

رابطه مهارت شبکه سازی با موفقیت مسیر شغلی و میانجی گری قدرت ارتباطات در مدیران میانی سازمان های دولتی استان لرستان

رضا سپهوند^۱، محسن عارف نژاد^۲

(صفحات ۱۱۸-۱۴۰)

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۲۲

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه مهارت شبکه سازی بر موفقیت مسیر شغلی با نقش میانجی قدرت ارتباطات می باشد. روش: روش تحقیق در این پژوهش توصیفی پیمایشی و از نوع کاربردی بوده است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از کلیه مدیران و معاونین دوایر ستادی وزارتخانه های دولتی متمرکز در استان لرستان بوده که تعداد آنها ۴۰۰ نفر بود و با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر به شیوه نمونه تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های ولف و موزر (۲۰۰۸) برای سنجش مهارت شبکه ای، گورکیان و گورکیان (۲۰۱۱) برای موفقیت مسیر شغلی و ساودا و هاشم (۲۰۱۷) برای قدرت ارتباطات استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد. یافته ها: تحقیق نشان دهنده آن است که مهارت شبکه سازی و ایجاد ارتباط با ذی نفعان قدرتمند بیرونی رابطه معنی داری بر موفقیت مسیر شغلی مدیران در سلسله مراتب سازمان داشته و این رابطه از طریق قدرت ارتباطات تقویت می شود. نتیجه گیری: با توجه به یافته های تحقیق می توان چنین بیان داشت که مهارت شبکه سازی مدیران دولتی و ایجاد ارتباط با ذی نفعان قدرتمند سازمان موجب ارتقاء سلسله مراتبی و موفقیت مسیر شغلی آن ها می شود. در واقع مدیرانی که از مهارت شبکه سازی قوی تر بهره مندند نسبت به سایر همتایان خود از شانس بیشتری برای تصدی پست های بالاتر سازمان برخوردارند

واژه های کلیدی: مهارت شبکه سازی، موفقیت مسیر شغلی، قدرت ارتباطات، مدیران دولتی.

۱. استاد گروه مدیریت دانشگاه لرستان.

۲. (نویسنده مسئول)، استادیار گروه مدیریت دانشگاه لرستان. arefnezhad.m@lu.ac.ir

مقدمه

در علم مدیریت یک اصل در سازمان وجود دارد که مبتنی بر این نکته است که سازمان به صورت رسمی سازماندهی می شود ولی به صورت غیررسمی اداره می گردد. این اصل نشان دهنده آن است که روابط غیررسمی افراد و مهارت شبکه سازی نقش تعیین کننده ای در موفقیت فرد در سازمان به ویژه موفقیت در مسیر شغلی فرد دارد. ایجاد یک شبکه ارتباطی در داخل و خارج سازمان، موقعیتی را برای فرد ایجاد می کند که می تواند بالا رفتن از پله های ترقی را برای او راحت تر سازد. در فرآیند ترقی مسیر شغلی، قدرت ارتباطات فردی به عنوان مکانیسمی عمل می کند که فرد را در سلسله مراتب سازمانی بالا می کشد و همچون نردبانی در پیشرفت مسیر شغلی فرد عمل می کند. از این رو مهارت شبکه سازی و قدرت ارتباطات فردی را می توان به عنوان عاملی که موجب پیشرفت و ترقی فرد در کارراهه و مسیر شغلی او می شود، قلمداد کرد. در حقیقت مدیران سازمان ها با استفاده از تقویت مهارت های شبکه سازی خود می توانند قدرت ارتباطات خود را افزایش داده و از این طریق راه خود را برای موفقیت در کارراهه و مسیر شغلی شخصی هموار سازند.

ایجاد رفتارهای شبکه ای و حفظ ارتباطات غیررسمی برای افزایش موفقیت مسیر شغلی در سازمان های امروزی امری ضروری به نظر می رسد. امروزه ثابت شده است که مهارت شبکه سازی با ابعاد موفقیت های مسیر شغلی عینی و ذهنی ارتباط دارد (فوریت و دورگری^۱، ۲۰۰۴). با این حال، کارکنان سازمان های دولتی به ندرت از مهارت شبکه سازی خود به طور مؤثر استفاده می کنند؛ اغلب آن ها بر این باورند که اداره مؤثر و کارآمد سازمان بهترین تبلیغ برای آن ها بوده و با وجود تکنولوژی های پیشرفته ارتباطی، مدیران ارشد سازمان از تلاش های آنان آگاه شده و این موارد را در ارتقای مسیر شغلی در نظر می گیرند. عدم استفاده از مهارت شبکه سازی بیشترین اثر را در عدم ارتقا و موفقیت

مسیر شغلی مدیران مؤثر به همراه دارد (ولف و کیم^۱، ۲۰۱۱). از آنجا که مسیرهای ارتقای شغلی در دوایر دولتی محدود بوده و تصدی پست‌های بالاتر در سلسله مراتب سازمان همراه با حقوق و مزایای بیشتر و جذب احترام بالاتر از سوی کارکنان و جامعه محسوب می‌شود، رقابت فزاینده‌ای برای دستیابی به موفقیت مسیر شغلی در سازمان‌های دولتی ایجاد شده و افراد برای موفقیت در این رقابت از همه ابزارها و استراتژی‌های در دسترس خود استفاده می‌نمایند. تحقیقات نشان داده که افرادی که دارای قدرت ارتباطی بیشتری هستند، از مهارت شبکه‌سازی خود برای دستیابی به موفقیت سازمانی استفاده مؤثرتری به عمل آورند (پریسکو، هال و فروتسچی^۲، ۲۰۰۶؛ گانزو پی پیرل^۳، ۲۰۰۷). از میان مهارت‌های مختلف مورد نیاز مدیران دولتی برای ارتقا در سلسله مراتب اداری و موفقیت مسیر شغلی، مهارت ارتباطی وزن بیشتری داشته و حتی می‌تواند ضعف در سایر مهارت‌ها را بپوشاند؛ به عبارت دیگر افرادی که در دوایر دولتی از قدرت ارتباطی زیادی برخوردار بوده و می‌توانند از مهارت‌های ارتباطی خود برای ایجاد شبکه‌ای از افراد قدرتمند استفاده نمایند، می‌توانند موفقیت مسیر شغلی خود را تضمین کنند. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا اثر مهارت شبکه‌سازی را با نقش میانجی قدرت ارتباطات بر موفقیت مسیر شغلی بسنجد.

مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی برای درک و فهم رفتار شبکه‌سازی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پژوهشگران سرمایه اجتماعی را یک ویژگی فردی، سازمانی، متعلق به جامعه یا حتی ملی در نظر می‌گیرند. نظریه‌های جدید سرمایه اجتماعی (سیبرت، کرایمر و لیندن^۴، ۲۰۰۱)، بر اهمیت برقراری ارتباط و شبکه‌سازی وظایف در قالب تیم‌ها و گروه‌ها که نهایتاً به بهبود مزایایی همچون تقویت شناخت و هویت منجر می‌شود، تأکید

1. Wolff, H & Kim, P.
2. Briscoe, J, Hall, D & Frautschy, R.
3. Gunz, H & Peiperl, M.
4. Seibert, S, Kraimer, M & Linden, R.

