

Designing a Model for the Assessment of the Effective General Competencies of the Conscripts

Poorandukht Niroomand *, Saeid Zare Khormizi **, Nadia Mirali ***
Saeid Mahmoodi ****, Mahmood Mohammadi *****, Hasan Nezafati *****

Abstract

This study is aimed at identifying the general competencies of the conscripts and presenting a model for measuring these competencies which can be used in the effective employment of conscripts in the armed forces. This research follows quantitative and qualitative methods including action research, documentary study, comparative study, survey study and narrative research. Data were collected through library records, analysis of valid upstream documents, including General Staff directions, administrative regulations and rules, comparative studies, and interviews through Delphi method. The statistical population of this research for interviews included human resource specialists of the units and the headquarters of the Armed Forces. The purposive combined sampling method and snowball was used for the interviews which were conducted by Delphi method in three stages; the first stage was in face to face situation and the next two stages were done through correspondence. Six countries were surveyed in the beginning to identify the general competencies of the conscripts through comparative studies. The general competency questionnaires derived from comparative studies were analyzed using one-sample t-test and binominal test using SPSS software. Competency outputs from the questionnaire as well as competencies derived from other methods were screened by the experts in the expert panel. The members of the expert panel, all

* PhD in Technology Management, Researcher of the MehrPajouhan social innovation Institute and researcher of the Technology Study Institute, Tehran,

pdnroomand@gmail.com

** Corresponding Author, Master of Industrial Management, Researcher of the Technology Study Institute, Tehran

saeidzaare@gmail.com

*** Mater of Technology Management, Researcher of the Technology Study Institute, Tehran

nd_mirali@yahoo.com

**** MSc. in human resource management, Imam Hussein University

s_mahmoudi@iran.ir

***** MSc. in administrative management, Islamic Azad University of Central Tehran

ssubra330@gmail.com

***** MSc. in technological management, Islamic Azad University, Science and Research Unit

nezafatih@yahoo.com

human resource specialists of the Armed Forces, were introduced by the General Staff of the Armed Forces. Having summarized and categorized the general competencies required by the conscripts, the researchers decided on the general categories of personality, emotional intelligence, physical aptitude and mental health. In order to assess these competencies, Neo scale and interview, Bar-On Scale, APFT and MOPC physical fitness test, etc. were suggested.

Keywords: *Public military service, general qualifications, Neo Personality Scale, Bar-On Emotional Intelligence Scale, APFT and MOPC Fitness Scales.*

شاپا چاپی: ۸۰۰۲ - ۸۲۵۴
شاپا الکترونیکی: ۵۰۷۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
پژوهشهای مدیریت منابع انسانی
(تابستان ۱۴۰۰، سال ۱۳، شماره ۲: ۲۵۷ - ۲۱۳)



ارائه الگوی اندازه گیری شایستگی های عمومی اثر بخش کارکنان وظیفه

پوران دخت نیرومند*، سعید زارع خورمیزی**، نادیا میرالی***،
سعید محمودی****، محمود محمدی****، حسن نظافتی*****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۲

چکیده

هدف این پژوهش، استخراج شایستگی های عمومی کارکنان وظیفه و ارائه الگویی برای اندازه گیری آنهاست که می تواند در به کارگیری اثربخش کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح مورد استفاده قرار گیرد. در این پژوهش از روش های پژوهش کمی و کیفی از جمله روش اقدام پژوهی، مطالعه اسنادی، مطالعه تطبیقی، مروری، روایتی استفاده شده است. داده ها، از طریق مدارک کتابخانه ای، تحلیل اسناد معتبر بالادستی شامل تدابیر فرماندهی کل قوا، قوانین و مقررات اداری، مطالعات تطبیقی و مصاحبه به روش دلفی جمع آوری شده است. جامعه آماری این پژوهش برای مصاحبه، متخصصان منابع انسانی واحدهای صف و ستاد نیروهای مسلح است. برای مصاحبه از روش نمونه گیری ترکیبی هدف مند و گلوله برفی استفاده شده و مصاحبه ها با روش دلفی سه مرحله ای که مرحله اول حضوری و دو مرحله بعدی با مکاتبه انجام شده است. ابتدا برای استخراج شایستگی های عمومی کارکنان وظیفه در مطالعات تطبیقی، ۶ کشور بررسی شد. پرسشنامه شایستگی های عمومی حاصل از مطالعات تطبیقی به کمک آزمون های آماری

* دکتری مدیریت تکنولوژی دانشگاه علامه طباطبایی و پژوهشگر گروه پژوهشی نوآوری اجتماعی مهر پژوهان و پژوهشکده مطالعات فناوری
pdniroomand@gmail.com

** نویسنده مسئول: پژوهشگر پژوهشکده مطالعات فناوری، کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه علامه طباطبایی
saeidzaare@gmail.com

*** پژوهشگر پژوهشکده مطالعات فناوری، کارشناسی ارشد مدیریت تکنولوژی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات
nd_mirali@yahoo.com

**** کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
s_mahmoudi@iran.ir

***** کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران
ssubra330@gmail.com

***** کارشناسی ارشد مدیریت فناوری گرایش مدیریت دانش، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
nezafatih@yahoo.com

T-نکته نمونه‌ای و آزمون دوجمله‌ای با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شد. شایستگی‌های خروجی از پرسشنامه و شایستگی‌های احصاشده از روش‌های دیگر، مطابق نظر خبرگان در پل خبرگی غربال‌گری شدند. اعضای پل خبرگی که از متخصصان منابع انسانی نیروهای مسلح هستند، از طرف ستاد کل نیروهای مسلح معرفی شدند. بعد از جمع‌بندی و دسته‌بندی، شایستگی‌های عمومی موردنیاز کارکنان وظیفه در دسته‌بندی کلی شخصیت، هوش هیجانی، استعداد جسمانی و سلامت روان قرار گرفتند که جهت سنجش این شایستگی‌ها به ترتیب مقیاس نئو و مصاحبه، مقیاس بار-ان، تست آمادگی جسمانی APFT و MOPC، و... پیشنهاد شد.

کلیدواژه‌ها: خدمت وظیفه عمومی؛ شایستگی‌های عمومی؛ مقیاس سنجش شخصیت نئو؛ مقیاس سنجش هوش هیجانی بار-ان؛ مقیاس سنجش آمادگی جسمانی APFT و MOPC

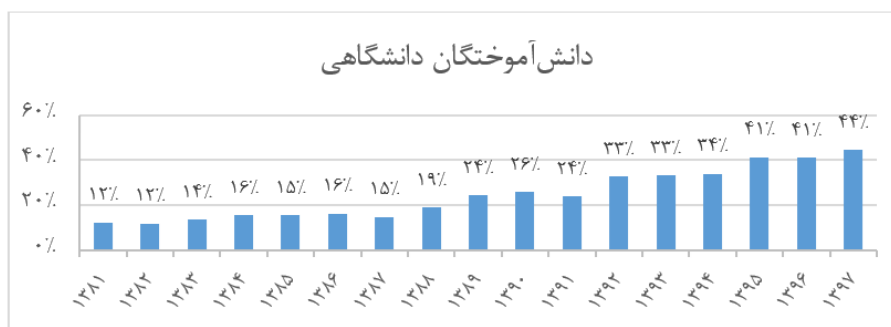
این مقاله از طرح پژوهشی «ارائه و اجرای الگوی به‌کارگیری اثربخش کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح» که به سفارش قرارگاه مهارت‌آموزی ستاد کل نیروهای مسلح و در محل پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری انجام شده، استخراج شده است.

مقدمه

در مدیریت نظام جامع منابع انسانی، به کارگیری منابع انسانی یکی از زیرنظام‌های مهم آن و شاید بتوان گفت مهم‌ترین زیرنظام محسوب می‌شود. زیربنای هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و داشتن یک زیربنای اثربخش به معنای قرار گرفتن شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی، پیش شرط اساسی برای موفقیت سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های نظامی محسوب می‌شود (اردلان و الوانی، ۱۳۹۷: ۱).

کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح، تقریباً سهمی معادل ۵۰ درصد را به خود اختصاص داده‌اند که علی‌رغم کوتاه‌بودن دوران خدمت این گروه در نیروهای مسلح، نقش آنها در تأمین امنیت حائز اهمیت است. اما نارضایتی آنها از دوران خدمت وظیفه عمومی و احساس تلف‌شدن وقت و مؤثر نبودن یکی از چالش‌های این دوران است. این نارضایتی در کارکنان وظیفه با تحصیلات دانشگاهی بیشتر است.

یکی از عوامل ایجاد نارضایتی در کارکنان وظیفه تحصیل کرده، عدم به کارگیری متناسب با تحصیلات و توانمندی‌های فردی است و با توجه به روند افزایشی حضور کارکنان وظیفه با تحصیلات عالی در نیروهای مسلح جهت انجام خدمت وظیفه عمومی، توجه به این موضوع و ارائه راهکارهای مناسب دارای اهمیت ویژه‌ای است.



نمودار ۱. سهم دانش‌آموختگان دانشگاهی از اعزام به خدمت (ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۹۸)

علی‌رغم تأکید قانون وظیفه عمومی (مواد ۳۹، ۴۷، ۷۷ و ۷۹) و رهنمودهای فرماندهی کل قوا در مورد به‌کارگیری متناسب با تحصیلات، قابلیت‌ها و توانمندی‌های فرد در مشاغل نیروهای مسلح و تلاش‌های صورت‌گرفته از طرف ستاد کل نیروهای مسلح با ابلاغ دستورالعمل‌های متعدد از جمله طرح قدر، دستورالعمل نحوه به‌کارگیری و نگهداشت کارکنان وظیفه و...، بررسی‌های انجام‌شده، نشان می‌دهد که وجود بعضی از محدودیت‌ها، نبود سازوکارهای نیازسنجی، توزیع، به‌کارگیری متناسب و... باعث عدم اثربخشی این اقدامات شده و عملاً به‌کارگیری متناسب انجام نشده است.

