

مقاله پژوهشی: الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی نیروهای مسلح

در افق ده‌ساله (مطالعه موردی ارتش جمهوری اسلامی ایران)

محمدحسین باقری^۱، داوود آقامحمدی^۲، محمدرضا کمالی^۳، علی سورانی^۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۰۴

چکیده

سازمان نظامی به‌عنوان سازمانی پیشرو در میان سایر سازمان‌ها، برای اجرای بهینه مأموریت‌ها، علاوه بر برخورداری از تجهیزات و فناوری‌های نوین باید از کارکنانی توانمند و متعالی برخوردار باشد. شایستگی سرمایه‌های انسانی، یعنی برخورداری از دانش انجام کار، داشتن مهارت در به‌کارگیری دانش مذکور و داشتن رفتارهای لازم برای انجام هر چه‌بتر آن کار. با توجه به اینکه یکی از ابعاد مهم آمادگی رزمی در نیروهای مسلح، سرمایه انسانی است، به الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران است بنابراین هدف از انجام این تحقیق حاضر به دنبال طراحی الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی باهدف ارتقاء شایستگی‌ها، قابلیت‌ها و توانایی‌های بالقوه و بالفعل جهت برخورداری از سرمایه‌های انسانی مطلوب در سند چشم‌انداز (افق ده‌ساله) بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی، انقلابی که ارزش‌هایش بر خواسته از جهان‌بینی و ارزش‌های اسلامی است تا بر اساس این الگو مناسب‌ترین افراد، به‌عنوان مدیران منابع انسانی، در راستای تعالی ارتش جمهوری اسلامی ایران، شناسایی و انتخاب گردند طوری که بتوان این الگو را در ده‌ساله آینده در آجا به‌کارگیری نمود. روش این تحقیق، بر اساس هدف توسعه‌ای و کاربردی است؛ ابتدا با مطالعه کتابخانه‌ای و جستجوی عمیق ادبیات نظری، مؤلفه‌های سرمایه انسانی استخراج و سپس با استفاده از پرسشنامه اعتبارسنجی شده است. در این تحقیق برای بررسی روایی پرسشنامه از فن تحلیل عاملی؛ برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ، برای بررسی توزیع داده‌های پرسشنامه به لحاظ نرمال یا غیر نرمال بودن از آزمون K-S (کولموگوروف - اسمیرنوف)، استفاده گردید. همچنین برای بررسی رابطه بین ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو و ارتباط بین سازه‌های هر بعد با مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از نرم‌افزار معادلات ساختاری PLS بهره‌گیری شده است. جامعه آماری این تحقیق، خیرگان و صاحب‌نظر حوزه مدیریت منابع انسانی و مأموریت‌های ارتش ج.ا.ایران هستند که در سطوح راهبردی مشغول خدمت هستند که تعداد ۵۱ نفر از آن‌ها به‌صورت هدفمند برای پاسخ به سؤالات این تحقیق انتخاب شده‌اند. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی است. بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد در یک نتیجه‌گیری کلی، الگوی رشد و تعالی سرمایه انسانی آجا دارای سه بعد: مهارت‌ها، نگرش و بینش فردی و اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی خانوادگی و اجتماعی هست. مطابق خروجی جدول چون سطح معناداری کمتر از مقدار خطای استاندارد ۰,۰۵ به دست آمد، بنابراین فرض تأثیر متغیر مهارت‌های فنی، متغیر مهارت‌های ادراکی، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش بر الگوی رشد و تعالی سرمایه انسانی آجا، مورد تأیید واقع گردیده است. مدیران و سیاست‌گذاران منابع انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می‌توانند با اتکا بر مؤلفه‌های شناسایی‌شده در پژوهش حاضر به رشد و تعالی سرمایه انسانی و متعاقباً تحقق اهداف کلان سازمان و نظام جمهوری اسلامی ایران دست یابند.

واژگان کلیدی: تربیت، توانمندسازی، رشد، تعالی، به‌کارگیری

^۱ دانشیار دانشگاه عالی دفاع ملی

^۲ دانشیار دانشگاه عالی دفاع ملی

^۳ استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی

^۴ دکتری علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) Sourani_A@gmail.com

مقدمه

حضرت علی (علیه السلام) در فرمان خود به مالک اشتر در ارزیابی طبقات، اولین طبقه را نیروهای مسلح برمی شمرد و از آنان به «سربازان خدا» تعبیر می کند. «فَمِنْهَا جُنُودُ اللَّهِ» و در فراز دیگری می فرماید: «فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ حُصُونُ الرَّعِيَّةِ، وَ زَيْنُ الْأَوْلَادِ، وَعَزُّ الدِّينِ، وَسُبُلُ الْأُمْنِ وَكَيْسَ تَقْوَمُ الرَّعِيَّةُ إِلَّا بِهِمْ»: اما لشکرها، به فرمان خدا دژهای استوار رعیت و زینت والیان و عزت دین و راههای امنیت اند و قوام رعیت جز به وسیله آنها ممکن نیست.

ای مالک تا می توانی افسران سپاه خود را از خانواده های نجیب و دودمان های باشرافت و اصیل انتخاب کن. به خصوص تاریخ پیشینیان و اجداد فرماندهان سپاه باید به دقت بررسی شود تا مبدا آلوده نژادان و پست فطرتان به مقام سرداری رسند و موقعیت حساس افسری را اشغال کنند.^۱

آنچه سرمایه انسانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران را به عنوان مزیت راهبردی در مقابله با تهدیدات رقم می زند کیفیت نیروی انسانی و داشتن روحیه الهی، دینی و انقلابی هست.^۲ سازمان نظامی به عنوان سازمانی پیشرو در میان سایر سازمان ها، برای اجرای بهینه مأموریت ها، علاوه بر برخورداری از تجهیزات و فناوری های نوین باید از کارکنانی توانمند و متعالی و ساختار مناسب برخوردار باشد. (پور صادق و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰۰)

در اسناد بالادستی (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^۳ و چشم انداز ۲۰ ساله ارتش جمهوری اسلامی ایران^۴، قانون ارتش^۵ و آیین نامه ها) همواره لزوم توجه به رشد و تعالی سرمایه های انسانی مورد تأکید قرار گرفته است. شایستگی سرمایه های انسانی یعنی برخورداری از دانش انجام کار، داشتن مهارت در به-کارگیری دانش مذکور و داشتن رفتارهای لازم برای انجام هر چه بهتر آن کار؛ بنابراین صرف برخورداری از دانش، تضمین کننده شایستگی آنان محسوب نمی گردد. (پیکرنگار، ۱۳۹۵: ۴)

مطالعات و بررسی پیشینه این موضوع و انجام مطالعات اکتشافی و مصاحبه با متخصصان حوزه نیروی انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران از این مطلب حکایت می کند که رشد و تعالی سرمایه انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران به عنوان یکی از ابعاد مهم آمادگی رزمی، با وضعیت مورد انتظار (انطباق با انتظارات فرماندهی معظم کل قوا و در تراز انقلاب اسلامی) فاصله دارد و اگر این روند به همین شکل ادامه پیدا کند، احتمال دارد شکاف بین وضع مطلوب وضع موجود روزبه روز عمیق تر شود. با توجه جهانی شدن، وابستگی متقابل اقتصادی، انقلاب در امور نظامی، تروریسم، رشد خارق العاده در فناوری اطلاعات و سایر اقدامات داخلی، چالش های تازه ای را در خصوص رشد و تعالی سرمایه انسانی در

^۱ - نهج البلاغه، نامه ۵۳

^۲ - بیانات مقام معظم رهبری امام خامنه ای (مدظله العالی) در شرفیابی فرماندهان و برگزیدگان جشنواره مالک اشتر ۱۳۹۷

^۳ اصل ۱۴۴ قانون اساسی ج.ا.ا.

^۴ چشم انداز ۲۰ ساله ارتش ج.ا.ا در افق ۱۴۱۴

^۵ اصول و ویژگی های اساسی نیروهای مسلح (دکترین و استراتژی نظامی) قانون ارتش ماده ۶

سازمان‌های نظامی ایجاد کرده است (گازیت، ۲۰۲۰: ۳۴). علاوه بر این، سازمان‌های نظامی ویژگی‌های منحصر به فردی دارند که آن‌ها را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند؛ نقش‌های متعدد، نیاز به خطر انداختن جان خود و دیگران در عملیات نظامی و سازگاری با درخواست‌های متنوع دولت بخشی از این ویژگی‌هاست (ژائو و همکاران، ۲۰۱۷: ۷۰۳).

