

شناسایی و اعتبارسنجی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح

امید اردلان^{۱*}

سیدپرهم پورصفوی^۲

معصومه حیدری^۳

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف این پژوهش در گام نخست، شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان و در مرحله بعدی، اعتبارسنجی آن در دانشگاه‌های نیروهای مسلح مبتنی بر پژوهشی آمیخته و به روش توصیفی-اکتشافی بوده است. بر این مبنای، در ابتدا مبتنی بر روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، پیشران‌های شکل‌دهنده مدل با کدگذاری باز شناسایی و در ادامه با بهره‌مندی از کدگذاری محوری و انتخابی، مدل مورد نظر ارائه شده است. همچنین در ادامه به اعتبارسنجی مدل در بین جامعه مورد مطالعه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداخته شده است. جامعه آماری برای ارائه مدل، شامل خیرگان (استادان دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تخصص رشته‌ای مدیریت و سابقه حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی) و برای اعتبارسنجی مدل، شامل نخبگان وظیفه معرفی شده از بنیاد ملی نخبگان به دانشگاه‌های نیروهای مسلح در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بوده است. نمونه آماری خیرگان تا مرحله اشباع نظری به تعداد ۱۴ نفر به روش هدفمند قضاوتی و برای مرحله اعتبارسنجی مدل، به تعداد ۱۷۵ نفر مبتنی بر قواعد حجم نمونه در روش معادلات ساختاری انتخاب گردیده است. نتایج بخش کیفی منتج به شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در قالب مدل پژوهش گردید و در پایان، نظریه مبتنی بر ۱۵ قضیه حکمی خلق شد. همچنین یافته‌های بخش کمی، اعتبار مدل ساختاری پژوهش را تأیید و فرضیه‌های پژوهش (به غیر از فرضیه‌های شماره ۵، ۸، ۹، ۱۰، و ۱۴) را اثبات نموده است.

واژگان کلیدی:

نخبگان، جذب و گزینش، دانشگاه‌های نیروهای مسلح، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، رویکرد حداقل مربعات جزئی.

^۱ استادیار دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش، تهران، ایران

^۲ پژوهش‌گر مرکز نخبگان نیروهای مسلح، تهران، ایران.

^۳ استادیار گروه محیط زیست و شیلات، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

* نویسنده مسئول: Email: ardlan62omid@gmail.com



مقدمه

سرمایه انسانی، ارزشمندترین و پیچیده‌ترین سرمایه در هر سازمان محسوب می‌شود که نقش اصلی را در تحقق اهداف سازمانی ایفا می‌کند (Mujtaba & Mubarik, 2022). از این رو توانایی جذب و نگهداری استعدادهایی که دارای مهارت‌های چندوظیفه‌ای، مهارت‌های کارآفرینی و توان فعالیت در محیط‌های فرهنگی متفاوت باشند، به یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌های جهانی مبدل شده است (سرافراز و همکاران، ۱۳۹۸؛ گلشاهی و همکاران، ۱۳۹۷). زیرا در فضای پرشتاب و سرشار تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که منجر به کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌شود، نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و پویاست (Shahi, et al, 2020). از این رو، در عصر حاضر، منابع انسانی نخبه به عنوان مهم‌ترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین، عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد می‌شوند و باید کارکنان را کلید طلایی بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست (فیض و گلشاهی، ۱۳۹۶). سازمان‌های پیشرو با تلاش برای جذب، پرورش، نگهداشت و به کارگیری نیروهای دانشگر و زبده، مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین می‌کنند (رویین و همکاران، ۱۴۰۰).

از سوی دیگر، کاهش پایداری کارکنان به یک سازمان خاص و تمایل به آزادی بیشتر فردی باعث شده است این موضوع برای سازمان‌ها به چالش فراگیری مبدل شود (کریمی طاهر و همکاران، ۱۴۰۰). این مسئله در فضای رقابت مؤسسات آموزش عالی برای جذب نخبگان علمی و استعدادهای برتر، اهمیتی دوچندان می‌یابد؛ زیرا نه تنها دانشگاه‌های داخلی، بلکه دانشگاه‌های خارجی به مقصدی برای جذب دانش پژوهان ایرانی تبدیل شده و در حقیقت رقابتی جهانی و بدون مرز ایجاد کرده است (گلشاهی و همکاران، ۱۳۹۷؛ دوستار و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین مسئولان این حوزه باید نقش آنها را در شکوفایی و نوآوری ملی تقویت کنند، زیرا مهمترین ورودی‌ها و خروجی‌های دانشگاه‌ها، نامحسوس هستند و فقط بخش کوچکی از آنها شناخته شده‌اند (توکلی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). مؤسسات و دانشگاه‌های نظامی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. تمایل کارکنان متخصص، علمی و فنی به ترک خدمت، سطح نیروی انسانی سازمان را کاهش می‌دهد، مساله‌ای که می‌تواند اثربخشی عملیات و آموزش را کاهش دهد و در سطح نیروهای مسلح و تأمین نیروی انسانی مستعد در آینده چالش‌های گسترده‌ای را ایجاد نماید.

بر این اساس در دهه‌های اخیر بحث نخبگی، شناسایی و جذب و بکارگیری آن‌ها به عنوان یک ظرفیت و فرصت برای شتاب بخشی در روند رشد و توسعه در کشورهای مختلف جهان با

شدت و ضعف مطرح شده است (ماتیماران و کومار^۱، ۲۰۱۷). این موضوع و ابعاد آن در سال‌های اخیر و به ویژه پیرو توصیه‌ها و رهنمودهای موکد مقام معظم رهبری به عنوان یک مطالبه در سطح ملی و در محیطی رقابتی مطرح شده است. چنان که ایشان فرموده‌اند: "ارزش یک نخبه و دانشمند به نقش آفرینی او در جهت اعتلای کشور در عرصه‌های علمی و معنوی است تا بتواند با جذب و استفاده صحیح و کارآمد از این قشر مهم خلاءهای علمی در جامعه را پر کند" (دیدار با نخبگان علمی جوان، مورخه ۱۳۹۵/۰۷/۲۸).

از این رو جذب و نگهداشت نخبگان از آن جهت با اهمیت است که در صورت شناخت عوامل، بسترسازها، مداخله‌گرها و راهبردهای کلیدی موثر برای جذب نخبگان موجب می‌شود که تدابیر مقام معظم فرماندهی کل قوا در خصوص مدون شدن سازوکار جذب نخبگان محقق شود، فرآیندهای اجرایی جذب نخبگان نظام‌مند شود و دستیابی به اهداف مورد نظر برای جذب نخبگان و حرکت در جهت علم محوری و نظام دانش بنیان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح تسریع شود. همچنین ضرورت جذب و نگهداشت نخبگان از آن جهت است که کسب این شناخت تسریع کننده جهاد علمی تلقی می‌شود و در صورت بی توجهی به آن منجر به کارگیری سلیقه‌های شخصی برای جذب نخبگان، عقب ماندن دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی نیروهای مسلح نسبت به سایر سازمان‌ها و افزایش هزینه‌ها می‌گردد. بنابراین پژوهش پیش‌رو در پی آن است که ضمن شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح، به اعتبارسنجی مدل ارائه شده در این پژوهش بپردازد.

مبانی نظری

در شرایطی که گروه مشاوران مک‌کنزی^۲ عبارت "نبرد برای استعداد"^۳ را برای نخبگان سازمانی بکار برده‌اند، سازمان‌های موفق به دنبال آن هستند که استراتژی‌ها و رویه‌های خود را به گونه‌ای طراحی و پیاده‌سازی نمایند که بتوانند استعدادهایی را که برای تداوم حیات اقتصادی آنان ضروری است، کشف و جذب نموده، توسعه و پرورش داده و ضمن بکارگیری آنان در سازمان، از استعدادها نگهداری نمایند (Margarida, 2017).

به‌طور کلی تعریف جامع و جهان‌شمولی در رابطه با "نخبه" بیان نشده است و هر سازمانی در این زمینه نگرش خاصی داشته و مبتنی بر آن به تعریف نخبگی پرداخته است. بنابراین

¹ Mathimaran & Kumar

² Makinsey

³ War for Talents

اندیشمندان داشتن رویکردی اقتضایی در تعریف نخبگی را مدنظر قرار داده‌اند. با این حال در ادامه به برخی تعاریف ارائه شده در این حوزه پرداخته می‌شود:

- واژه نخبه معادل واژه الیت است که از ریشه لاتین Eligere به معنای برگزیدن گرفته شده است. این واژه در قرن ۱۷ میلادی برای توصیف کالاهایی با مرغوبیت خاص بکار می‌رفت و بعدها کاربرد آن برای اشاره به گروه‌های اجتماعی برتر، نظیر واحدهای نظامی ضربتی یا مراتب عالی‌تر اشرافیت گسترش یافت. این واژه در اوایل قرن نوزدهم در زبان انگلیسی برای اشاره به گروه‌های اجتماعی بکار گرفته می‌شده است (بسطامی، ۱۳۹۹).
- نخبه کسی است که ذاتاً دارای امتیازات هوشی، جسمی و روانی است. این مواهب را طبیعت در وجود یک شخص به عاریت نهاده است. به‌طور کلی منظور از نخبگان کسانی هستند که در عرصه‌های مختلفی چون سیاست، اقتصاد، فرهنگ و اجتماع موقعیت ممتاز و بالایی دارند (صفرپور، ۱۳۹۶).
- نخبه فردی است که هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید و گسترش دانش و نوآوری، موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و اعتلای جامعه انسانی کشور گردد (منوریان، ۱۳۹۶).
- نخبه به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک‌سوی، و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، ۱۴۰۱).
- نخبه کسی است که در هر یک از حوزه‌های کنش فکری انسانی بالاترین توانایی را داشته و با توجه به فرآیند حصول دستاوردهایش مورد انتخاب مخاطبان همان حوزه قرار گیرد (منتظر و همکاران^۱، ۲۰۱۳).
- نخبه مفهومی است که به کلیه افراد دارای هوش، استعداد و توانایی‌های بالا در زمینه دانش، فناوری، کارآفرینی و پدیدآوردگی، هنر و غیره که قادرند در تغییر و توسعه جامعه نقش مؤثری ایفا کنند اطلاق می‌شود (Falk, 2014).

