





----- مطالعات مدیریت بهبود و تحول -----
 دوره ۳۰، شماره ۱۰۰، بهار، ۱۴۰۰، ۶۴-۳۵
 jmsd.atu.ac.ir
 DOI: 10.22054/JMSD.2021.58916.3884

طراحی مدل پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش


دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران

میثم ستونه 

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران

مجتبی طبری  *

استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران

یوسف قلی پور کنعانی 

استادیار مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران

محمد رضا باقرزاده

چکیده

مسئله پیشرفت مسیر شغلی مناسب با توجه به الگوی مدیریت دانش برای کارکنان در بسیاری از سازمان‌ها از قبیل سازمان تأمین اجتماعی حائز اهمیت بوده، لذا این تحقیق با هدف طراحی مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران انجام گردید. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران بود. نمونه آماری از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۲۶۹ نفر، به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه مسیر پیشرفت شغلی شاین و مدیریت دانش همتی استفاده گردید. میزان پایایی این دو پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۷۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و pls3 استفاده شد و سطح آلفا $p \leq 0/05$ در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد که مقدار همه مسیرهای بین عامل‌های تحقیق برابر و بزرگتر از ۲/۵۸ می‌باشد. 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. به طور کلی این گونه 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 سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران، در مدل مفهومی - تحلیلی مسیر پیشرفت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: پیشرفت شغلی، مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری دانش، سازمان تأمین اجتماعی مازندران.

* نویسنده مسئول: Mo_tabari@yahoo.com

مقدمه

تحولات گسترده و پیوسته عصر حاضر سبب شده است تا سازمان‌های سلسله مراتبی دولتی نیز، که به لحاظ امکانات فیزیکی و زیرساخت‌های گسترده خویش قدرتمند تلقی می‌شوند. امروزه موفقیت بلندمدت سازمان به کسب، ذخیره و اشتراک دانش بستگی دارد (Abbas, 2020:5). استراتژی‌هایی که براساس انباشت دانش نیروی انسانی طراحی شوند، کلید مزیت رقابتی هستند. بنابراین مدیریت موفق دانش، مشخصه اصلی بقای یک سازمان است (مرشدی تنکابنی، ۱۳۹۹: ۲۸). از طرفی در تعریف مدیریت دانش داریم: «مدیریت تولید، انتشار و بکارگیری اطلاعات (دانش بیرونی) و سرمایه حاصل از فکر و اندیشه افراد (دانش درونی) به منظور دستیابی به اهداف سازمانی را مدیریت دانش گویند» (آق قلع و سلیمان پور عمران، ۱۳۹۹: ۲۰۶). لذا مدیریت دانش، تشویق کارکنان در جهت تسهیم دانش (به اشتراک گذاشتن دانش) و ایده‌ها به منظور افزایش ارزش افزوده محصولات است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا فرایند دانش مؤثری داشته باشند (اسماعیلی نیسان و دیگران، ۱۳۹۹: ۹۹).

در نظام مدیریت دانش، اصولاً دانش بر دو گونه است: دانش بیرونی یا دانش تصریحی و دانش درونی یا دانش ضمنی. دانش بیرونی عبارت است از: دانش ثبت، ضبط و کدگذاری شده در انواع رسانه‌ها مانند کتاب، سند، دستنامه‌ها، صفحات وب، منابع دیداری و شنیداری، منابع اطلاعاتی الکترونیک، منابع ترویجی و...، به این نوع از دانش اصطلاحاً، دانش طولی نیز می‌گویند. دانش درونی نیز عبارت است از: دانش حاصل از فکر، تجربه و اندیشه انسان، به این نوع از دانش اصطلاحاً، دانش عرضی نیز می‌گویند (امیرحسینی، ۱۳۹۹: ۱۶۸).

اهمیت و ضرورت الگوی مدیریت دانش در سازمان‌ها زمانی ملموس تر می‌گردد که امروزه همه سازمان‌ها مستقیم یا غیرمستقیم ناگزیرند برای سازگاری با محیط متغیر و پراز رقابت خود، در ساختار تصمیماتشان تجدید نظر کرده و بدین منظور بایستی در مقابل تغییرات محیط انعطاف پذیری بیشتری از خود نشان دهند (ایشیدا و دیگران، ۲۰۱۸: ۱۸۴) که هر چه این سطح از چابکی و انعطاف و سرعت بهینه عملکرد، به دانش متکی باشد،

نتیجه ای اثربخش با بهره‌وری کلی و جزئی پایدارتر حاصل می‌شود (پائولونی^۱ و دیگران، ۲۰۲۰: ۱۸۰۱). سرمایه‌های سازمان تنها، سرمایه مالی و فیزیکی نیست بلکه سرمایه دانشی افراد مهمتر از آن است. در این عصر، دانش به عنوان یک مزیت رقابتی مهم می‌تواند در موفقیت و افول کسب و کارها نقش اساسی داشته باشد. کما اینکه از نگاه پیتر دراکر^۲، مهمترین منبع ثروت در جامعه فراسرمایه‌ای رادانش و اطلاعات می‌داند. انتقال و خلق دانش مستلزم این است که در افراد و گروه‌ها تمایل وجود داشته باشند با یکدیگر همکاری نموده و در راستای منافع متقابلی که دارند، دانش خود را با یکدیگر تبادل کنند (رضایی و دیگران، ۱۳۹۹: ۱۳۸). لذا می‌توان مدیریت دانش را به مثابه نبض تپنده هر سازمانی دانست که در پی کشف و اجرایی سازی الگوهای عملکرد نو و بدیع است (موسوی شمس‌آبادو دیگران، ۱۴۰۰: ۵).

از طرفی، نویسندگان با توجه به اکتشاف، نگهداری و بهره‌برداری از دانش در داخل و خارج از مرزهای سازمانی و با توجه به مطالعات مربوطه قبلی، شش قابلیت مختلف مدیریت دانش را شناسایی می‌کنند: (الف) ظرفیت اختراع، توانایی شرکت در کشف داخلی یا تولید دانش جدید را درک می‌کند؛ (ب) ظرفیت جذب اشاره به توانایی شرکت برای کشف و استفاده از دانش خارجی است. (ج) ظرفیت تحول ظرفیت سازمانی دانش درون سازمانی است؛ (د) ظرفیت ارتباطی نشان‌دهنده توانایی شرکت در ذخیره سازی دانش در روابط بین سازمان است. (ه) ظرفیت نوآوری مرحله‌نهایی مرحله توسعه محصولات و خدمات جدید است؛ و (ی) ظرفیت نفوذ پذیری انتقال دانش بیرونی (عبدلی مسینان و دیگران، ۱۳۹۹: ۱۱۸).

نکته حائز اهمیت دیگر، تبیین جایگاه مسیر شغلی است. اصولاً مسیر شغلی عبارت است از مراحل متوالی و در حال تکامل تجربیات کاری افراد در طول زمان که معمولاً در قالب یک مجموعه اجتماعی یا پیامدهای خاصی رخ می‌دهد (صیدزاده و دیگران، ۱۳۹۹: ۸۰). اصولاً تفکر سنتی بر این باور است که مسیر شغلی لزوماً باید رشد عمودی (طولی) یا همان پیشرفت به سطوح بالاتر باشد، اما تفکر جدید باور دارد که حرکت عرضی و افقی در یک موقعیت شغلی یا در صنایع مختلف نیز در چارچوب مسیر شغلی قرار

1. Paoloni, Coluccia, Fontana & Solimene
2. Peter Drucker

می‌گیرد (شوجاهات و دیگران^۱، ۲۰۱۹:۴۵۱). مسیر شغلی هر فرد، ممکن است با فرد دیگر متفاوت باشد، زیرا مشخص نیست هر فرد تا چه میزان با اهدافش فاصله دارد و باید چه زمانی را طی کند تا به اهدافش برسد (بائو^۲ و دیگران، ۲۰۱۸: ۸۱). مفهوم مسیر شغلی، باعث می‌شود سازمانها و افرادی که برای آن کار می‌کنند به صورت یک زنجیره به هم متصل و وابسته باشند. این مفهوم از هر دو جنبه درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد: مسیر شغلی بیرونی^۳ شامل مشاغل و موقعیت‌هایی است که فرد به وسیله آن پیشرفت می‌کند و به صورت شاخص‌های سازمانی مسیر شغلی تعریف شده است در حالیکه مسیر شغلی درونی^۴، گرایش کارکنان به جهتگیری یا لنگر شغلی می‌باشد (پوپوویچ^۵، ۲۰۱۹: ۲۱۴). در خصوص ضرورت مهم و اثرگذار دیگر مدیریت دانش در سازمان‌ها بایستی خاطرنشان کرد فناوری و تحولات آن به یکی از مهمترین عناصر محیط استراتژیک سازمان تبدیل شده است. به همین سبب است که تحولات و تکامل فناوری آثار و پیامدهای چشمگیر در سیستم‌های اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی دارند. این مهم به ایجاد و توسعه دانش علمی در حوزه مدیریت فناوری و مدیریت تکنولوژیک شده و هدف از آن، مدیریت به کارگیری و نهادینه کردن فناوری به عنوان یک منبع استراتژیک در سازمان و ایجاد ارزش‌های استراتژیک توسط آن است (رحمتی و دیگران، ۱۳۹۹: ۴۵).