می کنند (لین^۱، ۱۹۹۹). در واقع شبکه های ارتباطی نقش اساسی در نوآوری ها و موفقیت مدیران داشته و هرچقدر افراد سازمان ها مهارت های ارتباطی و اجتماعی بیشتری داشته باشند، موفقیت های بیشتری به دست خواهند آورد. دغدغه تنزل روابط اجتماعی از جمله موضوعاتی است که به کرات در جامعه شناسی کلاسیک به چشم می خورد. شاید بتوان به تعبیری گفت که تولد جامعه شناسی معلول نگرانی مربوط به روند رو به تنزل روابط اجتماعی در نتیجه صنعتی شدن و آغاز مدرنیته است. اصل مفهوم سرمایه اجتماعی در مقاله ای که توسط هانی فن صاحب نظر آموزش و پرورش ایالت ویرجینیای آمریکا به رشته تحریر درآمد، به کار گرفته شده. از نظر هانی فن سرمایه اجتماعی شامل دارایی هایی است که در زندگی روزانه افراد وجود دارند؛ مانند حسن تفاهم، رفاقت و دوستی، احساس هم دردی و روابط اجتماعی در بین افراد و خانواده هایی که یک واحد اجتماعی را تشکیل می دهند (شریفیان ثانی، ۱۳۸۰). اولین توضیح و تفسیر نظام مند اصطلاح سرمایه اجتماعی توسط پی یر بوردیو در ۱۹۷۲ انجام شد. بوردیو سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموع منابع بالقوه و بالفعل که با عضویت در یک گروه محقق می شود، تعریف کرد (بوردیو^۲، ۱۹۸۶). بنابراین در تعریف بوردیو تأکید روی شبکه های اجتماعی است که دسترسی به منافع گروهی را فراهم می کند. از نظر پاتنام سرمایه اجتماعی به ارتباط بین افراد - شبکه های اجتماعی، هنجارها و اعتماد - اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای کسب منافع متقابل را تسهیل می کند. سرمایه اجتماعی سود سرمایه گذاری در زمینه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را افزایش می دهد (پاتنام، ۹۵؛ ۱۳۸۴) در هر تحقیق سرمایه اجتماعی باید انواع شبکه ها مشخص شوند. پاتنام دو نوع شبکه غیر رسمی و رسمی (یا چیزی که او تعهد مدنی نامه) را از هم متمایز کرد (فینچ و ماسون^۳، ۱۹۹۳). پیوندهای غیر رسمی شامل پیوندهایی است که بین خانواده،

1. Leana, C.

2. Bourdieu, P.

3. Finch, J & mason, J.

خویشاوند، دوستان و همسایگان وجود دارد، درحالی که پیوندهای رسمی شامل پیوندهایی است که در اجتماعات داوطلبانه وجود دارد. باینکه مفهوم سرمایه اجتماعی بیشتر در کسب و کار و بازرگانی مطرح بوده و شبکه سازی در این گونه موارد موضوعیت پیدا می کند، باین حال در بخش دولتی و عمومی بخصوص در کشورهایی که دولت مالکیت عمده ابزار تولید را در اختیار دارد، از اهمیت زیادی برخوردار است. علاقه به رفتار شبکه سازی به معنی آن است که افراد می توانند به ایجاد روابط کمک نموده و سرمایه اجتماعی خود را افزایش دهند. به طور کلی تحقیقات در مورد نحوه استفاده از مهارت شبکه سازی در ارتقا مسیر شغلی بسیار اندک است (پاتنام، ۱۳۸۴).

از طرف دیگر شبکه سازی استراتژی بسیار مهمی برای مدیریت کردن مسیر شغلی در سازمان های دولتی است. شبکه سازی را می توان نوعی سندرم رفتاری دانست که متشکل از یک سری رفتارهای به هم مرتبط بوده و به صورت پیوسته توسط اشخاص و به منظور دستیابی به اهداف شخصی یا سازمانی انجام می پذیرد (ولف و کیم^۱، ۲۰۱۱). شبکه سازی عبارت است از رفتارهایی که هدف آن ها ایجاد، نگهداری و استفاده از روابط غیررسمی است که دارای مزایای بالقوه برای تسهیل فعالیت های مرتبط با کار توسط افراد به صورت داوطلبانه بوده و به منظور دسترسی به منابع و به حداکثر رساندن مزایای مشترک صورت می پذیرد (ولف و موزر^۲، ۲۰۰۸؛ فوریت و دوگرتی، ۲۰۰۴). شبکه سازی در سطح رفتاری تجزیه و تحلیل می شود (مایکل و یوک^۳، ۱۹۹۳؛ وانبرگ، کنفرو و باناس^۴، ۲۰۰۰؛ ویت^۵، ۲۰۰۴). موفقیت شبکه ها به توانایی تعامل و ارتباط با دیگران بستگی دارد. محد، گاروان و اسمایل^۶ (۲۰۱۱) در مطالعه خود درباره رفتارهای فعالانه در مالزی متوجه شدند که رفتار مثبت شبکه ای با موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی

1. Wolff, H & Kim, P
2. Wolff, H. & Moser, K.
3. Michael, J. & Yukl, G.
4. Wanberg, C R., Kanfer, R. & Banas, G T.
5. Witt, P.
6. Mohd. Rasdi, R., Garavan, T. & Ismail, M.

کارکنان بخش عمومی در مالزی ارتباط دارد. شبکه سازی بر موفقیت مسیر شغلی از طریق افزایش حقوق و دستمزد، ارتقاء و رضایت شغلی تأثیر می گذارد. این موضوع نه تنها در میان کارمندان بخش خصوصی متداول است، بلکه در بخش عمومی نیز به وفور مورد استفاده قرار می گیرد. رفتارهای شبکه ای می تواند ارتباطات غیررسمی را برای رسیدن به موفقیت مسیر شغلی ایجاد و حفظ نماید (فورت و دوگرتی، ۲۰۰۴؛ لوتانز، روسینکرانتز و هنیسی^۱، ۱۹۸۵؛ میشل و یوکی^۲، ۱۹۹۳). علاوه بر این، پژوهش های صورت گرفته نشان دهنده ی این است که شبکه سازی با عملکرد ارتباط دارد (وولف و موزر، ۲۰۰۸). یک فرد شبکه ساز، فردی باهوش و مطلع از روش های توسعه و بازاریابی شبکه اش است. یک استراتژی مؤثر برای مدیریت کردن مسیر شغلی افراد در شبکه سازی، توسعه و حفظ روابط شخصی است که مبادله منابع مرتبط کاری را تسهیل می کند (پاور^۳، ۲۰۱۰) همچنین تحقیقات جدیدی در حوزه مدیریت دولتی نشان دهنده اثر شبکه سازی بر توسعه ی شغلی است. (وان امریک، یوما، گشیر و شاتنون^۴، ۲۰۰۶).