^۱ Montazer et al.

▪ نخبگی در قرآن کریم بر خلاف فرهنگ غربی که بر پایه تفکر «اومانیزستی» استوار شده، بر مبنای انتخاب بهتر «به‌گزینی» از هر حیث در سایه مدیریت توحیدی و اثربخشی در جامعه پی ریزی شده است (بسطامی و همکاران، ۱۳۹۹).

همچنین بررسی رویکردهای موجود در رابطه با استعداد و نخبگی نشان می‌دهد که عده‌ای از پژوهش‌گران نخبگی را مبتنی بر توانایی‌ها، هوش، و پتانسیل بالقوه افراد تعریف کرده‌اند (رویگرد روان‌شناختی) که بشکل ذاتی از بدو تولد در درون فرد مستعد وجود داشته و در این شرایط وظیفه سازمان یا جامعه در کشف و شناسایی استعدادهاست تا بتواند به نحو اثربخش از آن ویژگی‌های درونی و ذاتی در راستای اهداف سازمانی و یا اجتماعی استفاده نماید (گلشاهی، ۱۳۹۹). در عین حال گروه فکری دوم (رویگرد تربیتی)، بر اکتسابی بودن استعداد تأکید داشته و نقش محیط بیرونی و عوامل محیطی را در توسعه و پرورش افراد برای تبدیل شدن به یک نخبه بسیار حیاتی دانسته‌اند (Kichuk, 2017). در دیدگاه سوم (رویگرد سازمانی)، استعداد را مجموعه توانایی‌ها و قابلیت‌هایی می‌داند که منتج به تحقق راهبردها و اهداف سازمانی گردد. به عبارت دیگر در این رویکرد با تأکید بر رویکرد منبع‌محوری، افرادی را به عنوان نخبه مورد توجه قرار می‌دهد که دارای ویژگی‌ها، قابلیت‌ها و شایستگی‌هایی باشند که بتوانند صرفاً اهداف مدنظر سازمان را محقق سازند (Deepika & Ray, 2018).

در ادامه برخی از مهمترین نظریه‌های مرتبط با جذب و نگهداشت نخبگان در سازمان ارائه شده است:

جدول (۱) نظریه‌های جذب و نگهداشت نخبگان

ردیف	نام نظریه	تشریح نظریه
۱	نظریه سرمایه انسانی ^۱	این نگرش با تلقی مهارت و تخصص انسان به عنوان کالایی در بازار عرضه و تقاضای کار، به تحلیل و بررسی مهاجرت نیروی متخصص می‌پردازد. منظور آن است که نیروی انسانی متخصص برای دستاوردهای بهتر، از جایی به جای دیگر می‌رود تا بیشترین بازدهی را داشته باشد. بنابراین تصمیم‌گیری افراد متخصص به کوچ، به مثابه نوعی تصمیم‌گیری برای سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری از آن تلقی می‌گردد.
۲	نظریه محرومیت نسبی ^۲	مهاجران بر اساس سلسله‌مراتبی از ارزش‌ها یا هدف‌های باارزش برای مهاجرت تصمیم می‌گیرند. وقتی وضعیت اجتماعی موجود نتواند نیازهای فرد را در حداقل مقدار برآورده کند، افراد فکر حرکت به مکان‌های دیگری را در سر خود می‌پروراند. به جاهایی که به نظر آنها شانس بهتری برای برآوردن نیازهای برآورده نشده و رفع محرومیت محسوس خود خواهند داشت.

¹ Human Capital Theory

² Relative deprivation theory

ردیف	نام نظریه	تشریح نظریه
۳	نظریه مرکز-پیرامون	طبق این نظریه مهاجرت معلول ماهیت و ساختار در حال گسترش بازار جهانی است. این امر نتیجه طبیعی جدایی و جابه جایی است که بطور اجتناب ناپذیری در فرآیند توسعه سرمایه داری اتفاق می‌افتد. ریشه این پدیده به نوعی مرتبط با ناموزونی در انباشت سرمایه و درجه توسعه است.
۴	نظریه بازار کار دوگانه	این دیدگاه مهاجرت‌های بین‌المللی را ناشی از تقاضای درونی نیروی کار در جوامع نوین صنعتی می‌داند. پیور یکی از مدافعان این نظریه است. او استدلال می‌کند که مهاجرت بین‌المللی بوسیله تقاضای دائمی برای نیروی کار مهاجر ایجاد می‌کند که با ساختارهای اقتصادی ملت‌های توسعه یافته در ارتباط است. طبق نظر پیور، مهاجرت بوسیله عامل فشار موجود در کشورهای فرستنده ایجاد نمی‌شود؛ بلکه عوامل کشش موجود در کشورهای پذیرنده (نیازهای مزمین و گریزناپذیر به نیروی کارگران خارجی) ایجادکننده آن است.
۵	نظریه تحصیل مغزها	مرسی براون و میبیر معتقدند که مهاجرت متخصصان ممکن است به معنی سرمایه گذاری بالقوه باشد و نه از دست دادن آنها. مهندسان و دانشمندی که به خارج مهاجرت می‌کنند به عنوان منابع انسانی آموزش دیده در فعالیت حرفه‌ای و در شرایط بهتر از آنچه در کشور مبدأ به آنها ارائه می‌شد مشغول می‌شوند. اگر کشور مبدأ بتواند از این منابع که بوسیله سرمایه گذاری‌های دیگران شکل گرفته و کامل شده‌اند، استفاده کند، نسبت به قبل چیزهای بیشتری به دست خواهد آورد. نظریه چرخه مغزها با این نظریه نزدیک است و از معتقدان به این نظریه ساکسنین می‌باشد. او معتقد است که در این مهاجرت‌ها، بجای تخلیه اقتصاد بومی از مهارت‌ها و منابع انسانی، مهاجران با کسب تجارب ارزشمند و دانش افزایی، آنها را به کشور خود برمی‌گردانند و مورد استفاده قرار می‌دهند. بنابراین با نوعی تحصیل و بازیافت مجدد مغزها مواجه می‌شویم که بیانگر وجه مثبت مهاجرت نخبگان می‌باشد.
۶	نظریه شکار مغزها	مطالعات متفکران روسی به نام‌های آواکف و گاوریلوکوف که از قدیمی‌ترین مطالعات در این زمینه محسوب می‌شوند، عمدتاً بر نقش استعمار نو در تبیین پدیده مهاجرت مغزها تأکید می‌کنند. بهمین دلیل در روسیه از اصطلاح "شکار مغزها" بجای فرار مغزها و در شکل افراطی آن از تعابیری همچون "سرقت مغزها" و "قاچاق سلول‌های خاکستری" استفاده می‌شود. در این تحلیل بر اساس نوع مناسبات تولیدی کشورها و نظریه‌های مربوط به توسعه نظام‌های اقتصادی و اجتماعی در قالب سرمایه‌داری و در اوج خود، امپریالیسم، عوامل برونزای خروج نیروهای متخصص، محوریت بیشتری می‌یابد. به طوری که فشار استعمار نو، مداخله‌های امپریالیستی، کودتاهای برون‌زا، چرخش‌ها و دگرگونی‌های غیرمنتظره ناشی از روابط داخلی قدرت‌ها و ... همه از زمره عوامل بی‌ثباتی سیاسی بشمار می‌روند که افراد متخصص و نخبگان و

ردیف	نام نظریه	تشریح نظریه
		فعالیت‌های آنها را مختل می‌کند. چنان که وی با روی آوردن به کار در کشورهای امپریالیستی احساس امنیت نسبی بیشتری می‌کند.

پیشینه‌های پژوهش و شکاف تحقیقاتی

برخی از پیشینه‌های تحقیقاتی انجام شده در حوزه پژوهش در ادامه ارائه شده است: گلشاهی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به طراحی و رتبه‌بندی شیوه‌های استعدادیابی در مراکز نخبگانی در نیروهای مسلح پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش روشن ساخت که دو رویکرد کلی منفعلانه و فعالانه برای نخبه‌گزینی در نیروهای مسلح ایران قابل بهره‌برداری است. یافته‌های این پژوهش روشن ساخت از مهمترین روش‌های نخبه‌گزینی فعالانه شامل روش معرفی گرایانه و جستجوگرایانه و از مهمترین روش‌های منفعلانه، روش خوداظهاری نخبگان می‌باشد که برای هر یک از این روش‌ها نیز شاخص‌هایی ارائه گردیده است.

تیموری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی آمیخته به اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی در شرکت‌های پتروشیمی پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد عوامل محیطی مؤثر در تعیین راهبردها، متولیان جذب و تأمین نیروی انسانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی‌های صنعت، تعیین معیارهای شایستگی، تطبیق شایستگی‌ها با مشاغل، اقدامات جذب نیروی انسانی، اقدامات تأمین نیروی انسانی، پیامدها به عنوان مولفه‌های الگوی شناسایی شدند و در ادامه موارد جزئی‌تر در هر مولفه به روش تاپسیس اولویت بندی شدند.

شهلائی (۱۳۹۶) در پژوهشی تحقیقاتی به موقعیت‌یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. در نتایج تحقیق، ابعاد و مؤلفه‌های شناخت عوامل خارجی و داخلی آجا مشخص شد. در بُعد محیط داخلی، مؤلفه‌هایی چون: نیرویابی، گزینش، آموزش، پژوهش، فناوری، به کارگیری، جبران خدمات، فرهنگ و جو سازمانی، مقررات و منابع مالی. بُعد محیط خارجی، به دو محیط دور و نزدیک دسته بندی شد. ویربا^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی روش‌های استخدام، گزینش، و نگهداشت استفاده شده توسط کسب و کارهای کوچک و متوسط خانوادگی در کامرون را مورد بررسی قرار داده است. به نظر می‌رسد عدم به کارگیری روش‌های HRM در این شرکت‌ها، اثرات مستقیم و غیرمستقیم بسیاری بر جذب، نگهداشت و گزینش این شرکت‌ها داشته است.

^۱ Asan Vernyuy Wirba

ایاگر و ویسنویسکی^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر در جذب و نگهداشت پرستاران در مراکز درمان عمومی پرداخته‌اند. این عوامل عبارتند از: انعطاف در برنامه زمانی، اختیار و توانمندسازی، امکان خلاقیت، مسئولیت و وظایف مشخص، آشنایی با ماموریت سازمان.