این امر در سازمان تامین اجتماعی مازندران که با امر مهم خدمات اجتماعی و امور رفاه در ارتباط هستند حیاتی به نظر می‌رسد. در حال حاضر یکی از مسائلی که سازمان تامین اجتماعی مازندران به آن مبتلا می‌باشد، فقدان مسیر شغلی مناسب برای کارکنان با توجه به الگوی مدیریت دانش است. این کمبود منجر به عدم وجود سامانه منسجم ارزشیابی عملکرد گردیده است. در حقیقت فقدان روش‌های راهبردی باعث ابهام در عملکرد کارکنان شده است و نتایج این ابهام موجب ابهام در کیفیت، نبود رقابت علمی و عدم رتبه بندی علمی بر اساس شاخص‌های عملکردی گردیده است. از طرف دیگر،

1 . Shujahat, Sousa, Hussain, Nawaz, Wang & Umer

2. Bao, Tian, Bu, Xiang & Zhao

3. External Career

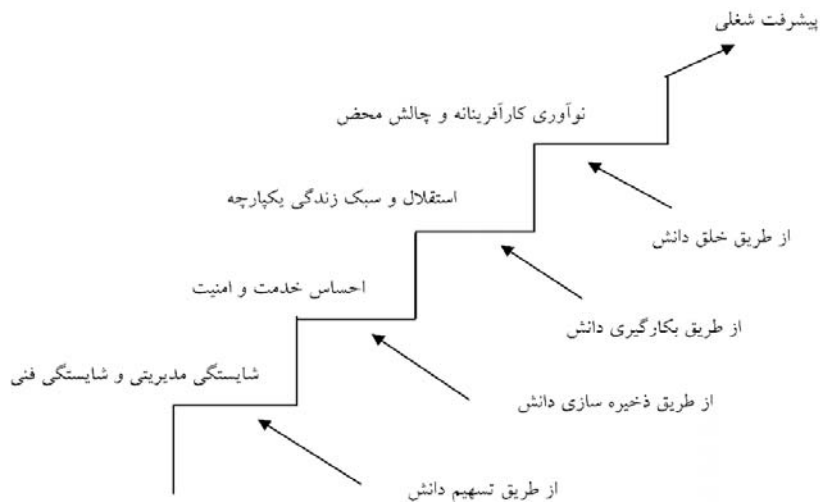
4. Internal Career

5. Popovic

تخصیص پاداش و حقوق به هر فرد باید براساس ارزیابی عملکرد عینی باشد و چنانچه مبنای آن ارزشیابی‌های ذهنی قرار گیرد عملکرد با مشکلاتی روبرو خواهد شد. این مشکلات ناشی از برقرار نکردن مسیر شغلی مناسب برای آنان است. لذا با این مقدمات اجمالی، مقاله حاضر جستاری است در راستای پاسخ به این سوال اصلی که: مدل پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران مبتنی بر چه مولفه‌هایی است؟

در ادامه چهار سوال فرعی دیگر نیز مطرح نظر نویسندگان است که عبارت است از: پرسش اول: ابعاد مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی مازندران چگونه است؟ پرسش دوم: وزن و درجه اهمیت شاخص‌های (معیارها) مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش چگونه است؟ پرسش سوم: تعاملات مهم میان شاخص‌ها (معیارها) مدل پیشرفت مسیر شغلی چگونه است؟ پرسش چهارم: آیا مدل نهایی پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در قلمرو مورد مطالعه قابل اجرا می‌باشد؟

شکل ۱. مدل مفهومی - تحلیلی تحقیق



پیشینه پژوهش

علی فرهی و همکاران در پژوهشی (۱۳۹۷) معتقدند که الگوی مسیر پیشرفت شغلی مشتمل بر هفت مولفه اصلی است. مولفه‌هایی شامل تغییرات دوره ای شغل، آموزش و پرورش، علقه‌های شغلی، حمایت، تحلیل شغل و ارزیابی و ارشاد. مطابق نتایج تحقیق سنجرانی (۱۳۹۹)، یوانگ^۱ (۲۰۱۳)، آناماریا و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، ونگ و ژو^۳ (۲۰۲۰) جهت‌گیری فنی-کارکردی، مدیریت عمومی، خود مختاری-استقلال، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی و چالش محض رابطه پیش‌بینی کننده معنی‌داری با اعتماد سازمانی دارند. نتایج پژوهش حسینی و همکاران (۱۳۹۹) نیز بر وجود رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های مسیرهای ترقی شغلی کارکنان تأکید نمودند، نتایج پژوهش وانده گریک و دیگران^۴ (۲۰۱۹)، نیز نشان داد مسیر شغلی بر عملکرد شغلی افراد تأثیر معناداری دارد. به عقیده پژوهشگر با توجه به عصر اطلاعات و تبادل ارتباطات لازم است که مدیران سازمان تأمین اجتماعی که با کارکنان (نیروی انسانی) سروکار دارند با بهره‌مندی از مدیریت دانش، مسیر پیشرفت شغلی مناسب کارکنان را انتخاب نمایند، زیرا امروزه مدیرانی موفق هستند که اطلاعات مهم را بیابند، مسیر پیشرفت شغلی جهت‌گزینش، سازماندهی را به نیروی انسانی خویش اعلام کنند. مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است.

مطابق نتایج تحقیق نجام و همکاران^۵ (۲۰۲۰) تأثیر وجود لنگرهای شغلی بر رضایت و تعهد سازمانی کارمندان شرکت اقتصادی شرق آسیا را مثبت ارزیابی کردند. آناماریا و همکاران (۲۰۲۰)، نیز بیان داشتند جهت‌گیری لنگرهای شغلی در سازمان موجب حفظ کارکنان توانمند و با مهارت می‌گردد.

شهرکی نادر و دیگران (۱۳۹۹) در نتایج خود اظهار داشتند که میان شایستگی فنی-کارکردی و شایستگی مدیریت عمومی و کل مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت

1. YuWong
2. AnaMaria, Apostu, Paul & Casuneanu
3. Weng & Zhu
4. Vande Griek, Clauson, Eby
5. Najam, Burki, & Khalid

عمومی، خود مختاری- استقلال، چالش محض و سبک زندگی، پیش‌بینی کننده معنی‌دار ابعاد تعهد سازمانی هستند. یآوری گوهر و دیگران و همکاران (۱۳۹۹)، به ارتباط مثبت و معنی‌دار بین تمامی کارکردهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی با رضایت از مسیر پیشرفت شغلی اشاره کردند.

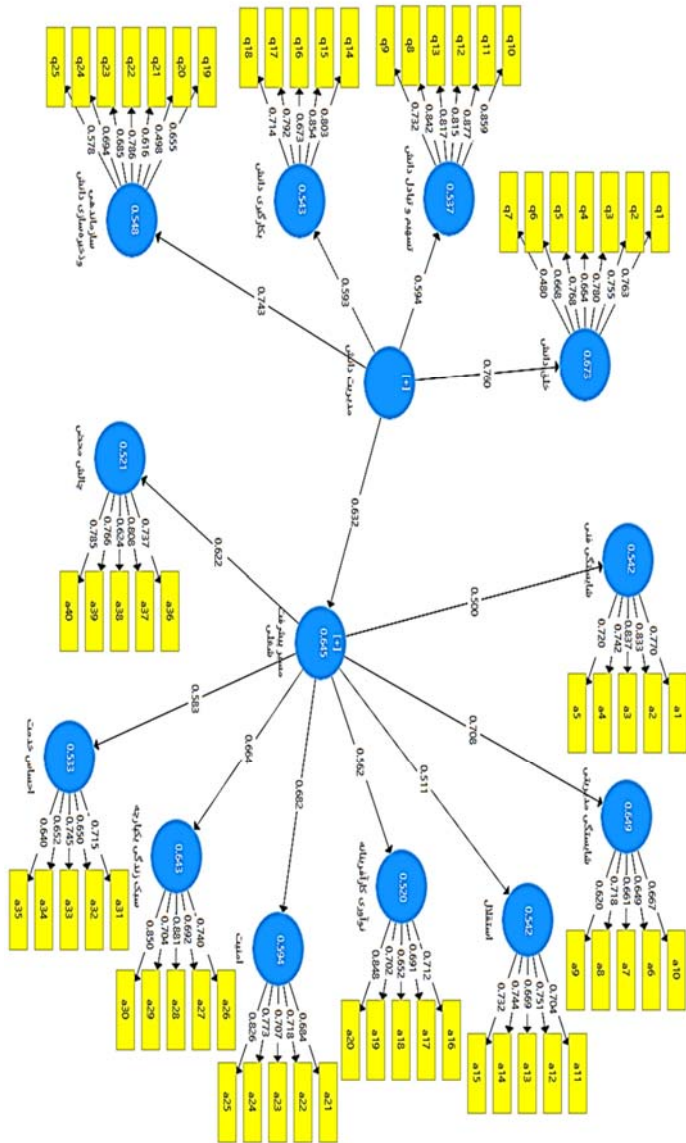
مطابق پژوهش رحیمیان و همکاران (۱۳۹۹) میان آمادگی زنان برای ارتقا به مدیریت ارشد، حمایت قانون، حمایت سازمان، سبک زندگی اسلامی ایرانی و پیشرفت شغلی آنان در سازمان‌های دولتی رابطه معناداری وجود دارد. مطابق یافته‌های تحقیق دلاور و همکاران (۱۳۹۸) راهبردهای لنگرهای شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران کل شامل: راهبردهای توسعه فردی (توانمندسازی روانشناختی، مدیریت استعداد و جانشین پروری) و راهبردهای توسعه سازمانی (بهبود نظام ارتقاء و انتصاب و بهبود نظام ارزیابی عملکرد) می‌باشند.

