حاکی از آن است که مدیران و سازمان‌ها هنوز به مهم بودن مسیر شغلی و تأثیر آن بر بهره‌وری و تعهد سازمانی پی نبرده‌اند

(هال، ۲۰۱۰: ۱۲۵). مدیران و فرماندهان در سازمان‌های نظامی نقش بسیار حائز اهمیتی دارند و توانایی‌ها و تجربیات آن‌ها می‌تواند تأثیر زیادی بر روند عملکرد و توسعه سازمان داشته باشد. مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان شامل مراحل مختلفی است که آن‌ها در طی زندگی شغلی خود تجربه می‌کنند. این مراحل شامل ورود به سازمان، رشد شغلی، ترقی و توسعه حرفه‌ای است. هر مرحله از این مسیر نیازمند مهارت‌ها، تجربیات و آموخته‌های مختلف است که برای پیشرفت شغلی لازم است. در هر مرحله، ارتقای مهارت‌ها و انجام فعالیت‌های آموزشی و توسعه مورد نیاز است تا مدیران و فرماندهان بتوانند در نقش خود مؤثرتر عمل کنند و منجر به بهبود عملکرد سازمان شوند. طی سال‌های اخیر تمرکز و توجه مدیران و سازمان‌های موفق به مدیریت مسیر پیشرفت شغلی معطوف شده است. با این حال بررسی مطالعات بیان‌گر آن است که موضوع مسیر شغلی در حوزه سرمایه انسانی سابقه چندانی نداشته و در این باره پراکندگی‌های نظری بسیاری وجود دارد. با این وجود، کوشش‌های گسترده نظری و عملی در اوایل دهه ۱۹۷۵ - ۱۹۶۰ موجی در سازمان‌ها به وجود آورد که متمرکز بر دانش و غنی‌سازی شغل‌ها و پست‌هایی بود که بتواند در کارکنان و مدیران ایجاد انگیزه کند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۴). ترسیم مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان در موفقیت سازمان‌های نظامی بسیار مهم است زیرا به شناسایی رهبران بالقوه، توسعه مهارت‌های آن‌ها و آماده‌سازی آن‌ها برای نقش‌های رهبری آینده کمک می‌کند. هم‌چنین تضمین می‌کند که سازمان دارای یک خط قوی از فرماندهان شایسته است که می‌توانند نقش‌ها و مسئولیت‌های مهم را برعهده بگیرند. فرماندهان فرآیند عملیات را هدایت می‌کنند، از اقدامات رهبری تأثیرگذار استفاده می‌کنند و معمولاً به جای دستورات یا دستورات دقیق، راهنمایی‌های گسترده را صادر می‌کنند. فرماندهان استفاده خود را از نظارت دقیق شخصی محدود می‌کنند و فقط در موارد استثنایی در اقدامات زیردستان مداخله می‌کنند. به‌طور کلی در عموم جوامع نظامی برای رسیدن به درجه فرماندهی حدود ۱۰-۱۵ سال خدمت نیاز است. با این حال، این مدت زمان می‌تواند از طریق عملکرد

استثنایی و مهارت‌های رهبری تسریع پیدا کند. برای فرمانده شدن ابتدا آموزش‌های مقدماتی طی و سپس در مسیر پیشرفت و در این مسیر تجربه و آموزش کسب شود (لوگان^۱، ۲۰۱۹: ۱۰۶).

این مسیر، ساختاری سلسله‌مراتبی است که به افراد اجازه می‌دهد با کسب تجربه و به اثبات رساندن عملکرد خود، به مراحل بالاتر در سازمان نظامی پیشرفت کنند. افراد نظامی معمولاً با پست‌های سربازی شروع به کار می‌کنند. این موقعیت‌ها ممکن است وظایف نظامی ساده‌ای مانند آموزش‌های پایه و یادگیری اصول عملیات نظامی را شامل شود. بر اساس پژوهش کیرشنر و آکدر (۲۰۱۹) افراد با کسب تجربه و نشان دادن توانایی، ممکن است آموزش تخصصی در زمینه‌های خاص نظامی مثل پیاده‌نظام، هوانیرو، لجستیک، استخبارات، مهندسی و دیگر رشته‌های مرتبط را دریافت کنند. همچنین پس از کسب تجربه در زمینه‌های تخصصی خود، افراد ممکن است به نقش‌های کوچک‌تر فرماندهی ارتقاء یابند. در صورتی که افراد افسر باشند، می‌توانند شامل رسیدن به مرتبه‌های مثل سرگرد یا سرهنگ باشند. این نقش‌ها معمولاً شامل رهبری تیم‌ها یا واحدهای کوچک‌تر و بر عهده گرفتن مسئولیت‌های بزرگ‌تر می‌شود. بالاترین مرحله پیشرفت شغلی در سازمان‌های نظامی شامل رسیدن به موقعیت‌های رهبری و فرماندهی عالی می‌شود. در عرصه نظامی کشورهای مختلف برای افسران، می‌تواند به معنای رسیدن به مرتبه‌های مثل سرهنگ، ژنرال یا ادمیرال باشد، در حالی که برای غیرافسران، این ممکن است شامل موقعیت‌هایی مانند گروه‌بانی اصلی باشد. در این نقش‌ها، افراد مسئولیت واحدهای بزرگ‌تر یا حتی بخش‌های کامل نظامی را برعهده خواهند داشت (کیرشنر و آکدر^۲، ۲۰۱۹: ۵).

سرمایه‌گذاری در پیشرفت شغلی فرماندهان، منجر به ایجاد محیط کاری مثبت‌تر، افزایش رضایت، انگیزه و حفظ کارکنان می‌شود. این امر در نهایت به بهبود کارایی و بهره‌وری سازمان‌های دولتی کمک می‌کند (مشبکی، ۱۳۹۰).

1- Logan

2- Kirchner & Akdere

۱۲۶). از این رو، پرورش و تقویت پیشرفت مدیران نه تنها عملکرد فردی آن‌ها را ارتقاء می‌دهد، بلکه تأثیرات گسترده‌ای بر کل سازمان دارد (محمدی مقدم، دهناد، دلاور و علیپور درویشی، ۱۳۹۸: ۴۲۷).

در حالی که اهمیت پیشرفت شغلی فرماندهان آشکار است، باید به تأثیرات گسترده‌تری که این پیشرفت می‌تواند بر توسعه کلی کشور داشته باشد، توجه کرد. مدیران ماهر و شایسته در سازمان‌های دولتی بهتر می‌توانند راهبردهای خود را با اولویت‌های ملی همانند کنند و از رویکرد منسجم‌تری به‌سوی توسعه پایدار اطمینان حاصل کنند (فانی اصفهانی، نیلفروشان، نصر اصفهانی، ۱۳۹۸: ۲۳). این امر نشان می‌دهد که تأثیر پیشرفت شغلی فرماندهان نه تنها بر موفقیت سازمانی، بلکه بر دستیابی به اهداف اجتماعی گسترده‌تر نیز تأثیر دارد (سالار، بیرانوند، بجانی و واحدی، ۱۴۰۲: ۱۶۹).

با مسیر پیشرفت شغلی اعتباریابی شده، پرسنل نظامی اجازه پیدا می‌کنند تا مسیرهای پیشرفت مختلف را برای رسیدن به اهداف خود ترسیم، شناسایی، ساختار بندی کرده و با آن تعامل پیدا کنند. این شامل کاوش در مسیرها و فرصت‌های شغلی مختلف، نقشه‌برداری از تجربیات برای وضعیت‌های پیشرفت، و برنامه‌ریزی اهداف شغلی نیز می‌شود. علاوه بر این، افراد تلاش می‌کنند تا برای پیشرفت مسیر شغلی خود تحصیل کنند و با چالش‌ها و تجربیات منحصر به فردی از جمله نیاز به تعادل نیازهای رشد شخصی و اقتصادی، الزامات آموزشی تخصصی و جابه‌جایی‌های مکرر مواجه شوند (عبدسمود^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۵۰). به‌طور کلی، مسیر پیشرفت شغلی برای مدیران و فرماندهان در سازمان‌های نظامی نقش بنیادی و بحرانی ایفاء می‌کند. این مسیر به توسعه رهبران ماهر، تقویت همکاری و هماهنگی و حفظ پایداری و اعتماد سازمان‌ها کمک می‌کند و در نهایت با افزایش کارآمدی و آمادگی نیروهای نظامی به موفقیت منجر می‌شود. مسیریابی مسیر پیشرفت شغلی این امکان را برای توسعه رهبران با تجربه و ماهر فراهم می‌کند، وحدت و انسجام را تقویت

می‌کند و تداوم رهبری و دانش سازمانی را تضمین می‌کند. این در نهایت به اثربخشی و آمادگی کلی نیروهای نظامی نیز می‌انجامد (همان منبع: ۲۵۲).

با توجه به چشم‌انداز اقتصادی در حال تغییر ایران و پیچیدگی‌های فزاینده حکمرانی، ضرورت پرورش رهبری مؤثر از طریق برنامه‌های توسعه حرفه‌ای جامع بیش‌تر نمایان می‌شود (دعاگویان، حسنی و سمیعانی، ۱۴۰۱: ۱۳۳). بررسی رابطه بین پیشرفت شغلی فرماندهان و موفقیت سازمانی، می‌تواند بینش‌های ارزنده‌ای را برای سیاست‌گذاران و ذی‌نفعان فراهم کند تا تصمیمات آگاهانه‌تری در خصوص تخصیص منابع و توسعه سرمایه انسانی اتخاذ کنند، که از نظر علمی می‌تواند به توسعه راهبردهای مؤثر مدیریت منابع انسانی کمک کند و برای سیاست‌گذاران و مدیران در تدوین برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای راهگشا باشد (وطن‌دوست، ۱۴۰۳: ۴).

از این‌رو مطالعه مسئله و تحلیل نقش مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان در موفقیت سازمان می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا راه‌کارها و سیاست‌هایی را برای ترسیم مسیر پیشرفت شغلی بهینه ارائه دهند. در واقع با توجه به حساس بودن شغل مدیران و فرماندهان فراجا و امنیتی بودن مباحث مورد بررسی برای آن‌ها و درگیری تقریباً دائمی آن‌ها با مسائل شغلی، مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها بسیار پیچیده و مشکل است و همین می‌تواند میزان موفقیت در سازمان‌های متبوع را با چالش مواجه سازد و مشکلات عدیده‌ای را ایجاد کند. هرچند این ترسیم مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند منجر به ارتقاء کیفیت خدمات سازمانی، رشد سازمانی، افزایش نرخ انجام پروژه‌ها و بهبود عملکرد سازمانی شود. در این پژوهش، سعی می‌شود ابعاد و شاخص‌هایی برای ترسیم مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان ارائه شود تا بتوان این مسیر را روشن و هموار کرد. با توجه به خلاءهای پژوهشی در این زمینه، در مطالعه حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم که برای دستیابی به الگوی مناسب مسیر پیشرفت شغلی چه ابعاد و مؤلفه‌هایی باید مد نظر قرار گیرد؟

پیشینه

در ارتباط با پیشینه، پژوهش‌های که دارای ارتباط موضوعی با مبحث پژوهش حاضر بودند در دو دسته داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفت.