دوستار و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت را مورد بررسی قرار داده‌اند. در این پژوهش پس از اولویت‌بندی عوامل موثر بر فرار مغزها از کشور با استفاده از تکنیک تاپسیس، شاخص «عدم احساس وجود یک جامعه شایسته سالار» در بالاترین اولویت و شاخص «پایین بودن حقوق و دستمزد» دارای اهمیت کمتری نسبت به سایر شاخص‌ها بوده است.

طوسی و مهری (۱۳۹۰) در پژوهشی عوامل موثر بر جذب نخبگان کشور به بسیج را مورد ارزیابی قرار داده‌اند. یافته‌ها نشان داد متغیرهای مسائل اعتقادی و معنوی، انگیزه‌های درونی و انقلابی، منزلت اجتماعی، امتیازات قانونی، آسان بودن جذب و مراحل پذیرش، مشارکت در تصمیم‌سازی‌ها، برگزاری فعالیتهای علمی - آموزشی و پژوهشی توسط بسیج بیشترین تأثیر را در جذب نخبگان پزشک به سازمان بسیج جامعه پزشکی داشته است.

نگاهی به مطالعات پیشین نشان می‌دهد که بسیاری از تحقیقات قبلی بر شناسایی مولفه‌ها و الگوی نگهداشت کارکنان تأکید داشته‌اند و بر مدل‌های جذب و گزینش نخبگان تمرکز نداشته‌اند. از سمت دیگر تاکنون تحقیقی در این حوزه با مطالعه موردی دانشگاه‌های نیروهای مسلح انجام نشده است. این در حالی است که در این پژوهش تلاش خواهد شد که نه تنها به شناسایی پیشران‌های مؤثر در جذب و گزینش حداکثری نخبگان توجه شود، بلکه به نتایج بخش کیفی نیز در بخش کمی مورد اعتبارسنجی قرار گیرد. از این‌رو پژوهش حاضر از منظر موضوعی و روش‌شناسی در قیاس با مطالعات مشابه قبلی دارای نوآوری است.

روش‌شناسی پژوهش

هدف این پژوهش در گام نخست، شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان و در مرحله بعدی، اعتبارسنجی آن مبتنی بر داده‌های میدانی در دانشگاه‌های نیروهای مسلح بوده است. بنابراین، پژوهش پیش‌رو از حیث هدف، کاربردی و از منظر راهبرد اجرای پژوهش، توصیفی از نوع اکتشافی می‌باشد. همچنین این پژوهش از حیث روش گردآوری داده‌ها به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه) انجام شده

^۱ Yeager & Wisniewski

است. از حیث نوع داده، پژوهش حاضر آمیخته (کیفی- کمی) و از جهت مقطع زمانی اجرای پژوهش، این مطالعه در هر دو بخش کیفی و کمی از نوع پژوهش‌های تک مقطعی می‌باشد.

جامعه آماری برای مرحله کیفی پژوهش، شامل اساتید خبره و متخصص دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تخصص رشته‌ای مدیریت و بویژه مدیریت منابع انسانی می‌باشند. این افراد از اطلاعات، تجربه و دانش مناسبی در حوزه مدیریت نخبگان برخوردار بوده‌اند. نمونه‌گیری با رویکرد هدفمند قضاوتی و به روش گلوله برفی، تا سرحد اشباع نظری داده‌ها انجام و تعداد ۱۴ نفر (۴ نفر اساتید دانشگاه عالی دفاع ملی، ۲ نفر اساتید دانشگاه مالک اشتر، ۳ نفر از اساتید دانشگاه‌های سازمانی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۳ نفر اساتید دانشگاه‌های سازمانی سپاه پاسداران، ۲ نفر از اساتید دانشگاه‌های سازمانی نیروی انتظامی) انتخاب و در فرآیند مصاحبه مشارکت داده شدند. همچنین جامعه آماری برای مرحله اعتبارسنجی مدل شامل کلیه نخبگان وظیفه معرفی شده از بنیاد ملی نخبگان به دانشگاه‌های نیروهای مسلح در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می‌باشند که بر مبنای اطلاعات کسب شده از مراکز نخبگانی هریک از دانشگاه‌های نیروهای مسلح تعداد آنان شامل، دانشگاه عالی دفاع ملی ۵۶ نفر، دانشگاه صنعتی مالک اشتر ۳۵ نفر، دانشگاه‌های سازمانی ارتش جمهوری اسلامی ایران ۴۵ نفر، دانشگاه‌های سازمانی سپاه پاسداران ۳۵ نفر، دانشگاه‌های سازمانی نیروی انتظامی ۴۶ نفر (جمعاً جامعه آماری بخش کمی ۲۱۷ نفر) است. حجم نمونه به روش قواعد موجود در روش مدلسازی معادلات ساختاری (در صورت نرمال بودن داده‌ها به ازای هر گویه سوالی ۵ نفر در نظر گرفته می‌شود)، ۱۷۵ نفر محاسبه گردید. توزیع پرسشنامه‌ها به روش تصادفی طبقه‌ای در بین نمونه آماری شامل؛ دانشگاه عالی دفاع ملی ۴۶ نفر، دانشگاه صنعتی مالک اشتر ۲۸ نفر، دانشگاه‌های سازمانی ارتش جمهوری اسلامی ایران ۳۶ نفر، دانشگاه‌های سازمانی سپاه پاسداران ۲۸ نفر، دانشگاه‌های سازمانی نیروی انتظامی ۳۷ نفر (جمعاً جامعه آماری بخش کمی ۱۷۵ نفر) انجام و داده‌ها جمع‌آوری شد.

برای اطمینان از روایی نتایج مصاحبه از معیار مقبولیت^۱ و قابلیت تأیید^۲ بر مبنای روش بازنگری عبارتهای بیانی توسط شرکت‌کنندگان در مصاحبه استفاده شد. همچنین برای محاسبه پایایی مصاحبه نیز از روش بازآزمون استفاده گردیده است. در این راستا از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، تعداد سه مصاحبه برگزیده و هر کدام دو بار در فاصله زمانی ۱۴ روز توسط پژوهشگران کدگذاری شدند که میزان پایایی باز آزمون ۹۲/۳ درصد محاسبه شده است که بیانگر آن است که کدگذاری عبارتهای مصاحبه در دو دوره زمانی مختلف ۹۲/۳ درصد

^۱ Credibility

^۲ Confirmability

شبه هم بوده است. همچنین به منظور اعتبارسنجی مدل ساختاری احصاء شده، پرسشنامه‌ای ۳۵ سوالی با طیف لیکرت پنج‌تایی مبتنی بر شاخص‌های مدل احصاء شده از بخش کیفی تنظیم و در بین نمونه آماری توزیع گردید. بطور کلی، مدل ساختاری پژوهش از ۸ مدل اندازه‌گیری انعکاسی^۱ تشکیل یافته است. پایایی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی در نرم‌افزار Smart-PLS بر مبنای دو شاخص یا معیار، پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر (پایایی معرف‌ها) و پایایی مرکب^۲ ارزیابی می‌گردد که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲) آزمون پایایی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی پژوهش

متغیر اصلی	شاخص CR	ابعاد	بار عاملی	آماره T
شرایط ساختاری	۰/۸۳۱	ساختار منعطف نخبه‌پرور	۰/۶۲۰	۱۳/۸۸۸
		جاذبه‌های شغلی	۰/۶۰۸	۱۰/۳۴۸
		برند محبوب سازمانی	۰/۷۶۶	۲۸/۴۹۳
		تعادل زندگی- کار	۰/۷۳۰	۲۱/۱۹۴
		شایسته‌سالاری در سازمان	۰/۶۸۱	۱۴/۷۲۹
		تأکید بر تفکر خلاقانه	۰/۶۱۵	۱۲/۱۴۰
شرایط رفتاری	۰/۸۲۳	میزان ریسک‌پذیری	۰/۷۷۱	۲۵/۲۲۲
		مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۵۸۳	۸/۹۰۸
		انگیزه‌های درونی و حس وطن‌پرستی	۰/۸۲۵	۳۵/۲۳۳
شرایط زمینه‌ای	۰/۸۴۹	پایبندی به ارزش‌ها و باورهای دینی و انقلابی‌گری	۰/۷۳۹	۱۸/۳۳۵
		هویت اجتماعی جامعه نخبگانی	۰/۷۶۱	۲۴/۰۳۳
		منزلت اجتماعی بالا	۰/۵۹۹	۱۱/۴۴۲
		سیاست‌گذاری صحیح در امور نخبگان	۰/۷۵۲	۲۱/۸۹۵
		سازکارهای مالی و قانونی حمایت‌گر نخبگان	۰/۷۲۴	۲۰/۲۳۲
اشتقاق به خدمت در نیروهای مسلح	۰/۸۶۳	محیط تربیتی و نهاد خانواده	۰/۷۹۲	۳۴/۹۸۲
		تعهد	۰/۸۳۵	۳۹/۷۳۹
		مدافع بودن (حمیت قسمتی)	۰/۸۰۶	۲۸/۸۹۵
		حس رضایت‌مندی	۰/۸۲۹	۳۶/۴۳۳
		ایجاد قوانین و فرآیند منعطف استخدامی	۰/۸۲۳	۲۶/۸۰۵