مطابق یافته‌های تحقیق نوروزی و طاهری گودرزی (۱۳۹۸) انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.

روش

مطابق داده‌های حاصل در شکل ۲ تمامی بارهای عاملی سنججه‌ها در بعد (حیطه) مربوط به خود که بالاتر از ۰/۵ می‌باشند در در مدل باقی می‌مانند و سنججه‌هایی که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ بودند (با رنگ زرد مشخص شده‌اند شامل گویه‌های پرسشنامه الف ردیف: ۷ و ۲۰ از مدل پژوهش حذف خواهند می‌شوند. لذا در ادامه تجزیه و تحلیل پژوهش بر اساس سؤال‌های تأیید شده صورت گرفت.

شکل ۲. بازعاملی، ضرایب مسیر و ضریب تبیین متغیرهای پژوهش در دو سیمینامه



یافته‌ها

برازش مدل‌های اندازه‌گیری

به طور کلی تجزیه و تحلیل یا استفاده از نرم‌افزار پی ال اس، از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است (پالیزدار و همکاران، ۱۳۹۹).

جدول ۱. ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها پس از حذف‌گویه‌های کم اعتبار

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	تعداد گویه (سؤال)	حیطه‌های پرسشنامه‌ها (زیرعامل‌ها)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	تعداد گویه	پرسشنامه (عامل اصلی)
۰/۷۸۴	۰/۷۵۰	۷	خلق دانش	۰/۸۰۲	۰/۸۲۰	۲۵	الف) مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹)
۰/۹۴۲	۰/۸۳۴	۶	تسهیم دانش				
۰/۸۲۱	۰/۷۲۶	۵	بکارگیری دانش				
۰/۹۱۰	۰/۸۸۵	۷	ذخیره‌سازی دانش				
۰/۸۲۲	۰/۷۲۸	۵	شایستگی فنی	۰/۷۴۵	۰/۸۷۰	ب) مسیر پیشرفت شغلی شاین (۲۰۰۶)	
۰/۸۹۴	۰/۸۷۸	۵	شایستگی مدیریتی				
۰/۸۷۴	۰/۸۴۰	۵	استقلال				
۰/۸۴۵	۰/۷۶۶	۵	نوآوری کارآفرینانه				
۰/۸۱۲	۰/۷۵۷	۵	امنیت				
۰/۸۰۵	۰/۸۲۵	۵	سبک زندگی یکپارچه				
۰/۸۱۰	۰/۷۵۰	۵	احساس خدمت				
۰/۸۴۴	۰/۸۶۲	۵	چالش محض				

با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی گزارش شده در جدول ۱ همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی متغیرهای پنهان دارای مقدار آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ می‌باشند که نشان‌دهنده این است که سایر حیطه‌های مدل دارای پایایی مناسبی است. رویی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی

معادلات ساختاری پی ال اس به کار برده می شود. برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. میانگین واریانس استخراج شده، میزان همبستگی یک سازه یا شاخص های آن را نشان می دهد. مقدار روایی همگرا بالای ۰/۵ قابل قبول است.

جدول ۲. روایی همگرای متغیرهای پژوهش

روایی همگرا (AVE)	حیطه های پرسشنامه ها (زیرعامل ها)	روایی همگرا (AVE)	پرسشنامه عامل (اصلی)
۰/۶۱۴	خلق دانش	۰/۷۵۰	الف) مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹)
۰/۸۸۷	تسهیم دانش		
۰/۶۷۴	بکارگیری دانش		
۰/۸۲۸	ذخیره سازی دانش		
۰/۶۷۵	شایستگی فنی	۰/۷۰۳	ب) مسیر پیشرفت شغلی شاین (۲۰۰۶)
۰/۷۹۹	شایستگی مدیریتی		
۰/۷۶۳	استقلال		
۰/۷۱۴	نوآوری کارآفرینانه		
۰/۶۵۹	امنیت		
۰/۶۴۸	سبک زندگی یکپارچه		
۰/۶۵۶	احساس خدمت		
۰/۷۱۲	چالش محض		

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار می گیرد. اولین و ابتدایی ترین معیاربرازش مدل ساختاری، ضرایب معنی داری است. با بررسی این معیار در هر یک از مدل های مورد بررسی شکل ۲ نشان داده می شود که تمامی ضرایب معنی داری از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی روابط بین سازه ها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می دهد.

جدول ۳. ضریب معنی‌داری (T-values) روابط هر یک از عامل‌های اصلی با یکدیگر و با زیر عامل‌ها

P-values	T-values	رابطه بین سازه‌ها
۰/۰۰۰۱	۷/۳۳۸	مدیریت دانش <<< خلق دانش
۰/۰۰۰۱	۳/۱۱۳	مدیریت دانش <<< تسهیم دانش
۰/۰۰۰۱	۲/۵۰۲	مدیریت دانش <<< بکارگیری دانش
۰/۰۰۰۱	۶/۴۷۴	مدیریت دانش <<< ذخیره‌سازی دانش
۰/۰۰۰۱	۳/۴۳۲	مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی فنی
۰/۰۰۰۱	۸/۱۱۵	مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی مدیریتی
۰/۰۰۰۱	۲/۹۷۴	مسیر پیشرفت شغلی <<< استقلال
۰/۰۰۰۴	۴/۹۵۶	مسیر پیشرفت شغلی <<< نوآوری کارآفرینانه
۰/۰۰۰۱	۵/۴۶۲	مسیر پیشرفت شغلی <<< امنیت
۰/۰۰۰۱	۶/۷۲۵	مسیر پیشرفت شغلی <<< سبک زندگی یکپارچه
۰/۰۰۰۱	۴/۳۰۲	مسیر پیشرفت شغلی <<< احساس خدمت
۰/۰۰۰۵	۶/۱۵۹	مسیر پیشرفت شغلی <<< چالش محض
۰/۰۰۰۸	۳/۰۵۸	تسهیم دانش <<< پله اول مسیر پیشرفت شغلی
۰/۰۰۰۱	۳/۳۳۲	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی فنی
۰/۰۰۰۱	۴/۳۹۳	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی مدیریتی
۰/۰۰۰۱	۵/۳۵۸	ذخیره‌سازی دانش <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی
۰/۰۰۰۱	۶/۰۵۳	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< امنیت
۰/۰۰۰۱	۴/۶۰۲	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< احساس خدمت
۰/۰۰۰۱	۳/۷۶۴	بکارگیری دانش <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی
۰/۰۰۰۱	۲/۰۴۳	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< استقلال
۰/۰۰۰۱	۲/۴۹۶	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< سبک زندگی یکپارچه
۰/۰۰۰۱	۸/۴۳۴	خلق دانش <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی
۰/۰۰۰۱	۳/۲۰۵	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< نوآوری کارآفرینانه
۰/۰۰۰۱	۶/۷۶۷	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< چالش محض
۰/۰۰۰۱	۲/۷۶۵	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی
۰/۰۰۰۱	۴/۶۸۴	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی
۰/۰۰۰۱	۱۲/۶۹۴	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی

ضریب تعیین یا R^2 (R Squares) معیاری که تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل (وابسته) محاسبه می‌گردد و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا اثر می‌گذارد. در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار

R۲ مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است چین (۱۹۹۸). سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ یا بیشتر را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R۲ معرفی می‌کند.

