

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳

فصلنامه مدیریت نظامی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷

سال بیست و سوم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲

صص ۱۲۱-۱۴۸

مقاله پژوهشی

شناسایی مولفه‌های نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

محمد شاه محمدی^{*}، احمد بی آزار^۲

چکیده

زمینه و هدف: جهانی شدن، پیشرفت در امور نظامی و رشد خارق العاده در فناوری اطلاعات چالش‌های تازه‌ای را در خصوص بهره‌برداری از سرمایه انسانی در سازمان‌های نظامی ایجاد کرده است. در جهت بهره‌مندی موثر از سرمایه انسانی در سازمان‌های نظامی در ابتدا بایستی مولفه‌های نظام سرمایه انسانی در این سازمان‌ها شناسایی شود، در این راستا تحقیق حاضر با هدف شناسایی مولفه‌های نظام سرمایه انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران صورت گرفت.

روش: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق اکتشافی بوده است. ابتدا با مطالعه کتابخانه‌ای و جستجوی عمیق ادبیات نظری، مولفه‌های نظام سرمایه انسانی استخراج و سپس با استفاده از پرسشنامه دلفی فازی، مولفه‌ها در دو مرحله از طریق پنل دلفی اعتبارسنجی شده است. جامعه آماری این تحقیق، فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران و متخصصین آشنا به موضوع تحقیق در حوزه سرمایه انسانی بودند که ۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند.

یافته‌ها: براساس نتایج دلفی فازی، مولفه‌های نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح در ارتش جمهوری اسلامی ایران در ۵ معیار اصلی «ویژگی‌های فردی»، «ویژگی‌های حرفه‌ای»، «توانمندسازهای سازمانی»، «اقدامات توسعه سرمایه انسانی» و «نتایج توسعه سرمایه انسانی» شناسایی شد.

نتیجه‌گیری: مدیران و سیاست‌گذاران منابع انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می‌توانند با اتکا بر مولفه‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر به توسعه سرمایه انسانی و متعاقباً تحقق اهداف کلان سازمان و نظام جمهوری اسلامی ایران دست یابند.

کلید واژه‌ها: سرمایه انسانی، نظام سرمایه انسانی، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.

^۱ . استادیار، عضو هیئت علمی دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. (*نویسنده مسئول)

ایمیل: m.shahmohammadi@sndu.ac.ir

^۲ . دکتری مدیریت دولتی- منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، تهران، ایران.

مقدمه

با ظهور اقتصاد دانشی، تنها بهره‌برداری از عوامل تولید سنتی برای سازمان‌ها کافی نیست؛ بنابراین برای دستیابی به نتایج مثبت بلندمدت، سازمان‌ها می‌بایست در استفاده از منابع دانشی پویاتر و کارآمدتر عمل کنند. در این میان سرمایه انسانی به دلیل نقش بسیار مهمی که در نوآوری و نوسازی راهبردی^۱ دارد، برای سازمان‌ها بسیار مهم است (ویدوتو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۱۶). از سویی جهانی شدن، وابستگی متقابل اقتصادی، انقلاب در امور نظامی، تروریسم، رشد خارق العاده در فناوری اطلاعات و سایر اقدامات داخلی، چالش‌های تازه‌ای را در خصوص بهره‌برداری از سرمایه انسانی در سازمان‌های نظامی ایجاد کرده است (گازیت^۳، ۲۰۲۰: ۳۴).

علاوه بر این، این سازمان‌ها 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 ویژگی‌ها است (ژائو^۴ و همکاران، ۲۰۱۷: ۷۰۳). همچنین نیروی انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح در انجام وظایف خود تعهدات خاصی دارند، از این‌رو طبیعت مدیریت سرمایه انسانی در ارتش به گونه‌ای است که نیاز به یک نظام اختصاصی، بومی شده و متمرکز را ایجاب می‌کند (جنک^۵، ۲۰۱۹: ۸۸).

مطالعه کشورهای قدرتمند از لحاظ سرمایه‌های انسانی این نکته را نشان می‌دهند که داشتن سرمایه‌های انسانی بدون نظام جامع سرمایه‌های انسانی غیر ممکن است (صادق و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۹). از سوی دیگر مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا در افق جدیدی که برای نیروی ارتش جمهوری اسلامی نمایان نمودند، نیروی ارتش را یک نیروی راهبردی دانسته و بر توجه راهبردی به آن تاکید فرمودند. بنا به بیانات مقام معظم رهبری که در فرازهایی از بیانات خود می‌فرمایند:

«یکی از چیزهایی که در یک سازمان نظامی حائز اهمیت است، نشاط برای استفاده بهتر از استعدادها و قدرت‌ها و موجودی‌های مادی و انسانی است و استعدادها را جستجو کنید و آن‌ها

^۱Strategic renewal

^۲Vidotto

^۳Gazit

^۴Zhao

^۵Genç,

را به جوشش و درخشش درآورد. از دست‌های ماهر و مغزهای نافذ و خلاق و چشم‌های دقیق، در پیشرفت کار و مسئولیت بزرگ خود بهره گیرید. این‌ها همان تصمیم‌گیری‌های بجا و شناختن تکلیف لحظه‌هاست.»

بنابراین ضروری است که نظام سرمایه انسانی در نیروهای مسلح با تغییر زمان به تکامل برسد و سطح هماهنگی خود را با قد و اندازه بین‌المللی، به عنوان یک بازیگر غالب در منطقه حفظ کند. با توجه به اینکه سازمان‌های نیرو مسلح جمهوری اسلامی ایران، وظیفه حراست از مرزهای کشور را بر عهده داشته با مسائلی همچون امنیت و اقتدار ملی سروکار دارند، توسعه سرمایه انسانی، امری راهبردی در سطح ملی تلقی می‌شود. سازمان‌های نظامی به منظور برآوردن نیازمندی‌های محیط امنیتی قرن بیست‌ویکم باید شیوه‌های نگرش به نظام سرمایه انسانی خود را تغییر دهند و اولین قدم در این راه تلقی کارکنان به عنوان دارایی و سرمایه‌های مولد است که تمامی سرمایه‌های فیزیکی دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. لذا بنا به اهمیت نقش سرمایه انسانی در نیروهای مسلح، هرگونه ضعف و کاستی در نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح، توانایی سازمان را در بهره‌برداری از استعدادهای موجود خدشه‌دار کرده و از میزان توان سازمان در راستای تحقق اهداف والای سازمان در راستای حفاظت از نظم و دفاع از کشور خواهد کاست؛ با این حال شواهد تحقیقاتی و میدانی حاکی از آن است که علی‌رغم نقش مهم سرمایه انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح، روند و تصمیمات فردی و جمعی، اقدامات و نوع سرمایه‌گذاری در نظام سرمایه انسانی این سازمان‌ها همچنان ناشناخته است.

بنابر مرور پیشینه تحقیق، در حالی که درباره سرمایه انسانی مطالب زیادی منتشر شده است، اما تحقیقات در مورد نظام سرمایه انسانی که علاوه بر نقش سنتی مدیریت منابع انسانی، شامل مدیریت استعداد و بهره‌برداری از سرمایه انسانی بالقوه نیز می‌شود، علی‌الخصوص در سازمان‌های نظامی بسیار اندک است. لذا انجام این تحقیق در راستای رفع این شکاف تحقیقاتی دارای اهمیت و ضرورت است. بنابر اهمیت نظری تحقیق و همچنین اهمیت کاربردی پژوهش به موازات موازات بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی و در راستای سند چشم‌انداز کشور در افق ۱۴۰۴، تحقیق حاضر با هدف پاسخ به این سوال شکل گرفت:

مولفه‌های نظام سرمایه انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح چه هستند؟

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

سرمایه انسانی: به زعم هیتالا (۲۰۰۶) سرمایه انسانی، دانش، مهارت و توانایی انباشته شده‌ای است که می‌تواند به افزایش بهره‌وری و عملکرد در محیط کار به صورت بالقوه بیانجامد.