^۱ Reflective Model

^۲ Composite Reliability

متغیر اصلی	شاخص CR	ابعاد	بار عاملی	آماره T
بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان	۰/۸۳۴	حمایت مدیران ارشد از فرآیند جذب	۰/۸۴۳	۳۳/۶۶۷
		سبک رهبری مشارکتی و تحول‌آفرین	۰/۸۳۶	۲۶/۴۵۲
		عدالت‌محوری در فرآیند جذب و گزینش نخبگان	۰/۸۲۴	۳۳/۳۷۰
	۰/۸۳۴	ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی	۰/۸۱۵	۲۵/۹۵۳
		یادگیرندگی فردی و سازمانی	۰/۸۳۵	۲۰/۳۷۳
		مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی	۰/۷۹۳	۲۰/۷۵۷
توسعه فضاهای مشارکت و ارتباطات فراسازمانی		۰/۸۲۵	۲۲/۰۸۰	
عوامل تعدیل‌گر در جذب و گزینش حداکثری نخبگان	۰/۸۱۴	قوانین دست و پاگیر استخدامی	۰/۸۳۴	۱۹/۷۲۸
		محدودیت‌های بودجه‌ای	۰/۸۷۷	۴۳/۲۲۷
	۰/۸۱۳	وجود فرصت‌های شغلی تحریک‌کننده در داخل و خارج از کشور	۰/۷۸۲	۱۴/۰۷۸
		تبلیغات منفی از نیروهای مسلح در سطح جامعه و بویژه توسط شبکه‌های رسانه‌ای دشمن	۰/۸۶۱	۲۲/۰۳۳
		جذب حداکثری نخبگان داوطلب	۰/۷۸۷	۱۹/۹۵۸
جذب و گزینش اثربخش	۰/۸۱۱	گزینش اثربخش از بین داوطلبان	۰/۸۶۴	۴۱/۱۸۴
		بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان	۰/۸۷۲	بهبود کیفی در سطح دانشگاه و توسعه علمی
دستاوردهای کلان نظامی و ملی	۰/۸۵۳			۳۵/۶۹۳

از آنجا که قدرمطلق بارهای عاملی در جدول (۲) بیش از ۰/۴ و مقادیر آماره T بالای ۱/۹۶ می‌باشند، بنابراین پایایی معرف‌ها تأیید گردیدند. همچنین مقادیر شاخص (CR) متغیرها نیز بالای ۰/۷ بدست آمده است که بیانگر آن است که پایایی مرکب نیز تأیید شد. همچنین روایی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در نرم‌افزار Smart-PLS به دو شیوه؛ روایی همگرا^۱ (درونی) و روایی

^۱ Convergent validity

تشخیصی^۱ (واگرا یا بیرونی) مورد ارزیابی قرار گرفته است. در این پژوهش از آزمون روایی تشخیصی در سطح سازه یا معیار فورنل-لارکر بهره گرفته شده است.

جدول (۳) آزمون روایی همگرا و تشخیصی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی

متغیرهای مکنون پژوهش	شرایط ساختاری	شرایط رفتاری	شرایط زمینه‌ای	اشتیاق به خدمت	بسترسازهای جذب و	عوامل تعدیل‌گر	جذب و گزینش	بهبود کیفی و
شرایط ساختاری	AVE=۰/۵۵۳ √AVE=۰/۷۴۳							
شرایط رفتاری	۰/۵۴۷	AVE=۰/۵۴۱ √AVE=۰/۷۳۶						
شرایط زمینه‌ای	۰/۵۱۸	۰/۴۸۷	AVE=۰/۵۳۱ √AVE=۰/۷۲۸					
اشتیاق به خدمت	۰/۵۰۹	۰/۵۰۲	۰/۶۴۰	AVE=۰/۶۷۸ √AVE=۰/۸۲۳				
بسترسازهای جذب و گزینش	۰/۳۵۴	۰/۴۲۸	۰/۶۴۸	۰/۶۸۱	AVE=۰/۷۱۳ √AVE=۰/۸۴۴			
عوامل تعدیل‌گر	۰/۵۶۶	۰/۴۳۳	۰/۶۴۸	۰/۶۳۸	۰/۶۱۴	AVE=۰/۵۳۷ √AVE=۰/۷۳۲		
جذب و گزینش اثربخش	۰/۵۰۳	۰/۵۶۲	۰/۳۹۳	۰/۴۸۲	۰/۴۵۷	۰/۵۱۰	AVE=۰/۶۸۳ √AVE=۰/۸۲۶	
بهبود کیفی و افزایش اثربخشی	۰/۵۷۰	۰/۵۷۵	۰/۴۸۶	۰/۵۲۷	۰/۴۷۶	۰/۵۲۴	۰/۵۳۵	AVE=۰/۷۷۳ √AVE=۰/۸۷۹

از آنجاکه مقادیر محاسبه شده برای شاخص AVE در جدول (۳) برای هر یک از متغیرهای مکنون پژوهش از عدد ۰/۵ بالاتر است، بنابراین می‌توان بیان نمود که هر یک از متغیرهای

^۱ Discriminant Validity

مکنون پژوهش بخوبی توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر خود تبیین گردیده‌اند و در نتیجه روایی همگرا مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی پژوهش تأیید گردیده است. همچنین از آنجا که مقادیر قطر اصلی (\sqrt{AVE}) برای هر متغیر پنهان، از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر بوده است، بنابراین روایی تشخیصی هریک از مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی نیز تأیید گردیده است. در ادامه به تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش پرداخته شده است.

تجزیه و تحلیل

پس از گردآوری داده‌ها و جمع‌بندی مصاحبه‌های انجام‌شده، تلاش شد با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و مبتنی بر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح پرداخته شود. در ادامه به تشریح گام‌های سه‌گانه روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد پرداخته شده است:

گام اول) کدگذاری باز

مبتنی بر یافته‌های این بخش تعداد ۱۷۷ کد گزینشی (عبارت بیانی گزینشی) شناسایی گردید. در مرحله بعد نیز با بررسی و تجزیه و تحلیل عبارات گزینشی، این عبارات بیانی در تعداد ۴۳ مضامین پایه (مفاهیم گزینشی) دسته‌بندی گردیدند. در ادامه نیز این مضامین پایه از نظر محتوایی و ظاهری مورد بازبینی مجدد قرار گرفته و آنان نیز در قالب ۱۱ مضمون سازمان دهنده (ابعاد) دسته‌بندی شدند. در نهایت نیز با تحلیل مجدد مضامین سازمان‌دهنده، این ابعاد در قالب ۶ دسته کلی (مضامین فراگیر) مقوله‌بندی شدند. نتایج کدگذاری باز به شرح جداول زیر ارائه شده است:

جدول (۴) کدگذاری باز شرایط علی تأثیرگذار در جذب و گزینش حداکثری نخبگان

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
ساختار منعطف نخبه‌پرور	شرایط ساختاری	شرایط علی جذب و گزینش حداکثری نخبگان
جاذبه‌های شغلی		
برند محبوب سازمانی		
تعادل زندگی- کار		
شایسته‌سالاری در سازمان		
تأکید بر تفکر خلاقانه		
میزان ریسک‌پذیری	شرایط رفتاری	
مسئولیت‌پذیری اجتماعی		

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		انگیزه‌های درونی و حس وطن‌پرستی
		پایبندی به ارزش‌ها و باورهای دینی و انقلابی‌گری
	شرایط زمینه‌ای	هویت اجتماعی جامعه نخبگانی
		منزلت اجتماعی بالا
		سیاست‌گذاری صحیح در امور نخبگان
		سازکارهای مالی و قانونی حمایت‌گر نخبگان
		محیط تربیتی و نهاد خانواده

جدول (۵) کدگذاری باز مقوله محوری اشتیاق به خدمت نخبگان در نیروهای مسلح

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
اشتیاق به خدمت در نیروهای مسلح	---	تعهد
		مدافع بودن (حمیت قسمتی)
		حس رضایت‌مندی

جدول (۶) کدگذاری باز بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان	بسترسازهای تسهیل‌گر	ایجاد قوانین و فرآیند منعطف استخدامی
		حمایت مدیران ارشد از فرآیند جذب
		سبک رهبری مشارکتی و تحول‌آفرین
		عدالت‌محوری در فرآیند جذب و گزینش نخبگان
	بسترسازهای انگیزشی	ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی
		یادگیرندگی فردی و سازمانی
		مشارکت در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی
		توسعه فضاهای مشارکت و ارتباطات فراسازمانی
		ایجاد بسترهای خودشکوفایی

جدول (۷) کدگذاری باز عوامل تعدیل‌گر در جذب و گزینش حداکثری نخبگان

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		قوانین دست و پا گیر استخدامی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
عوامل تعدیل‌گر در جذب و گزینش حداکثری نخبگان	عوامل تعدیل‌گر درون‌سازمانی	محدودیت‌های بودجه‌ای
	عوامل تعدیل‌گر برون‌سازمانی	وجود فرصت‌های شغلی تحریک‌کننده در داخل و خارج از کشور
		تبلیغات منفی از نیروهای مسلح در سطح جامعه و بویژه توسط شبکه‌های رسانه‌ای دشمن

جدول (۸) کدگذاری باز راهبردهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
راهبردهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان	راهبردهای قانونی- ساختاری	تقویت برند سازمانی
		مدیریت اثربخش جذب و گزینش نخبگان
		بکارگیری روش‌های گزینش فعالانه (جستجوگرانه و معرفی‌گرانه)
		محیط‌شناسی و تحلیل محیطی
	راهبردهای فرهنگی- اعتقادی	الگوسازی شخصیتی برای نخبگان
		حمایت باغچه‌ای در برابر با تفکر گلخانه‌ای
		توسعه اخلاق‌محوری در بین اجتماع نخبگانی
		استقرار فرهنگ نخبه‌باوری در جامعه