علاوه بر مطالب پیش گفته، یکی از مهم ترین شاخص های سنجش روابط فرد و سازمان، مدیریت مسیر شغلی افراد است. نگرش فرد به مسیر شغلی خویش نشان دهنده رسالت مسیر شغلی است (امینی شلمزاری و نیلفروشان، ۱۳۸۹). سازمان ها از طریق مدیریت مسیر شغلی، عملکردهای عالی افراد را ارج نهاده و موجب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن ها می گردند. در عین حال با تغییرات وسیع در تکنولوژی و تغییر ماهیت مشاغل، مباحثی همچون مسیرهای شغلی افقی و موفقیت ذهنی در مسیر شغلی در ادبیات مدیریت ظهور کرده است. در واقع مدیریت مسیر شغلی چیزی جز ارائه فرصت هایی برای تجربه موفقیت در طول مسیر شغلی نیست یا به عبارتی مسیر

1. Luthans, F., Rosenkrantz, S A. & Hennessey, H W.

2. Michael, J & Yukl, G.

3. Power, S. J.

4. Van Emmerik, I J H., Euwema, M C., Geschiere, M. & Schouten, M.

شغلی فاصله بین جایگاهی که افراد دارند و جایگاهی که می‌خواهند به آن دست پیدا کنند می‌باشد (دوستانی و صادقی، ۱۳۹۷). در رویکرد سنتی به مدیریت مسیر شغلی، همکاری و تلاش فرد برای تحقق اهداف سازمان با پاداش‌های بیرونی همچون امنیت شغلی، ارتقاء و افزایش حقوق و مزایا پاسخ داده می‌شود. در رویکردهای جدید به مدیریت مسیر شغلی که وجه مشترک آن‌ها پاسخگویی بیشتر افراد در قبال پیشرفت شغلی خود بوده و به عنوان نگرشی متنوع‌تر نسبت به نگرش سنتی شناخته می‌شود. روابط فرد و سازمان از یک رابطه بر اساس تعهد باند مدت و پیشرفت مسیر شغلی به رابطه کوتاه مدت مسیر شغلی فرد محور که در آن تعریف موفقیت و پیشرفت شامل رضایت توأمان کار و زندگی بوده و معنی دار بودن کار از اهمیت بالایی برخوردار است، عوض شده است (وولف و کیم، ۲۰۱۱). یکی از چهارچوب‌های نظری تبیین‌کننده روابط بین مدیریت مسیر شغلی و عملکرد روابط شغلی، نظریه سازگاری محیط - فرد است. تئوری سازگاری محیط - فرد بر این باور است که افراد در جستجوی سازمان‌هایی هستند که پاداش‌ها و منابعی را ارائه می‌دهند که با ارزش‌ها و علائق شخصی افراد سازگار است (سولیوان و باروچ^۱، ۲۰۰۹). این تئوری همچنین پیشنهاد می‌کند که افراد جذب سازمان‌ها و مشاغلی می‌شوند که با مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها سازگار است؛ بعلاوه سازمان‌ها در تلاش هستند تا افرادی را گزینش نمایند که ویژگی‌ها و انگیزه‌های شخصی آن‌ها با فرهنگ سازمان و اقدامات مدیریت منابع انسانی سازگاری دارد (فورت و دوگرتی، ۲۰۰۴). بر اساس تئوری انتظار وروم^۲ (۱۹۶۴)، هنگامی که معیارهای پاداش شفاف و روشن باشد، افراد بیشتر برانگیخته شده و برقراری اهداف عملکردی برای آن‌ها ساده‌تر است. هنگامی که بین عملکرد و موفقیت مسیر شغلی یک رابطه ابزاری هوشمندانه برقرار گردد، رابطه میان ارتقاء و عملکرد دیگری شاخص صرف قانونی نبوده، بلکه شاخص

1. Sullivan, S. & Baruch, Y.

2. Vroom, V. H.

بسیار مهمی در انگیزش و موفقیت فردی افراد به حساب می‌آید.

موفقیت مسیر شغلی به عنوان دستیابی به نتایج کاری مطلوب در طول زندگی کاری فرد و در زمان‌های مختلف اشتغال افراد تعریف می‌شود. این موفقیت به دودسته کلی عینی و ذهنی تقسیم می‌گردد (همپسون، گلدبرگ، وگت و دوبانوسکی^۱، ۲۰۰۷). موفقیت عینی بر مسیرهای شغلی محسوس، قابل محاسبه و مشاهده همچون ارتقاء، پست سازمانی کسب شده و افزایش حقوق و مزایا دلالت دارد. در مقابل موفقیت ذهنی مسیر شغلی انگیزه‌های درونی افراد بوده و بر تفسیرهای شخصی آن‌ها از پیشرفت تأکید می‌کند (وولف و موزر، ۲۰۰۸). همچنین موفقیت مسیر شغلی به عنوان موفقیت‌های واقعی (عینی) یا ادراکی (ذهنی) افراد در زندگی کاری تعریف می‌شود (جارج، کابل، بوردیو و بریتز^۲، ۱۹۹۵). پژوهش‌ها در حوزه مدیریت مسیر شغلی نشان دهنده آن است که متغیرهای پیش‌بینی‌کننده زیادی همچون سرمایه‌های اجتماعی و انسانی می‌توانند بر موفقیت مسیر شغلی عینی اثرگذار باشند (ارتور و روسوا^۳، ۱۹۹۶). در این تحقیق، تنها نتایج مسیر شغلی عینی مورد استفاده قرار می‌گیرد. از دیدگاه نتایج مسیر شغلی عینی، موفقیت مسیر شغلی کارکنان عمدتاً بر اساس پول و پست اندازه‌گیری می‌شود (فیلدمن^۴، ۱۹۸۹) موفقیت مسیر شغلی می‌تواند بر ارتقاء، افزایش حقوق و دستمزد، عملکرد فردی و مشارکت افراد در سازمان مؤثر باشد (بورن و کنی^۵، ۱۹۸۶). علاوه بر این موفقیت مسیر شغلی عینی همان کامیابی‌های شغلی قابل مشاهده بوده که از لحاظ ماهیت ملموس و دیداری هستند؛ بنابراین، نتایج مسیر شغلی عینی را می‌توان به صورت افزایش حقوق سالانه، دامنه مسئولیت، ارتقاء به سطح بالاتری در سلسله‌مراتب سازمان و دریافت پاداش، مشوق‌ها و سایر مزایای اضافی مشاهده نمود.