بندری (۱۴۰۳) به «تدوین الگوی پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش در کسب‌وکارهای دیجیتالی» اقدام کرده‌اند که جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از ۶۵۸ نفر از کسانی است که در کسب‌وکارهای دیجیتالی مشغول به کارند. نتایج نشان داد که مقدار تی همه مسیرهای بین عامل‌های پژوهش برابر و بزرگ‌تر از $2/58$ است. در نتیجه بین عامل‌های اصلی و زیرعامل‌های‌شان در مدل مفهومی - تحلیلی پژوهش رابطه معنی‌داری وجود دارد و نیز نتایج نشان داد که برازش مدل کلی پژوهش مناسب و قوی است. به‌طور کلی این‌گونه می‌توان بیان کرد که بین پله اول مسیر پیشرفت شغلی با پله دوم مسیر پیشرفت شغلی، بین پله دوم مسیر پیشرفت شغلی با پله سوم مسیر پیشرفت شغلی و بین پله سوم مسیر پیشرفت شغلی با پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی کارکنان از دیدگاه کارکنان کسب‌وکارهای نوپا در مدل مفهومی - تحلیلی مسیر پیشرفت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

الوندی (۱۴۰۲) بررسی «رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و انگیزش پیشرفت با رضایت شغلی در کارکنان شرکت نماگستر سپاهان و طلوع ایرانیان استان اصفهان» را انجام داد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه چندگانه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی است. نتایج تحلیل هم‌بستگی پیرسون نشان داد که بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مؤلفه‌های آن (به‌جز بازخورد) و انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، سهم انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در پیش‌بینی رضایت شغلی را نشان می‌دهد. مؤلفه هویت وظیفه انگیزش شغلی، بیش‌ترین سهم پیش‌بینی رضایت شغلی را

نشان می‌دهد. از یافته‌های این پژوهش می‌توان برای افزایش رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها استفاده کرد.

مکوندی و نامور (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای به «تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی» پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که چنانچه مدیران و برنامه‌ریزان انعطاف‌پذیری در زمان کار، فضای کار و حوزه عملیات ایجاد کنند و کارکنان اداره بتوانند با انعطاف و فراغ بال بیش‌تری انجام وظایف کنند، رشد حرفه‌ای کارکنان افزایش می‌یابد. توجه و تأکید بیش‌تر بر ارزش‌های رشد انسانی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و اخلاقی، ارزش‌های معطوف به روابط انسانی و مشارکت، ارزش‌های کیفیت کارکنان و مشتریان، ارزش‌های اجتماعی برون‌سازمانی و در نهایت ارزش‌های حمایتی و اقتصادی موجب بهبود سطح رشد حرفه‌ای کارکنان و تعالی سازمانی می‌شود.

فریدونیان و همکاران (۱۴۰۲) به «آنالیز مدل مسیر پیشرفت شغلی کارکنان مبنی بر الگوی مدیریت دانش در سازمان مطالعه موردی: (شرکت توزیع نیروی برق مشهد)» پرداخته‌اند. نتایج نشان داد بین مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان که به صورت پلکانی متغیر می‌باشد با الگوی مدیریت دانش رابطه مستقیم و معناداری برقرار است. بر اساس یافته‌های پژوهش برای ارتقاء و پیشرفت یک سازمان، باید به تسهیم دانش، ذخیره‌سازی دانش، به‌کارگیری و خلق دانش توجه بیش‌تری شود.

رضایی، شعاعی و زارعی (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای به «شناسایی الگوی شایستگی‌های مهارتی فرماندهان یگان‌های ویژه» پرداختند. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد شایستگی‌های مهارتی فرماندهان یگان‌های ویژه فراجا در ۵ بُعد، ۱۶ مؤلفه و ۱۰۲ شاخص قابل دسته‌بندی است. ابعاد به‌دست‌آمده عبارت هستند از: مهارت‌های عمومی، مهارت‌های تخصصی حرفه‌ای، مهارت‌های فردی، مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های علمی، دانشی و بصیرتی. برای فرماندهی در یک یگان واکنش سریع انتظامی که مأموریت‌های متنوع و مهمی را انجام می‌دهد، ترکیبی از مهارت‌های متنوع لازم است؛ از این‌رو برنامه‌ریزی

در راستای آموزش و گزینش فرماندهان و حتی توانمندسازی ایشان در ضمن خدمت نیازمند توجه به همه انواع شایستگی‌های مهارتی است. بعضی از این مهارت‌ها به صورت عمومی در حوزه‌های نظامی و انتظامی بوده، اما بسیاری از آن‌ها مختص یگان‌های ویژه و حوزه‌های تخصصی آن است.

برجی (۱۴۰۱) به بررسی «دوره‌های ضمن خدمت آموزشی و نقش آن‌ها بر پیشرفت شغلی معلمان» پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، آموزش ضمن خدمت معلمان یکی از مهم‌ترین آموزش‌های سازمان محسوب می‌شود؛ چرا که نیازهای شغلی و شرایط محیطی در سازمان پیوسته در معرض تغییرات مختلف قرار می‌گیرد و این آموزش می‌تواند به فرد کمک کند که چگونه خود را با آن تغییرات تطبیق دهد. آموزش‌های ضمن خدمت یکی از متداول‌ترین و بهترین راه‌کارها برای آموزش معلمان و به‌روزرسانی اطلاعات آن‌ها و در نهایت باعث پیشرفت شغلی ایشان می‌شود.

ستونه و همکاران (۱۴۰۰) به «طراحی مدل پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش» پرداختند. هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدلی برای پیشرفت مسیر شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران با توجه به الگوی مدیریت دانش می‌باشد. نتایج نشان داده که بین عوامل اصلی و زیرعوامل مسیر پیشرفت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. برآزش مدل کلی پژوهش نیز مناسب و قوی بوده است. نتایج نشان می‌دهد که بین پله‌های مختلف مسیر پیشرفت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

وانگ و لی^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی به «نظریه پیشرفت شغلی: ابزارها، مداخلات و روندهای آینده» اقدام کرده است که نتایج نشان داد با ظهور دوران شغلی بدون مرز در قرن بیست و یکم، مربی‌گری شغلی تغییری را از راهنمایی شغلی و آموزش شغلی به مشاوره شغلی تجربه کرده است. نظریه پیشرفت شغل به‌طور گسترده در مشاوره شغلی استفاده شده است و ارزش کاربردی قابل

توجهی دارد. معرفی ابزارهای ارزیابی نظریه سازه شغلی و راهبردهای مداخله ضروری و معنادار است.

فوتر^۱ و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان «من نمی‌توانم رضایت (شغلی) نداشته باشم؟ تفاوت در رضایت شغلی کارکنان از دیدگاه مسیرهای شغلی» را اجرا کردند. به‌منظور روشن کردن این موضوع، مقاله از مدل‌های دو عاملی چند شاخص (MIMIC) در یک مجموعه داده برگرفته از برنامه ارزیابی دانشجویان بین‌المللی (PISA) که شامل حجم نمونه ۱۲۵،۷۶۴ معلم بود، استفاده شد. از طریق تجزیه و تحلیل داده‌ها به این نتیجه رسیدند که افرادی که تدریس را به‌عنوان اولین شغل خود دنبال می‌کنند، تمایل به نشان دادن سطح بالاتری از رضایت شغلی دارند. علاوه بر این، دریافتند که سطح آمادگی برنامه درسی به‌دست‌آمده از طریق آموزش اولیه اهمیت بیش‌تری برای افرادی دارد که همیشه قصد معلم شدن را دارند، بر خلاف کسانی که از طریق مسیرهای جایگزین به حرفه آموزشی وارد می‌شوند. با تکیه بر بینش‌های جمع‌آوری‌شده از این مطالعه، تعدادی توصیه با هدف بهبود برنامه‌های صدور گواهینامه جایگزین، بهبود شرایط کار و گسترش فرصت‌های توسعه حرفه‌ای برای افرادی که در ابتدا برنامه‌ای برای تبدیل شدن به معلم نداشتند، ارائه دادند.

چن، جیانگ و وو (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان «مهارت‌های سیاسی چقدر برای موفقیت شغلی مهم هستند؟» یک بررسی جامع و متاآنالیز برای بررسی تأثیر مهارت سیاسی بر موفقیت شغلی انجام دادند. تجزیه و تحلیل آن‌ها از بیش از ۸۰ مطالعه تأیید کرد که افراد دارای مهارت‌های سیاسی قوی، مانند توانایی هدایت در سیاست‌های سازمانی، ایجاد شبکه‌ها و مدیریت برداشتها، تمایل به دستیابی به موفقیت شغلی بیش‌تری دارند. با این حال، این رابطه در انواع شغل و زمینه‌های سازمانی متفاوت است. به‌طور قابل توجهی، این تأثیر برای پست‌های مدیریتی و در محیط‌های رقابتی قوی‌تر است. این نشان می‌دهد در حالی که مهارت‌ها و شایستگی‌های عمومی بسیار مهم هستند، هوش سیاسی نقش مهمی در پیشرفت شغلی، به‌ویژه در زمینه‌های خاص دارد.

پرستی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «تأثیر شایستگی‌های شغلی و رضایت تحصیلی بر موفقیت شغلی در طول انتقال از مدرسه به کار» نشان دادند که توسعه شایستگی‌های شغلی، مانند ارتباطات، خودمدیریتی و حل مسئله، از طریق فعالیت‌های اشتغال‌پذیری مانند کارآموزی و داوطلبی، به موفقیت شغلی کمک زیادی می‌کند.

اسپین^۱ و همکاران (۲۰۲۰) به «پیش‌بینی‌کننده‌های ابتدایی موفقیت حرفه‌ای در حوزه نظامی بین دانشجویان آکادمی وست پوینت» پرداختند. نتایج نشان می‌دهد اهمیت رهبری برای عملکرد سازمانی موجب تمایل به شناسایی رهبران آینده می‌شود. پیش‌بینی زود هنگام استعداد باعث می‌شود که سازمان‌ها بتوانند منابع توسعه‌ای کمیاب و فرصت‌های مناسب را به کسانی اختصاص دهند که بهترین موقعیت برای نمایش برجستگی در نقش‌های بالا هستند. بسیاری از مطالعات موجود نشان می‌دهد که قابلیت ذهنی عمومی هم‌چنان قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد حرفه‌ای آینده است. با استفاده از داده‌ها از ۱۳ دوره از فارغ‌التحصیلان آکادمی وست پوینت که در ارتش باقی مانده‌اند و برای حداقل ارتقاء زود هنگام به مقام سرهنگ در نظر گرفته شده‌اند، تحلیل‌های رگرسیون نشان می‌دهد که معدل نظامی دانشجویان به‌طرز چشم‌گیری از قابلیت شناختی و عملکرد تحصیلی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده مؤثرتری برای نتایج حرفه‌ای آینده مانند انتخاب برای ارتقاء زود هنگام یا فرماندهی باتالیون فراتر می‌رود. علاوه بر این، این تفاوت‌ها در پیش‌بینی نتایج حرفه‌ای مدیرانه در طول ۱۶ سال باقی‌مانده است.