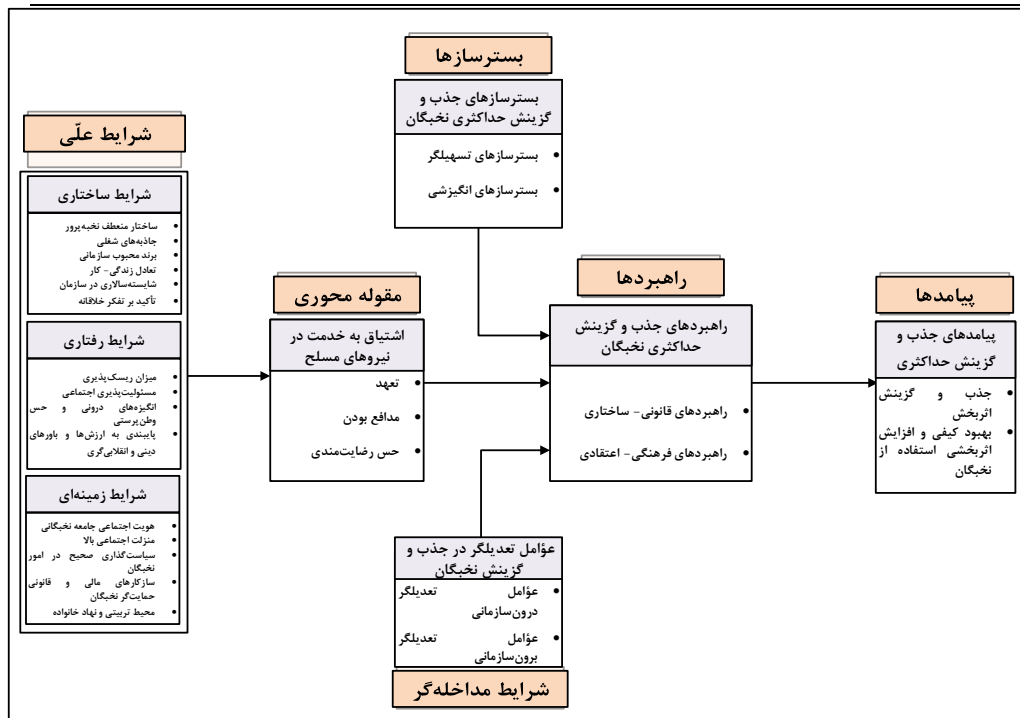
جدول (۹) کدگذاری باز پیامدهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
پیامدهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان	جذب و گزینش اثربخش	جذب حداکثری نخبگان داوطلب
		گزینش اثربخش از بین داوطلبان
	بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان	بهبود کیفی در سطح دانشگاه و توسعه علمی
		دستاوردهای کلان نظامی و ملی

گام دوم) کدگذاری محوری

هدف این مرحله برقراری رابطه بین ابعاد (مقولات) تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. این کار بر اساس مدل پارادایمی^۱ انجام شده است. مقوله محوری شناسایی شده در این پژوهش، "اشتقاق به خدمت در بین نخبگان" می‌باشد و سایر پیشران‌ها تحت عناوین شرایط علی، بسترسازها، عوامل زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها ارائه شده‌اند.

¹ Paradigm model



شکل (۱) مدل پارادایمی جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح

گام سوم) کدگذاری انتخابی

در این مطالعه پیش‌رانه‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح مورد بررسی و موشکافی قرار گرفت. در مطالعه این پدیده مقوله‌های جدیدی به چشم خورد که بر اساس آن‌ها جداول کدگذاری باز تنظیم شد؛ سپس در مرحله کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم و با محوریت مقوله «اشتیاق به خدمت در بین نخبگان» به عنوان یک مقوله اصلی، مقوله‌ها توسعه بیشتری پیدا کرده و بین آن‌ها و مقوله محوری روابطی ایجاد شد. در نهایت این بخش منتج به ارائه قضایای حکمی بین متغیرهای مدل گردیده و مدل انتخابی نهایی پژوهش ارائه شد.

قضایای تئوریک^۱، روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقات را نشان می‌دهند، به شکلی که در نهایت به نتیجه و پیامد نهایی منجر خواهند شد. قضایا شامل روابط و ساختار مفهومی هستند که شامل ۱۵ قضیه می‌باشد به شرح زیر است:

قضیه ۱. شرایط ساختاری مطلوب (اعم از ساختار منعطف نخبه‌پرور، جاذبه‌های شغلی، برند محبوب سازمانی، تعادل زندگی- کار، شایسته‌سالاری در سازمان، و تأکید بر تفکر خلاقانه) به

¹ Theoretical Propositions

عنوان یکی از شرایط علی تأثیرگذار بر ایجاد بسترهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح می‌باشند.

قضیه ۲. شرایط رفتاری مطلوب (اعم از میزان ریسک‌پذیری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، انگیزه‌های درونی و حس وطن‌پرستی، و پایبندی به ارزش‌ها و باورهای دینی و انقلابی‌گری) به عنوان یکی از شرایط علی تأثیرگذار بر ایجاد بسترهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح می‌باشند.

قضیه ۳. شرایط زمینه‌ای مطلوب (اعم از هویت اجتماعی جامعه نخبگانی، منزلت اجتماعی بالا، سیاست‌گذاری صحیح در امور نخبگان، سازکارهای مالی و قانونی حمایت‌گر نخبگان و محیط تربیتی و نهاد خانواده) به عنوان یکی از شرایط علی تأثیرگذار بر ایجاد بسترهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح می‌باشند.

قضیه ۴. شرایط ساختاری مطلوب (اعم از ساختار منعطف نخبه‌پرور، جاذبه‌های شغلی، برند محبوب سازمانی، تعادل زندگی- کار، شایسته‌سالاری در سازمان، و تأکید بر تفکر خلاقانه)، اشتیاق به خدمت در دانشگاه‌های نیروهای مسلح را در بین نخبگان بالا می‌برد.

قضیه ۵. شرایط رفتاری مطلوب (اعم از میزان ریسک‌پذیری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، انگیزه‌های درونی و حس وطن‌پرستی، و پایبندی به ارزش‌ها و باورهای دینی و انقلابی‌گری)، اشتیاق به خدمت در دانشگاه‌های نیروهای مسلح را در بین نخبگان بالا می‌برد.

قضیه ۶. شرایط زمینه‌ای مطلوب (اعم از هویت اجتماعی جامعه نخبگانی، منزلت اجتماعی بالا، سیاست‌گذاری صحیح در امور نخبگان، سازکارهای مالی و قانونی حمایت‌گر نخبگان و محیط تربیتی و نهاد خانواده)، اشتیاق به خدمت در دانشگاه‌های نیروهای مسلح را در بین نخبگان بالا می‌برد.

قضیه ۷. بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح (اعم از بسترسازهای تسهیل‌گر و انگیزشی)، اشتیاق به خدمت در دانشگاه‌های نیروهای مسلح را در بین نخبگان بالا می‌برد.

قضیه ۸. بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح (اعم از بسترسازهای تسهیل‌گر و انگیزشی)، نقش واسطه‌ای را در بین شرایط ساختاری مطلوب (اعم از ساختار منعطف نخبه‌پرور، جاذبه‌های شغلی، برند محبوب سازمانی، تعادل زندگی- کار، شایسته‌سالاری در سازمان، و تأکید بر تفکر خلاقانه) و اشتیاق به خدمت در دانشگاه‌های نیروهای مسلح را ایفاء می‌نمایند.

قضیه ۹. بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح (اعم از بسترسازهای تسهیل‌گر و انگیزشی)، نقش واسطه‌ای را در بین شرایط رفتاری مطلوب (اعم از میزان ریسک‌پذیری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، انگیزه‌های درونی و حس وطن‌پرستی، و پایبندی به ارزش‌ها و باورهای دینی و انقلابی‌گری) و اشتیاق به خدمت در دانشگاه‌های نیروهای مسلح را ایفاء می‌نمایند.

قضیه ۱۰. بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح (اعم از بسترسازهای تسهیل‌گر و انگیزشی)، نقش واسطه‌ای را در بین شرایط زمینه‌ای مطلوب (اعم از هویت اجتماعی جامعه نخبگانی، منزلت اجتماعی بالا، سیاست‌گذاری صحیح در امور نخبگان، سازکارهای مالی و قانونی حمایت‌گر نخبگان و محیط تربیتی و نهاد خانواده) و اشتیاق به خدمت در دانشگاه‌های نیروهای مسلح را ایفاء می‌نمایند.

قضیه ۱۱. اشتیاق به خدمت در بین نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح بر جذب و گزینش اثربخش نخبگان تأثیرگذار است.

قضیه ۱۲. اشتیاق به خدمت در بین نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح بر بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان تأثیرگذار است.

قضیه ۱۳. جذب و گزینش اثربخش نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح بر بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان تأثیرگذار است.

قضیه ۱۴. عوامل درون‌سازمانی (اعم از قوانین دست و پا گیر استخدانی و محدودیت‌های بودجه‌ای) در رابطه بین اشتیاق به خدمت در بین نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح و جذب و گزینش اثربخش نخبگان اثر تعدیل‌گری دارد.

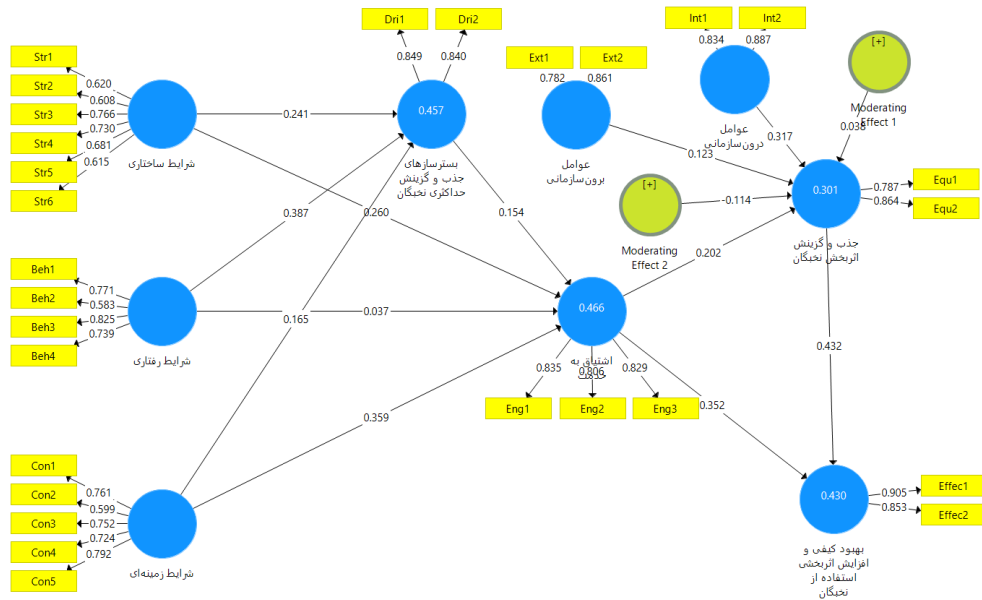
قضیه ۱۵. عوامل برون‌سازمانی (وجود فرصت‌های شغلی تحریک‌کننده در داخل و خارج از کشور و تبلیغات منفی از نیروهای مسلح در سطح جامعه و بویژه توسط شبکه‌های رسانه‌ای دشمن) در رابطه بین اشتیاق به خدمت در بین نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح و جذب و گزینش اثربخش نخبگان اثر تعدیل‌گری دارد.