1. Hampson, S. E., Goldberg, L. R., Vogt, T. M., & Dubanoski, J. P.
2. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.
3. Arthur, M. B. & Rousseau, D. M.
4. Feldman, D. C.
5. Baron, R. M. & Kenny, D.

انسان موجودی اجتماعی بوده و آشکار است که این ماهیت اجتماعی، آدمی را به برقراری رابطه و ایجاد ارتباط با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه‌ای که در آن است رهنمون می‌کند. به بیان دیگر زندگی انسان‌ها مانند یک شبکه ارتباطی گسترده است. سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی به دلیل "اهداف سازمانی" فراتر از ارتباطات روزمره، نوعی از ارتباطات سازمانی بین افراد را برقرار می‌سازد و بدیهی است که در این راستا ارتباطات و چگونگی جهت‌گیری آن‌ها به سمت اهداف سازمانی از مسائل ضروری مورد توجه مدیران است. ارتباطات با دیگران و یا شبکه‌ها را می‌توان یکی از ابزارهای اصلی کارکنان در استفاده از منابع سازمان و تشخیص فرصت‌ها دانست (سنگه، هیلز، هیبلز و لمپکین^۱، ۱۹۹۹). تاکنون درباره سنجش رفتار شبکه‌سازی و ارتباط آن با متغیرهایی مانند موفقیت و مشروعیت پژوهش‌های متعددی انجام شده است. به عنوان مثال بارون و مارکمن^۲ (۲۰۰۳) به بررسی مهارت ارتباطی و موفقیت کارآفرینان، فریس، تریدوی، کلودینسکی، هوچوارتر، کامکار، داگلاس و فرینک^۳ (۲۰۰۵) به بررسی رابطه شبکه‌سازی و افزایش شانس موفقیت شغلی، بت جارگل^۴ (۲۰۱۰) به بررسی رابطه مهارت شبکه‌سازی و به دست آوردن مشروعیت بیشتر برای شرکت‌ها پرداخته‌اند. قدرت ارتباطی، متشکل از قدرت اطلاعات و قدرت ارتباطی است. قدرت اطلاعات از دسترسی به اطلاعات و کنترل آن می‌آید؛ به گفته هرسی، بلانچارد^۵ (۱۹۹۹)، قدرت اطلاعات بر اساس داشتن یا دسترسی به اطلاعاتی است که برای دیگران ارزشمند بوده و بنابراین فردی که اطلاعات مورد نیاز توسط دیگران را دارد، تأثیرگذار و قدرتمند است. افزایش دسترسی به اطلاعات، کارکنان را قادر می‌سازد

1. Singh, R., Hills, G., Hybels, R., & Lumpkin, G.

2. Baron, R. A., & Markman, G. D.

3. Ferris, G., Treadway, D., Kolodinsky, R., Hochwarter, W., Kacmar, C., Douglas, C., & Frink, D.

4. Batjargal, B.

5. Hersey, P. & Balanchard, K.

تا دانش خود را افزایش داده و به آن‌ها کمک می‌نماید تا با مسائل خاصی که ممکن است در کار داشته باشند، مقابله کنند. کنترل جریان اطلاعات معمولاً مربوط به شبکه ارتباطات رسمی است. هرچه منابع اطلاعاتی ارزشمندتر بوده و هرچه دسترسی افراد از لحاظ سلسله‌مراتبی به اطلاعات بیشتر باشد، قدرت اثرگذاری فرد بیشتر خواهد بود. ارتباطات نوعی مشارکت با در نظر گرفتن و درک پیشینه، نگرش و علایق هر دو طرف تلقی شود (کتس، وردی و داگلاس^۱، ۲۰۰۰) ارتباط یکی از رایج‌ترین و پویایی‌های رفتار سازمانی است؛ اما کمتر به طور واضح درک شده است. در عمل ارتباطات اثربخش یکی از شروط لازم دستیابی به راهبردهای سازمانی و مدیریت منابع انسانی است؛ اما متأسفانه هنوز به عنوان یکی از بزرگ‌ترین مشکلات رودرروی مدیریت نوین باقی است (لوتانز^۲، ۲۰۰۵، ۳۱۵ تا ۳۱۷). قدرت ارتباط بر اساس افرادی است که آن‌ها را می‌شناسیم. قدرت ارتباط یا قدرت اتصال که توسط هرسی، بلانچارد و ناظمیر (۱۹۷۹) تعریف شده است، نشان‌دهنده قدرتی است که از رابطه با دیگر افراد قدرتمند به دست می‌آید؛ بنابراین هنگامی که یک ارتباط برقرار می‌شود، فرد مجبور است که از قدرت رابطه‌ای خود استفاده نموده و به این ترتیب به رهبری مشهور در سازمان تبدیل شود. ارتباطات فرآیندی حیاتی و پویا در سازمان است. سازمانی که کارکنان آن با یکدیگر ارتباط مؤثر نداشته باشند نمی‌توانند توانمندی‌های لازم را برای اجرای وظایف خود کسب کنند و در هر حال انگیزه‌ی آنان نیز به تدریج کاهش پیدا می‌کند؛ زیرا ارتباط خود بستر مناسبی برای مبادله‌ی اطلاعات، دانش و تجربیات می‌باشد (صایمیان، ۱۳۷۷). یکی از عناصر کلیدی موفقیت، ارتباط مؤثر مدیران است، چراکه اطلاعات به عنوان یک داده مهم در سایه‌ی ارتباطات مؤثر وارد سازمان می‌شود و همین که به سازمان راه یافت باز نیازمند یک سیستم ارتباطی کارآمد است تا مورد پردازش قرار بگیرد و مانند خون در رگ‌های سازمان