جدول ۴. مقادیر R۲ متغیرهای درون‌زای مدل تحقیق

کیفیت	ضریب تبیین اصلاح شده	ضریب تعیین R۲ (تبیین)	سازه‌ها
-	-	-	مدیریت دانش
بالاتر از متوسط	۰/۵۸۷	۰/۵۹۱	خلق دانش
بالاتر از متوسط	۰/۵۳۴	۰/۵۳۷	تسهیم دانش
بالاتر از متوسط	۰/۶۳۶	۰/۶۴۰	بکارگیری دانش
بالاتر از متوسط	۰/۵۳۳	۰/۵۳۸	ذخیره‌سازی دانش
-	-	-	مسیر پیشرفت شغلی
بالاتر از متوسط	۰/۶۲۵	۰/۶۳۳	شایستگی فنی
قوی	۰/۷۵۰	۰/۷۵۵	شایستگی مدیریتی
قوی	۰/۸۰۷	۰/۸۱۱	امنیت
بالاتر از متوسط	۰/۶۳۹	۰/۶۴۶	احساس خدمت
بالاتر از متوسط	۰/۵۹۳	۰/۶۰۱	استقلال
قوی	۰/۶۹۴	۰/۷۰۰	سبک زندگی یکپارچه
قوی	۰/۷۶۴	۰/۷۶۸	نوآوری کارآفرینانه
متوسط	۰/۵۱۵	۰/۵۲۵	چالش محض
بالاتر از متوسط	۰/۶۱۲	۰/۶۱۶	پله اول مسیر پیشرفت شغلی
قوی	۰/۷۲۰	۰/۷۲۲	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی
قوی	۰/۸۰۳	۰/۸۰۸	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی
بالاتر از متوسط	۰/۶۱۰	۰/۶۱۵	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، متغیرهای درون‌زای اصلی مدل در بازه (۰/۵۲۵-۰/۸۰۳) قرار گرفته و از ضریب تعیین بالاتر از متوسط و قوی برخوردار هستند و در مجموع دارای ضریب تعیین بالاتر از متوسط هستند.

معیاراندازه‌گیری تأثیر یا F۲

این معیار که توسط کوهن^۱ (۱۹۸۸) معرفی شد، شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. معیار اندازه‌ی تأثیر از شاخص F۲، برای تحلیل سازه‌ها کمک می‌گیرد. کوهن اضافه کرد که مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ یا بیشتر به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود بر اساس جدول ۵ متغیرهای مدیریت دانش و سازه مسیر پیشرفت شغلی کارکنان تأمین اجتماعی استان مازندران اثر بزرگی بر سازه خود دارند و رابطه سایر متغیرها با یکدیگر نیز بزرگ ارزیابی شد.

جدول ۵. میزان اندازه اثر سازه‌های پژوهش

میزان اندازه اثر	میزان F۲ (اندازه اثر)	مسیر تأثیر سازه‌ها	
بزرگ	۱/۴۴۰	خلق دانش	مدیریت دانش
بزرگ	۰/۳۵۲	تسهیم دانش	
بزرگ	۰/۵۳۵	بکارگیری دانش	
بزرگ	۱/۲۳۲	ذخیره‌سازی دانش	
بزرگ	۰/۳۹۸	شایستگی فنی	مسیر پیشرفت شغلی
بزرگ	۰/۴۳۳	شایستگی مدیریتی	
بزرگ	۰/۳۷۴	استقلال	
بزرگ	۰/۴۷۰	نوآوری کارآفرینانه	
بزرگ	۰/۴۳۳	امنیت	
بزرگ	۰/۷۹۰	سبک زندگی یکپارچه	
بزرگ	۰/۵۱۶	احساس خدمت	
بالاتر از متوسط	۰/۳۴۲	چالش محض	
بزرگ	۰/۶۵۶	تسهیم دانش <<< پله اول مسیر پیشرفت شغلی	
بزرگ	۱/۳۵۴	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی فنی	
بزرگ	۰/۹۵۳	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< شایستگی مدیریتی	
بزرگ	۰/۶۱۹	ذخیره‌سازی دانش <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی	

1. Cohen

میزان اندازه اثر	میزان F۲ (اندازه اثر)	مسیر تأثیر سازه‌ها
بزرگ	۲/۱۷۰	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< امنیت
بزرگ	۱/۰۹۳	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< احساس خدمت
بزرگ	۰/۵۷۲	بکارگیری دانش <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی
بزرگ	۱/۱۲۹	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< استقلال
بزرگ	۱/۰۴۶	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< سبک زندگی یکپارچه
بزرگ	۰/۹۹۴	خلق دانش <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی
بزرگ	۲/۶۹۳	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< نوآوری کارآفرینانه
بزرگ	۱/۰۰۵	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی <<< چالش محض
بزرگ	۰/۵۳۹	پله اول مسیر پیشرفت شغلی <<< پله دوم مسیر پیشرفت شغلی
بزرگ	۰/۴۹۰	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله سوم مسیر پیشرفت شغلی
بزرگ	۰/۷۰۱	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی <<< پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی

ضریب قدرت پیش‌بینی یا Q۲

قبل از آزمون فرضیه‌ها بهتر است تا کیفیت مدل درونی یا ساختاری ارزیابی شود. هنسلر و همکاران^۱ در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد مؤلفه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نمودند.

ملاک RMSE (ریشه خطای میانگین معذورات تقریب) اگر به میزان کمتر یا مساوی ۰/۰۶ باشد، برازش عالی است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بر اساس جدول شماره ۶، مقادیر متغیرهای مدیریت دانش به عنوان متغیری مستقل $Q^2 > 0/195$ هستند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدل از قدرت پیش‌بینی خوبی برخوردار است.

1. Henseler et al

جدول ۶. ضریب شاخص Q۲ قدرت پیش‌بینی مدل تحقیق

Q2- (predict)	RMSE (ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب)	MAE	سازه‌ها	
۰/۴۵۲	۰/۴۱۵	۰/۳۳۰	خلق دانش	مدیریت دانش
۰/۳۴۶	۰/۴۱۴	۰/۳۱۲	تسهیم دانش	
۰/۵۱۱	۰/۴۱۳	۰/۳۳۸	بکارگیری دانش	
۰/۲۷۵	۰/۴۴۸	۰/۳۵۱	ذخیره‌سازی دانش	
۱/۴۲۹	۰/۴۱۸	۰/۳۱۷	شایستگی فنی	مسیر پیشرفت شغلی
۰/۴۳۶	۰/۱۵۹	۰/۱۲۵	شایستگی مدیریتی	
۱/۷۶۷	۰/۱۸۴	۰/۲۴۵	استقلال	
۰/۷۳۴	۰/۰۳۶	۰/۰۲۴	نوآوری کارآفرینانه	
۰/۵۴۰	۰/۰۷۷	۰/۰۴۵	امنیت	
۰/۵۴۴	۰/۰۴۹	۰/۰۳۲	سبک زندگی یکپارچه	
۲/۰۰۴	۰/۱۴۱	۰/۰۹۵	احساس خدمت	
۰/۹۱۶	۰/۰۲۷	۰/۰۱۷	چالش محض	
۰/۸۲۸	۰/۰۳۶	۰/۰۲۷	پله اول مسیر پیشرفت شغلی	
۱/۲۷۳	۰/۰۴۵	۰/۰۳۲	پله دوم مسیر پیشرفت شغلی	
۰/۸۹۰	۰/۱۳۶	۰/۱۰۴	پله سوم مسیر پیشرفت شغلی	
۰/۶۹۵	۰/۳۶۸	۰/۲۸۳	پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی	

برازش مدل کلی (معیار GOF)

شاخص (GOF) معیاری برای بررسی برازش کلی مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. تنتهاوس و همکاران (۲۰۰۴) این معیار را به عنوان شاخصی مطمئن برای برازش کلی مدل پیشنهاد دادند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط اشتراکی^۱ و متوسط ضریب تعیین^۲ است.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Comunalitie)} * R^2}$$

-
1. Commuality
 2. R Squares Average

$$GOF = \sqrt{\text{communalities}} \times \bar{R}^2$$

فرمول ۴-۲ فرمول محاسبه برازش کلی مدل در روش (PLS)

۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار محاسبه شده برای GOF در این پژوهش برابر ۰/۲۴۳ و حدود از ۰/۲۵ است و بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش مناسب و قوی است.

$$\text{Average (Comunalities)} = ۰/۷۲۶$$

$$\text{Average (R2)} = ۰/۶۴۵$$

جدول ۷. مقادیر اشتراکی (Communality)

Commuality	سازه‌ها
۰/۷۵۰	مدیریت دانش
۰/۷۰۳	مسیر پیشرفت شغلی
۰/۷۲۶	مقدار متوسط اشتراکی

GOF = ۰/۶۸۴ برازش کلی قوی

بحث و نتیجه‌گیری

این مقاله ضمن تأکید بر مدل پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی مازندران درصدد پاسخگویی به پرسش‌های زیر بوده است:
پرسش اول: ابعاد مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی مازندران چگونه است؟

همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد مقدار تی برای مسیر روابط هر یک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها در مدل مفهومی - تحلیلی پژوهش بالاتر از ۱/۹۸ بود. بنابراین با ۹۵ درصد روابط هر یک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها در مدل تأیید شد. مقدار همبستگی این مسیرها نیز مستقیم (مثبت) است. یعنی با افزایش پله‌های مسیر پیشرفت شغلی،

شایستگی فنی منجر به نوآوری کارآفرینانه خواهد شد و پله‌های مسیر پیشرفت شغلی به ترتیب از پله اول تا پله چهارم با هم در ارتباط معنی‌داری هستند.