در ادامه تلاش شده است این قضایای حکمی در قالب فرضیه‌های پژوهش مطرح و با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، ضمن اعتبارسنجی مدل، به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود.

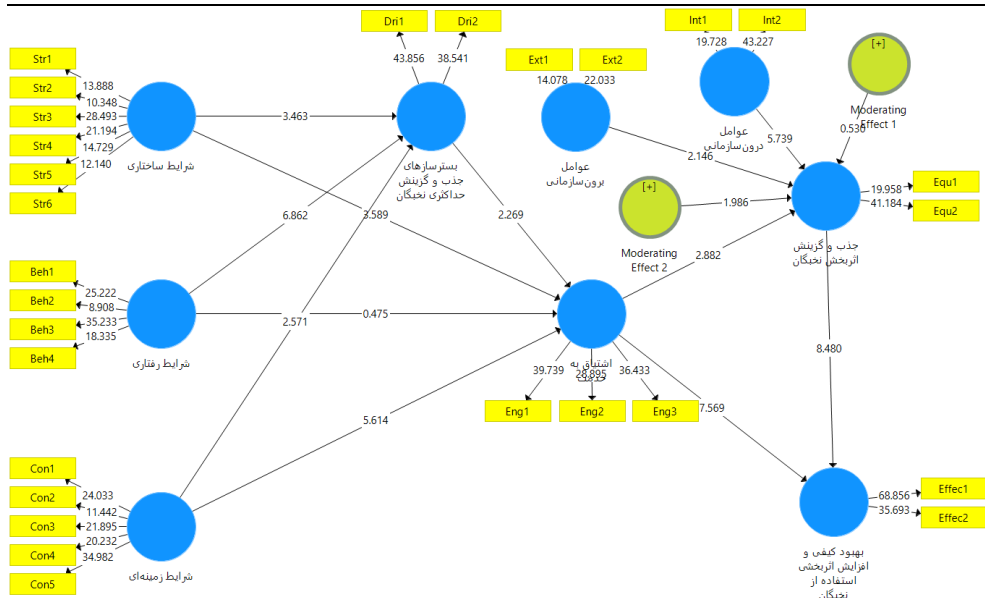
یافته‌های بخش مدل‌سازی معادلات ساختاری

پس از شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح مبتنی بر روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، در بخش دوم پژوهش به اعتبارسنجی مدل مبتنی بر

روش مدلسازی معادلات ساختاری و با استفاده از ابزار پرسشنامه پنج‌لیکرتی در بین دانشگاه‌های نیروهای مسلح پرداخته شد. در این راستا، مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش در نرم‌افزار Smart-PLS طراحی گردید و بر مبنای ضرایب بتا و معادلات رگرسیونی چند متغیره، روابط بین متغیرهای مورد آزمون سنجیده شده است. در شکل (۲) و (۳) خروجی مدل ساختاری مربوط به ضرایب بتای مسیر و اعداد معناداری بین هریک از متغیرهای مکنون پژوهش به نمایش گذاشته شده است.



شکل (۲) نمودار ضرایب بتای مسیر مدل ساختاری پژوهش



شکل (۳) نمودار اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش

همچنین مقادیر مربوط به شاخص ضریب تعیین (R^2)، شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) یا شاخص افزونگی و شاخص نیکویی برازش (GOF) در جدول (۱۰) ارائه گردیده است.

جدول (۱۰) شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری پژوهش

متغیرهای مکنون	شاخص (R^2)	شاخص (Q^2)	شاخص (GOF)
بسترس‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان	۰/۴۵۷	۰/۳۰۸	---
اشتیاق به خدمت در نیروهای مسلح	۰/۴۶۶	۰/۲۹۶	---
جذب و گزینش اثربخش نخبگان	۰/۱۵۳	۰/۰۹۹	---
بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان	۰/۴۳۰	۰/۳۱۴	۰/۳۷۹

نتایج جدول (۱۰) مشخص می‌نماید که ضریب تعیین (R^2) مربوط به متغیرهای درون‌زا مدل پژوهش در حد قابل قبولی می‌باشد و بالغ بر ۴۶ درصد تغییرات متغیر محوری "اشتیاق به خدمت در نیروهای مسلح" توسط متغیرهای درون‌داد آن تبیین می‌گردد. در عین حال مقادیر مثبت محاسبه شده برای شاخص افزونگی متغیرهای مکنون درون‌زا (Q^2) در جدول بالا نشان می‌دهد که، مدل ساختاری از کیفیت لازم برای پیش‌بین متغیر درون‌زای پژوهش برخوردار

می‌باشد. همچنین مقدار محاسبه شده (GOF) برای مدل ساختاری پژوهش به میزان ۰/۳۷۹ محاسبه گردیده است که بیانگر عملکرد کلی قوی مدل معادلات ساختاری پژوهش می‌باشد. در ادامه با توجه به ضرایب بتای مسیر بین متغیرهای مکنون درون‌زا و برون‌زا موجود در مدل ساختاری پژوهش و مقادیر معناداری که برای فرضیه‌های پژوهش بشکل مجزا حاصل گردیده است، به بررسی هریک از فرضیه‌ها در جدول (۱۱) پرداخته شده است.

جدول (۱۱) ضرایب بتا و مقادیر معناداری مربوط به فرضیه‌های پژوهش

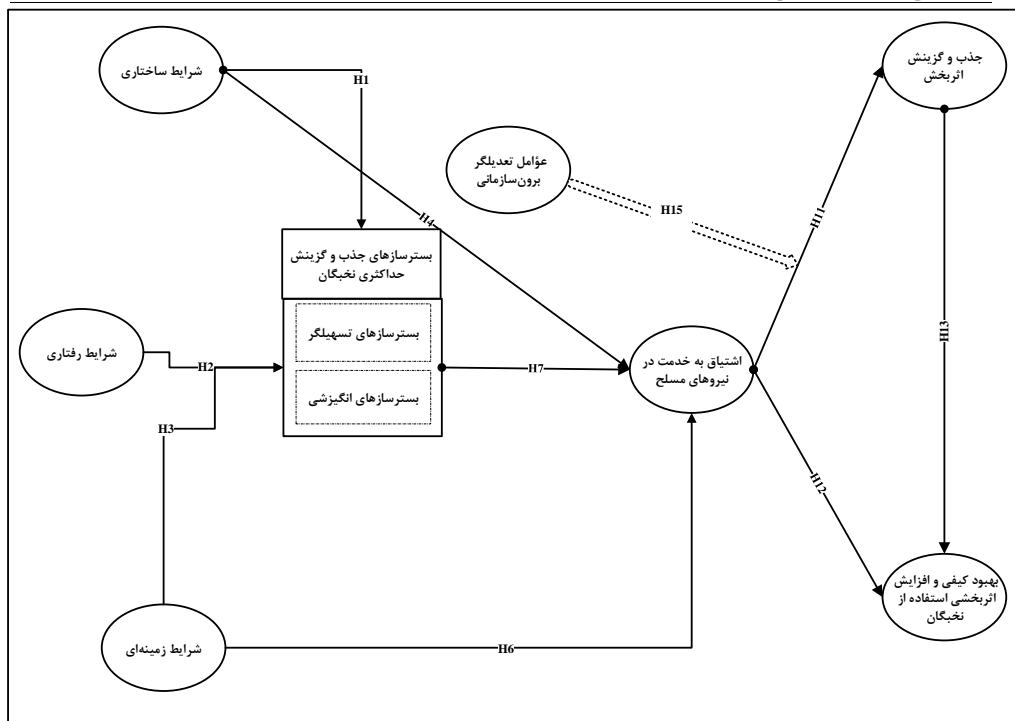
شماره فرضیه	فرضیه‌ها	تأثیر	مقدار معناداری	نتیجه فرضیه‌ها
۱	شرایط ساختاری <---> بسترهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان (اثر مستقیم)	۰/۲۴۱	۳/۴۴۳	تأیید شد
۲	شرایط رفتاری <---> بسترهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان (اثر مستقیم)	۰/۳۸۷	۷/۰۲۹	تأیید شد
۳	شرایط زمینه‌ای <---> بسترهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان (اثر مستقیم)	۰/۱۶۵	۲/۵۳۶	تأیید شد
۴	شرایط ساختاری <---> اشتیاق نخبگان به خدمت (اثر مستقیم)	۰/۲۶۰	۳/۷۰۸	تأیید شد
۵	شرایط رفتاری <---> اشتیاق نخبگان به خدمت (اثر مستقیم)	۰/۰۳۷	۰/۵۳۲	رد شد
۶	شرایط زمینه‌ای <---> اشتیاق نخبگان به خدمت (اثر مستقیم)	۰/۳۵۹	۵/۳۱۹	تأیید شد
۷	بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان <---> اشتیاق نخبگان به خدمت (اثر مستقیم)	۰/۱۵۴	۱/۹۹۷	تأیید شد
۸	شرایط ساختاری <---> بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری <---> اشتیاق به خدمت (اثر غیرمستقیم)	۰/۰۳۷	۱/۷۴۱	رد شد
۹	شرایط رفتاری <---> بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری <---> اشتیاق به خدمت (اثر غیرمستقیم)	۰/۰۵۹	۱/۸۷۱	رد شد
۱۰	شرایط زمینه‌ای <---> بسترسازهای جذب و گزینش حداکثری <---> اشتیاق به خدمت (اثر غیرمستقیم)	۰/۰۲۵	۱/۴۸۸	رد شد
۱۱	اشتیاق به خدمت در بین نخبگان <---> جذب و گزینش اثربخش نخبگان (اثر مستقیم)	۰/۳۹۱	۶/۲۱۴	تأیید شد
۱۲	اشتیاق به خدمت در بین نخبگان <---> بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان (اثر مستقیم)	۰/۳۵۲	۶/۷۹۰	تأیید شد
۱۳	جذب و گزینش اثربخش نخبگان <---> بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان (اثر مستقیم)	۰/۴۳۲	۸/۴۹۹	تأیید شد
۱۴	اشتیاق به خدمت در بین نخبگان <---> جذب و گزینش اثربخش نخبگان (اثر تعدیل‌گری عوامل درون‌سازمانی)	۰/۰۳۸	۰/۵۳۰	رد شد
۱۵	اشتیاق به خدمت در بین نخبگان <---> جذب و گزینش اثربخش نخبگان (اثر تعدیل‌گری عوامل برون‌سازمانی)	۰/۱۱۴	۱/۹۸۶	تأیید شد

بطور کلی یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول (۱۱) با توجه به ضریب رگرسیونی بدست آمده در رابطه بین متغیرها و مقدار معناداری که بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد نشان می‌دهد که، همگی فرضیه‌های پژوهش (به غیر از پنج فرضیه ۵، ۸، ۹، ۱۰، و ۱۴) تأیید شده است.