مطالعه الگوهای به‌کارگیری منابع انسانی نشان می‌دهد جهت به‌کارگیری متناسب با شایستگی‌های فرد، باید تناسب شغل و شاغل انجام شود، بدین صورت که شرح شغل تهیه شود، سپس شغل استاندارد شود و شایستگی‌های موردنیاز فردی که این شغل را عهده‌دار می‌شود، نیز احصا شود.

در تطبیق شایستگی‌ها با مشاغل چنین اذعان شده است که ارزیابی‌های شایستگی حرفه‌ای و رفتاری اولویت بالاتری دارند، لذا انتظار می‌رود که شرکت‌ها برای ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای آزمون‌های تخصصی استاندارد مبتنی بر رشته‌های تحصیلی و همچنین آزمون‌های عملکردی که دانش و مهارت فرد را توأمان می‌سنجد، طراحی نمایند و همچنین با آزمون‌های روان‌شناختی متناسب با شرایط فرد، ارزیابی درستی از شایستگی رفتاری افراد به‌دست آورند (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۴).

در این پژوهش، شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه احصا شده است. همچنین مقیاس‌هایی که بیشترین تعداد شایستگی‌های احصاشده را می‌سنجند، انتخاب شدند. در مجموع، هدف این پژوهش ارائه الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه است که می‌تواند در به‌کارگیری اثربخش آنها در نیروهای مسلح مورد استفاده قرار گیرد.

سوالات پژوهش

۱. الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان وظیفه دارای چه مؤلفه‌هایی است؟
۲. شایستگی‌های عمومی مناسب برای به‌کارگیری اثربخش کارکنان وظیفه، چه شایستگی‌هایی هستند؟
۳. کدام روش‌ها و مقیاس‌ها برای سنجش شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه مناسبند؟

تعاریف

به‌کارگیری: به‌کارگیری یکی از مؤلفه‌های نظام جامع منابع انسانی شامل: ۱. برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی منابع انسانی، ۲. تأمین و جذب منابع انسانی، ۳. به‌کارگیری، ۴. آموزش و توسعه، ۵. مدیریت عملکرد، ۶. مدیریت پاداش و جبران خدمات، ۷. نگهداشت منابع انسانی و ۸. خروج از خدمت می‌باشد (نیرومند و همکاران، ۱۳۹۵).

مؤلفه به‌کارگیری موردنظر در این پژوهش ذیل بعد به‌کارگیری نظام جامع منابع انسانی قرار گرفته است که در این پژوهش منظور از به‌کارگیری، اختصاص یکی از مشاغل نیروهای مسلح به کارکنان وظیفه در یگان‌های خدمتی است.

شایستگی: مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی، بینش، نگرش، ویژگی‌های عاطفی، شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی است که موجب عملکرد اثربخش در سازمان می‌شود (خطیب‌زاده، رضایت و حسین‌پور، ۱۳۹۸: ۱۰).

منظور از شایستگی در این تحقیق، شایستگی‌های عمومی و رفتارهای فردی است که از دید پنهان می‌باشد، اما نقش بسزایی در موفقیت و عدم موفقیت فرد در یک شغل ایفا می‌نماید و عبارتند از: ویژگی‌های فردی (نظیر شخصیت، هوش، استعداد) و نگرش (رضایت شغلی و عملکرد شغلی).

نیروهای مسلح: در این پژوهش، منظور از نیروهای مسلح، ارتش جمهوری اسلامی (آجا)،

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (سپاه)، نیروی انتظامی جمهوری اسلامی (ناجا) و وزارت دفاع (ودجا) است که کارکنان وظیفه در آنجا به کارگیری می‌شوند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش خدمت وظیفه عمومی

سالیانه، تعداد زیادی از جوانان ذکور کشور بنا بر قانون خدمت وظیفه عمومی به سربازی اعزام می‌شوند. طی سال‌های گذشته در ایران الگوهای خدمت سربازی متعددی پیشنهاد شده که عبارتند از: ۱. خدمت داوطلبانه - بسیجی چابک، ۲. الگوی خدمت سربازی یکساله در دوران صلح، ۳. الگوی خرید خدمت هدف‌مند، ۴. خدمت علمی - تخصصی و ۵. الگوی تلفیقی چندجانبه هدف‌مند که در این میان دو الگوی خدمت علمی - تخصصی و خدمت داوطلبانه - بسیجی چابک به دلیل ظرفیت بالای بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته‌اند (ترابی، ۱۳۹۲: ۲۳).

باتوجه به اینکه الگوی به کارگیری کارکنان وظیفه در نیروهای مسلح، زیرنظام منابع انسانی نیروهای مسلح محسوب می‌شود، ابتدا نظام منابع انسانی، مؤلفه‌های آن و الگوهای به کارگیری منابع انسانی تبیین می‌شود.

الگوهای به کارگیری منابع انسانی

الگوهای به کارگیری منابع انسانی را می‌توان تحت عنوان ۱. الگوهای تناسب شغل و شاغل که خود شامل دو الگوی سنتی به کارگیری (الگوی انطباق ساده شاغل و شغل) (آذر و همکاران، ۱۳۹۵: ۱) و الگوی نوین به کارگیری (محمدی و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۳۵)، می‌باشد؛ ۲. الگوی مبتنی بر استعداد (ولی‌پوری و رضایی، ۱۳۹۷: ۱۱۷)؛ ۳. الگوی مبتنی بر تاب‌آوری (بردلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۱۱۶)؛ ۴. الگوی مبتنی بر کار معنی‌دار (اوگنیا^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۳۷۴)؛ ۵. الگوی مبتنی بر نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی (عبدی زرین، ۱۳۹۵: ۲۴۷)؛ ۶. الگوی به کارگیری مبتنی بر شایستگی طبقه‌بندی کرد که در اینجا به الگوی مبتنی بر شایستگی

1. Bradley
2. Evgenia

اشاره می‌شود.

الگوهای به‌کارگیری مبتنی بر شایستگی

اهمیت توجه به شایستگی از زمانی آغاز شد که بر اهمیت منابع انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه‌ها در سطح سازمان‌ها و موفقیت آنها تأکید می‌شود و امروزه مدیران منابع انسانی بر این باورند که انتخاب و انتصاب افراد شایسته متناسب با جایگاه شغلی، این ارزشمندی را نمایان ساخته است (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۵).

بدون تردید در جنگ‌های شبکه‌ای و دانش‌بنیان امروز و آینده، منابع انسانی توسعه‌یافته و شایسته از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار خواهد بود. به همین نسبت، مدیران منابع انسانی که متوکی اصلی جذب و توسعه و به‌کارگیری منابع انسانی در سازمان‌های نظامی از جمله ارتش هستند، دارای جایگاه ویژه‌ای خواهند شد و برای انجام درست وظایف خود نیازمند شایستگی و قابلیت‌های لازم خواهند بود (پورصادق، ۱۳۹۸: ۳۵).

شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه

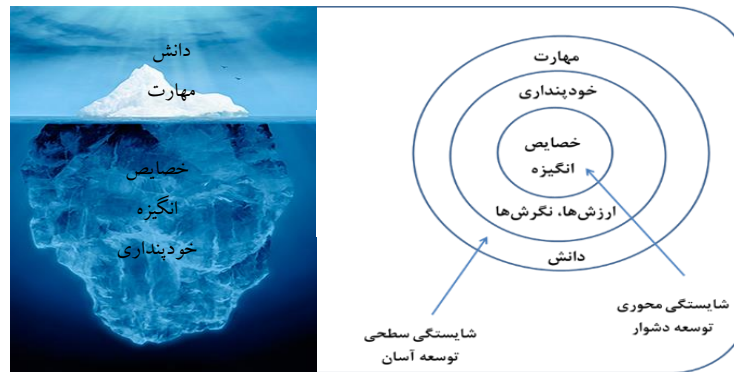
شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های غیرقابل مشاهده‌ای (ویژگی‌های فردی) است که نقشی اساسی در معنی‌دار شدن کار و عملکرد موفق فرد ایفا می‌نمایند و در بیشتر پژوهش‌های شایستگی در ایران، مغفول واقع شده‌اند. در مجموع شایستگی‌ها را می‌توان در دو گروه شایستگی‌های قابل مشاهده و غیرقابل مشاهده طبقه‌بندی کرد.

شایستگی‌های دانش و مهارت، قابل مشاهده و نسبتاً در سطح بالای کوه یخ می‌باشند. شایستگی‌های خودپنداری، خصایص و انگیزه‌ها، عمیق‌تر و پنهان‌تر بوده و محور شخصیت می‌باشند. تمایز بین سطوح مختلف شایستگی از یکدیگر مهم است، زیرا این سطوح در برنامه‌ریزی نیروی انسانی معنای قابل توجهی دارند (اسپنسر و اسپنسر^۱، ۱۹۹۳).

مدل کوه یخ اسپنسر و اسپنسر، شایستگی‌های تخصصی (شایستگی‌های سطحی) را شامل دانش، مهارت می‌داند و بالای کوه یخ شناور در آب در نظر می‌گیرد و شایستگی‌های عمومی

1. Spencer L.M. JR. and Spencer S.M.

(شایستگی‌های محوری) را شامل خصایص و انگیزه و پایین کوه یخ می‌داند. درخصوص طبقه‌بندی شایستگی‌های زیر کوه یخ، اتفاق نظر و اجماع وجود ندارد.