همچنین نیروی انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح در انجام وظایف خود تعهدات خاصی دارند، از این رو طبیعت سرمایه انسانی در ارتش به گونه‌ای است که نیاز به یک نظام اختصاصی، بومی شده و متمرکز را ایجاد می‌کند (جنک، ۲۰۱۹: ۸۸). مطالعه کشورهای قدرتمند از لحاظ سرمایه‌های انسانی این نکته را نشان می‌دهند که داشتن سرمایه‌های انسانی بدون نظام جامع سرمایه‌های انسانی غیرممکن است (صادق و همکاران، ۱۳۹۸).

بنابراین اهمیت و ضرورت این پژوهش از آنجا ناشی می‌شود که سرمایه انسانی مجموعه‌ای منسجم از ویژگی‌های کیفی تحصیلی، مهارتی و فرهنگی افراد یک سازمان است که سبب ایجاد ارزش افزوده برای آن سازمان می‌گردد و سازمان بایستی تلاش نماید چنین افرادی را قبل از ورود به سازمان و در سطح جامعه، شناسایی و جذب نماید و سپس به ساخت آن‌ها بر اساس ویژگی‌های مورد انتظار اقدام کند و اگر به این امر اهتمام ویژه نداشته باشد با خُسران مواجه خواهد شد. هنگام برنامه‌ریزی برای تعالی، تدوین راهبرد و هماهنگ نمودن ساختارها و سازمان‌ها برای رسیدن به یک الگو، آگاهی از قابلیت‌ها و توانایی‌های بالقوه و بالفعل سرمایه‌های انسانی برای نیل به وضعیت مطلوب یا شناسایی زمینه‌های بهبود برای ارتش جمهوری اسلامی ایران امری حیاتی است. استفاده از الگوی رشد و تعالی به عنوان چارچوبی برای موفقیت و بهبود سازمانی، نه تنها به مجموعه مدیریت ارتش جمهوری اسلامی ایران بینش لازم را اعطاء می‌کند، بلکه برای افراد درون سازمان نیز نقشه‌ای با جزئیات کامل فراهم می‌سازد تا آن‌ها نیز در مسیر رشد و تعالی، نقش خود را به موقع و به درستی ایفاء نمایند. مسئله سرمایه‌های انسانی شایسته و مطلوب، به دلیل برخورداری از جایگاه خاص، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ توجه نکردن به این مسئله مهم، می‌تواند یکی از مشکلات اساسی نظام اداری در ارتش جمهوری اسلامی ایران باشد. به همین علت محقق در این تحقیق، سعی دارد؛ به منظور ارتقاء توان و آمادگی رزم (رشد) و ارتقاء بینش معنوی و بصیرتی (تعالی) با توجه به موانع و تهدیدات پیش رو در پی ارائه الگوی رشد و تعالی (تربیت، تعالی و توانمندسازی) سرمایه‌های انسانی (مدیرهای سطوح مختلف مدیریت) آجا پس از مرحله تأمین است؛ بنابراین هدف تحقیق «ارائه الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی (مدیرهای سطوح مختلف) ارتش جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۱۲ هجری شمسی» است که از مرحله تأمین نیروی انسانی گذشته‌اند و در اختیار ارتش قرار دارند و سؤالی که این تحقیق به دنبال پاسخ به آن است این است که «مؤلفه‌ها و شاخص‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی (فرماندهان و مدیرهای سطوح مختلف مدیریت) ارتش جمهوری اسلامی ایران تا افق ۱۴۱۲ (افق ۱۰ ساله) کدام‌اند؟»

مبانی نظری

- پیشینه تحقیق

از بین تحقیق‌های صورت گرفته، پنج تحقیق داخلی و دو تحقیق خارجی که با موضوع مورد بررسی (رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی) در این تحقیق قرابت بیشتری داشتند، مطالعه شدند که مؤلفه‌های کاربردی آن‌ها استخراج شدند که به شرح زیر ارائه می‌گردند:

تحقیقات داخلی:

در تحقیقی که توسط بیک بیلندی و همکاران (۱۴۰۲)، با عنوان «طراحی الگوی تحول و تعالی فرهنگ‌سازمانی در نیروهای مسلح از منظر امام خامنه‌ای مدظله‌العالی» انجام گرفته است سعی دارد بر اساس بیانات فرمانده معظم کل قوا امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خصوص فرهنگ‌سازمانی الگویی را طراحی کند در همین راستا با بررسی اسناد و انتخاب متون مرتبط، کدگذاری این متون با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد انجام گرفت که در نهایت الگوی مذکور طراحی و این الگو در شرایط علی مفاهیمی همچون: روحیه خدمتگزاری و مردم‌داری، معنویت‌افزایی، نظم و انضباط، اعتماد به وعده‌های الهی، الهام‌بخشی و امیدآفرینی، مسئولیت‌پذیری، اعتمادبه‌نفس و خودباوری، ولایتمداری، مدیریت جهادی، عدالت‌پروری، خلاقیت و نوآوری را شامل و در شرایط پیش‌برنده مفاهیمی همچون: روحیه انقلابی‌گری، نظارت، ارزیابی و بهبود مستمر، فرهنگ کتاب و کتاب‌خوانی، فرهنگ عاشورایی، ایثار و شهادت، فرهنگ صرفه‌جویی، تقویت قابلیت‌ها، اقتناع‌سازی، اولویت‌بندی و هدف‌گذاری، محبوبیت مردمی و توجه به فضای مجازی و سایر را شامل شده و در شرایط بازدارنده مفاهیم: تجمل‌گرایی و اشرافی‌گری، غرور و تکبر، ریخت‌پاش و لنگاری، ترس و اندوه، بی‌صبری و ناامیدی، بی‌انضباطی و سهل‌انگاری، بی‌عدالتی و تبعیض و نگاه بودجه‌ای موردتوجه قرار دارند. راهبردها نیز مفاهیم: جهاد کبیر، وحدت و همدلی، بازدارندگی همه‌جانبه، استفاده از تجارب و دستاوردهای دوران دفاع مقدس، تقویت مبانی دینی، ارزشی و معرفتی، جوان‌گرایی و کادر سازی و جذب حداکثری و دفع حداقلی که پیامدهایی همچون: تربیت جوان مؤمن، انقلابی و پای‌کار، مقتدر و عزتمند، پیشگام، پیش‌روندگی و پیش‌برندگی، تحقق اهداف و آرمان‌های انقلاب اسلامی، تربیت نیروی مسلح تراز انقلاب اسلامی، صیانت از ارزش‌های انقلاب و خودکفائی و خوداتکائی را شامل می‌شود.

حسین پور و کرمی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به بررسی «تربیت و آموزش سازمانی از دیدگاه اقتصادی و سرمایه انسانی و نقش آن در توسعه پایدار» پرداختند که نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که رشد و تعالی سرمایه انسانی سازمان‌ها تنها از طریق تربیت و آموزش سازمانی امکان‌پذیر است. این موضوع بیانگر آن است که سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در زمینه رشد و تکامل سرمایه انسانی به مراتب بیشتر از سرمایه‌گذاری در ابعاد فیزیکی و تجهیزاتی مؤثر است و سازمان‌ها را در تحقق اهدافشان کمک می‌کند و رشد و توسعه سازمان‌ها از ابعاد مختلف به رشد و توسعه پایدار کشور کمک خواهد کرد. لذا سازمان‌ها باید نگرش خود را از تجهیزات محوری به تربیت و آموزش محوری تغییر دهند.

میرعلی سید نقوی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی با موضوع «الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی» انجام داده‌اند که نتایج این الگو شامل: شرایط علی (ناکارآمدی، انتظارات و الزامات) - پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی) - شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین) - شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریت دولتی و تفاوت‌های بخش دولتی و خصوصی) - راهبردها (دولت، مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق حرفه‌ای، مردم، شرکا و خانواده) - نتایج (منابع انسانی و سازمانی) - پیامدها (سازمانی، جامعه آرمانی) - برداشت‌ها (مردم و همکاران) می‌باشند.

پیکرنگار عبا... (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی آجا بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی» پرداخته است که الگوی نهایی را با استفاده از ۴ بعد ۱۱ مؤلفه ۸۱ شاخص ارائه نمود: که ۴ بعد محوری به نام‌های: «فردی، بین فردی، مکتبی، حرفه‌ای گری» است. ابعاد به‌دست‌آمده در قالب نقش‌های اصلی تمام شایستگی مدیران را به لحاظ مفهومی در برمی‌گیرد و مؤلفه‌های اصلی الگوی مذکور: قابلیت ذهنی، ویژگی شخصیتی، کار تیمی، تعامل و روابط سازمانی، ایمان و معرفت، ولایت‌مداری، تکلیف محوری، بصیرت و عامل انقلابی، مدیریت منابع انسانی، نظامی گری، آگاهی سازمانی را شامل می‌گردد.