نتیجه‌گیری

این پژوهش در پی شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان و همچنین اعتبارسنجی آن در دانشگاه‌های نیروهای مسلح بوده است. در این راستا و با توجه به شکاف تحقیقاتی که در این زمینه در داخل کشور وجود داشت تلاش شد تا با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به خلق نظریه در این رابطه پرداخته شود. از این‌رو با استفاده از روش مذکور و مبتنی بر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح در قالب شرایط علی، بسترسازها، عوامل زمینه‌ای، راهبردها و پیامدهای آن ارائه گردید و در نهایت ۱۵ قضیه تئوریک خلق گردید. همچنین در بخش دوم پژوهش به اعتبارسنجی قضایای حکمی احصاء شده از کدگذاری گزینشی پرداخته شد و روابط بین متغیرهای مورد آزمون قرار گرفت که در نهایت تعداد پنج رابطه (فرضیه ۵، ۸، ۹، ۱۰، و ۱۴) تأیید نگردید و مابقی آنان برابر با نتایج جدول (۱۱) تأیید شدند. در شکل (۴) مدل نهایی اعتبارسنجی شده پس از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در دانشگاه‌های نیروهای مسلح ارائه شده است.

مبتنی بر نتایج، یکی از پیشران‌ها، شرایط علی مؤثر در جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح شامل سه مقوله کلی؛ "شرایط ساختاری"، "شرایط رفتاری"، و "شرایط زمینه‌ای" می‌گردد. در عین حال نتایج این بخش روشن ساخت که پیشران "شرایط ساختاری" شامل مواردی از قبیل؛ ساختار منعطف نخبه‌پرور، جاذبه‌های شغلی، برند محبوب سازمانی، تعادل زندگی- کار، شایسته‌سالاری در سازمان و تأکید بر تفکر خلاقانه می‌گردد. همچنین پیشران "شرایط رفتاری" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ میزان ریسک‌پذیری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، انگیزه‌های درونی و حس وطن‌پرستی، و پایبندی به ارزش‌ها و باورهای دینی و انقلابی‌گری است. از سوی دیگر، پیشران "شرایط زمینه‌ای" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ هویت اجتماعی جامعه نخبگانی، منزلت اجتماعی بالا، سیاست‌گذاری صحیح در امور نخبگان، سازکارهای مالی و قانونی حمایت‌گر نخبگان، و محیط تربیتی و نهاد خانواده می‌شود. یافته‌های این بخش با شرایط برشماری شده در تحقیقات تیموری و همکاران (۱۳۹۶)، شهلائی (۱۳۹۵) و طوسی (۱۳۹۰) تا حدودی سازگاری دارد.



شکل (۴) مدل نهایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح

همچنین پیشران محوری در فرآیند جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح، "اشتیاق به خدمات در بین نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح" است. در عین حال نتایج این بخش روشن ساخت که پیشران "اشتیاق به خدمات در بین نخبگان" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ تعهد، مدافع بودن (حمیت قسمتی)، و حس رضایت‌مندی می‌گردد. یافته‌های این بخش با تئوری ACE اسپچمن (۲۰۱۳) سازگاری دارد.

بسترسازهای لازم برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح از دیگر پیشران‌های مؤثر در این حوزه می‌باشند که شامل دو بخش کلی؛ بسترسازهای تسهیل‌گر و بسترسازهای انگیزشی می‌گردد. در عین حال نتایج این بخش روشن ساخت که پیشران "بسترسازهای تسهیل‌گر" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ ایجاد قوانین و فرآیند منعطف‌استخدامی، حمایت مدیران ارشد از فرآیند جذب، سبک رهبری مشارکتی و تحول‌آفرین، عدالت‌محوری در فرآیند جذب و گزینش نخبگان می‌گردد. همچنین پیشران "بسترسازهای انگیزشی" شامل شاخص‌هایی چون؛ ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی، یادگیرندگی فردی و سازمانی، مشارکت در

تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، توسعه فضاهای مشارکت و ارتباطات فراسازمانی، و ایجاد بسترهای خودشکوفایی می‌شود.

همچنین عوامل زمینه‌ای لازم برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح از جمله پیشران‌های دیگر شناسایی شده در این رهیافت می‌باشند که شامل دو حوزه کلی؛ عوامل تعدیل‌گر درون‌سازمانی و عوامل تعدیل‌گر برون‌سازمانی می‌گردد. در عین حال نتایج این بخش روشن ساخت که پیشران "عوامل تعدیل‌گر درون‌سازمانی" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ قوانین دست و پا گیر استخدامی و محدودیت‌های بودجه‌ای می‌گردد. همچنین پیشران "عوامل تعدیل‌گر برون‌سازمانی" شامل شاخص‌هایی چون؛ وجود فرصت‌های شغلی تحریک‌کننده در داخل و خارج از کشور و تبلیغات منفی از نیروهای مسلح در سطح جامعه و بویژه توسط شبکه‌های رسانه‌ای دشمن می‌شود. یافته‌های این بخش تا حدودی با نتایج مطالعات یاگر و موخرجی و همکاران (۲۰۱۹)، ویسنویسکی (۲۰۱۷) و گئورگی (۲۰۱۵) سازگاری دارد.

راهبردهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح نیز از جمله پیشران‌های مهم شناسایی شده می‌باشند که شامل دو راهبرد کلی؛ "راهبردهای قانونی-ساختاری" و "راهبردهای فرهنگی-اعتقادی" می‌گردد. در عین حال نتایج این بخش روشن ساخت که "راهبردهای قانونی-ساختاری" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ تقویت برند سازمانی، مدیریت اثربخش جذب و گزینش نخبگان، بکارگیری روش‌های گزینش فعالانه (جستجوگرانه و معرفی‌گرانه، و محیط شناسی و تحلیل محیطی می‌گردد. همچنین "راهبردهای فرهنگی-اعتقادی" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ الگوسازی شخصیتی برای نخبگان، حمایت باغچه‌ای در برابر با تفکر گلخانه‌ای، توسعه اخلاق محوری در بین اجتماع نخبگانی و استقرار فرهنگ نخبه‌باوری در جامعه می‌گردد.

در این رابطه موخرجی و همکاران (۲۰۱۹) برخی راهبردهای مؤثر در حفظ استعداد در واحدهای بخش دولتی هند را شامل، امنیت شغلی، خود-اختیاری، تعادل کار و زندگی، ارتقا و رشد شغلی، سبک رهبری و پشتیبانی، آموزش و توسعه و پاداش، شناخت و پرداخت و ... دانسته‌اند. گئورگی (۲۰۱۵) در پژوهشی برخی راهبردهای حفظ کارمندان حرفه‌ای را شامل، مدیریت، محیط مساعد، حمایت اجتماعی، خود-اختیاری، جبران خدمات، حجم کار و تعادل زندگی کاری و فرصت‌های توسعه می‌داند.

بر طبق نتایج احصاء شده، پیامدهای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح نیز شامل دو مقوله کلی؛ "جذب و گزینش اثربخش نخبگان" و "بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان" می‌گردد. در عین حال نتایج این بخش روشن ساخت که

مقوله "جذب و گزینش اثربخش نخبگان" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ جذب حداکثری نخبگان داوطلب و گزینش اثربخش از بین داوطلبان می‌گردد. همچنین مقوله "بهبود کیفی و افزایش اثربخشی استفاده از نخبگان" شامل شاخص‌هایی از قبیل؛ بهبود کیفی در سطح دانشگاه و توسعه علمی و دستاوردهای کلان نظامی و ملی می‌شود که با یافته‌های سعیدی و همکاران (۱۳۹۸) و تیموری و همکاران (۱۳۹۶) تا حدودی سازگاری دارند.

همچنین نتایج بخش کمی نیز روابط علی بین پیشران‌های شناسایی شده در این پژوهش را تأیید می‌نماید. با این حال برخی از فرضیه‌ها (فرضیه‌های شماره ۵، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۴) تأیید نگردیدند که یافته‌های آنان با پژوهش‌های گذشته سازگاری ندارد. این فقدان سازگاری می‌تواند ناشی از نوع سازمان، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و مدیریتی، ساختار سازمانی و ... در جامعه مورد مطالعه و سایر سازمان‌های بررسی شده در تحقیقات قبلی باشد.

در ادامه پیشنهادهایی برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح ارائه می‌شود:

- برای بهبود شرایط ساختاری برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح ضروری است در راستای افزایش انعطاف‌پذیری ساختاری و انعطاف در قوانین برای نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری، افزایش جاذبه‌های شغلی برای نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح، ارتقاء محبوبیت برند دانشگاه‌های نیروهای مسلح از طریق تبلیغات و بویژه تبلیغات دهان به دهان الکترونیکی و ترویج برند در سایر دانشگاه‌های کشور، ایجاد تعادل بین زندگی - کار نخبگان، ارتقای فرهنگ شایسته‌سالاری در دانشگاه‌های نیروهای مسلح و تأکید بر تفکر خلاقانه در آن اقدام لازم صورت گیرد.
- برای بهبود شرایط رفتاری برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح ضروری است در راستای افزایش میزان ریسک‌پذیری نخبگان در سطح کشور و نیروهای مسلح، افزایش حس مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین نخبگان، ارتقاء انگیزه‌های درونی و حس وطن‌پرستی بین نخبگان، و پایبندی به ارزش‌ها و باورهای دینی و انقلابی‌گری در بین آنان اقدام لازم صورت گیرد.
- به منظور بهبود شرایط زمینه‌ای برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح ضروری است در راستای افزایش سطح هویت اجتماعی جامعه نخبگانی در کشور و به‌ویژه نیروهای مسلح، ایجاد منزلت اجتماعی بالا برای نخبگان، سیاست‌گذاری صحیح در امور نخبگان در خصوص فرآیندهای نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری، نخبه‌گماری، نخبه‌داری و نخبه‌باوری، ایجاد و تقویت سازکارهای مالی و قانونی حمایت‌گر نخبگان در

کشور و نیروهای مسلح، و بهبود وضعیت محیط تربیتی و نهاد خانواده برای ایجاد ارزش خدمت به کشور در بین نخبگان اقدام لازم صورت گیرد.