شکل ۱. مدل کوه یخ اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳)

این پژوهش تحقق مواد ۳۹، ۴۷، ۷۷، ۷۹ قانون خدمت وظیفه عمومی را مدنظر دارد و در این قانون بر شخصیت، ویژگی‌ها، توانمندی‌ها، قابلیت، استعداد جسمی و استعداد روانی تأکید شده است، مؤلفه‌های مدنظر این پژوهش و الگوی اثربخش نیز برای همین محورها تبیین می‌شود و به تبع تلاش خواهد شد که شایستگی‌های عمومی نیز با محورهای فوق تطبیق داده شده و ارائه گردد. در بخش زیر، به بررسی ابعاد زیر کوه یخ پرداخته می‌شود.

شایستگی‌های زیر کوه یخ

در این پژوهش، شخصیت، هوش، استعداد و نگرش به‌عنوان شایستگی‌های عمومی زیر کوه یخ درنظر گرفته شده‌اند.

شخصیت

شخصیت، عبارت است از مجموعه‌ای سازمان‌یافته و واحد، متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌سازد (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۱).

در دهه اخیر مدیران منابع انسانی بر تناسب شغل با ویژگی‌های شخصیتی شاغل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت در پیشبرد اهداف سازمان و افزایش تعهد و عملکرد شغلی تأکید نموده‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹). موضوع تناسب شخصیت با شغل افراد یکی از اصول مهم و ضروری است که بخش اعظم موفقیت شاغلان در مسئولیت‌های مختلف ناشی از رعایت این اصل می‌باشد (ابطحی، ۱۳۸۹، به نقل از محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۰).

هوش

هوش به معنای توانایی سازگاری با محیط و حل مسئله تعریف شده و دارای ابعاد مختلف بوده که می‌تواند عملکرد فرد را متأثر سازد (سوری، مجیدی و خرازانی، ۱۳۹۲: ۵۰). هوش، عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روش‌های مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد (سوری، ۱۳۹۷: ۲۰). بررسی‌ها نشان داد که از بین هوش‌های چندگانه از جمله هوش فرهنگی، معنوی، هیجانی و...، هوش هیجانی شایستگی‌های بیشتری از این پژوهش را پوشش می‌دهد که در بخش زیر به تبیین بیشتر و اهمیت آن برای کارکنان وظیفه پرداخته می‌شود.

هوش هیجانی

هوش هیجانی را به کارگیری مهارت‌های ناشناخته، توانایی‌ها و شایستگی‌ها برای رویارویی با تقاضاها و فشارهای محیطی تعریف کرده‌اند که در مجموع مهارت‌های فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (حسین زاده شهری، فخریان و باغچه‌سرای، ۱۳۹۴: ۲۱). برخورداری سربازان از هوش هیجانی بالا و سلامت روانی، باعث ایمنی آنها در برابر مشکلات می‌شود و انطباق بیشتری را در محیط‌های نظامی به دنبال خواهد داشت. هوش هیجانی با سلامت روان سربازان وظیفه و مؤلفه‌های آن همبستگی زیادی دارد (شاهمیری و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰). آموزش مهارت‌های زندگی و تقویت هوش هیجانی سربازان تاحدودی از بروز مشکلات رفتاری و کنشی سربازان نسبت به یکدیگر پیشگیری می‌کند (فرهی بوزنجانی، حسن بیگی و هوشنگی، ۱۳۸۸: ۲۲).

استعداد

باتوجه به اینکه درصد اعزام به خدمت سربازان دانش‌آموخته نسبت به کل سربازان اعزام به

خدمت رو به افزایش است، در اینجا فقط مدل استعداد کاری فارغ‌التحصیلان که توسط نهاد آزمون‌سازی امریکا ارائه شده و در ایران نیز توسط مطهری‌نژاد و اسماعیلی ماهانی، (۱۳۹۴) روایی و پایایی آن مورد بررسی و تأیید واقع شده، پرداخته شده است. مؤسسه آزمون‌سازی امریکا (ACT)^۱ در سال ۲۰۰۹، جهت ارزیابی استعداد در دنیای کار دوازده مؤلفه (هدف‌گذاری، تلاش، جامعه‌پذیری، نظم و انضباط، نفوذ، حسن نیت، ثبات، خلاقیت، خوش‌بینی، دقت، همکاری و دانایی) را براساس الگوی پنج‌عاملی شخصیت نئو معرفی کرده است (مطهری‌نژاد و اسماعیلی ماهانی، ۱۳۹۴: ۷۴).

استعداد جسمی

آمادگی جسمانی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در سلامت نیروهای نظامی و ذهنیت صحیح از آن در راستای عملکرد مطلوب شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (اراضی و پناهی، ۱۳۹۷: ۱۵۵). هرچند آمادگی جسمانی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی است که سبب برتری ارتش‌ها در میدان نبرد می‌شود (رضازاده کرمانی و خوشدل، ۱۳۹۲: ۲۸)، ولی به‌دلیل عدم تطابق تمرین‌های آمادگی جسمانی با وضعیت آنتروپومتری آنها، سربازان در طی دوران خدمت وظیفه با آسیب‌های روانی (رجبی، نریمانی و باصری، ۱۳۹۲: ۱۵۶) و جسمی روبه‌رو هستند.

نگرش

در میان عوامل کلیدی موفقیت‌های سازمانی، نگرش‌های کارکنان را به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت قلمداد نموده‌اند. دل‌بستگی شغلی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت از جمله نگرش‌های شغلی محسوب می‌شوند (میرمحمدی و رحیمیان و جلالی خان‌آبادی، ۱۳۹۶: ۵۳). تناسب شایستگی‌های عمومی (زیر کوه یخ) و تخصصی (بالای کوه یخ)، فرد با شغل و حرفه‌اش منجر به رضایت شغلی، دل‌بستگی و عملکرد شغلی می‌شود و نگرش یکی از دستاوردهای تناسب شغل و شایستگی است.

سازوکارها و روش‌های موجود برای سنجش شایستگی‌های عمومی

در این پژوهش منظور از سازوکارهای سنجش شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی اثربخش به کارگیری کارکنان وظیفه نیروهای مسلح، مقیاس‌ها، فناوری‌ها و روش‌های سنجش می‌باشند.

سازوکارهای ارزیابی شخصیت

سازوکارهای ارزیابی شخصیت شامل مقیاس‌ها، فناوری‌ها و روش‌های مختلف است. مقیاس‌های خودگزارشی (گزارش شخصی) زیادی جهت ارزیابی شخصیت وجود دارند که در این پژوهش مقیاس پنج‌عاملی جدید شخصیت (NEO) شرح داده شده است. یکی از روش‌های ارزیابی شخصیت، مصاحبه است که به دلیل زیادبودن تعداد سربازان و هزینه‌بربودن آن (عدم امکان استفاده از آن باتوجه به ظرفیت‌های موجود نیروهای مسلح)، پیشنهاد نمی‌شود و صرفاً برای مشاغل خاص که روش دیگری برای سنجش شایستگی‌های موردنیاز آنها وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود. همچنین یکی از فناوری‌های ارزیابی شخصیت، فناوری الکتروانسفالوگرافی کمی^۱ است (گرام، دان و الیس، ۲۰۰۵). درمجموع باتوجه به شاخص‌هایی چون مطالعه تطبیقی و انتظارات موردنیاز نیروهای مسلح از کارکنان وظیفه، اعضای پنل خبرگی پژوهش حاضر مقیاس NEO و مصاحبه را انتخاب نمودند.

مقیاس پنج‌عاملی جدید شخصیت (NEO)

پرسشنامه خودسنجی ویژگی‌های شخصیتی است که مبتنی بر الگوی معروف شخصیتی به نام مدل پنج‌عاملی است. دارای پنج عامل یا حیطه شامل روان‌آزرده‌گرایی^۳ پایین، برون‌گرایی^۴، گشودگی^۵، موافق‌بودن^۶ و باوجدان‌بودن^۷ می‌باشد. هر حیطه شش جنبه یا مقیاس فرعی دارد؛ یعنی صفات شخصیتی خاصی که جنبه‌های مختلف هر حیطه را نشان می‌دهند. نسخه تجدیدنظر شده

1. Quantitative Electroencephalography: QEEG
2. Gram, Peter C., Dunn, Bruce R., and Ellis, Diana, 2005
3. Neurotism
4. Extravers-ion
5. Openness Experience
6. Agreeableness
7. Conscientiousnes

پرسشنامه نئو NEO-PI-R حاوی ۲۴۰ گویه یعنی ۸ ماده برای هر یک از ۲۰ جنبه یا ۴۸ ماده برای هر یک از پنج حیطه است. پاسخ دهندگان هر گویه را بر مبنای یک مقیاس پنج قسمتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) درجه‌بندی می‌کنند (میرزائی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۰). پرسشنامه شخصیتی نئو کوتاه (NEO-FFI) شامل ۶۰ سؤال با طیف لیکرت در ابعاد رنجور بودن، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری (گشودگی)، دلبذیر بودن (موافق بودن) و مسئولیت‌پذیری (با وجدان بودن) می‌باشد (مهدوی کیا و زارعی، ۱۳۹۸: ۲۷۵).