حسن بختیاری (۱۳۹۴)، در تحقیقی با موضوع «طرح تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی نیروهای مسلح» انجام داده است که نتایج پژوهش مذکور نشان می‌دهد که متغیر ساختاری وزن بیشتری نسبت به متغیر زمینه‌ای در تعالی فرماندهان و مدیران نیروهای مسلح را دارا است و در میان ابعاد مؤثر بر تعالی، بعد معنوی بیشترین وزن را در تعالی فرماندهان و مدیران داشته و در کل نتایج تحقیق نشان‌دهنده این است که متغیرهای زمینه‌ای به‌عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران می‌تواند باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی - روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی شود.

آشتیانی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «تبیین مؤلفه‌های تعالی سازمانی در نیروی زمینی ارتش ج.ا.ایران» پرداخته‌اند که بر اساس نتایج مؤلفه‌های تعالی سازمانی نیروی زمینی ارتش ج.ا.ایران «رهبری (فرماندهی و مدیریت)، ارکان جهت ساز (رهنامه، راهبردها و سیاست‌ها)، ساختار سازمانی، مدیریت کارکنان، فرایندها و نظام‌ها، فرهنگ و جو سازمانی، فناوری و تجهیزات، مدیریت دانش، یادگیری و نوآوری، روحیه نظامی، توان رزمی و مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی عمومی» هستند.

قربانی زاده و بیشه (۱۳۹۹)، پژوهشی با موضوع «نیروهای جوان مستعد (نجم) در آینه بسیج سفیران تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن ساز» انجام داده‌اند. این پژوهش در راستای افق حرکتی انقلاب اسلامی و جهت‌گیری خط سیر نظام اسلامی و با قصد شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی و جوانان تراز گام دوم انقلاب در اندیشه و گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای و نیز پاسخ به چستی مؤلفه‌های شایستگی یادشده انجام گرفته است. نتایج نشان داد که نظام جمهوری اسلامی ایران می‌تواند هم‌راستا با شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با بهره‌گیری از راهبرد شناسایی و هدایت نیروهای جوان مستعد (نجم) ذیل سیاست انسجام نسلی، در افق تمدنی انقلاب اسلامی کارآمدتر

باشد و باهم افزایی نجم در قالب «بسیج سفیران تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز»، گام‌های استوارتری در جهت تمدن سازی بردارد.

تحقیقات خارج از کشور:

گیانی و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی «عملکرد مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی در هتل‌ها» پرداخته‌اند که نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری حاصله با روش کیفی - مصاحبه اکتشافی - با ۲۳ مدیر ارشد و میانی در ۱۰ هتل سریلانکا نشان می‌دهد که اقدامات HR و سبک‌های مدیریت اتخاذشده در این زمینه، به توسعه شایستگی شغلی کمک می‌کنند و همچنین به عملکرد بازیابی خدمات و رضایت شغلی مربوط می‌شود. با این حال، آن‌ها نشان می‌دهند که بازیابی خدمات در زمینه هتل به خوبی مدیریت شده است و به شدت به سطح سلسله مراتبی مربوط می‌شود. توانمندسازی برای شناسایی شکست و نارسایی‌های خدمات در این هتل‌ها اهمیت دارد اما با توجه به رتبه موردنظر، درجه‌بندی می‌شود درحالی‌که آموزش کارمندان نشان‌دهنده مزایایی برای هر دو طرف است، استقلال شغلی بیشتر موجب افزایش رفاه این کارگران خدماتی می‌شود.

هارداووی (۲۰۱۲)، در پژوهشی با موضوع «تدوین مدیریت راهبردی برای نیروهای مسلح قرن بیست و یکم» پرداخته است که نتایج آن نشان داده که ارتش می‌بایست نظام توسعه افسران را برای ایجاد قدرت تشخیص و تفکر راهبردی زودتر از نسل‌های قبل ایجاد نماید و به منظور پاسخ‌گویی به سؤال تحقیق، سه حوزه مورد تحلیل قرار گرفتند که عبارت‌اند از: قابلیت نظام آموزشی در توانمندسازی ضروری برای موفقیت در محیط امنیتی پیچیده، توانایی سیستم گزارش ارزیابی افسران در خصوص میزان خود مطالعه‌ی آن‌ها و سیستم آموزش‌های بلندمدت و درنهایت قابلیت سیستم گزارش و ارزیابی در اندازه‌گیری مهارت‌های فردی کسب‌شده از طریق تجارب عملیاتی.

نوآوری تحقیق

توجه به شایستگی‌های سرمایه‌های انسانی متناسب با نظام ارزشی نیروهای مسلح در تراز انقلاب اسلامی نکته بارز این تحقیق هست که به آن پرداخته خواهد شد و از آنجاکه این تحقیق با نگاه کلان و به‌منظور طراحی الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام خواهد شد، از جهت خروجی جزء آن دسته از تحقیقات کاربردی هست که نتایج آن در ارتقاء توان دفاعی ارتش جمهوری اسلامی ایران و قدرت نرم دفاعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران مؤثر می‌باشد. از طرفی احصاء ظرفیت‌های متنوع سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌تواند منجر به رشد کیفی و توانمندی این سازمان نظامی در تحقق مأموریت‌ها و تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و فرماندهی معظم کل قوا گردد. همچنین تجربیات دوران دفاع مقدس و پس‌از آن که مورد انتظار و مطلوبیت‌های مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا نیز می‌باشد، تجربه عظیمی از ظهور و پیشرفت درصحنه‌های عملیاتی و توسعه توانمندی‌های نظامی است که در همه ابعاد آن، یک دانشگاه آدم ساز و مدیر پرور بوده و لازمه مدیریت در این دوران و در آن فضا، داشتن روحیه جهادی می‌باشد و می‌تواند به‌عنوان تجربه ارزشمندی برای طراحی الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران در افق ده‌ساله مورد استفاده قرار گیرد تاکنون در خصوص طراحی الگوی بومی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش

جمهوری اسلامی ایران متناسب با نگاه به آینده، تحقیق علمی صورت نگرفته است و الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران را برای اولین بار احصاء خواهد شد و در نتیجه؛ تحقیق حاضر در مقایسه با تحقیقات انجام شده یک تحقیق کاربردی، نو و بدیع محسوب می‌شود

– مفهوم شناسی:

رشد^۱: رشد یعنی این‌که انسان شایستگی و لیاقت اداره و نگهداری و بهره‌برداری یکی از سرمایه‌ها و امکانات مادی و یا معنوی که به او سپرده می‌شود را داشته باشد؛ یعنی اگر انسان در هر ناحیه از نواحی زندگی که حکم یک شأن وسیله‌ای را دارد، شایستگی اداره و نگهداری و بهره‌برداری از آن را داشته باشد، چنین شخصی در آن کار و در آن شأن، «رشید» است (مطهری، ۱۳۸۵: ۶۴۲).

تعالی^۲: به معنی بلند شدن و برآمدن، در لغت‌نامه آکسفورد به معنی بالاترین حد کیفیت و در لغت‌نامه وبستر به معنی فضیلت، برتری و ویژگی برجسته تعریف شده است، تعالی در لغت به معنی شرایط متعالی شدن، برتری، زمینه‌ای که فرد در آن شرایط عالی است، متعالی، کیفیتی که به‌طور استثنایی در نوع خود مطلوب است، خوبی، جنبه خاص یا کیفیتی که بیان‌گر برتر بودن است. فرهنگ مریام وبستر^۳ و سایر فرهنگ‌ها واژه به معنی برتری، تعالی و کمال‌جویی آورده‌اند (عابدی و ازگلی، ۱۳۷۵: ۱۵۲).

تربیت، تعالی و توانمندسازی کارکنان: فرآیندی است که طی انجام آن، کارکنان گزینش شده به قابلیت لازم برای اجرای وظایف خود در پست‌هایی که برای آن‌ها در نظر گرفته شده است می‌رسند و آمادگی پیدا می‌کنند به‌عنوان افرادی با ویژگی‌های: متعهد به نظام سیاسی – حکومتی و کشور؛ ماهر، شجاع، مدبر، مخلص، دارای صداقت و استقامت در اداره امور رزمی، پشتیبانی رزمی و پشتیبانی خدمات رزمی ارتش ج.ا.ایران ایفای نقش کنند. (توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیروهای مسلح، مردادماه ۱۳۹۹).