نتاراج^۲ و همکاران (۲۰۱۸) «الگوهای مسیر حرفه‌ای در نیروی کار غیرنظامی ارتش: شناسایی الگوهای متداول بر اساس خوشه‌بندی آماری» را بررسی کردند. این پژوهش به بررسی مسیر حرفه‌ای نمایندگان معمولی نیروی کار غیرنظامی ارتش می‌پردازد. پژوهش حاضر الگوهای مختلف مسیر حرفه‌ای

1- Spain

2- Nataraj

کارمندان مدنی ارتش را شناسایی کرد و بررسی کرد که این الگوها چگونه با ویژگی‌ها و شغل افراد مرتبط هستند.

عبدالسمود^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی «برنامه‌ریزی نیروی انسانی نظامی با استفاده از رویکرد مسیر پیشرفت شغلی و کاربرد آن در دفاع ملی بلژیک» را بررسی کردند. این مقاله با رویکرد برنامه‌ریزی نیروی انسانی نظامی به‌منظور انجام مأموریت‌های سازمان، هدف داشت تا نیروی کار مورد نیاز با توانمندی‌ها و رتبه‌های مناسب را فراهم کند. ویژگی اساسی سازمان نظامی، ساختار سلسله‌مراتبی آن است که حرکات و استخدام‌های کارکنان را محدود می‌کند. برنامه‌ریزی نیروی انسانی نظامی دو منطق را در بر می‌گیرد: منطق قانونی و منطق توانمندی. در این مقاله، پژوهش‌گران این دو منطق را به یک مدل یکپارچه ترکیب می‌کنند که امکان بهینه‌سازی هم‌زمان این دو منطق را فراهم می‌کند. نیروی انسانی نظامی با استفاده از رویکرد مسیر پیشرفت شغلی مدل می‌شود که هر سرباز به یکی از مسیرهای شغلی ممکن تخصیص می‌یابد. این مدل به برنامه‌ریزی منابع انسانی کمک می‌کند تا تأثیر سیاست‌های مختلف بر سطوح قانونی و توانمندی را بررسی کنند. علاوه‌بر آن، این مدل به برنامه‌ریزی سیاست‌های آینده مربوط به انتقال شغلی و استخدام‌های سالانه کمک می‌کند.

جمع‌بندی پیشنهادی

از آن‌چه در زمینه موضوع پژوهش و پیشنهادی‌های بررسی شده صورت پذیرفت باید بیان داشت که اغلب پژوهش‌ها به بررسی توسعه شغلی و موفقیت شغلی پرداخته‌اند از این جهت پژوهش حاضر دارای نوآوری می‌باشد. در سازمان‌های نظامی مختلف در سراسر جهان، مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و شاخص‌های کلیدی برای مسیر پیشرفت شغلی نظامی شناسایی شده‌اند. این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نه‌تنها به درک بهتر از ساختار و فرآیند پیشرفت شغلی کمک می‌کنند، بلکه بینش‌های مفیدی را برای مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی نیروی کار در

محیط‌های نظامی فراهم می‌آورند. این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها شامل مواردی مانند به‌کارگیری استعدادهای فنی و مدنی، توسعه رهبری، توجه به تنوع و فراهم‌سازی فرصت‌های برابر، استفاده از داده‌ها و تحلیل‌ها در مدیریت استعداد، انطباق با فناوری‌های جدید، ساختارهای کاری مبتنی بر مأموریت و تمرکز بر سلامت و رفاه نیروها می‌باشند. هم‌چنین، عواملی مانند تجربیات عملیاتی متنوع، توسعه شبکه‌های حرفه‌ای و همکاری‌های بین‌المللی، به‌روزرسانی برنامه‌های آموزشی، و توسعه مهارت‌های رهبری و راهبرد نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌های نظامی برای تضمین پیشرفت شغلی مؤثر و کارآمد نیروهای خود، به یک رویکرد چندوجهی و جامع نیاز دارند که همه جوانب مختلف حرفه‌ای و شخصی نیروها را در بر می‌گیرد. بر این اساس در این پژوهش برآنیم تا با بررسی جوانب مختلف مدلی را برای مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان ترسیم کنیم.

مبانی نظری

توسعه شغلی: توسعه شغلی به فرآیندی گفته می‌شود که افراد از طریق آن مهارت‌ها و توانایی‌های خود را در جهت دستیابی به اهداف حرفه‌ای خود گسترش می‌دهند. این فرآیند شامل شناسایی و توسعه مهارت‌های لازم برای پیشرفت در حرفه و کسب موقعیت‌های شغلی بهتر است. توسعه شغلی می‌تواند به‌صورت خودانگیخته یا با حمایت سازمان‌ها و کارفرمایان صورت گیرد (رامامورثی^۱، ۲۰۲۳: ۳).

موفقیت سازمانی: موفقیت سازمانی به میزانی اشاره دارد که یک شرکت به اهداف کسب و کار خود دست یافته است. این مفهوم نشان‌دهنده کارایی و توانایی یک سازمان در دستیابی به اهداف تعیین‌شده با حداقل منابع و زمان تلف‌شده است. از جمله عوامل مؤثر در موفقیت سازمانی می‌توان به راهبرد، معیارها، تعهد، رفتارها و فرهنگ سازمانی اشاره کرد. رهبران سازمان‌ها باید اهداف واضحی برای کارکنان تعیین کنند و روش‌های مؤثر برای اجرای این

اهداف را فراهم آورند. مدیریت باید فرایندهای تصمیم‌گیری و ارتباطی شفافی را پیاده‌سازی کند و کارکنان متعهد و منصفانه مورد پرداخت قرار گیرند تا کاری که انجام می‌دهند به نتایج اولویت‌دار منجر شود. موفقیت سازمانی به‌معنای دستیابی به این اهداف با حداکثر کارایی و کم‌ترین هزینه است (سینگ و میسرا^۱، ۲۰۲۱: ۱۳۹).

مسیر پیشرفت^۲: مسیر پیشرفت شغلی فرایندی است که به پیش‌روی و ارتقاء در شغل اشاره دارد. این پیشرفت می‌تواند به اشکال مختلفی مانند ارتقاء شغلی، افزایش حقوق، به‌دست آوردن مسئولیت‌های بیشتر، حرکت به بخش یا شرکت دیگر، مواجهه با چالش‌های جدید، افزایش مهارت‌ها یا راه‌اندازی کسب‌وکار شخصی تجلی پیدا کند. مسیر پیشرفت شغلی هم‌چنین می‌تواند به پیشرفت از یک سطح شغلی به سطح بالاتر در یک خانواده شغلی اشاره داشته باشد (فراری^۳ و همکاران، ۲۰۲۲: ۲۴۹). پیشرفت شغلی شامل دنباله‌ای از تغییرات نقش و افزایش وضعیت است که اغلب به‌طور منسجم در عقب نگاه می‌شود. شامل ارزیابی آینده‌نگر نتایج بالقوه و تأمل به عقب‌نشینی بر دستاوردهای گذشته است. توسعه شغلی سازمانی نیازهای فردی را با نیازهای شغلی هماهنگ می‌کند که اغلب توسط کارگاه‌های برنامه‌ریزی شغلی و مشاوره پشتیبانی می‌شود. در سازمان‌های سلسله‌مراتبی، پیشرفت شغلی از یک نردبان ساختار یافته پیروی می‌کند، با ارتقاء مرتبط با عملکرد و پاداش‌ها. به‌عنوان مثال، سیستم‌های حرفه‌ای نظامی دارای ساختار تحرک خطی با افزایش سن و رتبه هستند که باعث افزایش پاداش می‌شود. زمان‌بندی بسیار مهم است، زیرا دستاوردهای اولیه شغلی و دید بر پتانسیل ارتقاء بعدی تأثیر می‌گذارد (ژانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۱۰).

مفهوم توسعه مسیر پیشرفت شغلی دارای دو بخش برنامه‌ریزی مسیر شغلی و مدیریت مسیر شغلی است. توسعه مسیر شغلی شامل برنامه‌ریزی مسیر

1- Singh & Misra

2- Career progression

3- Ferrari

4- Zhang

شغلی افراد و اجرای برنامه‌های مسیر شغلی آنان به کمک تحصیلات، آموزش و اکتساب تجربه‌های کاری است. اگر از دیدگاه سازمان به این فرآیند نگاه کنیم توسعه مسیر شغلی یک فرآیند راهنمایی، حرکت و رشد کارکنان از طریق فعالیت‌های ارزیابی شغلی و آموزشی برنامه‌ریزی شده است. درک مسیر شغلی در یک سازمان نیازمند بررسی دو فرآیند عمده است: چگونه افراد اهداف مسیر شغلی خود را برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند (برنامه‌ریزی مسیر شغلی) و چگونه سازمان‌ها برنامه‌های توسعه مسیر شغلی خود را طراحی و اجرا می‌کنند (مدیریت مسیر شغلی). مدیریت مسیر شغلی، عنصر فرعی توسعه مسیر شغلی است. با این‌که برنامه‌ریزی مسیر شغلی یک فرآیند فردی است، مدیریت مسیر شغلی بیش‌تر بر برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که توسط سازمان انجام می‌گیرد، تأکید دارد. در مدیریت مسیر شغلی مدیریت سازمان طرح‌های مسیر ترقی کارمند را با نیازهای سازمانی مطابقت می‌دهد و طرح‌هایی را که به یک سری اهداف مشترک دست می‌یابند، اجرا می‌کند. بخش امور کارکنان نقش عمده‌ای را در هماهنگ کردن سرتاسر این فرآیند بازی می‌کند. طرح‌های مسیر شغلی فرد به فهرست نیروی انسانی موجود و مورد نیاز سازمان مربوط می‌شود احتیاج به پیش‌بینی دارد. مدیریت مسیرهای شغلی را طراحی می‌کند و اطلاعاتی را درباره پست‌های خالی برای کارکنان فراهم می‌سازد و مشورت‌هایی را به کارکنان درباره مسیر شغلی ارائه می‌دهد. عملکرد کارکنان و استعداد بالقوه آن‌ها ارزیابی می‌شود و برنامه آموزشی و تحصیلی مورد حمایت مدیریت قرار می‌گیرد. البته توسعه کارکنان بر اساس نوع شغلی سامان‌دهی می‌شود. پیشرفت مسیر شغلی به فرآیندی اشاره دارد که در آن یک فرد در طول زمان در حرفه یا شغل خود رشد و ترقی می‌کند. این پیشرفت می‌تواند شامل افزایش در مسئولیت‌ها، دستیابی به موقعیت‌های سطح بالاتر در سازمان، بهبود مهارت‌ها و دانش تخصصی، و اغلب افزایش درآمد باشد. پیشرفت مسیر شغلی می‌تواند به صورت عمودی (ارتقاء به موقعیت‌های بالاتر) یا افقی (تغییر به نقش‌های متفاوت در یک سطح مشابه) رخ دهد و به تلاش‌های فردی،

فرصت‌های موجود در محیط کار، و حمایت سازمانی بستگی دارد (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۱۱).