توسعه سرمایه انسانی: توسعه سرمایه انسانی چهارچوبی است برای کارکنان جهت توسعه تواناییها و دانش فردی خود و سازمان (حاجیلو و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۵).

نظام: واژه نظام در لغت به معنای نظم دادن، آراستن، رویه، عادت و روش آمده است. نظام در اصطلاح یعنی «مجموع عناصر دارای کنش و واکنش» و «مجموعه هدف‌ها با روابط میان هدف‌ها» (ملک افضلی اردکانی و همکاران، ۱۳۹۱).

نظام سرمایه انسانی: نظام سرمایه انسانی اشاره دارد به مجموعه رویه‌ها و روش‌هایی در راستای بهره‌گیری از دانش فردی، تخصص و مهارتی کارکنان که در نهایت به موفقیت سازمانی منجر می‌شود (اسمیت، ۲۰۱۹).

نیروهای مسلح: نیروهای مسلح به ستاد فرماندهی کل قوا، ارتش، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و نیروی انتظامی و وزارت دفاع و سازمانهای وابسته، اطلاق می‌شود (نظرپور، ۱۳۸۶: ۱۴).

تعریف عملیاتی: نظام سرمایه انسانی با استفاده از نظرات پاسخ دهندگان به پرسشنامه تحقیق براساس مولفه‌های به دست آمده از روش دلفی فازی، مورد سنجش قرار می‌گیرد.

پیشینه و مبانی نظری

ظهور سرمایه انسانی

ایده سرمایه‌گذاری بر نیروی انسانی توسط آدام اسمیت در سال ۱۷۷۶ بسط و گسترش یافت. اولین استفاده رسمی از اصطلاح "سرمایه انسانی" در اقتصاد احتمالاً توسط ایروینگ فیشر^۱ در سال ۱۸۹۷ انجام شده است. بعداً توسط نویسندگان مختلفی پذیرفته شد اما تا اواخر دهه ۱۹۵۰ به بخشی جدی از زبان بین المللی اقتصاددانان تبدیل نشد. پس از ژاکوب مینسر^۲ در ۱۹۵۸

۱ Irving Fisher

۲ Jacob Mincer's

مجله اقتصاد سیاسی مقاله "سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمد شخصی" محبوبیت قابل توجهی پیدا کرد (گلدین، ۲۰۱۶: ۵۵).

شولتز (۱۹۶۰) آموزش را نه به عنوان کالای مصرفی بلکه به عنوان سرمایه گذاری در خرید سرمایه انسانی، قابل مقایسه با کالاهای سرمایه ای توصیف کرد. بعداً، شولتز (۱۹۶۰) ادعا کرد که داشتن سرمایه انسانی در مقایسه با اهمیت داشتن سرمایه مادی با اهمیت تر است. در زمان بحران انرژی و کاهش اهمیت محصولات صنعتی، وی فرصتی را دید که می توان از طریق آموزش، تعدادی با کیفیت را جایگزین کند و همچنین پیشرفت دانش منابع را چند برابر کند (پرپرلکین^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۶۴).

سپس بکر (۱۹۶۲) که مطرح‌ترین نویسنده تئوری سرمایه سازمانی شناخته شده است، این موضوع را گسترش داد. بکر (۱۹۶۲) ظهور سرمایه انسانی را با سرمایه گذاری در زمینه آموزش، تغذیه و سایر عواملی که بر بهزیستی جسمی، مالی و عاطفی تأثیر دارند، مرتبط دانست و آموزش را به عنوان یک عامل اصلی تعیین کرد (جوزف و ایبئی،^۳ ۲۰۱۴: ۵۷). متعاقباً، در سال ۱۹۷۷، مطالعاتی که توسط نمایندگان "مکتب شیکاگو" انجام شد، به بوئن (۱۹۷۷) اجازه داد تعریف دقیق زیر را از سرمایه انسانی بیان کند: "سرمایه انسانی شامل دانش، مهارت، انگیزه کسب شده است که می تواند برای مدت زمان مشخصی برای تولید کالاها و خدمات استفاده شوند. این یک نوع سرمایه است، زیرا منبع درآمد آینده یا رضایت آینده، یا هر دو با هم است « (پرپرلکین و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۶۵).

نتیجه کارهای بکر (۱۹۹۳) این واقعیت است که نه تنها یک فرد، بلکه جامعه (به شکل نرخ بالاتر رشد اشتغال و اقتصاد به طور کلی) از سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی بهره مند می شوند؛ به عبارت دیگر، آموزش دارای تأثیرات مثبت است و قطعاً ضرورت حمایت دولت از حوزه آموزشی را تأکید می کند (سیمن و استفکوا،^۴ ۲۰۲۰: ۵۹۵). اگرچه در مراحل اولیه توسعه این مفهوم مقاومت اولیه‌ای در برابر این ایده وجود داشت، اما محققان خیلی زود با تئوری سرمایه انسانی کنار آمدند. سرمایه انسانی روز به روز در سطح جهان و در سطح سازمانی و فردی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است (گلدین، ۲۰۱۶: ۵۷).

۱Goldin

۲Perepelkin

۳Joseph & Aibieyi

۴Seemann, P., & Stofkova, Z

مفهوم سرمایه انسانی

سرمایه انسانی در واژه نامه انگلیسی آکسفورد به عنوان "مهارتی که نیروی کار از آن برخوردار است و به عنوان یک منبع یا دارایی در نظر گرفته می شود". این مفهوم بر این تاکید دارد که سرمایه گذاری در افراد انجام می شود (به عنوان مثال، آموزش، یادگیری، بهداشت) و این سرمایه گذاری‌ها بهره‌وری فرد را افزایش می‌دهد (گلدین، ۲۰۱۶: ۶۰).

به گفته شولتز (۱۹۷۹) سرمایه انسانی شامل افزایش سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش افراد است. توانایی‌های فرد می‌تواند از طریق آموزش و پرورش که باعث ایجاد تغییر موثر در عملکرد مشاغل می‌شود، افزایش یابد (پرپرلکین و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۶۳).

مارشال (۱۹۹۸) فرض می‌کند که سرمایه انسانی به معنای سرمایه‌گذاری در آموزش است که می‌تواند توسط افراد یا گروهی از کارگران منفرد هر موسسه یا سازمانی انجام شود (جوزف و ابیئی، ۲۰۱۴: ۶۶).

بکر (۱۹۹۳) تصور می‌کرد که سرمایه انسانی "سرمایه‌گذاری در آموزش، یادگیری، مهارت، بهداشت و سایر ارزشهایی است که نمی‌توان آنها را از هم جدا کرد." سرمایه انسانی صفتی است که در یک فرد متبلور است و قابل ابطال نیست (لیم و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۹).

از نظر اوکوچی (۱۹۹۵) سرمایه انسانی به "توانایی‌ها و مهارت‌های منابع انسانی یک کشور" اشاره دارد. به گفته ماریموتو و همکاران (۲۰۰۹) سرمایه انسانی به "فرایندهایی مربوط می‌شود که با آموزش، یادگیری و سایر اقدامات حرفه‌ای در ارتباط است، تا سطح دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، ارزش‌ها و دارایی‌های اجتماعی یک کارمند را افزایش دهد، و منجر به رضایت شغلی و عملکرد کارمند شود"

مدل‌های سرمایه انسانی

طی سال‌های اخیر پس از محبوبیت مفهوم سرمایه انسانی، مدل‌های متعددی در این حوزه از سوی محققان مختلف ارائه شده است. جدول شماره (۱) شامل مدل‌های سرمایه انسانی در سه بخش مدل‌های غربی، اسلامی و ایرانی است.