نتایج تحقیق در این پرسش، همراستا با نتایج تحقیق آق قلعه و سلیمان پور (۱۳۹۹)، یووانگ (۲۰۱۳)، امیرحسینی (۱۳۹۹)، رضایی و همکاران (۱۳۹۹) است که نشان داد جهت‌گیری فنی-کارکردی، مدیریت عمومی، خودمختاری-استقلال، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی و چالش محض رابطه پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار با اعتماد سازمانی دارند. نتایج پژوهش عبدلی مسینان و همکاران (۱۳۹۹) نیز بر وجود رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های مسیرهای ترقی شغلی کارکنان تأکید نمودند، نتایج پژوهش نوروزی و گودرزی (۱۳۹۸)، نیز همسو با نتایج این پژوهش بودند، زیرا لنگرگاه‌های مسیر شغلی بر عملکرد شغلی افراد تأثیر معناداری داشت. به عقیده پژوهشگر با توجه به عصر اطلاعات و تبادل ارتباطات لازم است که مدیران سازمان تأمین اجتماعی که با کارکنان (نیروی انسانی) سروکار دارند با بهره‌مندی از مدیریت دانش، مسیر پیشرفت شغلی مناسب کارکنان را انتخاب نمایند، زیرا امروزه مدیرانی موفق هستند که اطلاعات مهم را بیابند، مسیر پیشرفت شغلی جهت‌گزینش، سازماندهی را به نیروی انسانی خویش اعلام کنند.

مدیریت دانش تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است. که در مدل مفهومی-تحلیلی پژوهش حاضر ابعاد مدل پیشرفت مسیر شغلی (شامل: نوآوری کارآفرینانه، سبک زندگی یکپارچه، شایستگی فنی، احساس خدمت، استقلال، شایستگی مدیریتی، امنیت و چالش محض) براساس الگوی مدیریت دانش (شامل ابعاد: خلق دانش، ذخیره‌سازی دانش، بکارگیری دانش و تسهیم دانش) در سازمان تأمین اجتماعی مازندران در چهار پله ارائه گردید.

پرسش دوم: وزن و درجه اهمیت شاخص‌های (معیارها) مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش چگونه است؟

همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد میزان بار عاملی گویه‌ها و مؤلفه‌های پژوهش گزارش شد. یعنی طبق نتایج حاصل تمامی بارهای عاملی سنجه‌ها در بعد (حیطه) مربوط به خود که بالاتر از ۰/۵ بودند در مدل باقی ماندند و سنجه‌هایی که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ بودند (با رنگ زرد مشخص شدند شامل گویه‌های پرسشنامه الف ردیف: ۷

و ۲۰ از مدل پژوهش حذف شدند. جهت اولویت‌بندی ابعاد پرسشنامه‌ها (اهمیت شاخص‌های (معیارها) مدل) از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج آن نشان داد که اولویت‌بندی متغیرهای پژوهش در پرسشنامه الف) مدیریت دانش به ترتیب: ۱- خلق دانش، ۲- ذخیره‌سازی دانش، ۳- بکارگیری دانش و ۴- تسهیم دانش هستند و اولویت‌بندی متغیرهای پژوهش در پرسشنامه ب) مسیر پیشرفت شغلی به ترتیب عبارتند از: ۱- نوآوری کارآفرینانه، ۲- سبک زندگی یکپارچه، ۳- شایستگی فنی، ۴- احساس خدمت، ۵- استقلال، ۶- شایستگی مدیریتی، ۷- امنیت، ۸- چالش محض.

نتایج تحقیق در این پرسش، همراستا با نتایج تحقیق یوانگ (۲۰۱۳) بود که اهمیت آرزوها یا لنگرهای مسیر شغلی را براساس میانگین به ترتیب سبک زندگی، خلاقیت کارآفرینانه، استقلال، خدمت، چالش محض، شایستگی فنی کارکردی، امنیت و ثبات و شایستگی مدیریتی به‌دست آوردند. ایشیدا و همکاران (۲۰۱۸) و آناماریا و همکاران (۲۰۲۰) که تأثیر وجود لنگرهای شغلی بر رضایت و تعهد سازمانی پرستاران نشان داد. کانایران و همکاران (۲۰۱۶)، نیز بیان داشتند جهت‌گیری لنگرهای شغلی در سازمان موجب حفظ کارکنان توانمند و با مهارت می‌گردد. وانده گریک و همکاران (۲۰۲۰) در نتایج خود اظهار داشتند که میان شایستگی فنی-کارکردی و شایستگی مدیریتی عمومی و کل مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریتی عمومی، خود مختاری-استقلال، چالش محض و سبک زندگی، پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار ابعاد تعهد سازمانی هستند.

علی‌رضائیان و همکاران (۱۳۹۲)، به ارتباط مثبت و معنی‌دار بین تمامی کارکردهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی با رضایت از مسیر پیشرفت شغلی اشاره کردند. از آنجا که طبق نتایج پژوهش ابعاد مدیریت دانش کارکنان می‌تواند منجر به پیشرفت شغلی آنها در طی چهار پله مدل مفهومی-تحلیلی پژوهش در سازمان شود و ایجاد تفکر خلاق و نوآوری کارآفرینانه کارکنان و حل چالش‌ها و دستیابی به اهداف سازمانی با کارآیی و اثربخشی می‌شود.

پرسش سوم: تعاملات مهم میان شاخص‌ها (معیارها) مدل پیشرفت مسیر شغلی چگونه است؟

همان‌طور که نتایج پژوهش نشان داد میزان ضرایب تبیین متوسط و بالاتر از متوسط بودند و مقادیر ضریب معنی‌داری تی مسیرها بین مؤلفه‌های اصلی و متغیرهای پژوهش گزارش شده نیز بالاتر از ۱/۹۸ بود. یعنی با ۹۵ درصد روابط هر یک از عامل‌های اصلی با زیرعامل‌ها در مدل تأیید شد. مقدار همبستگی مسیرهای مدل (ضرایب مسیر) نیز مستقیم و مثبت در بازه‌ی (۰/۹۹۶ - ۰/۴۹۰) بود.

نتایج تحقیق در این پرسش، همراستا با نتایج تحقیق دلاور (۱۳۹۸) و رحیمیان (۱۳۹۹) بود با این تفاوت که بجای مدیریت دانش از متغیر اعتماد سازمانی کارکنان استفاده کردند و نشان دادند که جهت‌گیری فنی-کارکردی، مدیریت عمومی، خودمختاری-استقلال، امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی و چالش محض رابطه پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار با اعتماد سازمانی دارند. با توجه به ابتکار محقق در مدل مفهومی تحلیلی حاضر ابعاد مدیریت دانش در چهار پله مسیر پیشرفت شغلی با ابعاد ۸ گانه‌ی مسیر پیشرفت شغلی شاین (۲۰۰۶) در ارتباط مستقیم و معنی‌دار می‌باشد. بنابراین کارکنان سازمان که دارای توانایی و ابعاد مختلف مدیریت دانش هستند، می‌توانند پله‌های چهارگانه مسیر پیشرفت شغلی را طی نمایند. همچنین نوآوری نتایج پژوهش در ابداع چهار پله مسیر پیشرفت شغلی با توجه به ارتباط ابعاد مدیریت دانش کارکنان سازمان با ابعاد مسیر پیشرفت شغلی شاین (۲۰۰۶) است، زیرا به عقیده پژوهشگر هر چه مدیران و کارکنان سازمان دارای ابعاد مدیریت دانش قوی و خلق دانش نو در سازمان باشند و بتوانند ایده‌های جدید و نو برای یک سازمان ایجاد کنند باعث به وجود آمدن منابع جدید و قابل رقابت این سازمان با سازمان‌های دیگر می‌شوند. به گسترش نوآوری در خدمات سازمان و حل چالش‌های آن کمک شایان توجه‌ای خواهند نمود. از آنجا که مدیران ستادی سازمان توانایی ایجاد مدیریت دانش قوی بین کارکنان سازمان خود را ندارند. اما کارکنان جهت پیشرفت شغلی خود سعی در افزایش ابعاد مدیریت دانش در حوزه کاری خود می‌نمایند و مدیران ستادی، طبق این الگوی مفهومی تحلیلی پژوهش برنامه و چارچوبی برای استفاده از نظرات خلاقانه کارکنان سازمانی و هدایت مسیر پیشرفت شغلی کارکنان خواهند داشت و از آن استقبال می‌کنند. بنابراین سازمان تأمین اجتماعی یک برنامه و الگوی مفهومی و تحلیلی جهت استفاده از پتانسیل فکری نیروی انسانی درون سازمانی و مسیر پیشرفت شغلی کارکنان و افزایش رضایت آنها دارد.