روش‌شناسی

روش پژوهش، از دیدگاه هدف، کاربردی و از منظر ماهیت اطلاعات و شیوه تحلیل آن‌ها شیوه آمیخته (کیفی و کمی) است که در بخش کیفی از «رویکرد دلفی کلاسیک» و در بخش کمی از شیوه توصیفی هم‌بستگی از نوع علی استفاده شد. از این رو، ابتدا سازه مسیر شغلی به‌عنوان پدیده‌ای وابسته به زمینه، با کمک مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای مورد بررسی قرار گرفت برای این منظور جامعه آماری (بخش کیفی) شامل، نظرات ۱۵ نفر از خبرگان در قالب یک رویکرد کیفی از نوع کلاسیک به استناد قاعده اشباع نظری و در قالب یک نمونه‌گیری هدفمند بوده است. هم‌چنین شرکت‌کنندگان بخش کمی در این پژوهش، شامل کارکنان حوزه ستادی سازمان در سطح استان فارس هستند که مطابق جدول مورگان، ۱۵۰ نفر برآورد شده است. استخراج عوامل و مؤلفه‌ها در رویکرد دلفی کلاسیک با استفاده از نظرات غالب خبرگان صورت گرفت. ضمن آن‌که جهت تحلیل یافته‌ها در بخش کیفی از آمار توصیفی (شاخص‌های جمعیت‌شناختی با استفاده از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس) و جهت تحلیل آمار استنباطی حاصل از معیارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری به شیوه جدید (حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس) استفاده شد.

یافته‌ها

در بخش کیفی این مطالعه دلفی در سه مرحله انجام شد که با یک مطالعه اکتشافی در مرحله اول شروع شد، مرحله دوم با هدف رسیدن به اجماع ادامه پیدا کرد و در نهایت در مرحله سوم با نتیجه نهایی و تأیید ارزیابی‌های مراحل قبل خاتمه یافت. اعضای پانل خبرگان این پژوهش را ۵ نفر از اساتید مدیریت دولتی با گرایش منابع انسانی و ۱۵ نفر از مدیران و فرماندهان ارشد فراجا



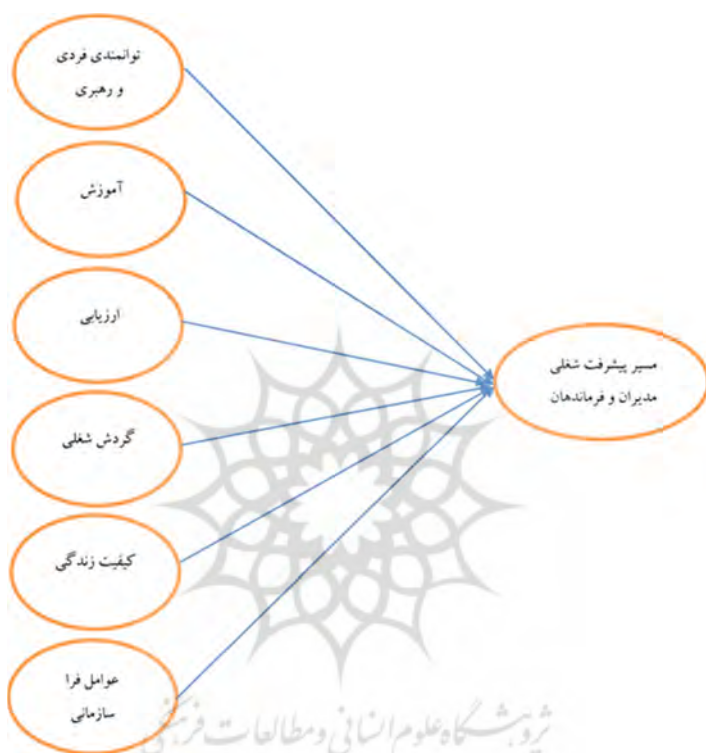
استان فارس تشکیل داده‌اند. اساتید مدیریت واجد یک یا چند ویژگی زیر بوده‌اند: الف. عضو هیئت علمی دانشگاه و صاحب‌نظر در زمینه مدیریت منابع انسانی، ب. دارای حداقل پانزده سال سابقه کار و کار اجرایی در زمینه مدیریت منابع انسانی، ج. دارای کتب، مقالات تألیفی و پژوهش در زمینه مدیریت منابع انسانی. در نهایت ۶ بُعد اصلی و ۴۲ مؤلفه در راند سوم دلفی طبق جدول شماره ۱ به‌دست آمد.

جدول ۱: بررسی مؤلفه‌های مدل مسیر پیشرفت شغلی با توجه به داده‌های دلفی دور سوم

ابعاد	مؤلفه‌ها	کم‌ترین مقدار	بیش‌ترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	W کندانال
توانمندی‌های فردی و رهبری	مهارت‌های رهبری	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	۰/۸۲
	قابلیت شناختی	۴	۵	۴/۸۲۰۰	۰/۲۵۶۰۴	
	مهارت‌های عملیاتی	۴	۵	۴/۸۴۵۷	۰/۱۹۳۳۲	
	توجه به مسائل اعتقادی و ارزشی	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	
	متأهل بودن	۴	۵	۴/۹۷۱	۰/۲۰۴۸۵	
	نداشتن سوء پیشینه	۴	۵	۴/۶۹۷۱	۰/۲۰۴۸۵	
	انجام مطالعات علمی و ارائه یافته‌های علمی	۴	۵	۴/۹۲۰۰	۰/۱۹۴۳۳	
	تعامل با هم‌تایان و افراد مافوق	۴	۵	۴/۶۹۷۱	۰/۲۰۴۸۵	
	آمادگی جسمانی	۴	۵	۴/۹۲۰۰	۰/۱۹۴۳۳	
	نشان دادن آمادگی برای پیشرفت	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	
	افق فکری و وسعت دید	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	
	علاقه درون‌فردی	۴	۵	۴/۹۳۴۳	۰/۱۹۱۸۸	
	توسعه مهارت فردی	۴	۵	۴/۶۸۸۶	۰/۲۱۴۲۳	۰/۸۸
	دوره‌های آموزشی ضمن خدمت	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	
	تمرکز بر مهارت‌های امنیت سایبری و فناوری اطلاعات	۴	۵	۴/۹۲۲۹	۰/۲۰۹۳۲	
	شرکت در دوره‌های مدیریت بحران	۴	۵	۴/۷۴۸۶	۰/۲۱۴۲۳	
	تطبیق برنامه‌های آموزشی با نیازهای روز	۴	۵	۴/۷۲۰۰	۰/۲۳۱۹۴	

ابعاد	مؤلفه‌ها	کم‌ترین مقدار	بیش‌ترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	W کندانال
	کارگاه‌های توسعه تصمیم‌گیری	۴	۵	۴/۶۳۱۴	۰/۱۵۲۶۷	
	مشارکت در تیم‌های پژوهشی	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	
	گواهینامه‌ها و آموزش‌های تخصصی	۱	۳	۱/۶۸۸۶	۰/۳۴۹۴۷	
	مشارکت در کنفرانس‌ها	۴	۵	۴/۸۹۲۹	۰/۰۸۱۶۶	
	آموزش جنگ‌های نوین	۴	۵	۴/۸۹۱۴	۰/۱۵۲۶۷	
	دوره‌های راهبردی و فنی (دافوس)	۴	۵	۵/۰۰	۰/۰۰	
	واگذاری مسئولیت‌ها توام با آموزش	۴	۵	۴/۸۰۲۹	۰/۰۸۱۶۶	
ارزیابی	ارزیابی عملکرد	۴	۵	۴/۹۴۸۶	۰/۰۲۱۳۰	۰/۸۷
	سیاست‌های ارتقاء	۴	۵	۴/۸۹۲۹	۰/۰۸۱۶۶	
	بهینه‌سازی استفاده از منابع در شرایط مختلف	۴	۵	۴/۸۹۱۴	۰/۱۵۲۶۷	
	تمرکز بر نوآوری و کارآمدی	۴	۵	۵/۰۰	۰/۰۰	
	ارزیابی توسط مافوق	۴	۵	۴/۸۰۲۹	۰/۰۸۱۶۶	
	ارزیابی هم‌تایان	۴	۵	۴/۷۸۲۹	۰/۱۳۱۳۶	
	الزامات سنی برای سمت‌های خاص	۴	۵	۴/۸۵۷۱	۰/۳۵۵۰۴	
گردش شغلی	گردش شغلی	۴	۵	۴/۸۷۷۱	۰/۰۹۲۳۱	۰/۸۳
	جابه‌جایی‌های مدیریت‌شده	۴	۵	۵/۰۰	۰/۰۰	
	کسب تجربه در واحدهای مختلف	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	
	مدیریت استعداد	۴	۵	۴/۶۶۵۷	۰/۲۱۷۷۳	
کیفیت زندگی	سلامت جسم و روان	۴	۵	۴/۹۱۲۳	۰/۲۳۱۹۴	۰/۸۵
	تعادل بین کار و زندگی شخصی	۴	۵	۴/۶۸۲۹	۰/۱۳۱۳۶	
	تأمین نیازهای مادی	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	
عوامل فراسازمانی	رفع مشکلات معیشتی	۴	۵	۴/۸۹۱۴	۰/۱۵۲۶۷	۰/۸۲
	عوامل برون سازمانی	۴	۵	۴/۸۵۷۱	۰/۳۵۵۰۴	
	موقعیت‌های جغرافیایی	۴	۵	۴/۶۷۷۱	۰/۱۹۰۵۷	
	قوانین و مقررات	۴	۵	۴/۹۱۴۳	۰/۲۸۴۰۳	

بر اساس تحلیل محتوای انجام‌شده در بخش کیفی و تأیید نهایی آن از طریق دلفی مدل نهایی زیر به عنوان مدل اولیه پژوهش به صورت شکل شماره ۱ طراحی و ارائه شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (پژوهش گرساخته)

بر اساس مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح شد:

- توانمندی‌های فردی و رهبری بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.
- آموزش بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.
- ارزیابی پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.

- گردش شغلی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.
- کیفیت زندگی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.
- عوامل فرا سازمانی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.