جدول شماره (۱) مدل‌های سرمایه انسانی در سه بخش مدل‌های غربی، اسلامی و ایرانی

مؤلفه‌ها	مدل	رویکرد
ویژگی‌های سرمایه انسانی (ارزش، منحصر به فرد، نوع استخدام، پیکربندی منابع انسانی (تعهد، سازگاری و همکاری)، روای کارکنان (سازمانی، نمادی، مبادله ای و مشارکتی)	مدل معماری توسعه سرمایه انسانی لپاک و اسنل (۱۹۹۹)	الگوهای غربی
احساس، قضاوت، ایجاد و توسعه روابط است	مدل سرمایه سازمانی استوارت (۱۹۹۸)	
دانش، مهارت، تجربه، خلاقیت و نوآوری.	مدل سرمایه سازمانی ادوینسون و مالون (۱۹۹۸)	
استعدادهای تحصیلات، جامعه پذیری علوم، توسعه شبکه، انتظارات خانواده و منابع مادی	مدل سرمایه انسانی بوزمان و همکاران (۲۰۰۱)	
ورودی‌های فردی، ورودی‌های اجتماعی	مدل سرمایه انسانی سوانسون و هولتون (۲۰۰۱)	
توانایی‌های شناختی (دانش، مهارت و تجربه)، شخصیت (ارزشها و منافع)	مدل سرمایه انسانی پلویهارت و همکاران (۲۰۱۱)	
مدیریت استعداد، استراتژی گزینش هدف‌گذاری شده، استراتژی توسعه کارکنان، استراتژی نوآوری، سیستم مدیریت عملکرد، استراتژی تنوع، برنامه توسعه رهبری، برنامه تغییر فرهنگ	مدل سرمایه انسانی سازمان خدمات عمومی استرالیا	
کسب و تخصیص مجدد فرآیند سرمایه انسانی، دستیابی به فرآیندهای گزینش، ارزیابی شایستگی، ارزیابی کارکنان، فرآیند افزایش درگیری کارکنان، روابط داخلی ذینفعان، محافظت از فرآیندهای کاری.	مدل سرمایه انسانی سولتیسیک و همکاران (۲۰۱۸)	

ایمان، صبر، استقامت، بصیرت، توکل، تفکر	شاخص‌های مؤثر بر عملکرد سرمایه انسانی نیروهای مسلح از منظر نهج‌البلاغه	
آموزش، بصیرت و اطلاعات	شاخص‌های مؤثر بر عملکرد سرمایه انسانی از منظر صحیفه	
افزایش قابلیت‌ها و استعداد، افزایش مخارج آموزش و بهداشت، بهبود مولفه های توسعه انسانی، تولید و نوآوری، توزیع عادلانه درآمد	تبیین توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه های اسلامی آقائظری و همکاران (۱۳۸۶)	الگوهای اسلامی
شایستگی‌های درونی؛ شایستگی‌های تعاملی؛ شایستگی‌های رفتاری، و تنظیم رابطه شغل و شاغل؛ ارزیابی عملکرد، و مردم‌داری و مشورت؛ الزامات تنظیم مقررات، گزینش و انتخاب، و جبران خدمات	تبیین توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی محمدی و عبدالحمید (۱۳۹۴)	
عدالت سازمانی، عوامل فراسازمانی، آموزش، عوامل سخت افزاری محیط کاری، بومی بودن مدل، مدیریت دانش، عوامل ملی و عوامل نرم افزاری محیط کاری، و از دیدگاه فردی دین محوری و تعهد کارکنان در توسعه منابع انسانی	تبیین مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت ناصحی فر و عسگری ماسوله (۱۳۹۶)	
توانمندیها: خودکارآمدی، حق انتخاب، موثر بودن، هم بودن و اصالت داشتن، فرهنگ سازمان	الگوی تعاملی توانمندسازی سرمایه انسانی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در نیروهای مسلح فرهی و همکاران (۱۳۹۲)	
عوامل سازمانی، شامل: نظام جذب و به‌کارگیری، نظام آموزش، نظام تربیت و پرورش، نظام ارزش‌یابی عملکرد، نظام ارتقا، نظام حقوق، بازنشستگی و ویژگی‌های سازمان؛ عوامل فردی، شامل: انگیزه‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی و عوامل زمینه‌ای شامل: محیط نزدیک و محیط دور	الگوی توسعه منابع انسانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح محمدی و همکاران (۱۳۹۴)	الگوهای ایرانی
توسعه عادلانه منابع انسانی، آموزش و توانمندسازی، توسعه حرفه‌ای‌گرایی، شایستگی تخصصی، مشارکت و خلق ایده،	مدل توسعه منابع انسانی یزدان شناس و همکاران (۱۳۹۷)	

جانشین پروری، شایسته‌سالاری، به کارگیری تکنولوژی، راهبردهای فرهنگی، غنی سازی فرهنگ		
نگهداری سرمایه انسانی، درک استعداد کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی، همسوسازی اهداف	مدل بهره‌وری سرمایه انسانی صادق و همکاران (۱۳۹۸)	

پیشینه تجربی تحقیق

در این بخش مروری بر تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور در حوزه نظام سرمایه انسانی ارائه می‌شود.

صفیان و همکاران (۱۳۹۸) الگویی برای خط‌مشی‌گذاری در حوزه سرمایه انسانی با روش کیفی ارائه کردند. براساس نتایج خط‌مشی‌گذاری در حوزه سرمایه انسانی شامل پنج بعد اصلی ورودی، فرایند، خروجی، نتایج و ارزیابی می‌باشد. در ذیل این ابعاد نیز مؤلفه‌های سیاست‌گذار مطلوب، ارکان جهت‌ساز، مذاقه و پایش، آرمان‌گرایی واقع‌بینانه و الگوگیری و درس‌آموزی قرار دارد.

صادق و همکاران (۱۳۹۸) نیز به ارائه مدل مفهومی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج نشان می‌دهد برای ارائه مدل مفهومی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱ طبقه اصلی و حیاتی باید مورد نظر قرار گیرد. نتایج پژوهش مشتمل بر شناسایی عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و پیامدهای بهره‌وری سرمایه انسانی بود. در این مدل راهبردهای بهره‌وری سرمایه انسانی عبارتند از: نگهداری سرمایه انسانی، درک استعداد کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی، همسوسازی اهداف.

قربانی و همکاران (۱۳۹۵) به تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون های ورزشی ایران پرداختند. تحلیل عاملی اکتشافی شاخصهای سرمایه انسانی، موجب شناسایی هفت عامل انگیزش، مدیریت و رهبری، دانش و مهارت، شایستگیهای مرتبط با کار، تعهد، تجربه و کارآفرینی گردید.

ایورگا (۲۰۲۰) به ارائه مدل سرمایه انسانی در بخش دفاعی در رومانی پرداخت. سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی در رومانی از ۲۰۰۷ آغاز شده و همچنان برای برنامه عملیاتی آینده، اختصاص داده شده به توسعه منابع انسانی، مربوط به چارچوب ۲۰۲۱ ادامه خواهد داشت. براساس نتایج کشور باید در مرحله مذاکره توافق نامه جدید مشارکت کند، و همچنین یک

رویکرد جامع و شفاف برای همه مناطق استراتژیک خود، برای مدل سازی و ساخت برنامه اسنادی، تعیین اولویت های سرمایه گذاری و اهداف موضوعی آن، مشخص کند.

سولتیسیک (۲۰۱۸) به نقش فرآیندهای ارتباطی در حمایت و بهبود فرایندهای دستیابی و حفظ مدیریت سرمایه انسانی در یک سازمان پرداخت. فرایندهای ارتباطی از مهمترین موارد در مدیریت سرمایه انسانی هستند. بر اساس اطلاعات بدست آمده مدل بلوغ مدیریت سرمایه انسانی شامل هفت مولفه کسب و تخصیص مجدد فرآیند سرمایه انسانی، دستیابی به فرآیندهای گزینش، ارزیابی شایستگی، ارزیابی کارکنان، فرآیند افزایش درگیری کارکنان، روابط داخلی ذینفعان، محافظت از فرآیندهای کاری.