پرسش چهارم: آیا مدل نهایی پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در قلمرو مورد مطالعه قابل اجرا می باشد؟

همان طور که نتایج پژوهش نشان داد مقدار پرازش مدل کلی پژوهش مناسب و قوی ($GOF = 0/684$) گزارش شد. مقدار همبستگی مسیرهای مدل (ضرایب مسیر) نیز مستقیم و مثبت در بازه ($0/996 - 0/490$) بود. همچنین میزان اندازه اثر سازه های پژوهش که شدت رابطه میان سازه های مدل را تعیین می کند، بالاتر از متوسط و بزرگ ارزیابی شد. در نتیجه متغیرهای مدیریت دانش و سازه مسیر پیشرفت شغلی کارکنان تأمین اجتماعی استان مازندران اثر بزرگی بر سازه خود دارند و رابطه سایر متغیرها با یکدیگر نیز بزرگ ارزیابی شده بود. همچنین ضریب شاخص $Q2$ قدرت پیش بینی مدل تحقیق نیز بالاتر از $0/35$ گزارش شد، در نتیجه مدل قدرت پیش بینی قوی در قبال شاخص های هر مؤلفه یا مسیر را دارد. با توجه به مدل ابداعی پژوهشگر نتایج پژوهش در این پرسش، همراستا با نتایج فتحی و همکاران (1393)، سنجرانی (1399) و شهرکی نادر و همکاران (1399) با این تفاوت که در پژوهشگران مذکور از متغیرهایی نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ... در ارتباط با مسیر پیشرفت شغلی استفاده نمودند اما پژوهشگر از مدیریت دانش جهت تدوین پله های مسیر پیشرفت شغلی استفاده نمود. پرسش اصلی پژوهش: مدل پیشرفت مسیر شغلی بر اساس الگوی مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی مازندران چگونه است؟

بر اساس یافته ها ضریب معنی داری (T -values) روابط هر یک از عامل های اصلی با یکدیگر و با زیرعامل ها در مدل مفهومی - تحلیلی پژوهش، ضریب همبستگی، بین مسیرها متغیرهای پنهان و ابعاد آن مثبت (در جهت مستقیم) و معنی دار است.

نتایج این پژوهش از این جهت منحصر به فرد و ابتکاری است که چهار پله مسیر پیشرفت شغلی در ارتباط با ابعاد مدیریت دانش با ابعاد مسیر پیشرفت شغلی شاین (2006) پیشنهاد گردید. یعنی کارکنان جت طی مسیر پیشرفت شغلی در پله اول با تسهیم و تبادل دانش در سازمان می توانند در پله اول به شایستگی فنی و شایستگی مدیریتی دست یابند و در پله دوم با سازماندهی و ذخیره سازی دانش در سازمان در پله ی دوم مسیر پیشرفت شغلی مدجب تقییت احساس خدمت و امنیت شغلی در سازمان گردند و در پله سوم با بکارگیری و کاربست دانش موجب استقلال و سبک یکپارچه فعالیت و زندگی در سازمان گردند و

پله آخر با خلق دانش و خلاقیت در یترمان در پله‌ی چهارم نوجب گسترش نوآوری کارآفرینانه و حل چالش‌هاب محض در سازمان گردند. مدیران هر سازمان ممکن است هر کدام تفکرات متفاوتی در زمینه پیشرفت مسیر شغلی داشته باشند که این تفکرات باید برای توسعه سازمان پیش رود برابری با اجماع این تفکرات هرچند که مشترک نباشد به آینده سازمان کمک می‌کند. بنابراین مدیران هر سازمان از سازمان تأمین اجتماعی مازندان می‌توانند از تفکرات و نظرات تمامی کارکنان خود طبق الگوب نذکور با کمک مدیریت دانش برای توسعه سازمان و دستیابی به اهداف خود، ضمن بکارگیری مدل مسیر پیشرفت شغلی حاضر استفاده نمایند.

بنابراین ضمن بکارگیری ابعاد این مدل در سازمان و توسعه ابعاد مسیر پیشرفت شغلی در سازمان می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان و مدیران سازمان با تثبیت این مدل و اجرای الزامات قانونی و اخلاقی گویه‌های آن در سازمان می‌توانند موجب توسعه ملی و سیاست‌های سازمان تأمین اجتماعی مازندان در کشور گردند. همچنین حفظ منابع مالی، مادی، معنوی و انسانی سازمان با اعمال صحیح مدیریت دانش توسعه یافته کارکنان بر مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها امکان‌پذیر است. بیشترین فرصت‌های بکارگیری مدیریت دانش از طریق مسیر پیشرفت شغلی حاصل می‌شود که مرتبط با نحوه‌ی مدیریت و آینده‌نگری مدیران سازمان با یک مدل مفهومی - تحلیلی در سازمان، نظیر مدل حاصل از این پژوهش است. مزایای استفاده از مدل مفهومی - تحلیلی مسیر پیشرفت شغلی مبتنی بر مدیریت دانش در این پژوهش از لحاظ نظری به اثبات رسیده است و این مدل زمانی محقق خواهد شد که مدل مذکور تدوین شده پژوهش، به طور عملی در سازمان رعایت، پیاده‌سازی و اجرا گردد. زیرا این مدل مفهومی - تحلیلی مانند هر موضوع اجتماعی دیگر نیازمند نهادینه شدن دارد تا کارآیی و اثربخشی خود را از دست ندهد.

بین ابعاد مدیریت دانش، خلق دانش بیشترین ارتباط با ضریب مسیر (۰/۷۵۳) در سازمان را دارا می‌باشد. از طرفی، نتایج این پژوهش را می‌توان تا حدودی بر سایر سازمان و جامعه تعمیم داد و از طرف دیگر، خود مدل و فرهنگ حاکم بر آن هم تحت تأثیر از مبانی فرهنگ جامعه است و هم می‌تواند در آن، تحولات اساسی ایجاد کند که اگر در مسیری درست هدایت شود، به شکوفایی و تعالی انسان‌ها و جامعه می‌انجامد. تأثیر مدیریت دانش بر مسیر پیشرفت شغلی در توسعه فردی کارکنان در مدل ناشی از متغیرهای تعدیل

کننده، نظیر: تجربیات و مهارت های قبلی کارکنان و متغیرهای مزاحمی مانند: تعداد کارکنان سازمان تأمین اجتماعی و هنجارهای اجتماعی میان اعضای سازمان و جامعه تلقی شده و تأثیر می گذارند.

از آنجا که همه مدل ها و یافته های نظری-پژوهشی تا زمانی که در بوتهی آزمون و اجرا قرار نگیرند و در سازمان مذکور (سازمان تأمین اجتماعی مازندران) اجرا و پیاده سازی نشوند، نمی توان به یقین گفت که مفیدند، اما برخی از این یافته های پژوهشی مفید هم هستند. همان طور که نقشه جغرافیایی کشورمان، همان قلمرو و سرزمین مان نیست، یافته های مدل مفهومی - تحلیلی این پژوهش هم چیزی نیست به جز احتمال تقریبی هر آنچه ممکن است رخ دهد. بنا بر محدوده و محدودیت هایی که برای این مسأله پژوهشی، مدل مسیر پیشرفت شغلی با رویکرد مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی مازندران حاصل گشت. در واقع بر اساس چیزهای تحقیق شده و با روش شناسی ساده ای بنا شده است. البته ممکن است این یافته ها، زیر ذره بین اجرایی، غلط باشند و صد البته بخشی از آن طبق محدوده ها و محدودیت زمانی، متغیرهای مزاحم و تعدیل گر پژوهش باید هم این طور باشد. با این حال، سازمان تأمین اجتماعی مازندران هنوز هم نیازمند این یافته های پژوهشی می باشد. سازمان تأمین اجتماعی و سازمان های درمانی و بیمه ای مشابه به این یافته های پژوهشی احتیاج خواهد داشت زیرا در غیاب این یافته های پژوهشی، خالص و شفاف، درک آشفته گی جهان واقعی پیرامون سازمان، سخت تر و پیچیده تر می گردد.