سازوکارهای ارزیابی هوش

با افزایش میزان هوش میزان سازگاری اجتماعی افراد نیز بیشتر می‌شود و این نتیجه با نظریه پیازه که هوش را به‌عنوان توان سازگاری با موقعیت‌های جدید مطرح می‌کرد، هماهنگ می‌باشد. باتوجه به این که میزان هوش در سازگاری اجتماعی سربازان مؤثر است، لذا برای پیشبینی سازگاری سربازان اصلح است که در ابتدای خدمت از آنان تست هوش گرفته شود (پنجه‌بند، تیموری و شکرایی، ۱۳۸۶: ۱۴). باتوجه به شاخص‌ها و شایستگی‌های مورد نظر مقیاس‌های مختلفی برای هوش هیجانی، هوش شناختی، هوش فرهنگی، هوش اخلاقی، هوش اجتماعی و... ارائه شده است. در این بخش باتوجه به آنکه هوش هیجانی به‌عنوان مؤلفه اصلی الگوی به‌کارگیری در نظر گرفته شده است، به بررسی سازوکارهای ارزیابی این هوش و مقیاس منتخب مورد استفاده که براساس نظر اعضای پنل خبرگی و مطالعه تطبیقی انتخاب شده است، پرداخته می‌شود.

تست هوش هیجانی بار-ان (۱۹۹۷)

بار - ان (۱۹۹۷) هوش هیجانی را مجموعه‌ای از مهارت‌های غیرشناختی می‌داند که بر توانایی فرد در رویارویی با خواسته‌ها و فشارهای محیطی اثر می‌گذارد. بار - ان در الگوی صفت شخصیتی از هوش هیجانی، بین پنج حوزه: درون‌فردی (قاطعیت، خودآگاهی هیجانی، استقلال، حرمت نفس، خودشکوفایی)؛ بین‌فردی (روابط بین‌فردی، همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی)؛ تطابق (واقعیت‌سنجی، مسئله‌گشایی، انعطاف‌پذیری)؛ مدیریت استرس (کنترل تکانه، تحمل استرس)؛ خلق و خوی عمومی (خوش‌بینی، خرسندی) تمایز قائل شد (حسین‌زاده شهری، فخریان و

باغچه‌سرای، ۱۳۹۴: ۲۴). این پرسشنامه شامل ۹۰ سؤال است و اولین پرسشنامه فرافرهنگی ارزیابی هوش هیجانی است. پایایی درونی آزمون به روش آلفای کرونباخ در سال ۲۰۰۲ برابر با ۰.۸۶ اعلام شد و روایی آن برای جمعیت ایرانی در تحقیقی توسط دهشیری (۱۳۸۱) مورد ارزیابی قرار گرفت و ضریب ۰.۷۳ به دست آمد (ستوده‌فر، سلطانی‌زاده و لعلی دستجردی، ۱۳۹۳: ۴۹).

سازوکارهای ارزیابی استعداد جسمی

مقیاس‌ها، فناوری‌ها و روش‌های مختلفی برای ارزیابی استعداد جسمانی وجود دارد که در اینجا روش‌های منتخب از نظر اعضای پنل خبرگی را توضیح می‌دهیم.

- آزمون آمادگی جسمانی عمومی^۱ APFT

این آزمون به ارزیابی مهارت‌های آمادگی جسمانی عمومی شامل دراز - نشست، شنا و دویدن می‌پردازد و کم‌تر عملکرد یا آمادگی رزمی نظامیان در محیط واقعی را مورد بررسی قرار می‌دهد. این آزمون مناسب زمانی است که سرباز هیچ آمادگی جسمانی ای نداشته و یا امکانات زیادی جهت رساندن آمادگی جسمانی سربازان به سطح مطلوب در دسترس نباشد. اما امروزه با وجود امکانات زیادی که در دسترس است، لازم است برای توسعه آمادگی جسمانی سربازان به تست‌ها و سایر مؤلفه‌های آمادگی جسمانی نظیر سرعت، چابکی، هماهنگی، قدرت و توان توجه داشت که هر یک از این مقوله‌ها در شاخه‌های نظامی مختلف دارای وزن و اهمیتی متفاوت است (کرودر و همکاران^۲، ۲۰۱۳: ۱۰۸۵).

- آزمون عملکرد مطلوب نظامی^۳ MOPC

آزمون عملکرد مطلوب نظامی یک نمونه مناسب با روش جدید به بررسی کامل توانایی افراد در بخش نظامی با مؤلفه‌های آمادگی جسمانی می‌پردازد. با توجه به کامل و دقیق بودن بسته آزمون MOPC نسبت به دیگر نمونه‌های مشابه، در سال‌های اخیر کشورهای مختلفی از این بسته آزمون به عنوان یک نُرم استاندارد برای بالاتر بردن سطح توان نیروهای نظامی خود استفاده

1. Army Physical Fitness Test
2. Crowder TA, Ferrara AL, Levinbook MD.
3. Military Optimal Performance Challenge

می‌کنند. این آزمون علاوه بر مؤلفه‌های جسمانی، مواردی که یک رزمنده امکان مواجه شدن با آن در محیط رزم را دارد، مورد ارزیابی قرار می‌دهد (کرودر و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰۸۶).

سازوکارهای ارزیابی سلامت روان

باتوجه به پژوهش‌های انجام شده درخصوص مشکلات روانی بعضی از کارکنان وظیفه که منجر به مشکلات فراوان برای نیروهای مسلح و خودشان شده است، ستاد کل نیروهای مسلح، دستورالعملی برای سنجش سلامت روان کارکنان وظیفه دستورالعملی را ابلاغ نموده است که در به‌روزرسانی این دستورالعمل در سال ۱۳۹۸ چهار مقیاس بازبینه (چک‌لیست) نشانه‌های اختلالات روانی SCL-90-R، پرسشنامه استاندارد سلامت عمومی GHQ، پرسشنامه میلون (MCMI-II) و پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه سونا (MMPI) معرفی شده است. باتوجه به جامع بودن دستورالعمل فوق الذکر و سازوکارهای به‌کارگرفته شده در آن از تکرار تبیین این سازوکارها خودداری می‌شود.

سازوکارهای ارزیابی نگرش

پژوهش‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهند که انطباق ویژگی‌های فردی با شایستگی‌های موردنظر و به تبع آن انتخاب سازوکارهای مناسب می‌تواند زمینه‌ساز این نگرش‌ها باشد: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تصمیم‌گیری بهتر مسیر شغلی، تاب‌آوری روانی، تاب‌آوری شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی. مقیاس‌های زیادی برای ارزیابی مؤلفه‌های نگرش وجود دارد که باتوجه به مؤلفه‌های مدل به‌کارگیری پیشنهادی، جهت ارزیابی تاب‌آوری شغلی، مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون^۱ (CD-RIS) (۲۰۰۳)، جهت ارزیابی خودکارآمدی شغلی، مقیاس عمومی خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲)، جهت ارزیابی رضایت شغلی، مقیاس رضایت شغلی «برای فیلد و اچ راث» (۱۹۵۱) و جهت ارزیابی عملکرد شغلی، مقیاس عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) مطابق نظر اعضای پنل خبرگی انتخاب شدند.

1. Cooner & Davidson

پیشینه پژوهش

براساس جستجوی انجام‌شده در منابع علمی، تاکنون در ایران درخصوص شایستگی کارکنان وظیفه، تحقیقی انجام نشده است، ولی پژوهش‌های مختلفی از جمله «الگوی شایستگی‌های مکتبی مدیران منابع انسانی: مورد مطالعه ارتش جمهوری اسلامی ایران» (پورصادق، ۱۳۹۸)؛ «طراحی و تبیین الگوی مناسب شایسته‌سالاری در نظام‌های جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی در دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ایران» (اردلان و الوانی، ۱۳۹۷)؛ «شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های تخصصی نیروی انتظامی» (آزادی و هادوی‌نژاد، ۱۳۹۷)؛ «الگوی شایستگی‌های مشاوران مراکز مشاوره شمیم وابسته به نیروهای مسلح ج.ا.ا.» (چوپانی و کرمی، ۱۳۹۸) برای سایر حوزه‌های نیروهای مسلح انجام شده است. از میان موارد فوق، الگوی شایستگی مشاوران، ابعاد شخصیت، نگرش و... را مورد توجه قرار داده است. در بیشتر این مدل‌ها، دانش و مهارت مورد توجه قرار گرفته است و به بخش زیرین کوه یخ شایستگی کم‌تر توجه شده است. در این میان، مرتبط‌ترین پژوهش انجام‌شده با موضوع شایستگی، توسط حسینی (۱۳۸۹) با عنوان ظرفیت‌های درونی انجام شده است. حسینی (۱۳۸۹) قلب مدیریت استعداد را توسعه ظرفیت‌های درونی افراد می‌داند. این ظرفیت‌های درونی عبارت است از ظرفیت اجرا، ظرفیت تفکر، ظرفیت یادگیری و ظرفیت ارتباطی (عامری، ۱۳۹۷: ۱۷).