بررسی آمار توصیفی پاسخ‌گویان

در این بخش پس از تعیین مدل پژوهشی مرتبط با قلمرو موضوعی، به بررسی برخی از مهم‌ترین خصوصیات جمعیت شناختی مطابق با جداول زیر پرداخته شده است:

جدول ۲: نتایج خروجی آمار توصیفی پاسخ‌گویان برحسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۴	۲,۶۷
کاردانی	۱۰	۶,۶۷
کارشناسی	۱۰۴	۶۹,۳۳
کارشنای ارشد	۲۹	۱۹,۳۳
دکتر و بالاتر	۳	۲
کل	۱۵۰	۱۰۰

مطابق با نتایج گزارش‌شده بر حسب تحصیلات، در بالاترین سطح فراوانی پاسخ‌گویان با مدرک تحصیلی کارشناسی با ۱۰۴ نفر برابر ۶۹/۳۳ درصد از کل و پایین‌ترین سطح تحصیلی دکتر و بالاتر با ۳ نفر و ۲ درصد از کل هستند.

جدول ۳: نتایج خروجی آمار توصیفی پاسخ‌گویان برحسب سن

سن	فراوانی	درصد
۲۰ تا ۳۰ سال	۶	۴
۳۱ تا ۴۰ سال	۵۰	۳۳,۳۳
۴۱ تا ۵۰ سال	۹۰	۶۰
۵۱ سال به بالا	۴	۲,۶۷
کل	۱۵۰	۱۰۰

مطابق با نتایج گزارش شده بر حسب سن، در بالاترین سطح فراوانی پاسخ‌گویان بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال؛ با ۹۴ نفر برابر با ۶۲/۶۷ درصد از کل و در پایین‌ترین حالت، پاسخ‌گویان بازه سنی ۵۱ سال به بالا تا ۳۵ سال با ۴ نفر برابر با ۲/۶۷ درصد از کل قرار داشتند.

جدول ۴: نتایج خروجی آمار توصیفی پاسخ‌گویان بر حسب سابقه کار تخصصی

سابقه کار	فراوانی	درصد
۱ تا ۱۰ سال	۱۱	۷,۳۳
۱۱ تا ۲۰ سال	۴۰	۲۶,۶۷
۲۱ تا ۳۰ سال	۹۰	۶۰
بیش از ۳۱ سال	۹	۶
کل	۱۵۰	۱۰۰

مطابق با نتایج گزارش شده بر حسب سابقه کار تخصصی، در بالاترین سطح فراوانی پاسخ‌گویان بازه کاری ۲۱ تا ۳۰ سال، سپس ۱۱ تا ۲۰، ۱ تا ۱۰ و بیش از ۳۱ سالی قرار دارند.

بررسی و تحلیل آمار استنباطی

ابتدا طبق جدول شماره ۵ به بررسی میزان چولگی شاخص‌ها پرداخته شد. نتایج به‌وضوح نشان می‌دهد از بین ۴۲ گویه موجود در پرسش‌نامه این مطالعه از منظر شاخص چولگی اکثریت گویه‌ها در بازه ۱- و ۱ است از این‌رو می‌توان از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده کرد.

جدول ۵: بررسی شاخص چولگی گویه‌ها

گویندها	چولگی	کشیدگی	گویندها	چولگی	کشیدگی
Q1	۰/۲۶۲	-۰/۸۵۸	Q23	۰/۵۴۹	-۰/۵۷۸
Q2	۰/۰۰۲	-۱/۱۶۷	Q24	۰/۴۷۵	-۰/۷۹۲
Q3	۰/۸۷۷	-۰/۱۱۰	Q25	۰/۲۴۰	-۰/۹۶۵
Q4	۰/۳۱۳	-۰/۹۶۱	Q26	۰/۰۵۱	-۱/۰۴۰
Q5	۰/۰۸۳	-۰/۱	Q27	۰/۰۷۱	-۰/۹۸۳
Q6	-۰/۰۴۰	-۰/۶۷۱	Q28	۰/۰۳۵	-۰/۷۴۶

گویه‌ها	جولگی	کشیدگی	گویه‌ها	جولگی	کشیدگی
Q7	۰/۲۶۸	-۰/۶۵۰	Q29	۰/۱۲۰	۰/۹۸۴
Q8	-۰/۰۴۱	-۱/۱۰۴	Q30	۰/۱۵۰	-۰/۹۶۴
Q9	-۰/۰۳۶	-۰/۹۲۸	Q31	۰/۴۰۱	-۰/۸۱۲
Q10	۰/۵۴۹	-۰/۵۷۸	Q32	۰/۸۵۶	-۰/۱۱۳
Q11	۰/۴۷۵	-۰/۷۹۲	Q33	۰/۵۱۳	-۰/۷۴۲
Q12	۰/۲۴۰	-۰/۹۶۵	Q34	۰/۰۸۳	-۰/۱
Q13	۰/۰۵۱	-۱/۰۴۰	Q35	-۰/۰۴۰	-۰/۶۷۱
Q14	۰/۰۷۱	-۰/۹۸۳	Q36	۰/۲۶۸	-۰/۶۵۰
Q15	۰/۸۷۷	-۰/۱۱۰	Q37	-۰/۰۴۱	-۱/۱۰۴
Q16	۰/۳۱۳	-۰/۹۶۱	Q38	-۰/۰۳۶	-۰/۹۲۸
Q17	۰/۰۸۳	-۰/۱	Q39	۰/۵۴۹	-۰/۵۷۸
Q18	-۰/۰۴۰	-۰/۶۷۱	Q40	۰/۴۷۵	-۰/۷۹۲
Q19	۰/۲۶۸	-۰/۶۵۰	Q41	۰/۲۴۰	-۰/۹۶۵
Q20	-۰/۰۴۱	-۱/۱۰۴	Q42	۰/۰۵۱	-۱/۰۴۰
Q21	۰/۱۲۷	-۰/۶۲۵			
Q22	-۰/۰۴۲	-۰/۷۸۱			

(یافته‌های آماری)

روایی (قابلیت اعتبار) پرسش‌نامه

در این پژوهش با توجه به پرسش‌نامه پژوهش‌گرساخته، به‌نوعی روایی آن به‌طور ضمنی مورد تأیید بود. اما به‌منظور اطمینان بیش‌تر نیز از روش روایی صوری به‌دست آمد. بدین‌منظور پرسش‌نامه در اختیار اساتید محترم و کارشناسانی که متخصص و خبره در رابطه با موضوع پژوهش بودند، قرار گرفت و از آنان در مورد هر پرسشی و در خصوص ارزیابی هدف مربوطه، نظرخواهی شد و با اصلاحات جزیی پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت و سپس با به‌کارگیری تحلیل عاملی تأییدی (CFA) روایی سازه‌ها بررسی شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که تمامی بارهای استاندارد شده به سطح معنی‌داری رسیده‌اند و پرسش‌ها از روایی بالایی برخوردارند.

روایی هم‌گرا

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی هم‌گرا است که به بررسی میزان هم‌بستگی هر سازه با پرسش‌ها (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۶: نتایج روایی هم‌گرا متغیرهای پژوهش

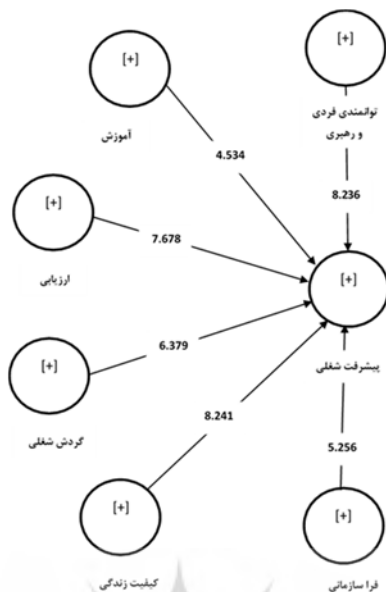
متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی ($AVE > 0.5$)
توانمندی فردی و رهبری	۰/۸۰۰
آموزش	۰/۷۲۷
ارزیابی	۰/۶۶۹
گردش شغلی	۰/۶۹۸
کیفیت زندگی	۰/۸۷۹
عوامل فرا سازمانی	۰/۷۴۱

قبل از پرداختن به فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی، قابلیت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش توسط پرسش‌های پرسش‌نامه مورد سنجش قرار می‌گیرد. که همه پرسش‌ها بار عاملی مناسبی داشتند.

معناداری روابط متغیرهای مستقل و وابسته

قبل از بررسی انواع سازگاری درونی می‌بایست مشخص شود، ارتباط معناداری بین متغیرها وجود دارد یا خیر. به این دلیل که هر متغیری که ارتباط معناداری با سایر متغیرها نداشته باشد در سازگاری نباید به‌عنوان متغیر مانده در مدل معرفی شود.

پژشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲: ضرایب معناداری مدل

سپس سازگاری درونی (پایایی به‌روش کرونباخ و پایایی به‌صورت مرکب/ ترکیبی) طبق جدول شماره ۷ محاسبه شد. که ضرایب نشان‌دهنده پایایی مطلوب می‌باشد.

جدول ۷: مقادیر سازگاری درونی در مطالعه نهایی

متغیرها	گویه‌ها	تعداد	پایایی کرونباخ	پایایی مرکب
توانمندی فردی و رهبری	۱-۱۳	۱۳	۰/۷۹۷	۰/۸۱۳
آموزش	۱۴-۲۴	۱۱	۰/۷۶۹	۰/۸۵۳
ارزیابی	۲۵-۳۱	۷	۰/۷۸۰	۰/۷۲۵
گرددش شغلی	۳۲-۳۵	۴	۰/۸۰۶	۰/۸۷۳
کیفیت زندگی	۳۶-۳۹	۴	۰/۷۶۵	۰/۷۱۲
عوامل فرا سازمانی	۴۰-۴۲	۳	۰/۸۲۹	۰/۸۹۲

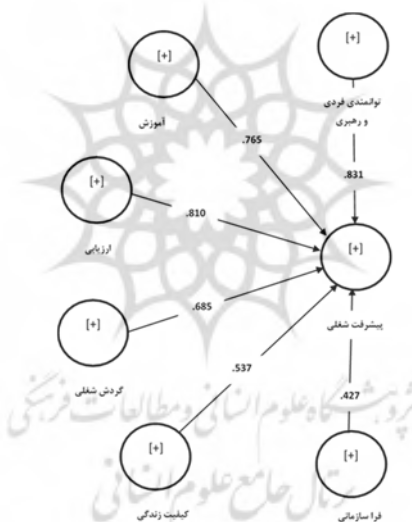
معیار بعدی که رایج‌ترین معیار ارزیابی مدل درونی می‌باشد، ضریب تعیین (R^2) است که نشان‌دهنده دقت پیش‌بینی مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (چین، ۱۹۹۸).