لذا با توجه به نظر پاسخگویان به پرسشنامه های پژوهش می توان به یک جمع بندی نهایی دست یافت:

۱- بین بعد تسهیم دانش از مدیریت دانش با پله اول مسیر پیشرفت شغلی و همچنین میان پله اول مسیر پیشرفت شغلی با شایستگی های فنی و مدیریتی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش تبادل و تسهیم دانش کارکنان سازمان تأمین اجتماعی مازندران، شایستگی های فنی و مدیریتی کارکنان مذکور افزایش می یابد.

۲- بین بعد ذخیره سازی دانش از مدیریت دانش با پله دوم مسیر پیشرفت شغلی و همچنین میان پله دوم مسیر پیشرفت شغلی با امنیت شغلی و احساس خدمت در سازمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش ذخیره سازی دانش کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی مازندران، امنیت شغلی و احساس خدمت کارکنان مذکور افزایش می یابد.

۳- بین بعد بکارگیری دانش از مدیریت دانش با پله سوم مسیر پیشرفت شغلی و همچنین میان پله سوم مسیر پیشرفت شغلی با استقلال و سبک زندگی یکپارچه در سازمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش ذخیره سازی دانش کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی مازندران، امنیت شغلی و احساس خدمت کارکنان مذکور افزایش می یابد.

۴- بین بعد خلق دانش از مدیریت دانش با پله چهارم مسیر پیشرفت شغلی و همچنین میان چهارم مسیر پیشرفت شغلی با نوآوری کارآفرینانه و حل چالش های محض در سازمان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش خلق دانش کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی مازندران، نوآوری کارآفرینانه و حل چالش های محض کارکنان مذکور افزایش می یابد.

۵- 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 سازمان تأمین اجتماعی مازندران، در مدل مفهومی - تحلیلی مسیر پیشرفت شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش پله اول مسیر پیشرفت شغلی، به ترتیب پله دوم، با افزایش پله دوم، پله سوم و با افزایش پله سوم، پله چهارم افزایش می یابد.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Meisam Sotouneh



<http://orcid.org/0000-0002-4241-9179>

Mojtaba Tabari



<http://orcid.org/0000-0002-0935-0271>

Yousof Gholipour Kanani



<http://orcid.org/0000-0002-2348-7726>

استناد به این مقاله: ستونه، میثم (۱۴۰۰)، طراحی مدل پیشرفت مسیر شغلی براساس الگوی مدیریت دانش،

مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، (۱۰۰)، ۶۴-۳۵.



Tourism Management Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

منابع

- آق قلعه، حسین و سلیمان پور عمران، محبوبه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی با بهره‌وری و نوآوری سازمانی، *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۰(۳)، ۲۰۵-۲۳۲.
- آهی، پرویز. (۱۳۹۲). طراحی مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران مرزبانی ناجا، رساله دکتری، *دانشکده حسابداری و مدیریت علامه طباطبایی*.
- اسماعیلی نیسان، حسین؛ زارعی، هاجر و شاپوری، سودابه. (۱۳۹۹). بررسی اثر بازیابی تعاملی اطلاعات بر فرآیند مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه های علوم پزشکی استان گیلان، *فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی*، ۶(۲۴)، ۹۸-۱۱۸.
- امیرحسینی، مازیار. (۱۳۹۹). شکل‌گیری شورای عالی مدیریت دانش کشور در برقراری هماهنگی، انسجام و استاندارد سازی در ایجاد نظام های دانش محور در دستگاه های اجرایی، *فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی*، ۶(۲۴)، ۱۶۷-۲۰۵.
- پالیزدار، کاظم؛ میربرگکار، سیدمظفر؛ شاهرودی، کامبیز و چیرانی، ابراهیم. (۱۳۹۹). طراحی و آزمون مدلی جهت تبیین شفافیت اقتصادی و اعتماد ملی با تأکید بر تجارت الکترونیک، *فصلنامه تحقیقات حسابداری*، (۴۶): ۸۷-۲۰۶.
- حسینی، سید احمد؛ اصغری علایی، مرتضی و عوافی جمیل، سجاد. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر لنگرگاه های مسیر ترقی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: مرکز آموزش درجه داری نزاجا)، *فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری*، ۲(۴): ۴۶-۶۶.
- دلاور، علی؛ دهناد، میثم؛ محمدی مقدم، یوسف و علی پور درویشی، زهرا. (۱۳۹۸). تدوین راهبردهای لنگرهای مسیر پیشرفت شغلی کارکنان، *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، (۳): ۴۱۸-۴۴۹.
- رحمتی، زهرا؛ شیروانی، علیرضا و دلوی، محمدرضا. (۱۳۹۹). طراحی و آزمون مدلی برای سایبرلوفینگ در سازمان های دولتی، *فصلنامه مطالعات مدیریت و بهبود تحول*، ۲۹(۹۶): ۴۵-۷۳.
- رحیمیان، طاهره؛ میانداری، کمال و علی احمدی، علیرضا. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی راهبردی پیشرفت شغلی زنان در سازمانهای دولتی با تأکید بر سبک زندگی اسلامی ایرانی، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۸(۲): ۱۰۷-۱۵۰.

رضایی، فاطمه؛ حسین پور، محمد و مهرعلیزاده، یدالله. (۱۳۹۹). ارائه مدل کاربردی مدیریت دانش با هدف بهسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب)، فصلنامه رهیافتی نودرمدیریت آموزشی، ۱۱(۴۴): ۱۳۷-۱۵۲.

سلطانی، ایرج؛ محمدی اکبری، عباس و شائمی، علی. (۱۳۹۲). ارائه الگویی نوین در توسعه و یکپارچه‌سازی نظام کارراه‌های شغلی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. تهران: هشتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی.

سنجرانی، علی. (۱۳۹۹). امکان سنجی استقرار مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت گاز استان سیستان و بلوچستان)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۴(۴۵): ۱۶۰-۱۷۵.

شهرکی نادر، زهرا؛ شهرکی نادر، مهدیه و خوش بین، رضا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین فرصت های ارتقاء تحصیلات و تعهد سازمانی؛ پرسنل مشاغل آزمایشگاهی بهداشت و درمان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۳۱): ۱۱۸-۱۳۷.

صیدزاده، حیدر؛ حکاک، محمد؛ سپهوند، رضا و وحدتی، حجت‌الله. (۱۳۹۹). مدل انباشت سرمایه مسیر شغلی مدیران ارشد، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۹(۹۵): ۷۹-۱۰۲.

عبدلی مسینان، فائزه؛ رودساز، حبیب و میرعلی، سیدنقوی. (۱۳۹۹). تاثیر نوآوری باز بر مزیت رقابتی با نقش میانجیگری مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت صنعتی، ۱۸(۵۹): ۱۱۷-۱۵۰.

فاطمی عقدا، حمیدرضا؛ طباطبایی نسب، سیدحمیدرضا و سبک‌رو، مهدی. (۱۳۹۷). واکاوی تئوری‌های شناختی مسیر پیشرفت شغلی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۰(۳): ۴۸۰-۵۰۲.

فرهی، علی؛ سلطانی، محمدرضا و نصرالهی، محمد. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۴): ۵۱-۷۸.

غریب، رمضانعلی. (۱۳۹۲). بررسی مهارت‌های مسیر شغلی کارکنان شرکت هپکو، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

مرشدی تنکابنی، محمدحسن. (۱۳۹۹). رابطه مدیریت دانش با توسعه حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ایلام در سال ۱۳۹۸، فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۶(۲۴): ۲۵-۴۲.

موسوی شمس آباد، سیدجلال؛ بهرامزاده، حسینعلی و سامانیان، مصیب. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر به کارگیری مدیریت دانش بر مدیریت زنجیره تأمین با استفاده از کارت امتیازی متوازن (مطالعه موردی: زنجیره تأمین گندم در شرکت بازرگانی دولتی ایران)، فصلنامه مدیریت زنجیره تأمین، ۲۲(۶۹): ۴-۱۹.

نوروزی، ندا و طاهری گودرزی، حجت. (۱۳۹۸). تاثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی: با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان، فصلنامه فرآیند مدیریت توسعه، ۳۲(۳): ۳-۲۶.

یاوری گوهر، فاطمه؛ منصوری موید، فرشته و مرادی، محمد. (۱۳۹۹). تاثیر فشارهای روانی نقش بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۹(۵۵): ۱۳۰-۱۵۵.