کورلی و همکاران (۲۰۱۷) به توسعه مدل علمی و فنی سرمایه انسانی بوزمان (۲۰۰۱) با افزودن بعد فرهنگی پرداختند. به زعم ایشان مدل اصلی مدل علمی فنی سرمایه انسانی بوزمان صریحاً به موضوعات مختلف فرهنگی مربوط به جنسیت، نژاد، وضعیت اقتصادی اجتماعی، ملیت و فرهنگ انضباطی نمی پردازد، در حالیکه این عوامل به طور کلی برای مسیرهای شغلی علمی و بهره وری مهم هستند. برای پرداختن به این مسئله، یک مدل تجدید نظر شده پیشنهاد می شود که شامل یک بعد فرهنگی است که مولفه های سرمایه انسانی و اجتماعی مدل اصلی را پوشش می دهد.

ویدوتو و همکاران (۲۰۱۷) به ایجاد مقیاس جامع برای اندازه گیری سرمایه انسانی با در نظر گرفتن جنبه های مربوط به شایستگی، نگرش ها، مهارت ها، رهبری و حافظه سازمانی پرداختند. در نتیجه این مطالعه مقیاسی متشکل از ۱۳ متغیر سرمایه انسانی ظاهر شد که در سه عامل رهبری و انگیزه طبقه بندی شده اند. صلاحیت های؛ و رضایت و خلاقیت که می تواند در اندازه گیری سرمایه انسانی سازمان کمک کند.

پلویهارت و همکاران (۲۰۱۱) با ایجاد یک مدل چند سطحی که سطوح خرد، متوسط و کلان را متصل می کند، رویکرد جدیدی در مفهوم سازی سرمایه انسانی ارائه می دهد. این مطالعه سرمایه انسانی را به عنوان یک منبع در سطح واحد تعریف می کند که از ظهور دانش، مهارت، توانایی یا سایر ویژگی های افراد ایجاد می شود. این مدل بینش جدیدی در مورد چگونگی منشأ منابع سرمایه انسانی با ارزش استراتژیک در ویژگیهای روانشناختی افراد ارائه می دهد و از طریق فرایندهای سطح واحد تغییر شکل می یابد.

مرور پیشینه تحقیق نشان می‌دهد در داخل کشور، تحقیقات معدودی در حوزه سرمایه انسانی به طور خاص در نیروهای مسلح انجام شده است، در تحقیق صادق و همکاران (۱۳۹۸) نیز بر بهره‌وری سرمایه انسانی تاکید شده و نظام سرمایه انسانی در کلیه جوانب مورد بررسی قرار نگرفته است. در خارج از کشور نیز علی‌رغم تحقیقات متعدد انجام شده در خصوص سرمایه انسانی، تحقیقاتی که به طور خاص در زمینه نیروهای مسلح انجام شده باشند، محدود بود. همچنین نتایج تحقیقات انجام شده در خارج از کشور نیز به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی و ارزشی موجود، به طور کامل قابل تعمیم به سازمان نیروهای مسلح در جمهوری اسلامی ایران نمی‌باشد. از این رو پژوهش حاضر به دنبال کشف و شناسایی مولفه‌های نظام سرمایه انسانی در س سازمان نیروهای مسلح در جمهوری اسلامی ایران است که پیش تر به صورت جامع بدان پرداخته نشده و تحقیق حاضر از این جهت جنبه بدیع دارد.

جدول شماره (۲) نشان‌دهنده مولفه‌های نظام سرمایه انسانی مستخرج از ادبیات است.

	*				*			محیط خلاق و پویا	
				*				چرخش شغلی	توسعه سرمایه انسانی
				*				برنامه ریزی شغلی	
*								برنامه ریزی جذب و نگهداری	
*			*					مدیریت استعداد	
*								کارمندیابی براساس نیازسنجی	
*	*							پاداش دهی	
				*				کارایی	نتایج توسعه سرمایه انسانی
				*				اثربخشی	
				*				ماندن در سازمان	
*				*				رضایت شغلی	
		*						نوآوری و	

روش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق اکتشافی بوده است، چراکه در این پژوهش هدف شناسایی و کشف مولفه‌های نظام سرمایه انسانی در سازمان نیروهای مسلح است. به این منظور ابتدا با استفاده از روش کتابخانه‌ای و مرور عمیق ادبیات و پیشینه پژوهش مولفه‌های نظام سرمایه انسانی استخراج شد و سپس به منظور بومی سازی و اجماع بر روی مولفه‌های مستخرج از ادبیات از روش دلفی فازی بهره برده شد.

پانل دلفی متشکل از خبرگان و افراد صاحب نظر در حوزه تحقیق، شامل ۳۰ نفر از اساتید دانشگاه و فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران بوده است. از این تعداد ۲۲ نفر از فرماندهان ارتش و ۸ نفر از اساتید دانشگاه می باشند. نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری هدفدار یا قضاوتی انتخاب شدند. این روش بر این فرض استوار است که دانش پژوهشگر درباره جامعه برای دستچین کردن اعضای پانل قابل استفاده است (هاسن، کینی و مک کنا، ۲۰۰۰). بر این اساس اعضای پانل دلفی برای این پژوهش به صورت نمونه‌گیری غیراحتمالی و روش‌های هدفدار یا قضاوتی برگزیده می شوند. معیارهای انتخاب خبرگان در این پژوهش، عبارت‌اند از:

۱. عضویت هیئت‌علمی در رشته مدیریت و رفتار سازمانی
۲. برخورداری از سابقه کار پژوهشی در حوزه سرمایه انسانی
۳. سابقه اجرایی در ارتش جمهوری اسلامی ایران برای حداقل ۵ سال برای فرماندهان

پس از تشکیل پانل دلفی، در دور اول توسط یک پرسشنامه نیمه‌ساختارمند از پاسخ دهندگان درخواست شد که بر اساس یک طیف ۵ تایی اهمیت شاخص‌ها را مشخص کنند در انتهای پرسشنامه نیز یک سوال باز نوشته و از پاسخ دهندگان خواسته شد که علاوه بر شاخص‌های موجود اگر معیار دیگری در نظر دارند که با هدف تحقیق در ارتباط است بیان کنند. بعد از جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل، عملیات غربالگری و حذف شاخص‌های کم اهمیت صورت

۱) purposive/judgmental sampling

۲) population

۳) Hasson, Keeney & McKenna

گرفت. پرسشنامه دوم نیز دوباره با همان شاخص‌ها در اختیار خبرگان قرار گرفت و همانند قبل اهمیت شاخص‌ها تعیین شد این فرایند تا زمان اجماع نظرات ادامه یافت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در خصوص سیمای پاسخ‌دهندگان در پنل دلفی نشان می‌دهد که ۱۳ درصد را زنان و ۸۷ درصد از نمونه آماری را مردان تشکیل می‌دهند. براین اساس بیشتر پاسخگویان در پنل دلفی مردان هستند. از نظر سابقه کاری، ۳۰ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۳۳/۳ درصد بین ۱۰-۲۰ سال، ۳۶/۶ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. بر این اساس ۷۰ درصد از پاسخگویان دارای سابقه بیش از ۱۰ سال هستند. لذا تجربه شغلی کافی دارند.

از نظر تحصیلات ۸۰ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۰ درصد دارای مدرک دکتری هستند. براین اساس کلیه اعضای پنل دارای تحصیلات تکمیلی هستند. از نظر سمت، ۷۳/۳ درصد افراد از فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی و ۲۶/۶ درصد اساتید دانشگاه‌های معتبر هستند. براین اساس بیشتر اعضای پنل دلفی از فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی هستند که دارای دانش و آشنایی کافی با محیط کاری سازمان‌های نظامی هستند. به طور کلی مشخصات فوق نشان دهنده مناسب بودن اعضای پانل دلفی است.

با بررسی ادبیات موضوع، لیستی از «الگوی نظام سرمایه انسانی» در ۲۹ معیار فرعی و ۵ معیار اصلی استخراج شدند، که جهت ارزیابی طی فرآیند دلفی فازی به خبرگان و صاحب‌نظران انتقال داده شدند. در ادامه نتایج تحلیل دلفی فازی در دو مرحله ارائه می‌گردد.