رشد و تعالی: رشد و تعالی فرآیند توسعه است که باعث افزایش توان سرمایه‌های انسانی برای حل مشکل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی سرمایه‌های انسانی شده تا آنان را قادر سازد عوامل محیطی را شناسایی و تحت کنترل خود گیرند (رحمانی، ۱۳۹۴: ۲) و می‌توان گفت عوامل رشد و تعالی سرمایه انسانی تابع سه دسته عوامل مهم می‌باشد:

(۱) راهبردها و رفتارهای مدیریتی: فراهم نمودن اطلاعات، تفویض اختیار، استقلال و مدیریت مشارکتی.

(۲) خود کارآمدی ادراک شده سرمایه‌های انسانی: الگوسازی، حمایت‌های کلامی و اجتماعی، برانگیختگی (۳) شرایط و عوامل سازمانی: نظام پاداش‌دهی، داشتن اهداف روشن، دسترسی سرمایه‌های انسانی به منابع و ساختار سازمانی (الوانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴).

1. grow

2. Excellence

3. Webster Meriam

سرمایه انسانی: سرمایه انسانی را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، تجارب زندگی، دانش، خلاقیت، نوآوری و انرژی معرفی می‌نماید که افراد آن را جهت سرمایه‌گذاری در کار خود انتخاب می‌کنند. (لسلی و ذرلی: ۲۰۱۰). سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی جهت افزایش بازدهی آن‌ها که این هزینه‌ها باهدف بهره‌برداری در آینده انجام خواهد شد مفهوم سرمایه انسانی ریشه در ادبیات اقتصادی دارد (بکر: ۲۰۰۲). در حقیقت ویژگی‌های کیفی افراد سرمایه آن‌ها هستند، سرمایه‌های انسانی به‌عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد تعریف شده است. (سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی و سرمایه مالی) همه به نحوی از اشکال سرمایه محسوب می‌شوند اما تفاوت آن‌ها از اینجا ناشی می‌شود که یک فرد را نمی‌توان از مهارت، سلامت و ارزش‌هایش جدا کرد درحالی‌که این امکان در مورد دارایی‌ها و اموال فرد وجود دارد. این بدان معناست که پایدارترین و تجدیدپذیرترین سرمایه همان سرمایه انسانی است (بکر: ۲۰۰۲).

رشد و تعالی سرمایه انسانی

چارچوب جامعی از ارزش‌های محوری، مؤلفه‌ها و شاخص‌های برتر در تمامی ابعاد سرمایه انسانی سازمان که به سازمان کمک می‌کند تا با ارزیابی مستمر برای بهبود آن‌ها برنامه‌ریزی نمایند (قلیچ لی، ۱۳۸۹: ۱۹۳).

تعاریف عملیاتی

تعریف عملیاتی الگو: الگو نشان‌دهنده اهم ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و روابط حاکم در بین آن‌ها در حوزه رشد و تعالی سرمایه انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران است و به‌عنوان الگوی مرجع برای دستیابی به سرمایه‌های انسانی مطلوب و قابل‌تعمیم در این حوزه به کار گرفته شود. تعریف عملیاتی سرمایه‌های انسانی: الف) کلیه جمعیت قابل‌استفاده کشور جمهوری اسلامی ایران برای نیروهای مسلح به‌عنوان منبع تأمین شناخته می‌شوند، ب) افراد انتخاب‌شده پس از گزینش و آموزش به نیروی انسانی تبدیل می‌گردند. ج) درنهایت آن دسته از نیروی انسانی متخصص باتجربه، دارای دانش و خلاقیت، نوآوری و دارای انرژی که برخوردار از ارزش‌های محوری و مطلوبیت‌ها و شایستگی‌ها متناسب با نیاز ارتش جمهوری اسلامی ایران آماده‌به‌خدمت می‌باشند عنوان سرمایه انسانی اطلاق می‌گردد.

تعریف عملیاتی رشد و تعالی: مرحله‌ای از دانایی و توانایی فرد که ضمن شایستگی و لیاقت پذیرش مسئولیت، اداره و نگهداری و بهره‌برداری یکی از سرمایه‌ها و امکانات مادی و یا معنوی، نسبت به سایر کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران دارای فضیلت، برتری و ویژگی برجسته‌ای بوده و فرد در آن شرایط عالی است و دارای کیفیتی است که به‌طور استثنایی در نوع خود مطلوب است، به‌گونه‌ای که در اجرای مأموریت محوله قابلیت، شایستگی، توانایی و تعهد (فردی، سازمانی، اعتقادی) داشته باشد.

¹. Human capital

تعریف عملیاتی الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی: مجموعه سازمان‌یافته از ارزش‌های محوری، اهداف که منطبق با قوانین و مقررات، سیاست‌ها و راهبردهای ابلاغی، جهت ارتقاء شایستگی‌ها، قابلیت‌ها و توانایی‌های بالقوه و بالفعل سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران برای نیل به وضعیت مطلوب موردنظر که در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصه‌ها به‌منظور رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران را فراهم شود.

رویکرد انگیزشی: هر استراتژی که منجر به افزایش حق تعیین فعالیت‌های کاری و کفایت نقش کارکنان گردد، توانمندی آنان را در پی خواهد داشت. در این رویکرد شرایط سازمانی و اقدامات مدیریتی به معنی رشد و تعالی نیستند، بلکه آن‌ها زمینه‌ساز؛ تواناسازی کارکنان می‌باشند. دیدگاه انگیزش بر مبنای تئوری انگیزشی مک کله لند^۱ شکل گرفته است. وی نیازهای اساسی مدیران را سه دسته می‌داند: نیاز به قدرت، نیاز به موفقیت، نیاز به تعلق (بختیاری، ۱۳۹۴: ۵۲).

دانش و مهارت

صاحب‌نظران تأکید ویژه‌ای برافزایش دانش و مهارت‌های کارکنان برای ارتقاء رشد و تعالی آنان و نوع ارتباطشان باهم دارند و در این گروه دو رویکرد ارتباطی و شناختی - فرهنگی قرار دارد.

توان رهبری

رهبر منابع انسانی یک پیوند کلیدی بین مدیریت و نیروی کار کارکنان است. رهبران در مشاغل منابع انسانی بر تمام عملکردهای منابع انسانی نظارت می‌کنند، افرادی که در مشاغل منابع انسانی سرآمد هستند، مهارت‌های نرم بالایی نیز دارند، مانند توانایی گوش دادن، مهارت‌های تصمیم‌گیری و ایجاد همدلی برای کارکنانی که ممکن است مدیریت آن‌ها دشوار باشد.

تعهد

تعهد سازمانی به تعلق خاطر و پیوند عاطفی گفته می‌شود که کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، احساس می‌کنند. به بیان دیگر احساس مسئولیت کارکنان در قبال تحقق اهداف و چشم‌انداز سازمان، به تعهد سازمانی تعبیر می‌شود.

ساختار: همه عناصر و عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی می‌باشند که بانظم، قاعده و ترتیب خاصی به‌هم پیوسته و چارچوب، قالب، پوسته، بدنه و هیكل فیزیکی و مادی نظام اداری را تشکیل می‌دهد ابهام در اهداف، قوانین و مقررات، پراکندگی خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها و ماهیت ساختارها و از جمله علل ساختاری می‌باشد محتوی یا رفتار: رفتار انسان و روابط انسانی می‌باشد که با نرم‌های رفتاری، ارتباطات (غیررسمی) و الگوهای خاص به‌هم پیوسته و محتوای اصلی نظام اداری را تشکیل می‌دهد نگرش‌ها، ارزش‌ها، مفروضات و درنهایت ظهور رفتارهای متفاوت و محتوایی می‌باشد.

^۱. maccland.

زمینه یا محیط: تمام شرایط و عوامل محیطی بیرونی نظام اداری می‌باشد که بر نظام اداری محیط بوده و سیستم‌های اصلی بوروکراسی را تشکیل می‌دهد از قبیل ارباب‌رجوع، دولت، فرهنگ و این شاخه مهم‌ترین شاخه بوده و بقا و رشد نظام اداری به آن وابسته است (دلآوری، ۱۳۹۰).