درخصوص الگوی به کارگیری به جستجوی پژوهش‌های انجام‌شده با موضوع به کارگیری، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، تاب‌آوری و خودکارآمدی در نیروهای مسلح پرداخته شد که نتایج به شرح ذیل می‌باشند.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

پژوهشگران	سال	نتایج پژوهش
شهبازی و دهقانی	۱۳۹۴	این پژوهش با پیشنهاد چرخه سربازان اقتصادی، بیان می‌کند که سربازان پس از پایان دوره دوماهه آموزش مقدماتی، به اداره استعدادیابی نیروی مسلح مراجعه نمایند و این اداره وظیفه با بررسی دقیق رزومه کاری، استعداد و توان سرباز و سطح تحصیلات وی و نهایتاً پس از بررسی‌های لازم سربازان را به دو گروه اصلی و چندین زیرمجموعه تقسیم‌بندی می‌کند.
سوری	۱۳۹۷	ابعاد رفتاری مطلوب پلیس شامل شخصیت، هوش و مهارت‌های حرفه‌ای است که هر کدام از این ابعاد شامل مؤلفه‌ها و شاخص‌های متنوعی است. نتایج نشان می‌دهد هر سه بعد الگو به‌همراه مؤلفه‌ها و شاخص‌های به‌دست‌آمده دارای بار عاملی بوده و بعد شخصیت، مؤلفه ثبات عاطفی، در بعد هوشی، مؤلفه هوش هیجانی و در بعد حرفه‌ای، مؤلفه اخلاق حرفه‌ای در اولویت اول هستند.
عابدی، ذوالفقاری و مزروعی	۱۳۸۹	نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که از نظر ویژگی‌های شخصیتی موردبررسی، افراد مثبت، قاطع و فعال نسبت به دو گروه دیگر یعنی افراد منفعل و غیرفعال و افراد پرخاشگر و منفی دارای رضایت بیشتری بوده‌اند. همچنین سطح تحصیلات، سابقه خدمت، نوع عضویت در بسیج و رسته خدمتی افراد با رضایت شغلی آنها ارتباط دارد.
سوری، مجیدی و خرازانی	۱۳۹۲	استخراج ۲۷ مؤلفه هوشی برای پلیس موفق: هوش و فراست، تاب‌آوری، ادب حسن سلوک، ارتباط مؤثر، همراهی با دیگران، خلاقیت، تأثیرگذار در موفقیت پلیس. بالاتر بودن اهمیت این مؤلفه‌ها در رسته‌های مرزی، انتظامی، آگاهی و اطلاعات نسبت به رسته راهور و بیشتر بودن نقش این عوامل هوشی در موفقیت افسران رسته مرزی نسبت به انتظامی، رسته انتظامی نسبت به آگاهی و آگاهی نسبت به اطلاعات. در این پژوهش، ویژگی‌های هوشی پلیس شایسته شامل مهارت‌های اجتماعی، خودآگاه هیجانی و همدلی استخراج شده است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، از نوع توصیفی و پیمایشی است و از روش پژوهش ترکیبی (کیفی و کمی) استفاده نموده است. مراحل انجام این پژوهش به‌صورت شکل زیر است:



شکل ۲. مراحل انجام پژوهش

ابتدا با مطالعه تطبیقی از شش کشور منتخب که دسترسی به اطلاعات آنها میسر شد (امریکا، انگستان، اسرائیل، آلمان، استرالیا، هند)، شایستگی‌های عمومی سربازان استخراج شد. براساس دستاوردهای حاصل از مطالعه تطبیقی، پرسشنامه‌ای ساخته شد. پرسشنامه ابتدا در گروه کانونی هسته‌ای تحقیق متشکل از مدیر پروژه، همکاران طرح و مشاوران، مورد بررسی قرار گرفت و پس از تأیید اولیه، در یک پنل خبرگی ارائه شد و مورد تأیید قرار گرفت. سپس پرسشنامه برای ذی‌نفعان سربازی ارسال و نظر آنها در مورد اهمیت شاخص‌ها برای کارکنان وظیفه در ایران اخذ شد. سپس پژوهش‌هایی که در کشور در حوزه شایستگی به‌ویژه شایستگی‌های نیروهای مسلح

انجام شده بود، و اسناد بالادستی (تدابیر فرماندهی کل قوا، قانون خدمت وظیفه عمومی و دستورالعمل‌های به‌کارگیری کارکنان وظیفه) بررسی شد و شایستگی‌ها استخراج شد. همچنین با خبرگان بخش‌های مختلف (مدیران منابع انسانی و فرماندهان یگان‌های خدمتی ودجا، آجا، ناجا و سپاه پاسداران) به روش دلفی مصاحبه شد و شایستگی‌ها از طریق کدگذاری از مصاحبه‌ها استخراج شد. سپس شایستگی‌های نهایی با بهره‌برداری از نظر اعضای پنل خبرگی، غربال‌گری، جمع‌بندی و دسته‌بندی شدند. داده‌های این پژوهش در سال ۱۳۹۸ جمع‌آوری شده است.

برای استخراج شایستگی‌ها با ۲۰ نفر از خبرگان (متخصصان و خبرگان منابع انسانی ستاد و صف (یگان‌ها) نیروهای مسلح مصاحبه به روش دلفی ۳ مرحله‌ای انجام شد. مرحله اول دلفی حضوری و دو مرحله بعد مکاتبه‌ای انجام شد. خبرگان با تلفیقی از روش‌های انتخاب هدف‌مند و روش گلوله برفی انتخاب شدند. شاخص‌های انتخاب خبرگان حداقل مدارک مرتبط با مدیریت، روان‌شناسی، علوم تربیتی و تجربه حداقل یک سال در منابع انسانی ستاد یا یگان نیروهای مسلح و یا تجربه حداقل یک مورد طرح پژوهشی مرتبط با سربازی یا منابع انسانی می‌باشد.

پرسشنامه این پژوهش دارای ۴۸ سؤال (گویه) است. گویه‌های آن شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه است که از مطالعات تطبیقی استخراج شده است. در این پرسشنامه ابتدا از خبرگان سؤال می‌شود که آیا این گویه شایستگی محسوب می‌شود و خبرگان می‌توانند یکی از گزینه‌های بله یا خیر را انتخاب کنند. سپس در صورتی که بله را انتخاب کرده باشند، نظر خود را در مورد اهمیت آن شایستگی براساس طیف لیکرت ۷ تایی اعلام می‌کنند. تعداد ۶۰ پرسشنامه توزیع شد که ۳۵ پرسشنامه جواب داده شد و با توجه به اینکه تعداد ۷ پرسشنامه با دقت کافی کامل نشده بود، فقط ۲۸ پرسشنامه برای تحلیل استفاده شد. جامعه آماری برای پاسخ به پرسشنامه (استخراج شایستگی‌ها) متخصصان و خبرگان منابع انسانی نیروهای مسلح هستند که دارای مدارک مرتبط با یکی از رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی، علوم تربیتی و تجربه حداقل یک سال در منابع انسانی ستاد یا یگان نیروهای مسلح و یا تجربه حداقل یک مورد طرح پژوهشی مرتبط با سربازی و منابع انسانی باشد. برای تعیین نمونه آماری، از روش «تخمین پژوهشگر» استفاده شده است. روایی

صوری این پرسشنامه توسط خبرگان منابع انسانی تأیید شده است و در این پرسشنامه با توجه به دوجهی بودن پرسشنامه، ابتدا به منظور کسب نظر کلی موافق و مخالف (بله و خیر) پاسخ‌دهندگان نسبت به شاخص‌ها از آزمون دوجهی استفاده شده است و سطح معنی‌داری بررسی شده است. سپس شاخص‌های تأیید شده مورد آزمون T تک نمونه‌ای (طیف لیکرت) قرار گرفته است.

جهت شناسایی ابزارهای سنجش شایستگی‌های احصاشده، با استفاده از روش‌های کیفی مانند روش مطالعه مروری، پژوهش‌هایی که رابطه یکی از سازه‌های فوق‌الذکر با تاب‌آوری شغلی، خودکارآمدی شغلی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده بودند، مورد بررسی قرار گرفته و سازوکارها استخراج شدند. سپس سازوکارهایی که تعداد بیشتری از شایستگی‌های احصاشده را مورد سنجش قرار می‌دادند برای ارزیابی مؤلفه‌های مدل به کارگیری انتخاب شدند که در جلسه‌ای با حضور خبرگان (پنل خبرگی)، نظرات آنها نیز اخذ شد. مبنای انتخاب اعضای این پنل مشابه قبل است که توسط ستاد کل نیروهای مسلح معرفی شده‌اند. تعداد این خبرگان ۸ نفر است که از ستاد کل نیروهای مسلح، سپاه، ارتش، نیروی انتظامی، سازمان وظیفه عمومی و وزارت دفاع در جلسات حضور پیدا کردند.

برای تحلیل داده‌های استخراج شده، از روش‌های توصیفی و آماری استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های کمی به دست آمده از پرسشنامه، با کمک نرم‌افزار Spss آزمون دوجهی و آزمون T تک نمونه‌ای روی داده‌ها انجام شد.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگانی که با آنها مصاحبه انجام شده، خبرگانی که به پرسشنامه پاسخ داده‌اند و اعضای پنل خبرگی به شرح جدول ۲ است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان (تعداد)

ویژگی خبرگان	مؤلفه	مصاحبه (۲۰ نفر)	پرسشنامه (۲۸ نفر)	پنل خبرگی (۸ نفر)
جایگاه سازمانی	مدیر ارشد سازمان وظیفه عمومی	۲	۲	۱
	مدیر منابع انسانی ستاد کل نیروهای مسلح	۳	۳	۳
	مدیر منابع انسانی نیروهای مسلح	۵	۹	۴
	کارشناس ارشد، خبره و عالی منابع انسانی نیروهای مسلح	۸	۸	۰
	فرمانده یگان	۲	۳	۰
	پژوهشگر	۰	۳	۰
مقطع تحصیلی	دکتر	۱	۳	۱
	دانشجوی دکتری	۰	۲	۰
	کارشناسی ارشد	۱۱	۱۸	۷
	کارشناسی	۸	۵	۰
سابقه کار مرتبط با کارکنان وظیفه	کم‌تر از ۵ سال	۳	۸	۱
	۵ تا ۱۰ سال	۴	۱۰	۲
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۰	۷	۲
	بیشتر از ۲۰ سال	۳	۳	۳

استخراج شایستگی‌ها از مطالعات تطبیقی

شایستگی‌های عمومی استخراج‌شده از مطالعات تطبیقی شش کشور در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. شایستگی‌های موردنیاز سربازان در دیگر کشورها