محاسبات فازی دور اول

در گام اول از محاسبات فازی، مقادیر کیفی متغیرها به مقادیر کمی فازی تبدیل شده و میانگین فازی مربوط به هر معیار به طور جداگانه تعیین شد. جهت فازی کردن متغیرهای کلامی از مقادیر جدول شماره (۳) استفاده شد:

جدول (۳) تبدیل متغیرهای کلامی به اعداد فازی مثلثی

اعداد فازی مثلثی	عبارات زبانی
(۰, ۰, ۰,۲۵)	خیلی کم
(۰, ۰,۲۵, ۰,۵)	کم
(۰,۲۵, ۰,۵, ۰,۷۵)	متوسط
(۰,۵, ۰,۷۵, ۱)	زیاد
(۰,۷۵, ۱, ۱)	خیلی زیاد

محاسبه ارزش فازی هر سوال: پس از جمع آوری نظرات خبرگان در این مرحله بر اساس داده‌های جمع آوری شده به محاسبه ارزش فازی هر یک از سوالات (شاخص‌ها) می‌پردازیم. برای محاسبه ارزش فازی هر یک از سوالات به ترتیب زیر عمل می‌کنیم:

با فرض اینکه ارزش فازی هر یک از سوالات به صورت $\tilde{A}_j = (m_j \cdot \alpha_j \cdot \beta_j)$ نمایش داده شود، بطوری که m_j حد پایین، α_j حد وسط و β_j حد بالای این عدد فازی باشد خواهیم داشت:

$$m_j = \text{Min}(x_{ij}) \quad \dots n \quad j = 1..m$$

$$\alpha_j = \left(\prod_{i=1}^{n.m} x_{ij} \right)^{\frac{1}{n}} \quad i.n \quad j = 1..m$$

$$\beta_j = \text{Max}(x_{ij}) \quad \dots n \quad j = 1..m$$

• x_{ij} : مقدار تخصیص داده شده توسط خبره i ام به شاخص j ام.

• \tilde{A}_j : ارزش فازی مثلثی سوال یا شاخص j ام.

رابطه (۱)

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

محاسبه ارزش دیفازی هر سوال: پس از محاسبه ارزش فازی هر یک از سوالات پژوهش برای اینکه بتوانیم نسبت به هر یک از سوالات قضاوت کنیم باید ابتدا ارزش فازی بدست آمده برای هر یک از سوالات را دی فازی نمود تا امکان مقایسه و ارزیابی بوجود آید. برای دی فازی کردن ارزش فازی هر سوال از فرمول زیر استفاده شده است:

$$m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

جدول (۴) میانگین فازی و فازی زدایی هر معیار را در مرحله اول نشان می دهد:

جدول (۴) میانگین فازی و فازی زدایی هر معیار مرحله اول

مقدار دی فازی شده هر سوال	ارزش فازی هر یک از سوالات			مقوله فرعی
	m	الفا	بتا	
۰,۷۰۶	۰,۶۹۲	۰,۹۴۲	۱,۰۰۰	باورها
۰,۷۱۹	۰,۷۰۸	۰,۹۵۸	۱,۰۰۰	انتظارات
۰,۷۲۵	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۱,۰۰۰	توانایی سازگاری
۰,۷۱۹	۰,۷۰۸	۰,۹۵۸	۱,۰۰۰	استعداد
۰,۷۱۰	۰,۷۰۰	۰,۹۵۰	۰,۹۹۲	ثبات احساسی
۰,۷۰۰	۰,۶۸۳	۰,۹۳۳	۱,۰۰۰	غلبه بر استرس
۰,۷۱۳	۰,۷۰۰	۰,۹۵۰	۱,۰۰۰	تجربه
۰,۷۱۰	۰,۷۰۰	۰,۹۵۰	۰,۹۹۲	دانش
۰,۷۱۳	۰,۷۰۰	۰,۹۵۰	۱,۰۰۰	مهارت و شایستگی
۰,۷۳۱	۰,۷۲۵	۰,۹۷۵	۱,۰۰۰	تحصیلات
۰,۷۱۲	۰,۷۰۲	۰,۹۵۲	۰,۹۹۲	حل مساله
۰,۷۰۶	۰,۶۹۲	۰,۹۴۲	۱,۰۰۰	اهداف مشترک
۰,۷۱۹	۰,۷۰۸	۰,۹۵۸	۱,۰۰۰	اختیار
۰,۷۲۵	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۱,۰۰۰	تسهیم دانش

آموزش	۰,۹۹۲	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۷
رهبری	۰,۹۹۲	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۳
اعتماد	۱,۰۰۰	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۹
محیط خلاق و پویا	۱,۰۰۰	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۵
چرخش شغلی	۱,۰۰۰	۰,۹۴۲	۰,۶۹۲	۰,۷۰۶
برنامه ریزی شغلی	۱,۰۰۰	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۹
ریزی جذب و نگهداری برنامه	۱,۰۰۰	۰,۹۶۴	۰,۷۱۴	۰,۷۲۳
مدیریت استعداد	۰,۹۹۲	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۷
کارمندیابی براساس نیازسنجی	۰,۹۸۳	۰,۹۵۰	۰,۷۰۰	۰,۷۰۸
پاداش دهی	۰,۹۹۲	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۳
کارایی	۰,۹۹۲	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۳
اثربخشی	۰,۹۹۲	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۷
ماندن در سازمان	۰,۹۹۲	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۳
رضایت شغلی	۱,۰۰۰	۰,۹۵۰	۰,۷۰۰	۰,۷۱۳
نوآوری و خلاقیت	۰,۹۹۲	۰,۹۵۰	۰,۷۰۰	۰,۷۱۰

ارزیابی سوالات بر اساس حد آستانه‌ای (I):

پس از محاسبه مقدار دی فازی (قطعی) شده هر یک از سوالات (شاخص‌ها) باید به ارزیابی میزان اهمیت آنها پرداخت. متداول است که از یک حد آستانه‌ای (I) برای ارزیابی اهمیت هر یک از سوالات استفاده می‌شود؛ بنابراین براساس مقدار حد آستانه‌ای دو حالت ایجاد می‌شود:

- اگر $r \geq Z_k$ باشد به این مفهوم است که سوال Z_k از اهمیت بالایی برخوردار است.
- اگر $r < Z_k$ باشد به این مفهوم است که سوال Z_k از اهمیت کمی برخوردار است و به علت اهمیت کم این سوالات می‌توان آنها را حذف کرد.

در این پژوهش مقدار $0/7$ به عنوان حد آستانه تعیین شده و مقادیر بالاتر از آن به عنوان معیارهای با اهمیت و مقادیر پایین‌تر بی اهمیت تلقی شده و از پرسشنامه حذف شد. با بررسی نتایج مرحله اول نظرسنجی، میانگین‌های فازی زدایی شده، مشاهده می‌شود همه معیارها دارای مقادیر دی فازی شده بیشتر از $0/7$ و لذا با اهمیت تلقی می‌شود. همچنین در

این مرحله ۳ مولفه دیگر در پاسخ به سوال باز پرسشنامه، هدفمندی کارکنان و محیط سازمانی یادگیرنده، و محیط سازمانی رقابتی از خبرگان دریافت شد. در ادامه محاسبات مربوط به راند دوم دلفی ارائه می‌شود.