همه رویدادها و پدیده‌های سازمانی را می‌توان در قالب نظریه سه‌شاخگی مورد بررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرارداد، این مدل از سه شاخه ساختار، زمینه و محتوا تشکیل شده است منظور از شاخه ساختار سازمان همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان می‌باشند که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب، قالب، پیوسته و یا بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند؛ بنابراین تمام منابع مادی، مالی و اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند جزء شاخه ساختاری سازمان محسوب می‌شوند و در واقع عوامل غیرزنده سازمان می‌باشند منظور از شاخه محتوی یا رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی در سازمان می‌باشند که به سازمان محیط بوده و سیستم‌های اصلی یا ابر سیستم‌های سازمان را تشکیل می‌دهند شاخه زمینه مهم‌ترین و اصلی‌ترین شاخه است و نه تنها باعث بقا و رشد دوشاخه دیگر بلکه بوجود آورنده دوشاخه دیگر نیز در سازمان بوده و خلاصه بقا و رشد کلی سازمان بدان وابسته است ارتباط بین عوامل ساختاری- رفتاری -زمینه‌ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت گیرد بدین معنی که نوع روابط موجود بین این سه شاخه از نوع لازم و ملزومی بوده و به مثابه سه شاخه روییده از تنه واحد حیات سازمان می‌باشند در چنان رابطه‌ای الزاماً عوامل ساختاری- رفتاری -زمینه‌ای به‌طور وقفه‌ناپذیر و به شکل روابط سیستمی دائماً باهم در تعامل بوده و در واقع سه شاخه ساختار- رفتار-زمینه سه گونه از یک نوع (عمدتاً از نوع غالب زمینه) بوده و بین آن‌ها به هیچ وجه سه‌گانگی حاکم نیست؛ بنابراین تمایز و تشخیص این سه جنبه از حیات سازمانی صرفاً نظری بوده و فقط به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم و پدیده‌های سازمانی می‌باشد.

چارچوب نظری تحقیق

امروزه به سبب اثرات فناورانه بر محیط سازمان، فشارهای بیرونی و درونی، لزوم انعطاف‌پذیری، پاسخ-گویی متناسب و بسیاری موارد دیگر ایجاد و تقویت رشد و تعالی ضرورت دارد. ضمن آن‌که رشد و تعالی مدیران و فرماندهان سطوح بالا، ویژگی‌های خاصی خود را برای سازمان‌های متبوعه ایجاد می‌نماید. مزید بر آن رشد و تعالی در بهره‌وری سازمان، تأثیر مستقیم دارد. چالش‌های مربوط به رشد و تعالی را می‌توان در دو بعد مدیریتی و پیامدی دسته‌بندی نمود. برای رشد و تعالی مدل‌های مختلفی ارائه شده که مدل بر اساس سیر تاریخی و مدل رویکرد نمونه‌هایی از آن‌ها می‌باشند. برخی از صاحب‌نظران برای الگوی رشد و تعالی چهار مرحله پیش‌بینی نموده‌اند. در اکثر مباحث رشد و تعالی، عوامل کلیدی بر مبنای سه دسته از متغیرهای علی، واسط و بازده دسته‌بندی شده‌اند که هر یک دارای شاخص‌های مربوط به خود می‌باشند. اطلاعات درباره عملکرد سازمانی، پاداش بر مبنای عملکرد سازمانی، قدرت در اخذ تصمیمات مؤثر، بر

عملکرد، دسترسی به اطلاعات و پاداش‌ها، استفاده از حمایت احساسی مثبت، استفاده از تشویق و ترغیب، داشتن مدل از افراد موفق و تحقق تجارب واقعی، ساختار، رفتار و زمینه می‌باشند و می‌توان آن‌ها را در دو بعد فردی و اجتماعی دسته‌بندی نمود که هر یک دارای عوامل و شاخص‌های خاص خود بوده و برای طراحی یک الگو مناسب برخی از اندیشمندان مانند تیلور، مازلو، ولائوزی مطالبی را در بحث رشد و تعالی مطرح نموده‌اند و هر یک از آنان در رابطه با نیازها و رفع آن‌ها توجه داشته‌اند.

در یک بیان کلی و بر اساس نگاه اسلامی، عوامل رشد و تعالی در سه بعد آموزش و تربیت، پیش و کردار و گفتار و مهارت و ویژگی‌های تربیتی دسته‌بندی می‌شوند که هر یک دارای عوامل و شاخص‌های خاص خود بوده و با یکدیگر در ارتباط و تعامل می‌باشند. از بیانات مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا نیز عوامل و شاخص‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی استخراج شده است و می‌توان آن‌ها را در دو بعد فردی و اجتماعی دسته‌بندی نمود. کشورهای غربی با داشتن دانشمندی، تلاش بر آن دارند تا خود را مدعی پایه‌گذاری مکاتب معاصر بدانند. دانشمندان و اندیشمندان بسیاری توانسته‌اند پدیده‌ها و اصول و نظریات زیاد و مهمی را که ناشی از تجارب آنان است را به دست آورند اما هر یک از آن‌ها دارای محدودیت خاص خود می‌باشد و توجه به فرهنگ غنی اسلام به‌ویژه سنت و آیین رهبران معصوم موجب وسعت بخشیدن به تفکر مدیر می‌شود. وجه امتیاز و برتری مدیریت اسلامی توجه به بعد مادی و معنوی (رشد و تعالی انسان) است. برای اجرای رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی هیچ فرمول یا دستورالعمل خاص وجود ندارد و اجرای رشد و تعالی در هر شرایطی ویژگی‌های مربوط به خود را دارد. رشد و تعالی در خدمت یک هدف است و آموزش رشد و تعالی چیزی بیش از اقدامات اصلاحی است. مبانی مکتب اسلامی بر خودمحموری، وحی‌گرایی، امامت، عدالت‌طلبی، آخرت‌گرایی، بصیرت، معنویت و صداقت استوار است. چارچوب نظری گام مهمی در فرایند پژوهش به شمار می‌آید. چارچوب نظری این تحقیق پس از بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که نظریه‌پردازان معروف در مورد شایستگی ارائه نموده‌اند، نظریه مبتنی بر مدل شایستگی بویاتزیس که ابعاد آن مشتمل بر: نگرش و پیش،

موردنیاز (دانش و معلومات)

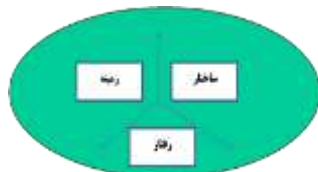
الگوی توانمندسازی رایبیز و

این مهم که نظریه و مدل‌های

بوده‌اند، لیکن تمام نیاز و

جوانب جامعه هدف ارتش جمهوری اسلامی ایران را پوشش نمی‌دهد، نقص آن را با متغیرهای مرتبط با آموزه‌های اسلامی و دینی (آیات و روایات-فرمایش امامین انقلاب) تلفیق و در قالب نظری سه‌شاخگی

موردبررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرارداد. (میرزایی، ۱۳۷۷)



ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های

می‌باشد و با استفاده از ویژگی‌های

همکاران انتخاب گردید. با توجه به

مذکور از دیدگاه علمی برخوردار

نگاره ۱: مدل سه شاخگی (منبع: اهرنجانی)



چارچوب نظری (حرف اندیشمندان) که با مسئله تحقیق تناظر داشته و بر متمرکز است تا سطح مؤلفه به شرح بخش تجزیه و تحلیل و الگو در بخش

مدل مفهومی تحقیق
مبتنی بر مفاهیم و اصطلاحات و ارائه شده، مدل مفهومی این تحقیق جنبه "رفتاری" مدل سه شاخگی زیر ارائه می شود (شاخص ها در نتیجه گیری ارائه شده اند):

شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این تحقیق، بر اساس هدف هم توسعه ای و هم کاربردی است؛ زیرا با استفاده از دانش موجود (دانش حاصل از تحقیقات کاربردی و تکیه بر این دانش)، به حل یک مسئله ملی (الگوی رشد و تعالی سرمایه های انسانی ارتش ج.ا.ایران) پرداخته است (جنبه توسعه ای) و با توجه به اینکه فرآیند طراحی الگو را نیز ارائه نموده است، روشی مناسب برای دستیابی به الگو ارائه می نماید که یک نوآوری است و سایر محققین می توانند آن را بومی نموده و از آن بهره برداری نمایند (جنبه کاربردی). با توجه به تخصصی بودن موضوع تحقیق، جامعه آماری این تحقیق سه بخش الف) **جامعه اسنادی شامل**: آیات و روایات، فرمایشات و منویات امامین انقلاب، اسناد و مدارک بالادستی ب) جامعه خبرگان نظامی و غیرنظامی: خبرگان حوزه کشوری و لشکری دارای تجربه بالای (۱۰) ساله در مشاغل (کارشناسی، تصمیم سازی و تصمیم گیری) تعداد آن ها حدود ۱۲ نفر «تمام شمار» که به صورت هدفمند انتخاب شده اند. ج) **جامعه صاحب نظران نظامی و غیرنظامی شامل**: متخصصین و صاحب نظران حوزه کشوری و لشکری که در بخش سرمایه های انسانی دارای تجربه (۵) ساله در مشاغل سطوح (کارشناسی، تصمیم سازی و تصمیم گیری) تعداد آن ها حدود (۶۰) نفر «تمام شمار» که به صورت هدفمند انتخاب شده اند را شامل می شود. روش های گردآوری داده ها کتابخانه ای و میدانی و به شرح زیر می باشند:

مرحله اول - کتابخانه ای

این مرحله در دو گام به شرح زیر اجرا شد:

الف- با مبنا قرار دادن سؤال تحقیق، با ۲۰ نفر از فرماندهان و مسئولانی که با رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران رابطه مستقیم دارند و در جذب و گزینش و آموزش و تربیت نیروی انسانی در ارتش شرکت دارند مصاحبه انجام شد و مصاحبه‌ها تحلیل مضمون شدند و عوامل داخلی و خارجی آجا که بر جذب و گزینش و سپس رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش مؤثر هستند احصا گردیدند.

ب- فیش‌برداری از سایر منابع موجود و در دسترس مرتبط با رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی

مرحله دوم- میدانی

عوامل مؤثر رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران بر اساس داده‌های حاصل از مرحله کتابخانه‌ای در پرسشنامه‌های محقق ساخته وارد شد و به ۵۱ نفر از نظامی‌ها و غیرنظامی‌های خبره و صاحب‌نظر در حوزه مدیریت منابع انسانی و مأموریت‌های ارتش ج.ا.ایران برای تکمیل ارائه شدند. پرسشنامه‌های محقق ساخته (ابزارهای گردآوری داده‌ها) این پژوهش از طریق جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای مرتبط با "رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران" طوری تهیه شده‌اند که تأیید‌گویه‌های آنها، نشان می‌دهد که این قابلیت در هرکدام از این گویه‌ها وجود دارد که رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران بر اساس آنها صورت گیرد. در این خصوص روایی و پایایی به شرح زیر تعیین شده است:

الف- سنجش روایی پرسشنامه

«برای تعیین روایی^۱ (اعتبار) پرسشنامه‌ها از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود؛ بنابراین اعتبار محتوا، ویژگی ساختاری ابزار است که توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. از این رو اعتبار محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد». (سرمد، ۱۳۹۲: ۱۷۱) در این خصوص پنج نفر خبره، روایی پرسشنامه‌ها را تأیید کردند.

ب- سنجش پایایی پرسشنامه

در این خصوص، پرسشنامه‌ها بین ۱۰ نفر خبره تقسیم شد و پس از جمع‌آوری پاسخ‌ها از طریق آلفای کرون باخ ضریب پایایی محاسبه گردید. در این پژوهش شاخص آلفای کرون باخ «۰/۸۶» محاسبه شده است؛ بنابراین همبستگی درونی بین سؤالات و همگن بودن آنها به شرح زیر تأیید گردید:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^5 S_i^2}{\sigma^2} \right] = \frac{61}{61-1} \left[1 - \frac{0/75}{5} \right] = 0/86$$

^۱ - Validity

^۲ - Reliability

پس از طی مراحل بالا، پرسشنامه‌ها به تعداد ۵۱ نسخه تهیه و در اختیار خبرگان منتخب قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

در مرحله طراحی و تدوین الگوی رشد و تعالی سرمایه انسانی، محقق به بررسی و مطالعه ادبیات علمی و اسلامی و نیز مطالعات اکتشافی (نظیر برگزاری نشست‌های تخصصی و رجوع به تجربه خدمتی محقق در قریب به سی سال فرماندهی و مدیریت در یگان‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران) پرداخته و سپس به منظور اطمینان از شاخص‌ها و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از تحقیق در قالب یک پرسشنامه به بررسی نقطه نظرات پرداخته شد. یکی از اساسی‌ترین مباحث حوزه روش‌شناسی این است که تا چه اندازه شاخص‌های تدوین‌شده مرتبط با مؤلفه‌ها و یا متغیرهای تحقیق می‌باشد. این موضوع که به روایی سازه ابزار اندازه‌گیری اشاره دارد با استفاده از فن تحلیل عاملی مورد بررسی قرار می‌گیرد. به منظور بررسی این موضوع که آیا زیر مؤلفه‌ها بر مؤلفه‌ها و همچنین مؤلفه‌ها بر ابعاد بار می‌شوند یا خیر؟ از فن تحلیل عاملی استفاده گردید. یا به عبارتی ساده‌تر به منظور روشن ساختن این‌که آیا شاخص‌ها با مؤلفه‌ها و یا مؤلفه‌ها با ابعاد مرتبط هستند یا خیر؟ در اصطلاح ساده‌تر به این فرآیند بررسی روایی سازه نیز می‌گویند. این فن یکی از فنون تقلیل داده می‌باشد که بسیار پیشرفته و فنی است. از این شیوه برای تعیین بار عاملی هر یک از سؤالات پرسشنامه استفاده می‌شود. به‌طورکلی با بکارگیری این فن می‌توان مربوط بودن سؤالاتی که برای سنجش یک مؤلفه یا عامل در نظر گرفته شده‌اند، تعیین نمود که در این صورت به آن تحلیل عاملی تأییدی می‌گویند لذا از فن تحلیل عاملی استفاده نمودیم. در آزمون تحلیل عاملی چنانچه بار عاملی محاسبه‌شده کمتر از $\frac{1}{4}$ به دست آید به معنای آن است که زیر مؤلفه با مؤلفه یا مؤلفه با بعد باهم ارتباطی ندارند در نتیجه تحلیل عاملی صورت گرفته، مشخص گردید که همگی گویه‌های پرسشنامه دارای بار عاملی غیر صفر است. برای استخراج مؤلفه‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی تحقیقات پیشین و استفاده از ادبیات تحقیق، گویه‌های پرسشنامه احصا و پرسشنامه‌های تحقیق بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (۵= کاملاً موافقم، ۴= موافقم، ۳= نه موافقم نه مخالفم، ۲= مخالفم، ۱= کاملاً مخالفم) تهیه شد و پس از اخذ روایی و پایایی، بین ۵۱ نفر از خبرگان نظامی توزیع شدند. پس از دریافت پرسشنامه‌های تکمیل‌شده، میانگین نظرات جامعه نمونه در خصوص هر مؤلفه و شاخص، محاسبه گردید:

تجزیه و تحلیل آماری داده‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

جدول ۱: خلاصه داده‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

مدرک تحصیلی		سنوآت خدمت		درجه		آشنایی با موضوع تحقیق	
۳ ۰	دکتری	۱۶	زیر ۲۰ سال	۱۷	سرهنگ	۲۰-۱۰	۱۸
					دوم		
۲ ۱	کارشناسی ارشد	۲۱	۲۰ تا ۲۹ سال	۱۶	سرهنگ	۳۰-۲۰	۲۵
				۱۸	سررتیب دوم		
		۱۴	۳۰ سال و بالاتر			بیش از ۳۰ سال	۸

جمع	۵	جمع	۵۱	جمع	۵۱	جمع	۵۱
-----	---	-----	----	-----	----	-----	----

تجزیه و تحلیل سایر داده‌ها و ارائه یافته‌های تحقیق

الف- احصای مؤلفه‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران در افق ده‌ساله مؤلفه‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران به خبرنگاران ارائه گردید و آن‌هایی که از امتیاز کاملاً موافقم برخوردار شدند انتخاب گردیدند که به شرح جدول زیر ارائه می‌شوند:

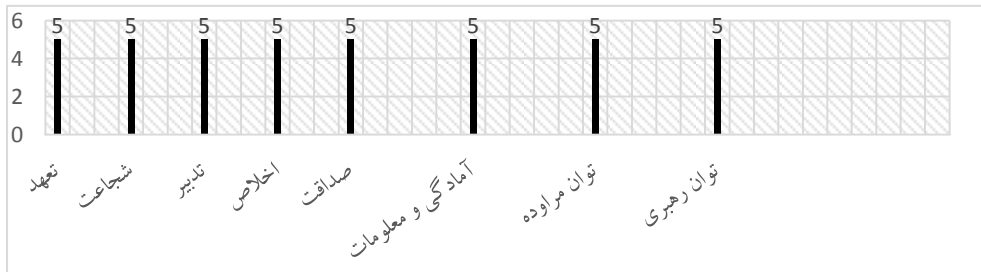
جدول ۱: مؤلفه‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران در افق ده‌ساله