1. Kats, J., Purdy, A & Douglass, E.

2. Luthans, F.

جریان یابد (مقیم، ۱۳۷۷). نفوذ قدرت در تعامل کارکنان در محل کار قابل توجه است. اگر کسی بتواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم، اتحاد مسلط سازمان را به دست آورد، برای چشم انداز نفوذ و کنترل بر کل سازمان مفید است. دوست داشتن به شدت در میان سازمانها و ادارات دولتی مورد توجه قرار می گیرد، این گونه روابط تمال شانس برای ارتقاء یا تأثیر تصمیم گیری های مرتبط را افزایش می دهد (بورت^۱، ۲۰۰۰). بررسی پیشینه پژوهش نشان دهنده آن است که شبکه های ارتباطی نقش اساسی در موفقیت سازمان، عملکرد شغلی، ارتقاء شغلی و جستجوی شغلی دارند (سولیوان و بارچ^۲، ۲۰۰۹). رفتار شبکه سازی بیانگر نحوه ارتباط افراد با یکدیگر است و بیان می کند که چگونه یک ارتباط را برقرار کنیم، آن را حفظ و از آن در موقعیت های شغلی و برای موفقیت های بیشتر از آن استفاده نماییم (ولف و کیم، ۲۰۱۱). نقابی، زعفریان، یوسفی و رضوانی (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود به تبیین نقش رابطه ی رفتار شبکه سازی و رفتار کارآفرینانه پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می دهد بین رفتار شبکه سازی و رفتار کارآفرینانه، رابطه معناداری وجود دارد و از بین ابعاد رفتار شبکه سازی به ترتیب ابعاد ایجاد، استفاده و حفظ ارتباطات، بیشترین اثرگذاری را در رفتار کارآفرینانه دارند. پژوهش های گذشته نشان می دهد که شبکه سازی رابطه مثبتی با موفقیت شغلی (ولف و ماک^۳، ۲۰۰۹)، عملکرد (تامپسون^۴، ۲۰۰۵)، ارتقای شغلی (فوریت و دوگرتی، ۲۰۰۴) دارد. برخی مطالعات رفتارهای شبکه ای را به حقوق های مدیریتی و نرخ های ارتقاء مرتبط دانسته اند. برای مثال گولد و پنلی^۵ (۱۹۸۴)، رابطه بین شبکه سازی و افزایش حقوق را در ۲۱۷ مدیر مرد و ۹۷ مدیر زن در حوزه شهرداری بررسی کردند. شبکه سازی به وسیله یک

1. Burt,R.

2. Sullivan,S & Baruch,Y.

3. Wolff,H & Muck,P.

4. Thompson,J.

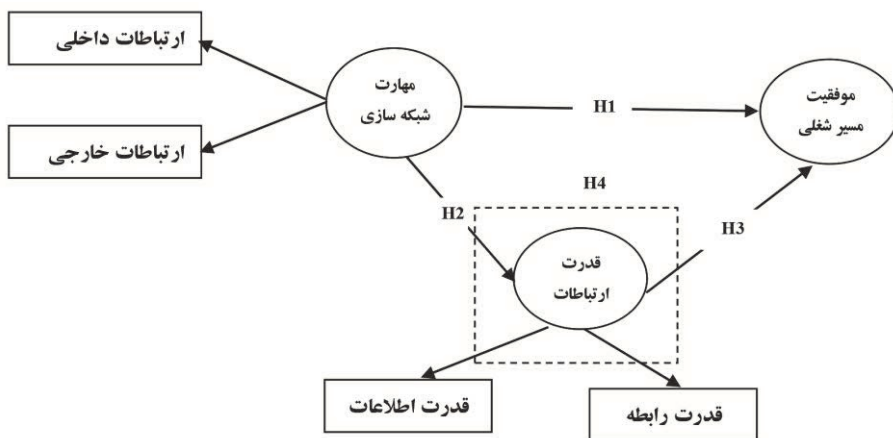
5. Gould, S.,&Penley, L. E.

مقیاس دوگانه اندازه‌گیری می‌شود. بخش اول آن مبادرت به ایجاد شبکه‌ای از تعاملات در سازمان به منظور آگاهی از اتفاقات درون سازمان و کسب اطلاعات بوده و بخش دوم آن ایجاد شبکه‌ای از روابط دوستانه در سازمان است که به پیشرفت شغلی فرد در سازمان کمک می‌نماید. ارتباط فرآیندی حیاتی و پویا در سازمان است. سازمانی که کارکنان آن با یکدیگر ارتباط مؤثر نداشته باشند نمی‌توانند توانایی‌های لازم را برای اجرای وظایف خود کسب کنند و در هر حال انگیزه‌ی آنان به تدریج کاهش پیدا می‌کند؛ زیرا ارتباط خود بستر مناسبی برای مبادله‌ی اطلاعات، دانش و تجربیات می‌باشد (صایمیان ۱۳۷۷). یکی از عناصر کلیدی موفقیت ارتباطات مؤثر مدیران است، چراکه اطلاعات به عنوان یک داده مهم در سایه ارتباطات مؤثر وارد سازمان می‌شود و همین که به سازمان راه یافت باز نیازمند یک سیستم ارتباطی کارآمد است تا مورد پردازش قرار بگیرد و مانند خون در رگ‌های سازمان جریان یابد (مقیم، ۱۳۷۷). امروزه پژوهش‌های زیادی موبد این نکته هستند که عدم استفاده از مهارت شبکه‌سازی بیشترین اثر را در عدم ارتقا و موفقیت مسیر شغلی مدیران مؤثر به همراه دارد (ولف و کیم^۱، ۲۰۱۱). در حقیقت این مهم بیانگر آن است که اگر افراد خواهان پیشرفت در مسیر شغلی هستند، باید مهارت‌های شبکه سازی خود را تقویت نموده و از این راهبرد به عنوان کلید ترقی در کارراهه و مسیر شغلی خود استفاده نمایند. امروزه ثابت شده است که مهارت شبکه‌سازی با ابعاد موفقیت‌های مسیر شغلی ارتباط مستقیم دارد (فوریت و دورگرتی^۲، ۲۰۰۴). از این رو اگر افراد با استفاده از مهارت‌های ارتباطی خود، مبادرت به شبکه‌سازی نموده و از یک کانال ارتباطی قدرتمند به هسته اصلی و کانون قدرت سازمان متصل شوند، موفقیت در کارراهه و مسیر شغلی برای آنان بیش از پیش میسر خواهد بود. براین اساس این پژوهش شامل چهار فرضیه که شامل: فرضیه اول: مهارت شبکه‌سازی ارتباط مثبت و

1. Wolff, H & Kim, S.

2. Forret, M & Dougherty, T.

معنی داری با موفقیت مسیر شغلی دارد. فرضیه دوم: مهارت شبکه سازی ارتباط مثبت و معنی داری با قدرت ارتباطات دارد. فرضیه سوم: قدرت ارتباطات ارتباط مثبت و معنی داری با موفقیت مسیر شغلی دارد و فرضیه چهارم: قدرت ارتباطات نقش متغیر میانجی در ارتباط مهارت شبکه سازی با موفقیت مسیر شغلی دارد، می شود. براساس بینش نظری ارائه شده و فرضیه های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره (۱) نشان داده شده است.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این پژوهش، براساس هدف، از نوع پژوهش های کاربردی محسوب می شود و از حیث شیوه گردآوری داده ها، پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب های مورد نیاز و نیز از پایگاه های اطلاعات علمی و مجله های الکترونیکی و برای جمع آوری داده ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شد. روش انجام پژوهش

به صورت پیمایشی بوده که مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و معاونین دواirstادای وزارتخانه‌های دولتی متمرکز در استان لرستان در سال ۱۳۹۶ می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. براین اساس از میان حجم جامعه ۴۰۰ نفری پژوهش، با استفاده از فرمول کوکران و با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، اعضای نمونه انتخاب شدند. لازم به ذکر است این مدیران از میان سازمان‌های صنعت و معدن، اتاق بازرگانی، جهاد کشاورزی، اداره بازرگانی، سازمان فنی و حرفه‌ای، اداره کار، اداره برق، سازمان آب و میراث فرهنگی و گردشگری در استان لرستان انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است.