■ به منظور توسعه بسترهای تسهیل‌گر برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح ضروری است در راستای ایجاد قوانین و فرآیند منعطف استخدامی نخبگان در نیروهای مسلح، حمایت مدیران ارشد نیروهای مسلح از فرآیند جذب نخبگان با تأکید بر فرهنگ نخبه‌باوری در نیروهای مسلح، استقرار سبک رهبری مشارکتی و تحول‌آفرین در دانشگاه‌های نیروهای مسلح، عدالت‌محوری در فرآیند جذب و گزینش نخبگان در آن دانشگاه‌ها اقدام لازم صورت گیرد.

■ برای بهبود بسترهای انگیزشی برای جذب و گزینش حداکثری نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح ضروری است در راستای ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی برای نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح، افزایش سطح یادگیرندگی فردی و سازمانی در آن دانشگاه‌ها، مشارکت نخبگان در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در دانشگاه، توسعه فضاهای مشارکت و ارتباطات فراسازمانی برای نخبگان بین سایر دانشگاه‌های داخل و خارج کشور، و ایجاد بسترهای خودشکوفایی برای نخبگان اقدام لازم صورت گیرد.

■ لازم است بر حذف و تعدیل قوانین دست و پا گیر استخدامی و محدودیت‌های بودجه‌ای توجه ویژه شود.

■ ضروری است در راستای ایجاد جذابیت‌های شغلی برای نخبگان در دانشگاه‌های نیروهای مسلح در مواجهه با فرصت‌های شغلی تحریک‌کننده در داخل و خارج از کشور برای آنان و همچنین انجام تبلیغات مثبت همراه با عمل‌گرایی برای مواجهه با تبلیغات منفی از نیروهای مسلح در سطح جامعه و بویژه توسط شبکه‌های رسانه‌ای دشمن اقدام لازم صورت گیرد.

■ نسبت به طراحی و پیاده‌سازی راهبردهای قانونی- ساختاری شناسایی شده در این پژوهش اقدام شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود نسبت به تقویت برند دانشگاه‌های نیروهای مسلح، مدیریت اثربخش جذب و گزینش نخبگان، بکارگیری روش‌های گزینش فعالانه (جستجوگرانه و معرفی‌گرانه، و محیط شناسی و تحلیل محیطی دقیق بر روی نخبگان در داخل و خارج کشور صورت گیرد.

■ نسبت به طراحی و پیاده‌سازی راهبردهای فرهنگی- اعتقادی شناسایی شده در این پژوهش اقدام شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود نسبت به الگوسازی شخصیتی برای نخبگان، حمایت باغچه‌ای در برابر با تفکر گلخانه‌ای از نخبگان در نیروهای مسلح، توسعه

اخلاق محوری در بین اجتماع نخبگانی و استقرار فرهنگ نخبه‌باوری در جامعه و بویژه در نیروهای مسلح و دانشگاه‌های تحت نظارت آن صورت گیرد.

در پایان بایستی اشاره کرد که اگرچه در این پژوهش تلاش شد با رویکردی آمیخته به شناسایی پیشران‌های جذب و گزینش حداکثری نخبگان و همچنین اعتبارسنجی آن در دانشگاه‌های نیروهای مسلح پرداخته شود، با این حال برخی از قضایای حکمی احصاء شده در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در مرحله اعتبارسنجی در جامعه مورد مطالعه تأیید نگردید که به نظر می‌رسد ناشی از نوع هدف‌گذاری و استراتژی‌های سازمانی اتخاذ شده، تفاوت در توانایی‌ها و ویژگی‌های مدیران و اختلافات در مبانی فرهنگی و ارزشی جامعه مورد مطالعه باشد. در این راستا با توجه به محدودیت در قلمرو زمانی پژوهش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به اعتبارسنجی مدل گزینشی حاصل از نظریه‌پردازی انجام شده در این رهیافت در سایر جوامع آماری پرداخته شود تا با درجه اطمینان بیشتری نسبت به تعمیم‌پذیری مدل به سایر دانشگاه‌های کشور پرداخته شود.

قدردانی

از کلیه اساتید و خبرگان که در مراحل مختلف این پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان قرار دادند، تشکر و قدردانی می‌نماییم.

منابع

- بسطامی، بهزاد و حسینی، زینب السادات. (۱۴۰۰). مدل و ساختار نخبگی در قرآن کریم. *اسلام و علوم و اجتماعی*. ۱۳(۲۵): ۵-۳۱.
- بسطامی، بهزاد؛ حسینی، زینب السادات؛ حلیمی جلودار، حبیب اله و جانعلی زاده، حیدر. (۱۳۹۹). تبیین شاخصه‌های نخبگی، استراتژی و باز تعریف آن از منظر قرآن کریم. *آموزه‌های قرآنی*، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، ۱۷(۳۱): ۲۷-۵۲.
- پورصادق، ناصر و رنجبر، آیدا، (۱۳۸۹)، آسیب شناسی نظام مدیریت نخبگان کشور و ارایه الگوی مفهومی مناسب، *اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی*.
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبدالهی، بیژن و زین آبادی، حسن رضا، (۱۳۹۷)، اولویت بندی عوامل موثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱۰(۱): ۱۰.
- رجبی پور میبدی، علیرضا؛ محمدی، معصومه. (۱۳۹۹). طراحی الگوی تلفیقی مدیریت استعداد به روش تحلیل مضمون. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۳): ۷۹-۱۰۴.

- شهلائی، ناصر. (۱۳۹۶). موقعیت یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی موثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶(۶۴): ۱-۲۵.
- قلی‌پور، آرین و افتخار، نیره. (۱۳۹۶). مدیریت استعدادها (نخبه‌یابی، نخبه‌داری، نخبه‌پروری). تهران: انتشارات مهربان نشر.
- گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۹). معماری چرخه عمر استعداد در سازمان: رویکردی نو به مدیریت استعداد. تهران: انتشارات دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- گلشاهی، بهنام؛ رستگار، عباسعلی؛ فیض، داود و زارعی، عظیم‌اله. (۱۳۹۷). معماری الگوی شناسایی استعداد‌های برتر در بنیاد ملی نخبگان: روش‌شناسی الگوریتم ترکیبی SSM و CM، فصلنامه مدیریت صنعتی، ۱۰(۳): ۳۸۷-۴۰۶.
- گلشاهی، بهنام؛ رستگار، عباسعلی؛ فیض، داود و زارعی، عظیم‌اله. (۱۳۹۸). معماری فرآیند توسعه و حمایت از اجتماع نخبگانی در حوزه دانش آموزی و دانشجویی، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی دانشگاه الزهراء، ۱۵ (۵۱): ۱۳۵-۱۶۰.
- محمدی، سعید؛ شیری، اردشیر و تابان، محمد. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت استعداد مبتنی بر نهج البلاغه. اسلام و مدیریت، ۸(۱۵): ۱۰۷-۱۳۲.

- Bhattacharya, C.B. Sen, S. & Korschun, D. (2008). Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent. *MIT Sloan Management Review*, 49 (2).
- Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 17 (4).
- Deepika, P. & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention, *Industrial and Commercial Training*, 50 (4):185-199.
- Falk, B. Lidor, R. Lander, Y. & Lang, B. (2014). *Talent identification and early development of elite water-polo players: a 2-year follow-up study*. *Journal of Sports Sciences*, 22: 347–355.
- Golshahi, B., Rastegar, A. A., Feiz, D., & Zarei, A. (2018). The Architecture of Talent Identifying Process at National Elite Foundation: CM and SSM Hybrid Algorithm. *Industrial Management Journal*, 10(3): 387-406.
- Golshahi, B., Rastegar, A. A., Feiz, D., & Zarei, A. (2019). The architecture of developing and supporting processes at elite's community in the field of students. *The Journal of New Thoughts on Education*, 15(1): 135-160.
- Golshahi, B., Rastgar, A., Feiz, D., & Zarei, A. (2019). Design and ranking of talent identification methods in the elite centers of the Armed Forces. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 1(2): 79-102.
- Golshahi, B., Rastgar, A., Feiz, D., & Zarei, A. (2019). A Model for the Development and Training of Superior Academic Talents at Armed Forces Elite

- Centers: A Hybrid Approach. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 5(4): 32-45.
- Kichuk, A. (2017). *Understanding Talent Management in the hotel sector: employees' narratives of personal career development*, Ph.D. Thesis of the requirements of Bournemouth University.
 - Lewis, R. E. & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2): 139-154.
 - Margarida, S. (2017). *Talent management in law firms*, Ph.D. Thesis of Faculdade De Psicologia, Universidade De Lisboa.
 - Morris, S., Snell, S., & Björkman, I. (2016). An architectural framework for global talent management. *Journal of International Business Studies*, 47(6): 723-747.
 - Mujtaba, M. and Mubarik, M.S. (2022), "Talent management and organizational sustainability: role of sustainable behaviour", *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2): 389-407.
 - Shahi, T., Farroksheresht, B., & Aghajani, H. A. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1): 117-137.
 - Wirba, Asan Vernyuy, (June 2017), The Recruitment, Selection and Retention Practices by Family Owned Small and Medium Size Enterprises (FOSMEs) in Cameroon, *American Journal of Business, Economics and Management*. Vol. 5, No. 1
 - Yeager, Valerie A . & Wisniewski, Janna M., (August 2017), Factors That Influence the Recruitment and Retention of Nurses in Public Health Agencies, *Public Health Reports*, 2017, Vol. 132(5).