شایستگی	شایستگی کشورها
شخصیت، پاسخگویی، هماهنگی و تناسب جامع، استقامت و آمادگی جسمانی، تطبیق‌پذیری (سازگاری)، ابتکار عمل، کار تیمی، یادگیری مادام‌العمر، تفکر انتقادی، حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، شایستگی‌های تاکتیکی و فنی، انعطاف رفتاری، آگاهی موقعیتی، توانایی انجام فعالیت‌های فرهنگی و مشترک، بین‌سازمانی، بین‌دولتی و چندملیتی، مهارت سیاسی، دیدگاه‌گیری، هوش هیجانی، آگاهی هیجانی، مهارت‌های ارتباطی کلامی، هوش فرهنگی، مهارت‌های حل مسئله اجتماعی، مدیریت تعارض، مهارت شنیداری، حس مأموریت.	امریکا

شایستگی	شایستگی کشورها
هماهنگی و تناسب جامع، استقامت و آمادگی جسمانی، تطبیق‌پذیری (سازگاری)، کار تیمی، حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، انعطاف‌پذیری، همدلی، مهارت‌های ارتباطی کلامی، شجاعت، احساس مسئولیت، نظم و انضباط، وفاداری، تفکر سریع، میهن‌پرستی، رهبری، صداقت	انگلستان
کار تیمی، تخصص‌گرایی، شایستگی‌های تاکتیکی و فنی، پافشاری بر هدف در به‌انجام‌رسانیدن مأموریت‌ها، احساس مسئولیت، اعتمادسازی، نظم و انضباط، روحیه رفاقت	اسرائیل
تطبیق‌پذیری (سازگاری)، ابتکار عمل، انعطاف‌پذیری، چابکی، خلاقیت، کنجکاوی، تفکر غیرمتداول، شهود	آلمان
ابتکار عمل، کار تیمی، شجاعت، محبت و احترام، شجاعت	استرالیا
نظم و انضباط، چندوظیفه‌ای‌بودن، محبت و احترام، پیروی از فرمانده	هند

سپس پرسشنامه شایستگی‌های عمومی حاصل از مطالعات تطبیقی تهیه شده و نتایج آن توسط آزمون‌های آماری مورد تحلیل قرار گرفت.

الف. آزمون دوجمله‌ای

باتوجه به دوجهی بودن پرسشنامه شایستگی حاصل از مطالعات تطبیقی برای تحلیل سؤال «آیا شاخص مذکور شایستگی است؟»؛ از آزمون دوجمله‌ای استفاده شده است. نسبت آزمون در آزمون دوجمله‌ای، توسط پژوهشگر انتخاب می‌شود و معمولاً این نسبت ۰/۷۵ در نظر گرفته می‌شود. بدین معنا که اگر بیش از ۷۵ درصد خبرگان به سؤال موردنظر جواب «بله» داده باشند، آن شاخص حفظ می‌شود. اما باتوجه به اینکه شایستگی‌های پرسشنامه از مطالعات تطبیقی استخراج شده و مطالعات تطبیقی از اهمیت مهمی در پژوهش برخوردار هستند، پژوهشگران تصمیم به حفظ تعداد بیشتری از شایستگی‌ها گرفته‌اند، به همین دلیل، نسبت آزمون ۰/۶ در نظر گرفته شده است. یعنی شاخص‌هایی که بیش از ۶۰ درصد خبرگان (حداقل حدود ۱۷ نفر از ۲۸ نفر پاسخ‌دهنده به پرسشنامه) جواب «بله» به آن سؤال پرسشنامه داده باشند، آن شاخص حفظ شده است. مقدار معنی‌داری (میزان خطای قابل قبول) برای تأیید شاخص هم کم‌تر از ۰/۰۵ است. شاخص‌های مهارت‌های فراشناختی، کنجکاوی، تفکر غیرمتداول، چندوظیفه‌ای‌بودن در این

آزمون تأیید نشدند و حذف شده‌اند. شاخص‌هایی که در این آزمون تأیید نشده‌اند، در ادامه تحلیل که آزمون T تک‌نمونه‌ای برای اهمیت هر شاخص براساس طیف لیکرت است، حذف شده‌اند.

ب. آزمون T تک‌نمونه‌ای

برای ارزیابی اهمیت نظر پاسخ‌دهندگان، از آزمون T تک‌نمونه‌ای استفاده شده است. شاخص‌هایی که سطح معنی‌داری آنها کم‌تر از ۰/۰۵ باشد، تأیید می‌شوند که پس از تحلیل داده‌ها، همه شاخص‌ها دارای سطح معنی‌داری کم‌تر از ۰/۰۵ هستند. با توجه به اینکه امید ریاضی در طیف لیکرت هفت درجه‌ای، ۵ است، پژوهشگر با تعریف عدد ۵ به عنوان حد آستانه، شاخص‌هایی را که دارای میانگین کم‌تر از حد آستانه بودند، حذف نموده است و شاخص‌های بیشتر و مساوی حد آستانه را مطلوب شناخته‌اند. شاخص‌های هماهنگی و تناسب جامع، ابتکار عمل، مهارت سیاسی، دیدگاه‌گیری، مهارت‌های حل مسئله اجتماعی، مدیریت تعارض، شهود، شایستگی‌های تاکتیکی و فنی، چابکی مطابق این آزمون نامطلوب شناخته شده و حذف شده‌اند.

استخراج شایستگی‌ها از اسناد بالادستی

در این قسمت، با مطالعه و بررسی اسناد بالادستی شامل قانون خدمت وظیفه عمومی، بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با کارکنان وظیفه، تدابیر فرمانده کل قوا، شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه استخراج شد.

۱. قانون خدمت وظیفه عمومی

مواد ۳۹، ۴۷، ۷۷ و ۷۹ از جمله موادی از قانون وظیفه عمومی هستند که بر توجه به استعداد جسمی، استعداد روانی و مزاجی در زمان‌های قبل از خدمت و آزمون‌های ارزیابی شخصیت و رفتار در طول مدت دوره آموزش، به کارگیری حتی‌الامکان متناسب با تحصیلات و قابلیت‌ها در خاتمه دوره آموزش و ابتدای به کارگیری، به کارگیری مبتنی بر مدرک و رشته تحصیلی، آموزش، مهارت و توانایی‌ها، اخذ نظرات خانواده درمورد استعدادها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص فرد تأکید کرده است.

۲. بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها

همان‌طور که گفته شد، در بعضی از دستورالعمل‌های ابلاغی از طرف ستاد کل نیروهای مسلح برای به‌کارگیری کارکنان وظیفه (مانند طرح قدر یک) بر به‌کارگیری بهینه متناسب با توانمندی‌ها و ظرفیت کارکنان وظیفه اشاره شده است. اما در وضعیت فعلی به‌کارگیری فقط براساس مقطع و رشته تحصیلی، مهارت و ... انجام می‌شود و به شایستگی‌های عمومی توجه نمی‌شود. البته «دستورالعمل سنجش و ارزیابی سلامت روانی کارکنان وظیفه در مراکز آموزشی نیروهای مسلح» به سنجش سلامت روانی کارکنان وظیفه تأکید نموده است.

۳. تدابیر فرمانده کل قوا

شایستگی‌های موردنیاز برای به‌کارگیری کارکنان وظیفه از مجموعه سخنان فرمانده کل قوا استخراج و تحلیل شد.

شایستگی‌هایی استخراج شده از مصاحبه با خبرگان

مصاحبه با خبرگان به روش دلفی سه مرحله‌ای انجام شد. در مرحله اول به صورت حضوری انجام شد و از خبرگان خواسته شد شایستگی‌هایی را اعلام نمایند که برای به‌کارگیری اثربخش کارکنان وظیفه مناسب است تا قبل از به‌کارگیری آنها در مشاغل نیروهای مسلح، سنجیده شود. در مرحله دوم، نتایج مرحله قبل به صورت مکاتباتی در اختیار خبرگان قرار گرفت و از آنها خواسته شد، نظر خود را درباره اهمیت هر یک از شایستگی‌ها اعلام نمایند. بعد از تحلیل نتایج مرحله دوم و حذف موارد تکراری، مبهم و غیردقیق، در مرحله سوم از خبرگان خواسته شد، شایستگی‌های مشابه را در یک دسته‌بندی قرار دهند.

جدول ۴. نمونه‌ای از شیوه کدبندی مصاحبه

کد	مؤلفه استخراج شده	متن مصاحبه
تاب‌آوری	تحمل سختی‌ها	سربازان باید بتوانند سختی‌های دوران خدمت سربازی را تحمل کنند.
روابط عمومی بالا	دارای روابط عمومی بالا	سربازی که در دژبانی قرار می‌گیرد و با مراجعه‌کنندگان سروکار دارد باید دارای روابط عمومی بالا باشد.
مسئولیت‌پذیری	حسن مسئولیت‌پذیری	سربازانی که حسن مسئولیت‌پذیری بالاتری دارند، در نگاه فرماندهان جایگاه بالاتری دارند.