پرسشنامه مهارت شبکه‌سازی: در رابطه با سنجش متغیر مهارت شبکه‌سازی، از پرسشنامه ولف و موزر (۲۰۰۰) استفاده شده است که دارای ۱۲ سؤال بوده و روایی آن توسط محققین ارائه‌کننده تایید شده است. همچنین لازم به ذکر است که این پرسشنامه دارای دو بعد ارتباطات داخلی و ارتباطات خارجی می‌باشد. در پژوهش رحمانیان کوشکی و عباسی (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه ۰/۷۵۵ و در پژوهش حدادیان و قربانی (۱۳۹۴) بالای ۰/۷ بدست آمده است. ولف و موزر (۲۰۰۰) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۶ اعلام کرده‌اند. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه مهارت شبکه سازی ۰/۸۲۱ بدست آمده است.

پرسشنامه قدرت ارتباطات: برای سنجش قدرت ارتباطات از پرسشنامه گورکیان و گورکیان (۲۰۱۱) که شامل دو بعد قدرت اطلاعات و قدرت رابطه و دارای ۱۰ سؤال می‌باشد. ساودا و هاشم (۲۰۱۷) پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۰۹ محاسبه کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه ۰/۹۰۱ بدست آمده است.

پرسشنامه موفقیت مسیر شغلی: همچنین برای موفقیت مسیر شغلی از پرسشنامه

ساودا و هاشم (۲۰۱۷) استفاده شده است که دارای چهار گویه و ۱۶ سؤال است. ساودا و هاشم (۲۰۱۷) پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۲۸ / محاسبه کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه ۰/۷۹۵ / محاسبه شده است..

یافته‌های پژوهش

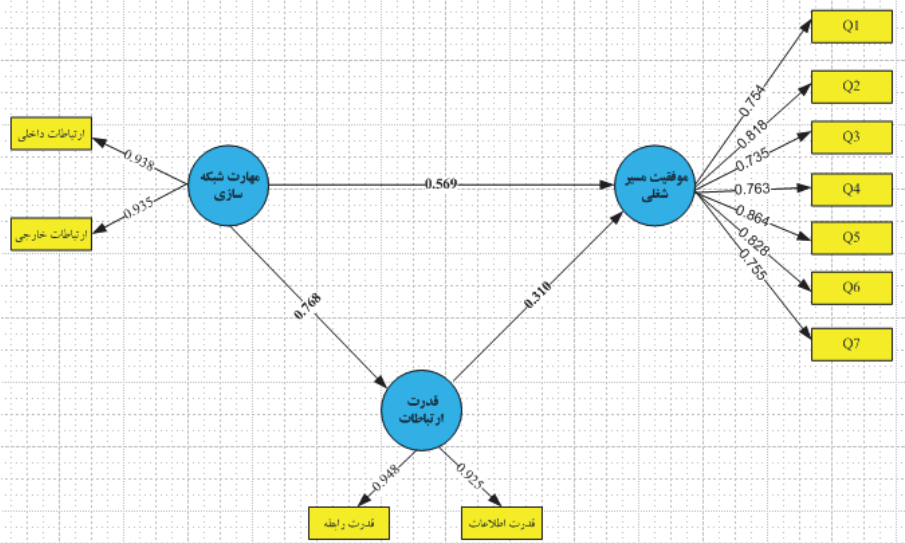
در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق پرداخته شده است که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نمونه آماری پژوهش نشان می‌دهد اکثر پاسخگویان دارای جنسیت مرد (۱۸۷ نفر) بوده و دارای سن بین ۴۵-۳۵ سال و نیز بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس بودند همچنین ۱۰۹ نفر از پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی، ۷۹ نفر کارشناسی ارشد و ۸ نفر دارای مدرک دکتری بودند.

برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها با توجه به الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش PLS پرداخته می‌شود. برای برازش مدل اندازه‌گیری؛ ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص^۱ (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی یا CR)، پرداخته می‌شود. ابتدا بار عاملی سؤالات یا آیت‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بار عاملی تمامی سؤالات بیشتر از ۰/۴ است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جدول ۱. پایایی متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
شبکه‌سازی	۰/۸۲۱	۰/۸۳۷	۰/۶۷۵
قدرت اطلاعات	۰/۹۰۱	۰/۹۱۴	۰/۶۳۷
موفقیت مسیر شغلی	۰/۷۹۵	۰/۸۲۸	۰/۷۲۴

1. Item Reliability



شکل ۲. مدل ترسیم شده شامل ضرایب استاندارد مسیر فرضیه اصلی

با توجه به ضرایب رگرسیون ارائه شده در شکل شماره ۲ و اینکه مقدار آماره T برای متغیرهای مدل بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معنی داری (P-value) کمتر از ۰/۰۵ می باشد، لذا فرضیه‌ها تایید می شوند.

شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.36$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود.

نتایج برازش کلی مدل در جدول ۲ ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communality}) \times \text{Avg}(R^2)}$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۵۹۸ برآزش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود. علاوه براین با توجه به جدول بالا ضرایب R^2 معیاری برای بررسی برآزش مدل ساختاری محسوب می شوند. ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به دست آمده، مقادیر R^2 مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص های کلی برآزش مدل

R^2	Communalities	متغیر پنهان
-	0/937	مهارت شبکه سازی
0/405	0/136	موفقیت مسیر شغلی
0/414	0/154	قدرت ارتباطات
0/435	0/196	میانگین
	0/475	GOF

خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. خلاصه آزمون فرضیه ها

سطح نتیجه آزمون ری	معنی t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید فرضیه ۰,۰۰۰	۳۸۴/ ۲۱	۰/۵۶۹	مهارت شبکه سازی ارتباط مثبت و معنی داری با موفقیت مسیر شغلی دارد.
تأیید فرضیه ۰,۰۰۰	۵۶۷/ ۱۸	۰/۷۶۸	مهارت شبکه سازی ارتباط مثبت و معنی داری با قدرت ارتباطات دارد.
تأیید فرضیه ۰,۰۰۰	۱۴/۶۸۴	۰/۳۱۰	قدرت ارتباطات ارتباط مثبت و معنی داری با موفقیت مسیر شغلی دارد.
تأیید فرضیه ۰,۰۳۵	۲/۱۰۹	۰/۱۱۲	قدرت ارتباطات نقش متغیر میانجی در ارتباط مهارت شبکه سازی با موفقیت مسیر شغلی دارد.

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تمام فرضیه های تحقیق تأیید می شوند.