محاسبات فازی دور دوم

مقادیر میانگین فازی و فازی زدایی هر معیار در دوم دوم در جدول (۵) ارائه شده است:

جدول (۵) میانگین فازی و فازی زدایی هر معیار مرحله دوم

مقوله اصلی	مقوله فرعی	بتا	الفا	m	مقدار دی فازی شده هر سوال	اختلاف میانگین دو مرحله
ویژگیهای فردی	باورها	۱,۰۰۰	۰,۹۵۰	۰,۷۰۰	۰,۷۱۳	۰,۰۰۶
	انتظارات	۱,۰۰۰	۰,۹۶۴	۰,۷۱۴	۰,۷۲۳	۰,۰۰۴
	توانایی سازگاری	۱,۰۰۰	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۵	۰,۰۰۰
	استعداد	۱,۰۰۰	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۵	۰,۰۰۶
	ثبات احساسی	۱,۰۰۰	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۹	۰,۰۰۹
	غلبه بر استرس	۱,۰۰۰	۰,۹۴۲	۰,۶۹۲	۰,۷۰۶	۰,۰۰۶
ویژگیه ای حرفه ای	تجربه	۱,۰۰۰	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۹	۰,۰۰۶
	دانش	۰,۹۹۲	۰,۹۵۰	۰,۷۰۰	۰,۷۱۰	۰,۰۰۰
	مهارت و شایستگی	۱,۰۰۰	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۹	۰,۰۰۶
	تحصیلات	۱,۰۰۰	۰,۹۷۵	۰,۷۲۵	۰,۷۳۱	۰,۰۰۰
	حل مساله	۱,۰۰۰	۰,۹۶۷	۰,۷۱۷	۰,۷۲۵	۰,۰۱۳
	هدفمندی کارکنان	۰,۹۸۳	۰,۹۵۰	۰,۷۰۰	۰,۷۰۸	-
توانمندسازهای سازمانی	اهداف مشترک	۱,۰۰۰	۰,۹۵۰	۰,۷۰۰	۰,۷۱۳	۰,۰۰۶
	اختیار	۱,۰۰۰	۰,۹۵۸	۰,۷۰۸	۰,۷۱۹	۰,۰۰۰
	تسهیم دانش	۱,۰۰۰	۰,۹۷۵	۰,۷۲۵	۰,۷۳۱	۰,۰۰۶
	آموزش	۱,۰۰۰	۰,۹۷۵	۰,۷۲۵	۰,۷۳۱	۰,۰۱۴
	رهبری	۰,۹۹۲	۰,۹۷۵	۰,۷۲۵	۰,۷۲۹	۰,۰۰۶
	اعتماد	۱,۰۰۰	۰,۹۷۵	۰,۷۲۵	۰,۷۳۱	۰,۰۱۲

۱۴۰ / فصلنامه مدیریت نظامی، سال بیست و سوم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۲

۰,۰۰۰	۰,۷۲۵	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۱,۰۰۰	محیط خلاق و پویا	
-	۰,۷۲۳	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۰,۹۹۲	محیط سازمانی یادگیرنده	
-	۰,۷۱۷	۰,۷۰۸	۰,۹۵۸	۰,۹۹۲	محیط سازمانی رقابتی	
۰,۰۰۰	۰,۷۰۶	۰,۶۹۲	۰,۹۴۲	۱,۰۰۰	چرخش شغلی	توسعه سرمایه انسانی
۰,۰۰۶	۰,۷۲۵	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۱,۰۰۰	برنامه ریزی شغلی	
۰,۰۰۸	۰,۷۳۱	۰,۷۲۵	۰,۹۷۵	۱,۰۰۰	برنامه‌ریزی جذب و نگهداری	
۰,۰۰۶	۰,۷۲۳	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۰,۹۹۲	مدیریت استعداد	
۰,۰۱۵	۰,۷۲۳	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۰,۹۹۲	کارمندیابی براساس نیازسنجی	
۰,۰۰۶	۰,۷۲۹	۰,۷۲۵	۰,۹۷۵	۰,۹۹۲	پاداش دهی	
۰,۰۰۶	۰,۷۳۱	۰,۷۲۵	۰,۹۷۵	۱,۰۰۰	کارایی	نتایج توسعه سرمایه انسانی
۰,۰۰۴	۰,۷۲۳	۰,۷۱۷	۰,۹۶۷	۰,۹۹۲	اثربخشی	
۰,۰۰۰	۰,۷۳۱	۰,۷۲۵	۰,۹۷۵	۱,۰۰۰	ماندن در سازمان	
۰,۰۰۶	۰,۷۱۹	۰,۷۰۸	۰,۹۵۸	۱,۰۰۰	رضایت شغلی	
۰,۰۰۹	۰,۷۱۰	۰,۷۰۰	۰,۹۵۰	۰,۹۹۲	نوآوری و خلاقیت	

با بررسی نتایج مرحله دوم نظرسنجی، میانگین‌های فازی زدایی شده، مشاهده می‌شود کلیه معیارها در پرسشنامه دارای مقادیر دی فازی شده بالای ۰/۷ و لذا با اهمیت تلقی می‌شوند. همچنین اختلاف میانگین بین مقادیر دو مرحله، زیر ۰/۱ است، می‌توان گفت بین خبرگان اجماع وجود دارد، لذا دلفی فازی به اتمام میرسد. نمودار شماره (۱) نمودار وزن نهایی مولفه‌ها را نشان می‌دهد.



نمودار (۱) وزن نهایی معیارهای نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف کشف الگوی نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح در ارتش جمهوری اسلامی ایران صورت گرفت. در این پژوهش ابتدا با استفاده از روش کتابخانه‌ای و مرور عمیق ادبیات نظری و پیشینه تحقیق، مولفه‌های موجود در خصوص نظام سرمایه انسانی استخراج شد. سپس به منظور تایید مولفه‌های به دست آمده از مبانی نظری و بومی‌سازی در ارتش جمهوری اسلامی ایران، از روش دلفی فازی جهت اخذ نظرات خبرگان و متخصصان در خصوص اهمیت این مولفه‌ها استفاده شد. پس از دو راند دلفی، در نهایت الگوی نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح در ارتش جمهوری اسلامی ایران در ۵ معیار اصلی شناسایی شد.

مولفه «ویژگی‌های فردی» شامل ۶ مولفه فرعی باورها، انتظارات، توانایی سازگاری، استعداد، ثبات

احساسی و غلبه بر استرس است. تفاوت‌های گسترده بین سطح ظرفیتهای افراد، ناشی از وجود تفاوت در کسب توانایی‌هاست که به ویژگی‌های فردی کارکنان نیروهای مسلح مربوط است. به زعم حسینی (۱۳۹۶) یکی از معضلات مهمی که بعدها و درحین خدمت برای کارکنان بخش‌های نظامی ایجاد شده و سبب دلسردی آنان می‌شود این است که در بدو ورود به سازمان و درحین طی کردن مراحل گزینش، مسئولین امر توضیح روشنی از آینده کاری به متقاضیان ارائه نمی‌دهند و این با تصویری که افراد از سازمان برای خویش ترسیم نموده اند مغایرت دارد. از این رو لازم است ویژگی‌های فردی شامل سازگاری، ثبات، باورها و انتظارات با شغل مورد نظر همسو باشد.

مؤلفه «ویژگی‌های حرفه‌ای» شامل ۶ مؤلفه فرعی تجربه، دانش، مهارت و شایستگی، تحصیلات، حل مساله و هدفمندی کارکنان سازمانی است. سازمان‌های نظامی بیشتر بر شایستگی، تخصص، تعهد و عملکرد کارکنانشان مبتنی هستند. نبود کارشناسان شایسته، مانع بزرگی بر سر راه توسعه سرمایه انسانی در این سازمان‌ها خواهد بود. بنابر آموزه‌های اسلامی، عدالت اقتصادی در اسلام در اعطای استحقاق‌ها نمود عینی پیدا می‌کند و چون استحقاق از کوشش و انجام تکلیف بر می‌خیزد، باید توان انسان‌ها، قابلیت‌ها و استعدادهای آنها شکوفا شود تا اینکه کار و کوشش در سطح کیفی تری انجام، و سرانجام استحقاق گسترش یابد. برخی پژوهشگران علت اصلی اینکه اقدامات سرمایه انسانی انتظارات سازمانها را برآورده نمی‌کند، عدم مهارت تحلیلی کارکنان می‌دانند (الباتس^۱ و همکاران، ۲۰۲۰؛ موباریک^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