میانگین	مؤلفه‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران
۵	۱- تعهد ۲- شجاعت ۳- تدبیر ۴- اخلاص ۵- صداقت ۶- آمادگی و معلومات ۷- توان مرادده ۸- توان رهبری

نگاره ۲: داده‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

تفسیر:

اهم مؤلفه‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران در افق ده‌ساله به جامعه نمونه ارائه گردید. همان‌طور که جدول و نمودار نشان می‌دهند، مؤلفه‌های انتخاب شدند که از امتیاز ۵ (کاملاً موافقم) برخوردار شده‌اند، بنابراین از این طریق مؤلفه‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران در افق ده‌ساله، مورد تأیید جامعه نمونه قرار گرفتند و انتخاب شدند. بخش بعدی تحقیق بر تعیین شاخص‌های مؤثر بر رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران در افق ده‌ساله متمرکز بود. بدین منظور با محوریت مؤلفه‌های تعهد، شجاعت، تدبیر، اخلاص، صداقت، آمادگی و معلومات، توان مرادده، توان رهبری، شاخص‌های ذیل هرکدام از آن‌ها به جامعه نمونه ارائه شدند و مؤلفه‌هایی مانند انسجام، هماهنگی، چابکی، دوری از اسراف و... که امتیاز کمتر از ۴ کسب نموده‌اند حذف گردیدند و آن‌هایی که امتیاز بیشتر از عدد ۴ کسب کردند انتخاب شدند که به شرح جدول ارائه می‌گردند:



مؤلفه تمهد								
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه تمهد	وفاداری	۴٫۷۸	برنامه ریزی	۴٫۶۳	تربیت سرمایه انسانی	۴٫۵۶	نواندیش بودن	۴٫۸۱
	ترجمه تمایلات موافق	۴٫۵۹	آزادی عمل	۴٫۵۴	استفاده ارزش مابین انسانی	۴٫۵۵	توکل به خدا	۴٫۸۷
	وجدان کاری	۴٫۶۱	دقت در کار	۴٫۶۴	خود مختاری	۴٫۳۹	ایمان به خداوند	۴٫۶۸
	مسئولیت پذیری	۴٫۳۸	مهارت های رسمی	۴٫۳۸	جوسازمانی	۴٫۷۳	بر مبرم کاری و مسرت	۴٫۵۶
	احساس مثبت به شغل	۴٫۹۴	تجربیات کاری	۴٫۸۱	مدل و احسان	۴٫۶۳	ولایت مداری	۴٫۷۸

مؤلفه تدبیر								
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه تدبیر	حساس نسبت به خانواده	۴٫۵۳	وحدت آفرین	۴٫۷۸	قانون گرا	۴٫۵۲	آگاه نسبت به محیط	۴٫۵۴
	ثبات سالاری دینی	۴٫۳۶	عامل الزم بخش	۴٫۳۲	وجدان کاری	۴٫۷۲	توجه به مجازات	۴٫۱۷
	الهام بخش در جهان اسلام	۴٫۲۳	تفهم نسبت به ساختار	۴٫۳۸	امانت دار	۴٫۶۴	مهربان بخش	۴٫۳۹
	پیدامساری مدیریت دانش	۳٫۹۷	خدمت رسانی آسان	۴٫۳۸	سادگی است	۴٫۶۹	نظام گریش مطلوب	۴٫۲۴
	رشد همه ارزش های اخلاقی	۴٫۷۵	ایجاد شفافیت	۴٫۱۸	حافظ بیت المال	۴٫۷۵	توجه به بازگشتگان	۴٫۳۳
	حافظ حقوق مردم	۴٫۶۵	حامی نوآوری	۴٫۶۷	فلسفه های اسلامی	۴٫۳۶	یوستگی با مردم	۴٫۵۴

مؤلفه شجاعت								
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه شجاعت	تحمل تعارض	۴٫۸۲	روحیه انقلابی	۴٫۰۶	الگو بودن	۳٫۵۵	شهادت طلبی	۴٫۵۲
	فاطمیت	۴٫۴۱	تکلیف مداری	۴٫۱۲	داوطلب بودن	۴٫۲۱	عزت مدار و مصالحت اندیش	۴٫۷۲
	ریسک پذیری	۴٫۱۴	نگرش جهادی	۴٫۱۸	اعتماد به نفس	۴٫۶۵	خودانگاز	۴٫۲۹

توان مراد								
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه مراد	مختوری	۴٫۶۹	نیزهوشی	۴٫۱۱	تفکر راهبردی	۴٫۲۹	توان طراحی و برنامه ریزی	۴٫۱۷
	ایجاد همدانگی	۴٫۶۷	روح پرستگویی	۴٫۱۸	درک فرصت ها و تهدیدات	۴٫۳۶	حل اختلافات مسائل	۴٫۶

توان رهبری								
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه توان رهبری	تشویق و تنبیه	۳٫۶۸	سرکشی مداوم	۴٫۳۶	توان گزارش دهی	۴٫۶۱	صداقت و صمیمیت	۴٫۰۸
	توجه به تمایلات	۴٫۳۸	تشریک مساعی	۴٫۲۹	توانمندسازی کارکنان	۴٫۳۶	آگاهی از وضعیت محیطی	۴٫۵۳
	کنترل و نظارت	۴٫۳۱	ارتقاء سطح آموزش			۴٫۳۳	ارتباطات درون سازمانی	۴٫۶۴

مؤلفه آمادگی و معلومات								
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه آمادگی و معلومات	مدیریت مشارکتی	۴.۴۴	نویافته به آینده	۴.۱۸	شفاف‌سازی	۴.۳۸	خودداری از بی‌سازگاری	۴.۴۴
	نویافته اختیار	۴.۱۷	اینگار و خلایق	۴.۱۶	متحول شدن	۴.۵۶	شور و شوق فرماندهی	۴.۴۷
	آزادگی عمل	۴.۳۹	تعیین حدود استناد دارد	۴.۱۴	مهارت	۴.۱۹	توانایی ترکیب	۴.۳۹
	اعتماد به کارکنان	۴.۲۳	مسئولیت‌پذیری	۴.۳۲	شایسته مدار	۴.۷۳	درک روحیات کارکنان	۴.۲۳
	مثبت اندیشی	۴.۳۸	توان پایه عملکرد	۴.۶۹	ارائه تدبیر	۴.۷۲	حل ناهماهنگی‌های بین فردی	۴.۲۴
	وقایع سازنده	۴.۳۳	تشخیص حالات روحی	۴.۷۲	بازخورد دادن	۴.۶۴	دانش تخصصی	۴.۴۳
	تشویق و قدردانی	۴.۴۴	کنترل احساسات مغرب خود	۴.۱۶	انجام کار گروهی	۴.۴۳	توانایی فرماندهی	۴.۳۸
	مؤلفه اخلاص							
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه اخلاص	درک روحیات	۴.۴۴	معه‌صدر	۳.۶۸	ایراد پذیر بودن	۴.۳۶	خشکی ناپذیر	۴.۰۹
	طرد و خورد و روزگار	۴.۴۴	آرامش و قناعت	۴.۳۸	بخشش	۴.۳۲	عدالت محوری	۴.۱۱
	تعارف‌های بین فردی	۴.۶۹	روحیه عالی	۴.۶۴	پرهیزگاری	۴.۵۳	وظیفه شناسی	۴.۱۸
	برخوردار از دانش فراانی	۴.۶۷	امانت‌داری	۴.۳۳	پاک‌دامنی	۴.۶۴	ظرف‌های خرد چالوس	۳.۷۷
	وجدان کاری	۴.۶	حفظ اسرار	۴.۳۶	ایمان به غیب	۴.۶۱	عزت نفس	۴.۳۱
	احساس مسئولیت	۴.۲۹	صلاحت قراردادی	۴.۲۹	توکل به خدا	۴.۳۶	دوری از اسراف	۴.۵۳
مؤلفه عبادت								
مؤلفه	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	میانگین	شاخص	
مؤلفه عبادت	مسئولیت پذیری	۴.۱۶	پرهیز از غرور	۴.۲۸	مشکل‌گشایی	۴.۳۳	شایسته سالاری	۴.۳۶
	اعتقاد به ولایت‌نقیه	۴.۲۸	شهادت طلبی	۴.۲۳	عمل به حق	۴.۴۴	اهداء جان خود	۴.۲۴
	استفاده بهینه از امکانات	۴.۳۶	مهربان و دلسوز	۴.۱۷	دانش برای آگاهی	۴.۳۸	استقامت	۴.۳۳
	تأخیر نبردن زنده‌گی مادی	۴.۱۱	ساده زندگی	۴.۱۸	وفا	۴.۱۳	توسل	۴.۴۴