References

- Abbas, J., Zhang, Q., Hussain, I., Akram, S., Afaq, A, and Afzal Shad, M. (2020). Sustainable Innovation in Small Medium Enterprises: The Impact of Knowledge Management on Organizational Innovation through a Mediation Analysis by Using SEM Approach. *Sustainability*, 12, 1-19.
- Abdoli Masinan, F; Roudsaz, H & Seyyed Naghavi, A. (2020). The Effect of open innovation on competitive advantage considering the Mediation Role of knowledge management. *Industrial Management Studies*, 18(59), 117-150. [In Persian]
- Agh Ghale, H; Soleymanipour Omran, M. (2021). Relationship between Knowledge Management and Entrepreneurship with Organizational Productivity and Innovation, *Quarterly Journal of Innovation and Creativity and Human Science*, 10(3), 205- 232 [In Persian]
- Ahi, P. (2013). Designing a career path planning model for NAJA border officers, doctoral dissertation, Faculty of Accounting and Management. Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
- AmirHosseini, M. (2020). Establishing of the Supreme Knowledge Management Council of Iran, in order to coordination, coherence and standardization of the development of knowledge-based systems in the government sector. *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(24), 167-205
- AnaMaria, A., Apostu, S., Paul, A & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management, *Journal of Sustainability*, 12, 18-41.
- Bao, F., Tian, L., Bu, X., Xiang, X., & Zhao, Y. (2018). Experience distribution, experienced leaders, and team performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 16(1), 78-92.
- Chen, C., Huang, J.W., Hsiao, Y.C. (2010). Knowledge management and innovativeness: the role of organizational climate and structure. *International journal of manpower*, 31(8), 847-870.
- Cidka, M. (2011). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(8), 1004-1011.
- Delavar, A; Dehnad, M; Mohammadi Moghadam, Y & Alipour Darvishi, Z. (2019). Developing Anchor Strategies for Staff Career Progress. *National*

- Defense Strategic Management Studies Quarterly*, 10(3), 418-449. [In Persian]
- Draz. (2010). The Meaning of career success a closer Inspection of Historical cultural, and Ideological contexts. *Career development International*, 16(4), 364 - 384.
- Farahi, A; Soltani, M & Nasrollahi, M. (2019). Designing a Model for Career Progression Pathway. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(4), 51-78 [In Persian]
- Fatemi Aghda, H; Tabataba'i Nasab, M & Sabokro, M. (2019). Investigating the Cognitive Theories of Career Development. *Journal of Public Administration*, 10(3), 481-502 [In Persian]
- Gharib, R. (2013). *Assessing the career path skills of HEPCO employees*. Tehran: Shahid Beheshti University Press.
- Grant. (2009). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- Hall, D.T and Heras.M. (2010). Commentary Reintegrating Job design and career theory creating not Just Good Jobsbut smart Jobs. *Journal of organizational Behavior*, 26(20), 243-259.
- Hindi al-Shawi, Fayyah, Nima. (2010). *A survey of the career path of female managers in Lebanon (Case Study of Beirut University)*, Beirut: University of Beirut Faculty of Management.
- Hosseini, A; Asghari Alaei, M & Avatefi Jamil, S. (2020). Identifying and ranking the effective factors on the anchors of the career path of employees (Case study: Nezaja Degree Training Center), *Quarterly Journal of Contemporary Research in Management and Accounting*. 2 (4): 46-66. [In Persian]
- Ishida, H., Spilerman, S & Su, K. (2018). Models of Career Advancement in Organizations. *European Sociological Review*, 18(2), 179-198.
- Katharinehulzlo, V. (2012). *Design and implementation of project managers*. University of Berlin.
- Keller, L. (2010). The success of women's careers in the aerospace industry, Translated by Hossein Mohammadi, Munich: University of Clare-Mont.
- Keplin, John. (2014). *Investigate the Effective Dimensions of the Future of the Job Path of Global Managers*. Translation by Hossein Mohammadi IRGC Earthquake Studies Center. Knowledge Management Site.
- Kong, H & etal. (2011). S.From Hotel Career management to employees Career satisfaction: The mediating effect of Career Competency in Hospitality manage. *Journal of organizational Behavior*, 8(6), 98-112.
- Morshedi Tonekaboni, M. (2020). The relationship between knowledge management and professional development and job performance of Ilam University staff in 2019. *Quarterly Journal of Political Science Studies*, 6(24), 25-42. [In Persian]
- Mousavi Shamsabad, J; Bahramzadeh, H & Samanian, M. (2021). Investigating the effect of applying knowledge management on supply chain management using a balanced scorecard (Case Study: wheat

- supply chain in Iran state trading company). *Supply Chain Management Quarterly*, 22(69), 4-19. [In Persian]
- Najam, U., Burki, U & Khalid, W. (2020). Does Work-Life Balance Moderate the Relationship between Career Commitment and Career Success? Evidence from an Emerging Asian Economy?. *Journal of Administrative Science*, 10(82): 46- 69.
- Neo, John. (2010). *Investigating and Analyzing Effective Dimensions on the Job Librarianship at the University of Albania*. Paidan Senior Letter. University of Munich.
- Palizdar, K; MirBargkar, M; Shahroudi, K & Chirani, E. (2020). Designing and testing a model to explain economic transparency and national trust with emphasis on e-commerce, *Quarterly Journal of Accounting and Accounting Research*. 46, 87-206. [In Persian]
- Paoloni, M., Coluccia, D., Fontana, S. and Solimene, S. (2020). Knowledge management, intellectual capital and entrepreneurship: a structured literature review, *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1797-1818.
- Popovic, A., Puklavec, B., & Oliveira, T. (2019). Justifying business intelligence systems adoption in SMEs: Impact of systems use on firm performance. *Industrial Management & Data Systems*, 119(1), 210-228.
- Rahimian, T; Miandari, K & AliAhmadi, A. (2020). Designing and Explaining the Strategic Model of Women's Career Development in Public Organizations with an Emphasis on Islamic-Iranian Lifestyle. *Journal of Islamic Management*, 28(2), 107-150 [In Persian]
- Rahmati, Z; & Shirvani, A & Dalvi, M. (2020). Designing and Testing a Model for Cyberloafing in Government Agencies. *Management Studies in Development & Evolution*, 29 (96), 79-102. [In Persian]
- Rebecca, T. (2012). *The Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment*, M. A. Dissertation, University of South Africa.
- Rezaei, F; Hosseinpour, M & MehrAlizadeh, Y. (2021). Presenting a Practical Knowledge Management Model with the Aim of Improving Employees (Case Study: National Iranian South Oil Company). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(44), 137- 152. [In Persian]
- Sanjarani, A. (2020). Feasibility study of establishing knowledge management (Case study: Sistan and Baluchestan Gas Company). *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(45), 160-175. [In Persian]
- Schein, E. (1996_1998). Career Anchors revised: Implications For Career Development in the 21st century. *The academy of management Executive*, 10 (54), 80-88.
- Seidzadeh, H; & Hakkak, M; Sepahvand, R & Vahdati, H. (2020). The Model of Career Capital Accumulation of Senior Managers of the Jihad-e-Agriculture Ministry. *Management Studies in Development & Evolution*, 29 (95), 79-102. [In Persian]
- Shahraki Nader, Z; Shahraki Nader, M & Khoshbin, R. (2020). Investigating the relationship between education promotion opportunities and

- organizational commitment of health laboratory staff. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(31), 118-137. [In Persian]
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the im-pact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, (94), 442-460.
- Soltani, I; Mohammadi Akbari, A & Shaemi, A. (2013). Presenting a new model in the development and integration of the job management system in Mobarakeh Steel Company of Isfahan. Tehran: 8th Human Resources Development Conference. [In Persian]
- Sullivan, S. (2016). The changing nature of career a review and research agenda. *Journal of management*, 23(18), 245-263.
- Taheri Goodarzi, H & Norouzi, N. (2019). The Impact of Career Adaptability on Career Plateau: The Mediating Role of Person-Job Fit and Person-Organization Fit. *Journal of Process Development & Management*, 32 (3):3-26. [In Persian]
- Vande Griek, O., Clauson, M., Eby, L. (2019). Organizational career growth and proactivity: A typology for individual career development. *Journal of Career Development*, 3 (7), 1-14.
- Weng, Q & Zhu, L. (2020). Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Career Development*, 6(8), 98-124.
- Yavari Gohar, F; Mansouri Moayed, F & Moradi, M. (2020). The Effect of Psychological Pressures on Job Satisfaction, Taking into Account the Ethics of Islamic Work and Organizational Commitment. *Development of Logistics & Human Resource Management*, 9(55), 130-155. [In Persian]
- YuWong, A. (2013). Making Career Choice: A Study of Chinese Managements. *Journal of Human Relations*, 60(2), 125-140.