مؤلفه «توانمندسازهای سازمانی» شامل ۹ مؤلفه فرعی اهداف مشترک، اختیار، تسهیم دانش، آموزش، رهبری، اعتماد، محیط خلاق و پویا، محیط سازمانی یادگیرنده و محیط سازمانی رقابتی است. توانمندسازی از عناصر اصلی توسعه راهبردی منابع انسانی است که در آن مجموعه نظام‌ها، روش‌ها و اقداماتی برای فراگیری دانش و مهارت، افزایش انگیزه و توسعه قابلیت‌ها و صلاحیت‌های افراد به کار گرفته و زمینه‌ها و شرایط مناسب فراهم می‌شود. در بخش نظامی فعالیت‌ها تا حد زیادی توسط قوانین، مقررات، آئین‌نامه و دستورالعمل محدود می‌شوند. تصمیم‌گیری‌ها براساس اسناد بالادستی و تحت تأثیر نفوذهای بعضاً سیاسی و غیر رسمی قرار می‌گیرند؛ از این رو ایجاد تعهد و بینش مشترک از این دستورالعمل‌ها نیازمند تقویت توانمندسازی سازمانی می‌باشند. به زعم پهلوان شریف و ملک‌پور (۱۳۹۹) مشخص شد که توسعه سرمایه انسانی با نگاه به مکتب شهید سلیمانی مشتمل بر چهار مؤلفه کلیدی؛ مشارکت نیروی انسانی، توسعه شایستگی‌ها، آموزش، و توانمندسازی نیروی انسانی است که می‌تواند

^۱Albats

^۲Mubarik

موجب اقدامات مهمتر و موثرتر، ارتقای بهره‌وری و کارایی، بهبود کیفیت نیروی انسانی و در نتیجه داشتن سازمانی فعال و پویا شود که همسو با نتایج این تحقیق است.

مؤلفه «اقدامات توسعه سرمایه انسانی» شامل ۶ مؤلفه فرعی چرخش شغلی، برنامه ریزی شغلی، برنامه ریزی جذب و نگهداری، مدیریت استعداد، کارمندیابی براساس نیازسنجی و پاداش دهی است. در سازمان‌های نیروهای مسلح ساختار و تشکیلات در حال تغییرند در حالی که شرح شغل‌های قدیمی همچنان وجود دارد، همچنین یکی از مشکلات بخش‌های نظامی، عدم ثبات ساختار و مشاغل است، این موارد لزوم توجه به اقدامات توسعه سرمایه انسانی را نشان می‌دهد. بنابر آموزه‌های اسلامی نیز منابع خدادادی بالقوه محدودیت ندارد و به فعلیت رسیدن آنها نیازمند کوشش انسان‌های توانمند است.

در نهایت مؤلفه «نتایج توسعه سرمایه انسانی» شامل ۵ مؤلفه فرعی کارایی، اثربخشی، ماندن در سازمان، رضایت شغلی و نوآوری و خلاقیت است. کارکنان با توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های خود اقدامات لازم را به منظور تسلط بر ضعف‌ها و بهبود توانایی‌های خود انجام می‌دهند تا بتوانند در مسیر زندگی شغلی خود موفق گردند. از این رو توسعه سرمایه انسانی می‌تواند با ایجاد زمینه مناسب گامی مؤثر باشد در جهت تعالی و پیشرفت حرفه‌ای و تکامل کارکنان سازمان ارتش جمهوری اسلامی ایران که در نهایت کارایی را در پی دارد. در ادبیات نیز مشخص شد انباشت دانش و سرمایه انسانی تأثیر مستقیمی بر نتایج سازمانی دارد (کارملی و اسچابورک، ۲۰۰۵؛ خایینگا و مواته، ۲۰۱۸؛ توکلی و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیران، فرماندهان و سیاست‌گذاران منابع انسانی در سازمان‌های نیروهای مسلح می‌توانند با بهره‌گیری از نتایج تحقیق، سرمایه انسانی مورد نیاز کشور را مطابق ارزشهای جمهوری اسلامی ایران توسعه داده تا این نیروی انسانی کارآمد بتواند موجب بالندگی و ارتقاء توان رزمی و بالندگی کشور شود. نتایج این تحقیق می‌تواند راهگشای فرماندهان ارشد این سازمان در راستای بهره‌برداری از سرمایه انسانی، با هدف ارتقای توان دفاعی نیروهای مسلح، ابتکار عمل و مقابله مؤثر در برابر تهدیدها و حفاظت از منافع ملی و انقلاب اسلامی و منابع حیاتی کشور باشد.

پیشنهادات کاربردی

- با توجه به نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، پیشنهاداتی مطرح می گردد.
- با توجه به مولفه ویژگی های فردی:
- توانایی سازگاری افراد با موقعیت های جدید با آزمون های ویژه رفتاری اندازه گیری شود. سطح تحمل افراد در برابر رفتارهای غیر تکراری مورد سنجش قرار گیرد.
 - در خصوص مولفه استعداد جذب افراد با پتانسیل بالا و حفظ آنها از طریق آموزش های مناسب در سازمان یک اولویت باشد.
 - با برگزاری کارگاه های آموزشی، تکنیک های غلبه بر استرس به کارکنان آموخته شود.
- با توجه به مولفه ویژگی های حرفه ای:
- با شناسایی کارکنان باتجربه، تشویق و پاداش های سازمانی، نسبت به حفظ این نیروهای ارزشمند در سازمان اقدام شود.
 - با ایجاد پایگاه دانش در سازمان، دانش های صریح و ضمنی کارکنان ذخیره شود.
 - با برگزاری دوره های ضمن خدمت، مهارت و شایستگی کارکنان به صورت مستمر به روز گردد. این آموزش ها باید با نیازسنجی دقیق و بررسی اثربخشی آنها پس از پایان دوره صورت گیرد.
 - مهارت های حل مساله به کارکنان آموخته شود، به این منظور کارگاه های آموزشی برای کارکنان برگزار شود و همچنین با مشارکت کارکنان در مسائل سازمانی مهارت های حل مساله در آنها تقویت شود.
- با توجه به مولفه توانمندسازی سازمانی:
- در راستای دستیابی به اهداف مشترک، بایستی کارکنان را تا جای ممکن در زمینه تدوین اهداف سازمانی مشارکت داد و با برگزاری جلسات دوره ای با فرماندهان، اهداف سازمانی به صورت شفاف و واضح در اختیار کارکنان قرار گیرد.
 - در آموزش ها از روش های نوین و جذاب استفاده شود تا برای کارکنان خسته کننده نباشد، همچنین تعیین مشوق هایی برای آموزش نیز می تواند در ایجاد انگیزه برای کارکنان موثر باشد.
 - با ایجاد جو تعاملی بین کارکنان، تسهیم دانش را در سازمان تشویق کرد، به این منظور فرماندهان باید پیشگام شده و دانش و تجارب خود را در اختیار زیردستان قرار دهند.
 - محیط خلاق و پویا با ایجاد انگیزش در ایده پروری در کارکنان تقویت شود. انگیزش کارکنان برای ارائه ایده ها می تواند به صورت مادی و معنوی پیگیری شود.

- با فراهم آوردن بستر لازم برای رشد و بهبود مستمر تمام کارکنان جو سالمی برای رقابت را در سازمان ایجاد کنند. همچنین باید از تبعیض در سازمان خودداری شده و اصل عدالت برقرار گردد.
با توجه به مولفه اقدامات توسعه سرمایه انسانی:
- راهبردهای چرخش شغلی در سازمان اجرا گردد، اما پیش از آن کارکنان در جریان هدف سازمان از این تغییرات قرار گیرند تا تغییرات برای آنها ناگهانی و بدون آگاهی از نتایج آن نباشد.
- با طراحی استقرار نظام استعدادیابی و جانشین پروری هر ساله باعث کاهش از دست دادن کارشناسان شایسته و با استعداد 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.
با توجه به مولفه نتایج توسعه سرمایه انسانی:
- با شناسایی نیازهای کارکنان از طریق جلسات دوره‌ای و همچنین سیستم پیشنهادات، و تامین رفاه کارکنان آنها را به ماندن در سازمان ترغیب کنند.
- به صورت دوره‌ای رضایت شغلی کارکنان مورد ارزیابی قرار گیرد و در جهت رفع ضعف‌های سازمان اقدام شود.