جدول ۸: شاخص‌های R2

متغیر	R2
توانمندی فردی و رهبری	۰/۶۸۲
آموزش	۰/۶۷۱
ارزیابی	۰/۷۵۲
گردش شغلی	۰/۶۹۱
کیفیت زندگی	۰/۷۱۱
عوامل فرا سازمانی	۰/۶۷۷

همانطور که نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد، ضرایب تعیین برای هر شش متغیر دارای مقدار قوی می‌باشند.

شکل ۳ خروجی ضرایب استاندارد مسیر را نشان می‌دهد.



شکل ۳: خروجی ضرایب استاندارد مسیر

برآزش مدل طبق جدول شماره ۹ مورد سنجش قرار گرفت.

جدول ۹: شاخص برآزش مدل

شاخص‌های برآزش مدل	مدل اشباع شده	مدل تخمین زده شده
SRMR	۰/۱۱۳	۰/۱۰۳
d_ ULS	۲/۰۰۶	۲/۷۰۳

(یافته‌های آماری)

در مرحله بعد به بررسی فرضیه‌های پژوهش مطابق با جدول شماره ۱۰ پرداخته شد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون فرضیه‌ها

وضعیت روابط	سطح اطمینان	خطای مجاز	ضرایب	فرضیه	
تأیید	۹۹ درصد	۰/۰۰۱	$>2/58$ $8/23$	توانمندی‌های فردی و رهبری بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.	اول
تأیید	۹۹ درصد	۰/۰۰۱	$>2/58$ $4/53$	آموزش بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.	دوم
تأیید	۹۹ درصد	۰/۰۰۱	$>2/58$ $7/67$	ارزیابی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.	سوم
تأیید	۹۹ درصد	۰/۰۰۱	$>2/58$ $6/37$	گردش شغلی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.	چهارم
تأیید	۹۹ درصد	۰/۰۰۱	$>2/58$ $8/24$	کیفیت زندگی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.	پنجم
تأیید	۹۹ درصد	۰/۰۰۱	$>2/58$ $5/25$	عوامل فرا سازمانی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد.	ششم

با توجه به تأیید معناداری ضرایب مدل (شکل شماره ۲) و همچنین تأیید معیار دوم برازش مدل یعنی ضرایب R^2 ، در سطح خطای مجاز ۰/۰۰۱ (سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد) این فرضیه با این عنوان که «توانمندی‌های فردی و رهبری بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین میزان پیش‌بینی متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل در این فرضیه برابر با ۸۳ درصد است بدان معنا که با تغییر ۱ درصدی متغیر مستقل، متغیر وابسته حدود ۸۳ درصد تغییر می‌کند که ضریب بسیار قابل‌اعتنایی است.

همچنین با توجه به تأیید معناداری ضرایب مدل در سطح خطای مجاز ۰/۰۰۱ فرضیه دوم با عنوان «آموزش بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین میزان پیش‌بینی متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل در این فرضیه برابر با ۷۶ درصد است.

فرضیه سوم با عنوان که «ارزیابی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، با توجه به تأیید معناداری ضرایب مدل و هم‌چنین تأیید معیار دوم برازش مدل یعنی ضرایب R2 مورد تأیید قرار می‌گیرد. هم‌چنین میزان پیش‌بینی متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل در این فرضیه برابر با ۸۱ درصد است.

این فرضیه چهارم با این عنوان که «گردش شغلی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، نیز با توجه به ضریب معناداری مورد تأیید قرار می‌گیرد. هم‌چنین میزان پیش‌بینی متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل در این فرضیه برابر با ۶۸ درصد است بدان معنا که با تغییر ۱ درصدی متغیر مستقل، متغیر وابسته حدود ۶۸ درصد تغییر می‌کند که ضریب بسیار قابل‌اعتنایی است.

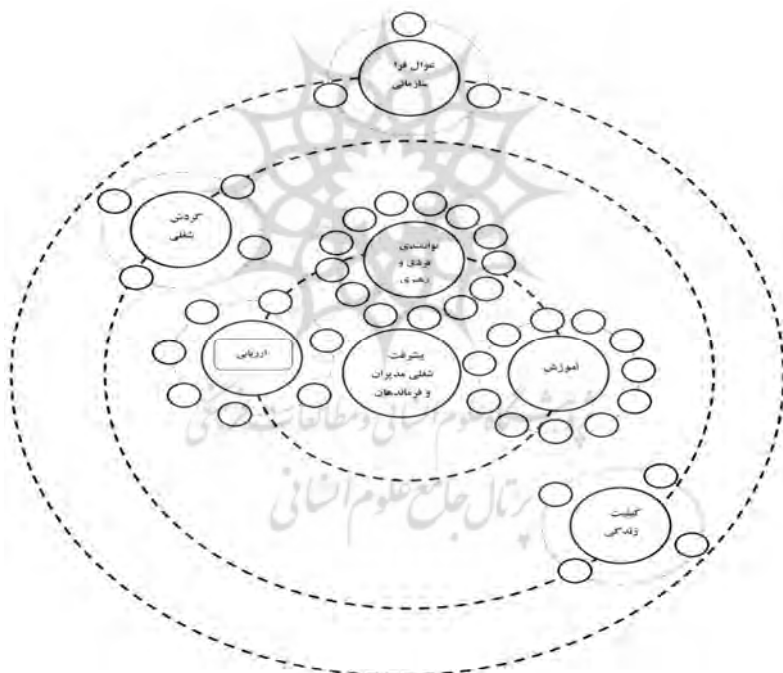
با توجه به تأیید معناداری ضرایب مدل و هم‌چنین تأیید معیار دوم برازش مدل یعنی ضرایب R2 در سطح خطای مجاز ۰/۰۰۱ فرضیه پنجم با این عنوان «کیفیت زندگی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد» و فرضیه ششم با این عنوان که «عوامل فرا سازمانی بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، مورد تأیید قرار می‌گیرد. هم‌چنین میزان پیش‌بینی متغیر وابسته از سوی متغیر مستقل در فرضیه پنجم برابر با ۵۳ درصد و در فرضیه ششم برابر ۴۲ درصد می‌باشد که ضرایب قابل‌اعتنایی هستند.

مدل نهایی (کهکشانی)

منظومه شمسی (کهکشانی): نظام‌های فکری مختلف به‌عنوان خورشیدی که مسیر را روشن می‌کند، سایر سیارات موضوعی و فکری را در اطراف خود روشن کرده و آن سیاره‌ها در مداری مشخص و معین دور آن می‌چرخند (نول و واسون، ۲۰۰۲).

بر اساس کلیت و ساختار به‌دست‌آمده از مقوله‌ها و متغیرهای آنان، مقوله اصلی به‌عنوان خورشید و سپس مقوله‌های فرعی مشترک در یک مدار، به‌عنوان سیاره و زیرمقوله‌های فرعی به‌عنوان قمر سیاره، رسم می‌گردند. جهت این کار،

متغیرهای استخراج‌شده توسط پژوهش‌گر با رأی و نظر خبرگان استخراج شد. پس از استخراج مفاهیم و متغیرها لازم است تا مفاهیم و متغیرهای مشترک در یک حوزه مشخص، بر اساس معنا و ساختار رایج در علم مدیریت، در یک مقوله، قرار بگیرند تا به نوعی ابعاد آن را تشکیل دهند. سپس با روش کمی در نمونه مورد آماری مورد نظر، نظرسنجی صورت گرفت و بر اساس ضرایب تأثیر به دست آمده در بخش کمی ابعاد (توانمندی فردی و رهبری ۸۳ درصد، ارزیابی ۸۱ درصد و آموزش ۷۶ درصد) که ضریب بالای ۷۰ درصد داشتند در مدار اول و ابعاد (گردش شغلی با ضریب ۶۸ درصد و کیفیت زندگی با ضریب ۵۳ درصد) که ضریب بین ۵۰ تا ۷۰ درصد تأثیر را داشتند در مدار دوم و در نهایت عوامل فرا سازمانی با ضریب ۴۲ درصد در مدار سوم قرار گرفت.



شکل ۴: مدل کهکشان

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی ادبیات موضوع برای استخراج ابعاد و مؤلفه‌های مسیر پیشرفت شغلی، ما با طیف وسیعی از نظرها روبه‌رو شدیم که مسیر شغلی را مفهوم مدرنی می‌دانستند که پس از انقلاب صنعتی معنای جدی پیدا کرده و مورد توجه قرار گرفته است. قبل از آن، مسیرهای شغلی بسیار ساده بودند. اما پس از انقلاب صنعتی، تنوع شغل‌ها بسیار بیش‌تر شد و کار سلسله‌مراتبی هم معنا پیدا کرد. حالا دیگر از جایگاه کارگر ساده در کارخانه تا مدیر کارخانه، پله‌های متعددی وجود داشت و بعضی از کارگران، می‌توانستند رویای بالا رفتن از نردبان شغلی را در ذهن خود بپرورانند. به زبان امروزی، به‌تدریج جابه‌جایی عمودی و جابه‌جایی افقی در طول زندگی شغلی امکان‌پذیر شد و انسان‌ها با گزینه‌های بیش‌تر و متنوع‌تری برای انتخاب شغل روبه‌رو شدند. عوامل مختلفی بر روی مسیر پیشرفت شغلی تأثیرگذار هستند. و در پژوهش‌های مختلف هرکدام مواردی را مورد بررسی قرار داده‌اند. بعد از مطالعه و بررسی پژوهش‌های پیشین و مراجعه به اسناد سازمان مورد نظر ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر مسیر پیشرفت شغلی شناسایی شد که شامل ۳۷ بُعد و ۱۱۹ مؤلفه است. پس از انجام فن دلفی، همان‌گونه که بیان شد ۶ بُعد و ۴۲ مؤلفه به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان طی سه مرحله به تأیید خبرگان رسید.

نتایج تحلیل داده‌های کمی

مطابق با نتایج حاصل به‌دلیل معناداری ضرایب مرتبط و هم‌چنین سایر معیارهای مربوطه در بخش مدل‌سازی معادلات ساختاری؛ فرضیه «توانمندی‌های فردی و رهبری بر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، در حداکثر سطح اطمینان موردقبول قرار می‌گیرد. برنامه‌های پیشرفت شغلی باعث اطمینان یافتن از وجود استعداد مورد نیاز سازمان می‌شود. چون کارمندان با برنامه‌ریزی مسیر شغلی، مسیر پیشرفت را طی کرده‌اند و توانایی‌های لازم برای به‌عهده گرفتن سمت‌های بالاتر را کسب

کرده‌اند. در این روش اصولاً تأکید روی ترفیع کارمندان از داخل سازمان است. هم‌چنین جذب و حفظ نیروی انسانی با استعداد دارای اهمیت ویژه‌ای است. چون کارمندان شایسته جذب سازمان‌هایی می‌شوند که به آینده آن‌ها و پیشرفتشان توجه داشته باشند. کارمندان شایسته به چنین سازمان‌ها و مدیریت آن‌ها اعتماد می‌کنند و در نتیجه نسبت به این سازمان‌ها احساس تعهد می‌نمایند و وظایف خود را با ذوق و شوق بیش‌تری انجام می‌دهند. افراد با استعداد و مهارت‌های بالا، فرصت‌های بیش‌تری برای پیشرفت شغلی خواهند داشت. ارزش‌ها و انگیزه‌های فرد نیز بر مسیر شغلی او تأثیر می‌گذارند. افرادی که ارزش‌های شغلی مشابهی دارند، تمایل بیش‌تری دارند که در کنار یکدیگر کار کنند و مسیر شغلی مشترکی را دنبال کنند. اهداف شغلی فرد نیز بر مسیر شغلی او تأثیر می‌گذارد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های ستونه و همکاران (۱۴۰۰)، اسپوزیتو و همکاران (۲۰۲۳) و اسپین و همکاران (۲۰۲۰) که بر توانمندی‌های فردی و مدیریتی تأکید داشتند، هم‌راستا است.