جدول 3-4 شاخص‌های رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش ج.ا.ایران در افق ده‌ساله

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف- نتیجه‌گیری

سازمان نظامی به‌عنوان سازمانی پیشرو در میان سایر سازمان‌ها، برای اجرای بهینه مأموریت‌ها، علاوه بر برخورداری از تجهیزات و فناوری‌های نوین باید از کارکنانی توانمند و متعالی و ساختار مناسب برخوردار باشد. شایستگی سرمایه‌های انسانی، یعنی برخورداری از دانش انجام کار، داشتن مهارت در به‌کارگیری دانش مذکور و داشتن رفتارهای لازم برای انجام هر چه‌بتر آن کار. با توجه به اینکه یکی از ابعاد مهم آمادگی رزمی در نیروهای مسلح، سرمایه انسانی است، هدف از انجام این تحقیق دستیابی به الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران است طوری که بتوان این الگو را به سایر نیروهای مسلح نیز تعمیم داد. یکی از ابعاد مهم آمادگی رزمی در نیروهای مسلح، رشد و تعالی سرمایه انسانی است. با توجه به تجزیه و تحلیل انجام‌شده و در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق، مؤلفه‌ها و شاخص‌های پیوستی، رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی را تبیین می‌نماید و نیز به نظر می‌رسد

قابلیت تعمیم به تمام فرماندهان و مدیرهای سطوح مختلف مدیریت از جنبه رفتاری را داشته باشد، بنابراین به عنوان الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی می‌تواند مطرح شود.

ب- پیشنهاد

پیشنهاد ادامه تحقیق:

سایر محققین طراحی نظام جامع رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران را با رویکرد دفاع هوشمند در مقابل تهدیدات نوظهور که در بیانات فرمانده معظم کل قوا به کرات به آن اشاره شده است را در دستور کار مطالعاتی قرار دهند.

سایر محققین نسبت به تعیین سنجه‌ها (تعریف عملیاتی شاخص‌ها) برای سازمان متبوعه خود اقدام کنند. مطالعه علمی فرایند تجزیه و تحلیل سرمایه انسانی دانا و توانا، متناسب با مأموریت ارتش جمهوری اسلامی ایران در افق بلندمدت

پیشنهاد اجرایی:

مسئولین امر با توجه به تعریف عملیاتی شاخص‌ها (سنجه‌ها) نسبت به برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت برای رشد و تعالی فرماندهان و مدیران سطوح مختلف سازمان متبوعه اقدام نمایند. با طراحی استقرار نظام استعدادیابی و جانشین پروری هرساله باعث کاهش از دست دادن کارشناسان شایسته و بااستعداد سازمان شده و زمینه رشد و ارتقاء کارمندان دستگاه را فراهم نمایند و برای کارمندیابی باید معیارهای مشخصی برای مصاحبه‌های استخدامی تدوین شود تا از برخورد سلیقه‌ای فرماندهان جلوگیری شود.

فهرست منابع:

- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: www.farsi.khamenei.ir
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۹۱)، مدیریت پویای استراتژیک، فصلنامه دفاعی استراتژیک، سال هفتم، شماره ۲۱.
- بختیاری، حسن. (۱۳۹۴). طرح تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی نیروهای مسلح فصل‌نامه مطالعات مدیریت انتظامی. سال چهارم، شماره دوم، (۱۳۹-۱۶۱)
- بیک بیلندی، علی اصغر؛ همکاران. (۱۴۰۲). طراحی الگوی تحول و تعالی فرهنگ‌سازمانی در نیروهای مسلح از منظر امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی). نشریه مطالعات دفاعی استراتژیک، تابستان، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- پور صادق، رضا و میرزایی، علی، (۱۳۹۲)، توانمندسازی مدیران، تهران، انتشارات ترمه.
- پیکرنگار، عبدالله... (۱۳۹۵). الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی آجا بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی. فصل‌نامه مطالعات استراتژیک، سال هفدهم، شماره ۶۵، (۱۸۹-۲۱۳).
- حسین پور، رضا؛ کریمی، مرتضی. (۱۳۹۹). تربیت و آموزش سازمانی از دیدگاه اقتصادی و سرمایه انسانی و نقش آن در توسعه پایدار. اولین فراهمایی ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- دانش آشتیانی، محمدباقر. (۱۳۹۳). مدیریت استراتژیک (دفاعی - امنیتی)، کلیات و مبانی نظری، جزوه درسی شماره ۱، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- دلاور، علی. (۱۳۸۶)، مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، انتشارات رشد، تهران.
- رحمانی، عبدالرضا، (۱۳۹۴)، محورهای راهبردی فناوری دفاعی آمریکا در قرن بیست‌ویک، مرکز آینده‌پژوهی علوم و فناوری دفاعی، تهران.
- دلاوری، رضا، (۱۳۹۰)، آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه‌شاخگی، نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزش سازمانی تهران: موسسه آفاق صنعت.
- عابدی، ازگلی. (۱۳۷۵). تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم. تهران، انتشارات سمت، چاپ چهارم.
- سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
- سرمد، زهره. (۱۳۹۲). آمار استنباطی، گزیده ای از تحلیل‌های آماری تک متغیری، تهران، انتشارات سمت، چاپ چهارم.
- قزایی آشتیانی، محمدرضا؛ دهقان، نبی اله؛ شیخ، علیرضا. (۱۳۹۳). عنوان تبیین مؤلفه‌های تعالی سازمانی در نیروی زمینی ارتش ج.ا.ایران فصل‌نامه راهبرد دفاعی، سال دوازدهم، شماره ۴۷.
- قربانی زاده، وجه‌اله؛ بیشه، مجید. (۱۳۹۹). نیروهای جوان مستعد (نجم) در آینه بسیج سفیران تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن ساز. حکمرانی متعالی، شماره سوم، پاییز.
- قربانی، فرج‌الله. (۱۳۹۰). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، انتشارات دانشور.
- قلیچ لی؛ بهروز. (۱۳۸۹). مدل تعالی منابع انسانی، تهران: موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشارات سرآمد.
- صادق، سهراب، (۱۳۹۸) مدل مفهومی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروی دریایی جمهوری اسلامی ایران. مجله تحقیقات مدیریت آموزش در علوم دریایی، ۵۳-۵۷.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۵). کلیات علوم اسلامی: کلام، عرفان، حکمت عملی، تهران، انتشارات صدرا. (۶۴۲).
- میرعلی، سید نقوی؛ واعظی، رضا؛ قربانی زاده، وجه‌الله؛ افکنه، محمد. (۱۳۹۷) الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی. فصل‌نامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، شماره، ۲(۱۱-۲۶).
- میرزایی، احمد. (۱۳۷۷). نظریه‌ها و مبانی. تهران: انتشارات سمت.
- نهج‌البلاغه، ترجمه: محمد دشتی، چاپ دوم (۱۳۸۶)، مشهد، آئین تربیت.

- هارداووی (۲۰۱۲). تدوین مدیریت راهبردی برای نیروهای مسلح قرن بیست و یکم. تهران.

ب - منابع انگلیسی

- Beacer, C. 2002. Matching the management of human resources to service operations.
- Guyani, D.E. 2019. Human resource management and employee wellbeing: towards a newanalytic framework. Hum. Resour. Manag. J. 27, 22–38.
- Gazit, N. Lomsky-Feder, E. & Ari, E. B. (2021). Military Covenants and Contracts in Motion: Reservists as Transmigrants 10 Years Later. Armed Forces & Society, 47(4), 616–634 <https://doi.org/10.1177/0095327X20924034>.
- Genç, S. (2019). Developing a Hr Strategy Map for Military Context. 86-97. 10.15405/epsbs.2019.01.02.8. DOI:10.15405/epsbs.2019.01.02.8.
- Leslie W. Rue, Loyd L (2010). Human Resource Mangement.
- Zhao, L. Zhao, L. & Chen, B. F. (2017). The interrelationship between defence spending, public expenditures and economic growth: evidence from China. Defence and peace economics, 28(6), 703-718.