سیاس‌گذاری

از کلیه کارشناسان، فرماندهان و عوامل ذیربط ارتش جمهوری اسلامی ایران که در فرآیند انجام این تحقیق همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

- سپهوند، رضا، شریعت‌نژاد، علی، ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۶(۴۴): ۱۹۸-۱۷۳.
- سهامی، الهام، صفری، علی، انصاری، رضا، شائمی برزکی، علی. (۱۳۹۹). طراحی الگوی نوآوری باز با رویکرد سرمایه انسانی در صنعت فولاد (مطالعه موردی شرکت فولادمبارکه). فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۱۳(۲): ۲۷۲-۲۵۵.
- صادق، سهراب، مطلبی ورکانی، ابوطالب، علی پور درویش، زهرا، صالحی صدقیانی، جمشید، محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۸). مدل مفهومی بهره‌وری سرمایه انسانی در نیروی دریایی جمهوری اسلامی ایران. مجله تحقیقات مدیریت آموزش در علوم دریایی، ۶(۱)، ۷۳-۵۷.
- صفیان، مهدی، فرهی، علی، حاجی ملا میرزایی، حمید، موسوی، سیدعلی. (۱۳۹۸). الگویی برای خط‌مشی‌گذاری سرمایه انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱): ۶۴-۲۹.
- فرهی، ع.، و سنجقی، م.، و باقری، م.، و طلایی، م. (۱۳۹۲). طراحی الگوی تعاملی توانمندسازی سرمایه انسانی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در نیروهای مسلح (مطالعه موردی: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی). راهبرد دفاعی، ۱۱(۴۴)، ۴۲-۱.
- محمدی، مهدی، عبدالحمید، مهدی. (۱۳۹۴). الگوی پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در پرتو تعالیم اسلامی با محوریت نهج‌البلاغه. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۰(۲): ۳۳۶-۳۱۱.
- Albats, E., Bogers, M., & Podmetina, D. (2020). Companies' human capital for university partnerships: A micro-foundational perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 157, 120085. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120085>
- 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 An Hr Strategy Map For Military Context. 86-97. 10.15405/epsbs.2019.01.02.8. DOI: [10.15405/epsbs.2019.01.02.8](https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.01.02.8)
- Goldin C. (2016) Human Capital. In: Diebolt C., Hauptert M. (eds) *Handbook of Cliometrics*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-40406-1_23
- Han, T.-S., C.Y.-Y. Lin, and M.Y.-C. Chen,(2008). Developing human capital indicators: a three-way approach. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*. 5(3-4): p. 387-403. DOI: [10.1504/IJLIC.2008.021018](https://doi.org/10.1504/IJLIC.2008.021018)

- Iorga, D. A. (2020). MODELING AND CONSTRUCTION OF THE NEW PARTNERSHIP AGREEMENT, FOR THE NEXT PROGRAMMING PERIOD, FOR THE OPERATIONAL PROGRAMME DEDICATED TO THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES, IN ORDER TO GENERATE RESOURCES FOR NATIONAL DEFENCE. Bulletin of" Carol I" National Defence University (EN), (02), 100-105.
- Joseph, A. & Aibieyi, S. (2014). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics, Journal of Business Administration and Education, Vol 5(1), pp 55-78.
- Kalinina, O., & Valebnikova, O. (2017, April). Human capital management as innovation technologies for municipal organization. In Energy Management of Municipal Transportation Facilities and Transport (pp. 1315-1322). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-70987-1_139
- khayinga, C.M., & Muathe, S.M. (2018). Human Capital Development and organizational performance: review & critique of literature and A research agenda. International journal for innovation education and research, 6, 144-153. DOI:10.31686/ijier.vol6.iss2.959
- Koziol, W., & Mikos, A. (2019). The measurement of human capital as an alternative method of job evaluation for purposes of remuneration. Central European Journal of Operations Research, 28, 589-599. <https://doi.org/10.1007/s10100-019-00629-w>
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. Academy of Management Review, 24(1), 31-48. <https://doi.org/10.2307/259035>
- Lim, S. S., Updike, R. L., Kaldjian, A. S., Barber, R. M., Cowling, K., York, H., ... & Murray, C. J. (2018). Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990-2016. The Lancet, 392(10154), 1217-1234. Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories
- Mubarik, M. S., Chandran, V. G. R., & Devadason, E. S. (2018). Measuring human capital in small and medium manufacturing enterprises: What matters?. Social Indicators Research, 137(2), 605-623. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1601-9>
- Perepelkin, V.A., Perepelkina, E.V. & Morozova, E.S. (2016). Evolution of the Concept of "Human Capital" in Economic Science. International Journal of Environmental and Science Education, 11(15), 7649-7658.
- Sayili, K.(2020). Retaining skilled employees: A human capital model with innovation and entrepreneurship. Manage Decis Econ.; 41: 911- 923. <https://doi.org/10.1002/mde.3147>
- Seemann, P., & Stofkova, Z. (2020). NEW APPROACHES OF HUMAN

CAPITAL MANAGEMENT IN CONTEXT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE. In Economic and Social Development (Book of Proceedings Vol. 1/4), 55th International Scientific Conference on Economic and Social (Vol. 59, No. 4, p. 595).

- Sołtysik, A. (2018). Model of Maturity of Communication Processes in Human Capital Management in an Organisation. *Intelligent Computing*, 732–750. DOI:10.1007/978-3-030-01177-2_54
- Vargas, N., M.B. Lloria, and S. Roig-Dobón, (2016). Main drivers of human capital, learning and performance. *The Journal of Technology Transfer*, 41(5): p. 961-978. <https://doi.org/10.1007/s10961-016-9483-6>
- Vidotto, J.D.F., Ferenhof, H.A., Selig, P.M. and Bastos, R.C. (2017), "A human capital measurement scale", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 18 No. 2, pp. 316-329. <https://doi.org/10.1108/JIC-08-2016-0085>
- 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. <https://doi.org/10.1080/10242694.2015.1111603>
- Zhuravlev, P.V., Epishkin, I.A., Chernukhina, G.N., Zavyalov, M., Varlamova, V.V., & Voronkova, O. (2018). Development of Human Capital in the System of Economic Categories of Work. *European Research Studies Journal*, 107-117.

Identifying the Human Capital System Components in I.R. of Iran Armed Forces

Mohammad Shah-Mohammadi *

Ahmad Bi Azaar †

Abstract

Globalization, military progress and extraordinary growth in IT have created new challenges in exploitation of human capital in military organizations. In order to benefit effectively from human capital in any organizations; first, the components of system should be identified. This study aims to identify the components of human capital system of the I.R. of Iran Army. In this applied-exploratory research, 30 people familiar with human capital field were selected from among the commanders and experts of I.R. of Iran Army by purposeful sampling method. First, by library study and research of theoretical literature, the components of human capital system were extracted; then, by using Fuzzy Delphi questionnaire, the components have been validated in two stages through the Delphi panel. Based on the fuzzy Delphi results, the components of the human capital system of the armed forces are identified in 5 main criteria: "individual characteristics"; "occupational characteristics"; "organizational enablers"; "human capital development measures"; and "human capital development results". Human resource managers and policy makers in the armed forces of the I.R. of Iran can develop human capital and subsequently achieve the main goals of the organization and country by relying on the components identified in this research.

Keywords: Human Capital; Human Capital System; Armed Forces of the I.R. of Iran.

†Assistant Professor, Supreme National Defense University (SNDU), Tehran, Iran, (Corresponding Author). **Email:** m.shahmohammadi@sndu.ac.ir

‡ Ph.D. in Public Administration- HR, Islamic Azad University, Tehran, Iran.