جدول ۵. شایستگی‌های استخراج‌شده از مصاحبه به روش دلفی

نتایج مرحله سوم	نتایج مرحله دوم	نتایج مرحله اول	شایستگی‌ها
<p>شخصیت، یادگیری مادام‌العمر (پویایی و یادگیری مستمر)، کار تیمی و تشریک مساعی، تفکر انتقادی و حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، احساس مسئولیت (تعهد)، اعتمادسازی، تخصص‌گرایی، نظم و انضباط، ایثار و از خودگذشتگی، تمرکز و توجه روی مأموریت، انعطاف‌پذیری (تاب‌آوری و تحمل ناملایمات)، خلاقیت (نوآوری)، شجاعت (شهامت)، رهبری، صداقت</p> <p>وفاداری، آمادگی جسمانی، تفکر راهبردی، تلاش، انضباط سیاسی، مهارت‌های ادراکی و انسانی، مهارت اطلاعاتی، شناخت سازمانی، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت فناوری اطلاعات، علاقه و دلسوز بودن، کار گروهی و روحیه همکاری، رفتار خوب با ارباب رجوع، رازداری، قانون‌گرایی و امانت‌داری، تحول‌گرایی، عدم انزوا، کلان‌نگری (تفکر سیستمی)، تفکر راهبردی، تعصب به کار، هوش اجتماعی، تسلط بر خود، آمادگی ذهنی، سلامت اخلاقی، اعتمادبه‌نفس و توانایی ابراز وجود</p>	<p>شخصیت، مهارت‌های ارتباطی، یادگیری مادام‌العمر، احساس مسئولیت، تفکر انتقادی، پویایی، تاب‌آوری، انضباط، کار تیمی، اعتمادسازی، تخصص‌گرایی، نوآوری، صداقت، نظم، ایثار و از خودگذشتگی، تمرکز و توجه بر مأموریت، یادگیری مستمر، تفکر راهبردی، وفاداری، تعهد، تشریک مساعی، تحمل ناملایمات، شجاعت، دارای اراده یادگیری، دارای انگیزه خدمت، ارزشی و مقید بودن، انعطاف‌پذیری، شهامت، رهبری، مسئولیت‌پذیری، آمادگی جسمانی، تلاش، درک سیاسی، مهارت‌های ادراکی، شناخت فناوری اطلاعات، رازداری، امانت‌داری، شناخت اطلاعاتی، شناخت سازمانی، تفکر سیستمی، مهارت تصمیم‌گیری، دلسوز بودن، روابط عمومی بالا، کارگروهی، کلان‌نگری، تحول‌گرایی، تعصب به کار، عدم انزوا، اعتمادبه‌نفس، تسلط بر خود، آمادگی ذهنی، هوش اجتماعی، سلامت اخلاقی، توانایی ابراز وجود</p>	<p>شخصیت، یادگیری مادام‌العمر، احساس مسئولیت، دانش تخصصی، تفکر انتقادی، پویایی، مهارت‌های ارتباطی، تاب‌آوری، انضباط، کار تیمی، ابتکار عمل، اعتمادسازی، تخصص‌گرایی، نوآوری، صداقت، مهارت حل مسئله، نگرش مثبت، نظم، ایثار و از خودگذشتگی، تمرکز و توجه بر مأموریت، یادگیری مستمر، تفکر راهبردی، وفاداری، تعهد، تشریک مساعی، تحمل ناملایمات، خلاقیت، شجاعت، دارای اراده یادگیری، دارای انگیزه خدمت، ارزشی و مقید بودن، انعطاف‌پذیری، شهامت، رهبری، مسئولیت‌پذیری، آمادگی جسمانی، تلاش، درک سیاسی، مهارت‌های انسانی، مثبت‌اندیشی، روحیه نقدپذیری، مهارت‌های ادراکی، مهارت فناوری اطلاعات، رازداری، امانت‌داری، شناخت اطلاعاتی، شناخت سازمانی، خودکنترلی، تفکر سیستمی، تفکر راهبردی، مهارت تصمیم‌گیری، دلسوز بودن، روابط عمومی بالا، کارگروهی، کلان‌نگری، تحول‌گرایی، تعصب به کار، منزوی بودن، اعتمادبه‌نفس، تسلط بر خود، آمادگی ذهنی، هوش اجتماعی، سلامت اخلاقی، توانایی ابراز وجود</p>	<p>شایستگی‌ها</p>

شایستگی‌های استخراج شده از پژوهش‌های داخلی

با بررسی و مطالعه پژوهش‌های داخلی شایستگی‌های عمومی ذکر شده برای نیروهای مسلح استخراج شد. شایستگی‌های جمع‌آوری شده از روش‌های مختلف (نتایج تحلیل پرسشنامه شایستگی‌های حاصل از مطالعات تطبیقی، مصاحبه با خبرگان به روش دلفی، اسناد بالادستی و پژوهش‌های داخلی) در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۶. شایستگی‌های موردنیاز کارکنان وظیفه از منظر خبرگان و پژوهش‌های داخلی، اسناد بالادستی و مطالعات تطبیقی

اسناد بالادستی	مطالعات پژوهشی داخلی						مطالعات تطبیقی (نتایج تحلیل پرسشنامه)	مصاحبه‌ها (جدول ۵)	عنوان شایستگی
	فرماندهی کل قوا	قانون نظام وظیفه و مقررات	اراضی و پناهی، ۱۳۹۷	غضنوری و عابدی، ۱۳۹۱	مطهری نژاد و اسماعیلی ماهانی، ۱۳۹۴	دشتی و همکاران، ۱۳۹۷			
							*	*	شخصیت
		*					*	*	پاسخگویی
			*				*	*	تطبیق‌پذیری (سازگاری)
					*		*	*	پذیرای افکار نو و متفاوت بودن (گشودگی)
						*	*	*	یادگیری مادام‌العمر (پویایی و یادگیری مستمر)
							*	*	کار تیمی و تشریک مساعی
							*	*	تفکر انتقادی و حل مسئله (مهارت حل مسئله)
							*	*	مهارت‌های ارتباطی
							*	*	توانایی انجام فعالیت‌های فرهنگی و مشترک، بین‌سازمانی، بین‌دولتی و چندملیتی

اسناد بالادستی	مطالعات پژوهشی داخلی						مطالعات تطبیقی (نتایج تحلیل پرسشنامه)	مصاحبه‌ها (جدول ۵)	عنوان شایستگی
	فرماندهی کل قوا	قانون نظام وظیفه و مقررات	اراضی و پناهی، ۱۳۹۷	غضنفری و عابدی، ۱۳۹۱	مطهری نژاد و اسماعیلی ماهانی، ۱۳۹۴	دشتی و همکاران، ۱۳۹۷			
							*		انعطاف رفتاری
							*		آگاهی موقعیتی
							*		هوش هیجانی
							*		آگاهی هیجانی
							*		مهارت‌های ارتباطی کلامی
							*		هوش فرهنگی
							*		مهارت شنیداری
				*			*		پافشاری بر هدف در به‌انجام رسانیدن مأموریت‌ها (هدف‌گذاری)
					*	*	*	*	احساس مسئولیت (تعهد) (نگهداری صحیح اموال)
							*	*	اعتمادسازی
							*	*	تخصص‌گرایی
				*	*		*	*	نظم و انضباط
*							*	*	روحیه رفاقت (ایثار و از خود گذشتگی)
							*	*	حس مأموریت (تمرکز و توجه روی مأموریت)
*							*	*	انعطاف‌پذیری (تاب‌آوری و تحمل ناملایمات)
				*			*	*	خلاقیت (نوآوری)
							*	*	محبت و احترام
*							*	*	پیروی از فرمانده
*			*		*		*	*	شجاعت (شهامت و جرئت) (جسارت)

ارائه الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان وظیفه

اسناد بالادستی	مطالعات پژوهشی داخلی						مطالعات تطبیقی (نتایج تحلیل پرسشنامه)	مصاحبه‌ها (جدول ۵)	عنوان شایستگی
	فرماندهی کل قوا	قانون نظام وظیفه و مقررات	اراضی و پناهی، ۱۳۹۷	غضنفری و عابدی، ۱۳۹۱	مطهری نژاد و اسماعیلی ماهانی، ۱۳۹۴	دشتی و همکاران، ۱۳۹۷			
							*		میهن پرستی (عرق ملی)
							*	*	رهبری (هدایت و رهبری و ایجاد انگیزه)
							*		همدلی
							*		تفکر سریع
							*	*	صداقت
							*	*	وفاداری
	*				*		*	*	بنیه و آمادگی جسمانی (فیزیکی)
								*	تفکر راهبردی
	*								ارزشی و بینشی
				*				*	تلاش و توسعه
								*	انضباط سیاسی
								*	مهارت‌های ادراکی و انسانی
								*	مهارت فناوری اطلاعات
								*	مهارت اطلاعاتی
								*	شناخت سازمانی
								*	مهارت تصمیم‌گیری
								*	علاقه و دلسوز بودن
								*	رفتار خوب با ارباب رجوع
				*				*	کار گروهی و روحیه همکاری
								*	رازداری

اسناد بالادستی	مطالعات پژوهشی داخلی						مطالعات تطبیقی (نتایج تحلیل پرسشنامه)	مصاحبه‌ها (جدول ۵)	عنوان شایستگی
	فرماندهی کل قوا	قانون نظام وظیفه و مقررات	اراضی و پناهی، ۱۳۹۷	غضنفری و عابدی، ۱۳۹۱	مطهری نژاد و اسماعیلی ماهانی، ۱۳۹۴	دشتی و همکاران، ۱۳۹۷			
							*	قانون‌گرایی و امانت‌داری	
							*	تحول‌گرایی	
							*	کلان‌نگری (تفکر سیستمی، تفکر راهبردی)	
							*	حس تعلق و تعصب به کار	
							*	حس حضور در جمع (عدم انزوا)	
							*	اعتمادبه‌نفس و توانایی ابراز وجود	
							*	هوش اجتماعی	
							*	تسلط بر خود	
							*	آمادگی ذهنی	
							*	تحلیلگر	
							*	آینده‌نگر	
							*	فرصت‌محور	
							*	فعال	
							*	فضائل اخلاقی (سلامت اخلاقی)	
	*						*	تقوا	
							*	برون‌گرایی	
							*	موافق‌بودن	
							*	روان‌آزرده‌گرایی	
			*					جامعه‌پذیری	
				*				انگیزش	