هم‌چنین فرضیه «آموزش بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، در حداکثر سطح اطمینان موردقبول قرار گرفت. ابتکارات آموزشی و توسعه برای سازمان‌ها در خصوص بهبود عملکرد کارکنان، هدایت، نوآوری و دستیابی به اهداف، حیاتی است. با ارائه فرصت‌های یادگیری مداوم، سازمان‌ها می‌توانند مشارکت کارکنان را افزایش دهند، میزان غیبت را کاهش داده و موجب بهره‌وری و سودآوری بیش‌تر شوند. توسعه و آموزش کارکنان، سرمایه‌گذاری هدفمند درخصوص زمان، انرژی و منابع برای رشد کارکنان و سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. این آموزش به کارمندان کمک می‌کند تا در مورد موضوعی خاص دانش کسب کرده و در آن متخصص شوند. بنابراین، یک برنامه آموزشی و توسعه شرکتی، در نهایت به سازمان کمک می‌کند تا بهره‌وری و عملکرد کارکنان را در نقش‌های فعلی خود افزایش دهد. بارزترین نوع آموزش سازمان و کارکنان عبارتند از: آموزش فنی، آموزش وظایف شغلی، آموزش فرآیندها و سیستم‌ها و آموزش مأموریت می‌باشد اما آموزش هم‌چنین می‌تواند مهارت‌های نرمی مانند مدیریت افراد یا ارتقاء

مهارت‌های فرا تر از نقش فعلی کارمندان را پوشش دهد تا آنان را برای پیشرفت آماده کند. این یافته با پژوهش فریدونیان و همکاران (۱۴۰۲)، گونزالز مورینه (۲۰۲۳)، کرشنر (۲۰۱۸) و مارتینو و همکاران (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد.

مطابق با نتایج حاصل به دلیل معناداری ضرایب مرتبط و هم‌چنین سایر معیارهای مربوطه در بخش مدل‌سازی معادلات ساختاری؛ فرضیه «ارزیابی بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، در حداکثر سطح اطمینان مورد قبول قرار می‌گیرد. ارزیابی عملکرد به عنوان یک ابزار حیاتی برای اندازه‌گیری، توسعه و بهینه‌سازی عملکرد افراد در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. این فرآیند به ارائه بازخورد مفید و سازنده به کارمندان، تشویق آن‌ها به توسعه حرفه‌ای و مشارکت بهتر در وظایف کمک می‌کند. درواقع می‌توان گفت استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد به منظور بهبود عملکرد کارکنان در حفظ و تقویت رقابت و پایداری سازمان‌ها کمک می‌کند. در این راستا، ارتباط میان ارزیابی عملکرد و پیشرفت شغلی به عنوان یک ترکیب هوشمندانه، به دست آوردن نتایج مثبت و توسعه حرفه‌ای فردی را تسهیل می‌کند. هم‌چنین با ارائه راهنمایی‌های فردی و سازمانی، به افراد کمک می‌کند تا مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را بهبود دهند. در همین حال، ترکیب این عملکردها با ارزیابی عملکرد، به ایجاد یک چرخه بهبود مداوم کمک می‌کند. ارزیابی عملکرد در نهایت تأثیرات مثبت متعددی بر عملکرد کارکنان و سازمان‌ها به وجود می‌آورد. تشویق به بهبود، انگیزه بخشی، توسعه حرفه‌ای، تعیین مسیرهای شغلی، آسان‌تر کردن تصمیمات منابع انسانی، تقویت ارتباطات کاری و انعطاف‌پذیری بیش‌تر از جمله این تأثیرات است. پژوهش‌های رضائیان و همکاران (۱۳۹۰) و عبدالسمود و همکاران (۲۰۲۰) نتایج پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد که: «گردش شغلی بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد»، در حداکثر سطح اطمینان مورد قبول قرار می‌گیرد. چرخش شغلی روش شناخته‌شده‌ای در زمینه توسعه سازمانی است. باید در نظر داشته باشید که هدف چرخش شغلی باید از ابتدا

مشخص باشد. چرخش بی‌رویه کارمندان در مشاغل مختلف ناکارآمدی، عدم شفافیت و وقفه در کار را رقم می‌زند. چرخش شغلی فقط زمانی توجیه‌پذیر است که هدف یا سود مشخصی برای آن وجود داشته باشد. امروزه داشتن کارکنان انعطاف‌پذیر ماهر و چند مهارتی شاید برای هر سازمانی و به‌طور کلی برای هر نظامی یک آرزو باشد و فرصتی را برای توسعه مهارت و ایجاد انگیزش فراهم آورد. واضح است که وقتی سخن از نیروی انسانی به میان می‌آید عامل مرتبط با آن هم به آن هم‌چون اندیشه و تفکر خلاقیت، دانش و اطلاعات روز و غیره نیز مدنظر قرار می‌گیرد. نکته مهم این است که کارکنان بتوانند استعدادهای خود را در پست‌هایی که بیش‌ترین سازگاری را با آن‌ها دارد، ظاهر کنند. متأسفانه همواره این سازگاری به‌وقوع نمی‌پیوندد چه بسا استعدادهایی که به‌دلیل عدم استقرار فرد در مشاغل مرتبط با سوابق، علاقه و تحصیلات وی به‌هرز رفته و چه میزان نارضایتی‌های شغلی که از این رهگذر بروز کرده است و اهداف را تحت‌الشعاع قرار داده است، لیکن در هر مقطع زمانی و از هر نقطه‌ای که این حرکت اصلاح شود به سود اصلاح سازمان‌ها است. این یافته با پژوهش الوندی (۱۴۰۲) و لوگان (۲۰۱۹) هم‌راستا است. مطابق با نتایج حاصل «کیفیت زندگی بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد». کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیراً به‌لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که درصدد ارتقاء کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است؛ بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان‌گر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. و بر این اساس کارکنانی که کیفیت زندگی بهتری را تجربه کنند در نهایت می‌توانند مسیر پیشرفت شغلی را بهتر و سریع‌تر طی کنند. پژوهش الوندی (۱۴۰۲) و مارتینو و همکاران (۲۰۰۵) نیز نتایج پژوهش حاضر را تأیید می‌کند.

هم‌چنین نتایج نشان داد که «عوامل فراسازمانی بر مسیر پیشرفت شغلی مدیران و فرماندهان تأثیر معنادار دارد».

محیطی که سازمان‌ها در آن واقع شده‌اند، دارای نقش حیاتی برای طراحی مسیر شغلی کارمندان می‌باشند. محیط‌های ساده و ثابت این امکان را به مدیران منابع انسانی می‌دهند که تا حد زیادی مسائل را پیش‌بینی کنند. در نتیجه طراحی مسیر شغلی و اجرای اقدامات لازم به‌منظور پیشرفت شغلی ساده‌تر است و می‌شود آن را در طولانی‌مدت به انجام رساند. ولی محیطی که پیچیده باشد به صورت مداوم در حال تغییر و تحول است. همه چیز در این محیط نامعلوم است و پیش‌بینی در چنین محیطی بسیار سخت است. در نتیجه طراحی مسیر شغلی و برنامه‌ریزی بلندمدت کار مشکلی است. علاوه بر مورد فوق در بعضی مشاغل محیط جغرافیایی و قوانین و مقررات بالا دستی و عوامل سیاسی نیز می‌تواند تأثیر زیادی بر مسیر پیشرفت شغلی کارکنان داشته باشد. بنابراین با توجه به ماهیت سازمانی که مورد مطالعه بوده و اسناد موجود، عوامل سیاسی نسبت به بقیه سازمان‌ها تأثیر کم‌تری در مسیر پیشرفت شغلی این سازمان دارد، اما نمی‌توان تأثیر آن را نیز نادیده گرفت. نتایج پژوهش شنگ (۲۰۲۳) و کرونا (۲۰۲۱) نیز مبین این موضوع است.

پیشنهادهای

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌شود:

جهت ارتقای توانمندی فردی و رهبری پیشنهاد می‌شود:

کارکنان سازمان با انجام مطالعات علمی مهارت‌های خود را افزایش دهند. با افزایش مهارت‌های ارتباطی، تعامل با هم‌تایان و افراد مافوق را در سازمان بهبود بخشند. از آن‌جا که آمادگی جسمانی یکی از فاکتورهای مهم و تأثیرگذار در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان نظامی می‌باشد در تقویت این فاکتور اهتمام لازم را انجام دهند. با افزایش مهارت‌های ادراکی و شرکت در دوره‌های مربوطه افق فکری و وسعت دید خود را گسترش دهند و بدین وسیله مهارت رهبری را بهبود بخشند.

جهت ارتقای سطح آموزش کارکنان پیشنهاد می‌شود سازمان:

دوره‌های آموزش ضمن خدمت متناسب با نیازهای هر پست و رسته شغلی را برگزار کند. با توجه به نقش مهم و تأثیرگذار فناوری اطلاعات در انجام امور سازمان و همچنین حفظ امنیت داده‌ها با توجه به ماهیت سازمان‌های نظامی و محرمانه بودن اطلاعات، ضمن مهیا کردن بستر مناسب، آموزش‌های لازم در این زمینه فراهم شود. زمینه حضور کارکنان در کنفرانس‌ها و همایش‌های علمی جهت ارتقای سطح علمی و آشنا شدن با مباحث روز فراهم شود. از آنجا که اختیارات واگذار شده در سازمان‌های نظامی مسئولیت‌پذیری بالایی را می‌طلبد بر این اساس پیشنهاد می‌شود آموزش‌های لازم در این زمینه قبل از تفویض اختیار داده شود. آموزش مهارت‌های عملیاتی و آشنایی با دوره‌های راهبردی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم تأثیرگذار بر مسیر پیشرفت شغلی نیز پیشنهاد می‌شود.