بحث و نتیجه گیری

در دنیای امروز راهبردهای متفاوتی برای نیل به موفقیت به ویژه پیشرفت در کارراه و مسیر شغلی افراد وجود دارد که یکی از آنها بهره مندی از مهارت شبکه سازی است. با استفاده از مهارت شبکه سازی افراد می توانند راحت تر خود را به کانون قدرت و تصمیم در سازمان نزدیک سازند و با بهره گیری از ارتباطات مؤثر راه را برای موفقیت مسیر شغلی خود هموار سازند. مدیران با استفاده از مهارت های ارتباطی به ویژه مهارت شبکه سازی می توانند کانال های قدرتمند ارتباطی تشکیل دهند که موفقیت در کارراه آنان را تضمین می کند. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط مهارت شبکه سازی بر موفقیت مسیر شغلی با میانجی گری قدرت ارتباطی انجام پذیرفت.

تحقیق حاضر پس از بررسی داده ها بر اساس ضریب مسیر به دست آمده، به این نتیجه دست یافت که بین مهارت شبکه سازی و مسیر شغلی مدیران و دولتی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این یافته با مطالعات ولف و کیم (۲۰۱۱) مطابقت دارد. بر اساس یافته های تحقیق حاضر می توان چنین بیان داشت که مهارت شبکه سازی مدیران دولتی و ایجاد ارتباط با ذی نفعان قدرتمند سازمان موجب ارتقاء سلسله مراتبی و موفقیت مسیر شغلی آنها می شود. در واقع مدیرانی که از مهارت شبکه سازی قوی تر بهره مندند نسبت به سایر همتایان خود از شانس بیشتری برای تصدی پست های بالاتر سازمان برخوردارند. علاوه بر این پژوهش حاضر درصدد بررسی ارتباط مهارت شبکه سازی بر قدرت ارتباطات مدیران دولتی بوده است که پس از آزمون فرضیه ها، این فرضیه نیز مورد تأیید قرار گرفت. تأیید این فرضیه در تحقیق حاضر در راستای نتایج سولیوان و بارچ (۲۰۰۹) می باشد. آنها در مطالعه خود ارتباط مهارت شبکه سازی بر قدرت رابطه کارکنان حرفه ای سازمان های خصوصی را مورد بررسی قرار داده و به این

نتیجه دست یافتند که ایجاد ارتباط با ذی نفعان قدرتمند سازمان، توان ایجاد رابطه در کارکنان حرفه‌ای سازمان‌ها را تقویت می‌کند. به طور کلی می‌توان گفت با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر، مهارت شبکه‌سازی که شامل ارتباطات داخلی و خارجی با افراد اثرگذار سازمان می‌شود، به قدرت ارتباطات مدیران سازمان‌های دولتی که شامل قدرت دسترسی به اطلاعات ارزشمند و کمیاب و قدرت ایجاد و حفظ رابطه با ذی نفعان سازمان می‌شود، اثر مثبت و معنی داری دارد. همچنین در این مطالعه فرض بر آن بوده که قدرت ارتباطات بر موفقیت مسیر شغلی مدیران سازمان‌های دولتی اثرگذار است. یافته‌های حاصل از تحقیق گویای تأیید فرضیه مذکور نیز می‌باشد. در همین راستا نتایج تحقیق ولف و کیم (۲۰۱۱) حاکی از ارتباط قدرت دسترسی به اطلاعات ارزشمند و کمیاب بر موفقیت مسیر شغلی کارکنان است که از فرضیه سوم این تحقیق حمایت می‌نماید. از این رو مدیران دولتی علاقه‌مند به موفقیت مسیر شغلی خود و ارتقا در سلسله‌مراتب سازمانی باید توان ایجاد رابطه با ذی نفعان سازمان را در خویش افزایش داده و با دسترسی به اطلاعات مؤثر در تصمیم‌گیری سازمانی، شانس خود را برای تصدی مسئولیت‌های اداری بالاتر افزایش دهند. علاوه بر این در این مطالعه چنین فرض شد که مهارت شبکه‌سازی از طریق قدرت ارتباطات بر موفقیت مسیر شغلی مدیران دولتی اثرگذار است. نتایج به دست آمده حاکی از تأیید این فرضیه نیز می‌باشد. به عبارت دقیق‌تر هرچه توان ایجاد رابطه و قدرت دسترسی به اطلاعات در مدیران دولتی بیشتر باشد آنگاه ارتباطات داخلی و خارجی با ذی نفعان قدرتمند سازمان اثربشتری بر موفقیت مسیر شغلی آن‌ها خواهد داشت؛ بنابراین مدیران سازمان‌های دولتی علاقه‌مند به ارتقا در سلسله‌مراتب اداری به شرطی می‌توانند از مهارت شبکه‌سازی خویش بهره‌گیرند که توان ایجاد رابطه و توان دسترسی به اطلاعات ارزشمند را در خود تقویت کرده باشند.

- با توجه به نتایج پژوهش و تایید فرضیات اصلی، به مدیران سازمان‌های دولتی

که تمایل به پیشرفت و ترقی در کارراهه شغلی خود دارند، پیشنهاد می‌شود که مهارت شبکه سازی و ارتباطات مؤثر را به عنوان کلید اصلی موفقیت مسیر شغلی به عنوان یک راهبرد مد نظر داشته باشند.

- از این رو به مدیران سازمانی پیشنهاد می‌شود که نقش و مهارت ارتباطی خود را تقویت کرده و در جهت ترقی کارراهه شغلی از روش‌های غیررسمی و ارتباطی بهره گیرند.

- مدیران دولتی باید توجه داشته باشند که از هر فرصتی برای تقویت ارتباطات استفاده نمایند، این فرصت‌ها می‌تواند در کنار شرایطی که از نظر شغلی و کاری به وجود می‌آید در مراسمات، موقعیت‌های زندگی شخصی و یا حتی در مسابقات ورزشی و اداری برای فرد به وجود آید و موجب نزدیکتر شدن فرد به کانون‌های اصلی قدرت و تصمیم گردد.

- در خصوص تقویت مهارت شبکه سازی پیشنهاد می‌شود که با کسانی که ارتباطات وسیع و قوی دارند، ارتباط داشته باشید. افرادی که بیشترین ارتباط را دارند، راحت‌ترین روش برای ایجاد کردن ارتباط شماست. زیرا آن‌ها دوستان زیادی دارند و احتمالاً دوستان مشترکی نیز خواهند داشت. و این نه تنها برای کمک به دیگران مفید است، بلکه باعث می‌شود که شما از ارتباط‌های احتمالی در آینده نیز بهره مند شوید.

- راه حل دیگری که در راستای شبکه سازی ارتباطی باید مدیران به آن توجه داشته باشند، دنبال کردن ارتباط است. دنبال کردن ارتباطی که به آشنایی ختم شده و یا پس از چند ماهی که برنامه کاری وجود نداشته است، نه تنها به ارتباطات شما کمک می‌کند، بلکه سطح روابط شما را نیز بالا می‌برد. در دنیای امروز که ارتباطات بیشتر بر مبنای "منفعت" بنا شده، توجه به رابطه دوستی می‌تواند شما را از سایر افرادی که این رویه را پیش می‌گیرند، متمایز کند.