جهت بهبود ارزیابی‌ها در سازمان پیشنهادهای زیر مد نظر است:

تعیین اهداف واقعی و مشخص: اهداف ارزیابی عملکرد باید مشخص، قابل اندازه‌گیری و واقعی باشند تا کارکنان بتوانند عملکرد خود را با این اهداف مقایسه کنند. ارائه بازخورد: باید فرآیند منظم و مستمری برای ارائه بازخورد به کارکنان ایجاد شود. این بازخورد می‌تواند شامل نقاط قوت و ضعف فردی، راه‌حل‌هایی برای حل مشکلات و راهنمایی کارمندان باشد. تعامل دوطرفه: فرآیند ارزیابی باید به‌صورت دوطرفه باشد، به این معنا که کارکنان نیز فرصت داشته باشند نظرات و نگرانی‌های خود را ارائه کنند. پیشنهادهای سازنده: باید همیشه پیشنهادها سازنده به کارکنان برای بهره‌وری بهتر و توسعه مهارت‌ها ارائه شود. استفاده از روش‌های مختلف ارزیابی: بهتر است از روش‌های مختلف مثل مصاحبه و نظرسنجی ۳۶۰ درجه استفاده شود تا نظرات متنوع‌تری از عملکرد فراهم شود. شفافیت در طول فرآیند: باید همیشه در فرآیند ارزیابی شفافیت وجود داشته باشد تا کارکنان احساس کنند که ارزیابی عادلانه و بر اساس دستاوردها و عملکرد واقعی آن‌ها انجام می‌شود.

جهت استفاده بهینه از گردش شغلی در سازمان پیشنهاد می‌شود:

از جابه‌جایی‌های مدیریت شده در سازمان استفاده شود. از آن‌جا که هر ساله بنا به ماهیت سازمان تعداد زیادی از کارکنان در لیست انتقالات قرار می‌گیرند و شغل‌های مختلف را در مکان‌های جغرافیایی مختلف تجربه می‌کنند آماده کردن تمهیدات لازم در این زمینه می‌تواند چرخش شغلی را مثمرتر کرده و از ناکارآمدی، عدم شفافیت و وقفه در کار جلوگیری کند. از آن‌جا که چرخش شغلی روشی در زمینه توسعه سازمانی می‌باشد توجه به بحث مدیریت استعداد و توانمندی کارکنان نیز بایستی مد نظر قرار گیرد.

جهت افزایش کیفیت زندگی کارکنان پیشنهاد می‌شود:

سازمان در جهت رفع مشکلات معیشتی کارکنان اهتمام لازم را داشته باشد. تأمین نیازهای مادی کارکنان را مد نظر قرار دهد. با توجه به حساسیت و فشارهای کاری پرسنل به سلامت جسم و روان کارکنان توجه کرده و جهت جلوگیری از تعارض نقش تعادل بین کار و زندگی کارکنان مد نظر قرار گیرد. از آن‌جا که عوامل فرا سازمانی به میزان کم‌تری در حیطه اختیارات سازمان بوده اما پیشنهاد می‌شود مدیران عالی سازمان با تعامل با دستگاه‌های قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری زمینه را برای عملکرد مطلوب و بهینه کارکنان و پیشرفت شغلی آن‌ها فراهم کنند.

سیاس‌گذاری

بدین‌وسیله از کلیه پرسنل فرماندهی انتظامی استان فارس که همکاری صمیمانه در اجرای این پژوهش داشتند، کمال تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

الوندی، الهه (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و انگیزش پیشرفت با رضایت شغلی، ماهنامه پژوهش‌های معاصر در علوم و تحقیقات، ۴(۳۵)، ۱۳-۱. قابل بازیابی از:

<https://jocrisar.ir/fa/showart-07d7229b7c27f0cf5f9240344722d9f5>

دعاگویان، داود، حسنی، سیدرضا، و سمیعانی، محمد (۱۴۰۱). نقش مدیران در پیشگیری از تنیدگی شغلی کارکنان فراجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶(۶۱)، ۱۳۸-۱۱۷. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22034/SI.2022.99791](https://doi.org/10.22034/SI.2022.99791)

http://si.jrl.police.ir/article_99791.html

رضائی، احمد، شعاعی، مرتضی، و زارعی، محمد رضا (۱۴۰۲). شناسایی الگوی شایستگی‌های مهارتی فرماندهان یگان‌های ویژه. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۴)، ۱۶۰-۱۱۳. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22034/SI.2023.100685](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100685)

http://si.jrl.police.ir/article_100685.html

سالار، روح‌اله، بیرانوند، رضا، نجانی، حسین، و واحدی، حمید (۱۴۰۲). ارزیابی اثربخش آموزش‌های رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین (مورد مطالعه: دانش‌آموختگان دوره ۲۷ دانشکده فرماندهی و ستاد). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۴)، ۱۹۰-۱۶۱. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22034/SI.2023.101565](https://doi.org/10.22034/SI.2023.101565)

http://si.jrl.police.ir/article_101565.html

صفرزاده، حسین، احمدی‌شریف، محمود، و ذاکری، علیرضا (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). تهران: دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، چاپ دوم. قابل بازیابی از:

<https://samt.ac.ir/fa/book/299>

فانی اصفهانی، فرزانه، نیلفروشان، پریرسا، و نصر اصفهانی، مهدی (۱۳۹۸). رابطه انطباق‌پذیری و سنگر مسیر شغلی کارکنان مراکز درمانی: نقش میانجی ادراک موفقیت مسیر شغلی. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۹(۲)، ۳۲-۱۹. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22108/CBS.2021.125994.1468](https://doi.org/10.22108/CBS.2021.125994.1468)

https://cbs.ui.ac.ir/article_25345.html

فریدونیان، مریم، عمرانی، جلیل، و اخلاقی، حمیدرضا (۱۴۰۲). آنالیز مدل مسیر پیشرفت شغلی کارکنان مبنی بر الگوی مدیریت دانش در سازمان مطالعه موردی: (شرکت توزیع نیروی برق مشهد). یازدهمین کنفرانس منطقه‌ای سیرد، تهران. قابل بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/1991913/>

مکوندی، فؤاد، و نامور، احسان (۱۴۰۲). تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۳)، ۳۲-۱۳. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22034/SI.2023.100358](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100358)

http://si.jrl.police.ir/article_100358.html

محمدی‌مقدم، یوسف، دهناد، میثم، دلاور، علی، و علیپور درویشی، زهرا (۱۳۹۸). مقاله پژوهشی: تدوین راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۳(۱۰)، ۴۴۹-۴۱۸. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22034/SI.2023.100358](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100358)

https://issk.sndu.ac.ir/article_835.html

مشبکی، اصغر (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر شایستگی مدیران بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۵(۱۶)، ۱۴۲-۱۱۷. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22034/SI.2023.100358](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100358)

http://si.jrl.police.ir/article_10116.html

وطن‌پرست، غلامرضا (۱۴۰۳). نقش مؤلفه‌های پیشرفت شغلی فرماندهان در موفقیت شغلی سازمانی فراجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۹(۶۸)، ۴۴-۲۳. قابل بازیابی از:

[DOI: 10.22034/SI.2024.102486](https://doi.org/10.22034/SI.2024.102486)

http://si.jrl.police.ir/article_102486.html

Abdessameud, O. M., Utterbeeck, F. V., & Guerry, M. A. (2018). Military Manpower Planning Using a Career Path Approach Applied to the Belgian Defense. *Operations Research*, 66(3), 789-805. Retrieved From:

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-18500-8_8

Chen, H., Jiang, S., & Wu, M. (2022). How important are political skills for career success? A systematic review and meta-analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(19), 3942-3968. Retrieved From:

<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2021.1949626>

https://www.researchgate.net/publication/353197847_How_important_are_political_skills_for_career_sccess_A_systematic_review_and_meta-analysis

Chughtai, A. A., & Arifeen, S. R. (2023). Humble leadership and career success: a moderated mediation analysis. *Management Decision*, 61(6), 1485-1500. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1108/MD-05-2022-0651>

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-05-2022-0651/full/html>

Ferrari, L., Mari, V., De Santi, G., Parini, S., Capelli, G., Tacconi, G., ... & Gumbs, A. (2022). Early barriers to career progression of women in surgery and solutions to improve them: a systematic scoping review. *Annals of Surgery*, 276(2), 246-255. Retrieved From:

<https://doi: 10.1097/SLA.0000000000005510>.

Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., & Sälzer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103942. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>

Hall, K. (2010). The Psychological Rewards of Career Path Choices. In *Talk about Careers in Science* (pp. 97-112). Brill. Retrieved From:

<https://www.apa.org/science/programs/becoming-psychological-scientist/science-careers.pdf>

Kirchner, M. J. (2018). Veteran as leader: The lived experience with US Army leader development. *Human Resource Development Quarterly*, 29(1), 67-85. Retrieved From:

https://www.researchgate.net/publication/320236915_Veteran_as_leader_The_lived_experience_with_US_Army_leader_development_VETERAN_AS_LEADER

Logan, D. C. (2019). Career Paths in the PLA Rocket Force: What They Tell Us. *Asian Security*, 15(2), 103-121. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1080/14799855.2017.1422089>

Nataraj, S., Hanser, L. M., & States, R. C. S. M. U. (2018). Career Paths in the Army Civilian Workforce: Identifying Common Patterns Based on Statistical Clustering. *Journal of Civilian Army Research*, 8(3), 88-102. Retrieved From:

https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2280.html

Presti, A. L., Capone, V., Aversano, A., & Akkermans, J. (2022). Career competencies and career success: On the roles of employability activities and academic satisfaction during the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 107-125. Retrieved From:

<https://doi.org/10.1177/0894845321992536>

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0894845321992536>

Ramamoorthy, S. L. (2023). Career Transitions: What Are Other Options to Clinical Practice That May Align with New or Evolving

- Priorities/Goals?. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 26(1), 34-49. Retrieved From:
<https://10.1055/s-0043-1764237>
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking corporate social responsibility (CSR) and organizational performance: The moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100-139. Retrieved From:
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100139>
- Spain, E. S., Lin, E., & Young, L. V. (2020). Early predictors of successful military careers among West Point cadets. *Military Psychology*, 32(6), 389-407. Retrieved From:
<https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1801285>
- Wang D and Li Y (2024) Career construction theory: tools, interventions, and future trends. *Front. Psychol.* 15:1381233. Retrieved From:
[doi: 10.3389/fpsyg.2024.1381233](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233)
- Wang, Z., Yu, K., Xi, R. and Zhang, X. (2019), Servant leadership and career success: the effects of career skills and proactive personality, *Career Development International*, 24(7), 717-730. Retrieved From:
<https://doi.org/10.1108/CDI-03-2019-0088>
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-03-2019>
- Zhang, X., Sun, B., Tian, Z., Yu, B., Wei, C., Zhang, Y., Zheng, C., Chen, X., & Liu, Q. (2023). Relationship between honesty-credit, specialty identity, career identity, and willingness to fulfill the contract among rural-oriented tuition-waived medical students of China: a cross-sectional study. *Front Public Health*, 11, 108-119. Retrieved From:
<https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2023.1089625/full>