هر پژوهش معمولاً با مجموعه‌ای از محدودیت‌ها مواجه است که پژوهش حاضر نیز از آن مستثنی نیست. از مهمترین محدودیت‌های پژوهش می‌توان به منابع دست اول به روز و همچنین محدودیت در دسترسی به اعضای نمونه اشاره کرد.

منابع

- امینی شلمزاری ر، نیلفروشان، پ. (۱۳۹۸). بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی مقیاس نگرش‌های مسیرشغلی متنوع. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*. ۱۳۹۸؛ ۱۸ (۷۲): ۴-۲۹
- پاتنام، را. (۱۳۸۴). *جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی*، ترجمه تاجبخش، تهران، نشر شیرازه، چاپ اول.
- حدادیان، ع؛ قربانی، م. (۱۳۹۴). تبیین نقش ابعاد شخصیت بر رفتار شبکه سازی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۴ (۷۹): ۱۱۹-۱۴۴.
- دوستانی، پ و صادقی، ا (۱۳۹۷). پیشبینی فاصله با هدف مسیرشغلی بر اساس استرس مسیرشغلی، بازخورد در مورد هدف مسیرشغلی و رشته تحصیلی دانش‌آموزان. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*. ۱۷ (۶۸): ۲۲-۴۳
- رحمانیان کوشککی، م؛ عباسی، ع. (۱۳۹۲). سازوکارهای تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان جهرم. *مدیریت دولتی*، ۵ (۴): ۱۲۱-۱۳۸.
- شریفیان ثانی، م. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: مفاهیم اصلی و چارچوب نظری. *رفاه اجتماعی*، ۱ (۲): ۵-۱۸
- صائمیان، ص. (۱۳۷۷). ارتباطات انسانی. *نشریه تدبیر*، ۹ (۸۷): ۷۶
- مقیم، م. (۱۳۷۷). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، تهران، نشر ترمه، چاپ اول.
- نقابی، س؛ زعفریان، ر؛ یوسفی، م؛ و رضوانی، م. (۱۳۹۱). تبیین نقش رابطه‌ی رفتار شبکه سازی در رفتار کارآفرینانه (مطالعه موردی: شرکت‌های مستقر در پارک‌های علم و فناوری). *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*، ۱ (۵): ۴-۲۵.

Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era*. New York :Oxford University Press.

Baron, R. A., & Markman, G. D. (2003). Beyond social capital: the role of entrepreneurs' social competence in their financial success. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 41-60

Baron, R. M. & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.

Batjargal, B. (2010). Network dynamics and new ventures in China: A longitudinal

- study. *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 22(2), 139 – 153
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. and Frautschy DeMuth, R.L. (2006). Protean and boundary less careers: an empirical exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1): 30-47.
- Burt, R S. (2000). The network structure of social capital,' *Research in Organizational Behavior*, 22 (2): 345-423.
- Feldman, D.C. (1989). Careers in organizations: recent trends and future directions, *Journal of Management*, 15(2): 135-56.
- Ferris, G., Treadway, D., Kolodinsky, R., Hochwarter, W., Kacmar, C., Douglas, C., & Frink, D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126
- Forret, M F. & Dougherty, T W. (2004). Networking behavior and career outcomes: Differences for men and women?, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (2), 419-437.
- Gevorkyan, A V. & Gevorkyan, Ar. (2011). Fundamental Uncertainty, Reserves Funds, and Fiscal Policy Rules in Emerging Financial Markets, *journal of Career Development*, 12(3): 211-228.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: of their relationship in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(3): 244-265.
- Gunz, H. & Peiperl, M. (2007). *Handbook of Career Studies*, Sage, Los Angeles, CA.
- Hampson, S. E., Goldberg, L. R., Vogt, T. M., & Dubanoski, J. P. (2007). Mechanisms by which childhood personality traits influence adult health status: Educational attainment, healthy eating habits, and smoking. *Health Psychology*, 26, 121–125.
- Hersey, P. Balanchard, K. (1999). situational leadership, perception and the impact of power, *Group & Organization Studies*. 1979;4(4):418-428.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Kats, J., Purdy, A., & Douglass, E. (2000). *Promoting health*. Second edition, Sage: Publication in Association with the Open University Press.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J., III. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24 (\$):538-555.
- Luthans, F (2005). *Organizational behavior*. McGraw-Hill International edition, Tenth Edition, Singapore.
- Luthans, F., Rosenkrantz, S A. & Hennessey, H W. (1985), 'What do successful managers really do? An observation study of managerial activities,' *Journal of Applied Behavioral Science*, 21(3): 255-270.
- Michael, J. & Yukl, G. (1993), Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations, *Group & Organization Management*, 18 (3), 28-351.
- Mohd. Rasdi, R., Garavan, T. & Ismail, M. (2011). Understanding proactive

- behaviors' and career success: Evidence from an emerging economy, *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 2 (4), 53-71.
- Power, S.J. (2010). Career management tactical innovations and successful inter organizational transitions, *Career Development International*, 15(7): 664-86.
- Saadah Wok & Junaidah Hashim .(2017). Communication Power as a Mediator on Networking and Career Success: A Structural Equation Modeling Approach, *Communications of the IBIMA*, Vol. 2017 (2017), Article ID 424146, DOI: 10.5171/2017.424146
- Seibert, S., Kraimer, M. & Linden, R. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44(2):219-237
- Singh, R., Hills, G., Hybels, R., & Lumpkin, G. (1999). Opportunity recognition through social network characteristics of entrepreneurs. *Frontiers of entrepreneurship research*, 228–241.
- Sullivan, S. & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration, *Journal of Management*, 35(6): 1542-1558.
- Thompson, J. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 10-11.
- Van Emmerik, I J H., Euwema, M C., Geschiere, M. & Schouten, M. (2006). Networking your way through the organization: The relationship between participating in formal networks and career satisfaction, *Women in Management Review*, 21 (1), 54-66.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wanberg, C R., Kanfer, R. & Banas, G T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers, *Journal of Applied Psychology*, 85 (3): 491-503.
- Witt, P. (2004). Entrepreneurs' networks and the success of start-ups, *Entrepreneurship & Regional Development*, 16(1): 391-412.
- Wolff H-G & Kim Sowon (2011), The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions, *Journal of Career Development International*, 17(1): 43-66.
- Wolff, H. & Moser, K. (۲۰۰۰). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study, *LASER Discussion Papers*, Paper No. 24
- Wolff, H. G., & Muck, P. M. (2009). Personality and networking: An analysis based on the interpersonal circumplex, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 8 (3), 106-116.