ارائه الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان وظیفه

اسناد بالادستی	مطالعات پژوهشی داخلی						مطالعات تطبیقی (نتایج تحلیل پرسشنامه)	مصاحبه‌ها (جدول ۵)	عنوان شایستگی
	فرماندهی کل قوا	قانون نظام وظیفه و مقررات	اراضی و پناهی، ۱۳۹۷	غضنفری و عابدی، ۱۳۹۱	مطهری نژاد و اسماعیلی ماهانی، ۱۳۹۴	دشتی و همکاران، ۱۳۹۷			
					*			روابط میان‌فردی	
					*			رشادت	
				*				ثبات	
				*				حسن نیت	
				*				دانایی	
				*				نفوذ	
				*				خوش بینی	
	*		*					خودکارآمدی	
		*						استقامت قلبی- تنفسی (شاتل ران)	
		*						قدرت فشردن دست و کل بدن (دینامومتر)	
		*						انعطاف‌پذیری (خمش به جلو)	
		*						ترکیب بدن (ضخامت چربی زیرپوستی سه نقطه‌ای)	
	*							سلامت روانی	
*								شرف	
*								فهم سیاسی	

شایستگی‌های در جدول بالا در قالب بعد، مؤلفه و شاخص دسته‌بندی نشده‌اند و بعضی از شایستگی‌ها خیلی کلی ذکر شده است؛ به همین دلیل، قابل سنجش نیستند. لازم است شایستگی‌ها به صورت بعد، مؤلفه و شاخص دسته‌بندی شوند، در این پژوهش از مدل دسته‌بندی شخصیت،

هوش، استعداد جسمی، و سلامت روان استفاده شده است که به صورت جداگانه پژوهش‌هایی برای نیروهای مسلح انجام شده است. درحال حاضر، جهت به کارگیری سربازان به شاخص‌هایی مثل دانش (مدرک تحصیلی)، تجربه و مهارت بسته به سلیقه فرمانده یگان خدمتی، تاحدی توجه می‌شود.

جدول ۷. شایستگی‌ها در آینه مقررات خدمت وظیفه عمومی ایران و قلمرو پژوهش

شایستگی‌ها	مؤلفه	قانون و مقررات	آیا اقدام عملی انجام شده است؟		آیا جزء قلمرو این پژوهش است؟	
			بله	خیر	بله	خیر
بالای کوه یخ	دانش	ماده ۷۷ و ۷۹ قانون و طرح قدر ۱	✓			✓
	مهارت	طرح قدر ۱ و ...	✓			✓
	تجربه	-	✓			✓
پایین کوه یخ	شخصیت	ماده ۴۷ قانون وظیفه عمومی	✓	✓	✓	
	هوش	*	✓	✓	✓	
	استعداد جسمی	ماده ۳۹ و ۷۹ قانون وظیفه عمومی	✓	✓	✓	
	سلامت روان	ماده ۳۹ قانون وظیفه عمومی و دستورالعمل سنجش سلامت روان	✓		✓	

* تذکر: یکی از اشکالات قانون خدمت وظیفه عمومی شبیه سایر قوانین کشور این است که از انسجام شکلی از لحاظ واژگان مورد نظر مقنن برخوردار نیست. برداشت پژوهشگران پژوهش حاضر، این است که علی‌رغم اشاره مستقیم مقنن به استعداد روانی آن علاوه بر شخصیت می‌تواند، مشتمل بر هوش نیز باشد.

رویکرد پژوهش برای الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان وظیفه
پس از مطالعه الگوهای به کارگیری در منابع انسانی و بررسی قانون خدمت وظیفه عمومی، باتوجه به اهمیت نقش قانون به عنوان پشتوانه در اجرایی شدن طرح، الگو و...، از رویکرد «ارائه مدل مبتنی بر قانون» برای این طرح استفاده می‌شود. مواد ۳۹، ۴۷، ۷۷ و ۷۹ در قلمرو این طرح قرار

می‌گیرند. مزایای آن عبارتند از:

۱. تأکید بر قابلیت و توجه به استعداد جسمی، استعداد روانی و مزاجی؛
 ۲. توجه به زمان‌های قبل از خدمت و حین خدمت و در نتیجه، امکان استفاده از سازوکارها و مقیاس‌های پیشنهادی؛
 ۳. امکان بهره‌برداری از دوران آموزش نظامی و تخصصی در شناخت توانایی و استعداد؛
 ۴. وجود برخی از زیرساخت‌های اجرا و کاربرست مدل از جمله مشاوران، مراکز مشاوره‌ای (ماده ۴۷)، دفتر مشاوره و راهنمایی برای کمک به سربازان و ارتباط با خانواده آنان (ماده ۷۹)؛
 ۵. توجه به رغبت فرد و نظرات خانواده در مورد استعدادها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص فرد (ماده ۷۹)؛
 ۶. امکان تدوین دستورالعمل: تاکنون دستورالعمل‌هایی برای به کارگیری داده شده است که بر شاخص‌هایی چون محل اقامت سربازان (ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۹۷ الف)، عدم به کارگیری سربازان در کارهای دون شأن (ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۹۳) و نظام‌مند نمودن توزیع و به کارگیری کارکنان وظیفه در سطح نیروهای مسلح متناسب با مشاغل تعیین شده و توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنان (دستورالعمل طرح قدر) (ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۹۷ ب) ارائه شده است. در این میان، دستورالعمل طرح قدر تنها دستورالعملی است که بر توانمندی‌ها و ظرفیت‌ها تأکید کرده است، ولی مطالعه آن نشان می‌دهد که تأکید بیشتر این دستورالعمل بر تحصیلات و مهارت (بخش روی کوه یخ) است تا توانمندی و استعداد (بخش زیرین کوه یخ) و در نتیجه در این دستورالعمل، به ارائه سازوکار اعم از روش، مقیاس و... توجه نشده است.
- پژوهشگران با توجه به اولویت محورهای شایستگی (اسناد بالادستی: «تدابیر فرمانده کل قوا، قانون و دستورالعمل‌ها»، مطالعات تطبیقی، مصاحبه، پژوهش داخلی)، شایستگی‌های مدنظر فرمانده کل قوا، قانون و سایر شایستگی‌هایی که در ۲، ۳ یا ۴ مورد از منابع استخراج شایستگی مورد تأکید قرار گرفته بود، بهترین سازوکارها و مقیاس‌ها را استخراج کردند تا میزان پوشش‌دهی هر مقیاس برای شایستگی‌ها بررسی شود. سپس با کمک اعضای پنل خبرگی دسته‌بندی

شایستگی‌های عمومی انجام و شایستگی‌های عمومی نهایی استخراج شد. بعضی از شایستگی‌ها به‌عنوان شاخص برای بُعد مربوطه در نظر گرفته شده است. مثلاً شاخص همدلی در ذیل بُعد هوش هیجانی قرار گرفته است.

در ادامه مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از ابعاد شایستگی را براساس مدل‌ها و مقیاس‌های موجود استخراج و شایستگی‌های حاصل از جدول را در یکی از این دسته‌بندی‌ها قرار می‌دهیم که نتایج در جدول آمده است.

جدول ۸. انطباق شاخص‌های شخصیت با شایستگی‌های جدول ۶

بعد	مؤلفه	زیرمؤلفه	شاخص	انطباق شایستگی‌ها از جدول ۶
شخصیت	روان‌آزرده‌گرایی پایین (ثبات عاطفی)	سازگاری و تطبیق‌پذیری	آرام	تطبیق‌پذیری (سازگاری)
		هموار خویی و متانت	با ثبات	ثبات
			کنترل خشم، خصومت و پرخاشگری	تسلط بر خود
		خوش‌بینی	نگرش مثبت	
	برون‌گرایی	تسلط	سلطه جویی	اعتماد به نفس، نفوذ، رهبری
			تحکم	شجاعت (شهامت و جرئت)
			مطالبه‌گری	
		جامعه‌پذیری	آغازگر تعاملات اجتماعی	حس حضور در جمع، مهارت‌های ارتباطی، کارگروهی و روحیه همکاری
	توجه‌جویی	پرهیا هو		
		سرگرم کننده		
گشودگی (تجربه‌پذیری)	نیو غ و ابتکار		خلایقیت (نوآوری)	
		تیزبین		
	کنجکاوی	علاقه به یادگیری چیزهای جدید	یادگیری مادام‌العمر (پویایی و یادگیری مستمر)	
		مدارا	پذیرای افکار نو و متفاوت بودن	
	عمق	خودسازی	تسلط بر خود	
		متفکر	تفکر سریع	

ارائه الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان وظیفه

بعد	مؤلفه	زیرمؤلفه	شاخص	انطباق شایستگی‌ها از جدول ۶	
موافق بودن (سازگاری)	توجه و مراعات		واقعیت‌بخشی به خود	خودکارآمدی	
			مهربان		
			نوع دوست		
			حساس		
			دلسوز و شفیق	همدلی، علاقه و دلسوزبودن	
	سخت‌وخت و خیرخواهی	در اختیار دیگران قرار دادن وقت و منابع خود	روحیه رفاقت (ایثار و از خودگذشتگی)		
	تشریک مساعی		خوش مشرب		
			خوش بین	خوش بینی	
			صمیمی		
				غیرمنتقد	کار تیمی و تشریک مساعی
با وجدان بودن (وظیفه‌شناسی)	تقوا		صداقت	صداقت	
			درستکاری		
			اخلاقیات	فضائل اخلاقی (سلامت اخلاقی)	
			رفتارهای نیکوکارانه		
	عدم تخلف			پیروی از قوانین، آداب و رسوم، هنجارها، انتظارات	پیروی از فرمانده، قانون‌گرایی و امانت‌داری
				عدم ریسک‌پذیری	
	مسئولیت‌پذیری			قابل اعتماد	اعتمادسازی
				قابل اتکا	
				پابند به قولش	وفاداری
	خودداری و امساک			محتاط	
معقول					
بردبار					
نظم و انضباط			ساماندهی فعالیت‌ها و وظایف خود	نظم و انضباط	
			حفظ نظافت و آراستگی		
دست‌آورد			سختکوش	تلاش	
			بلندهمت		
			قابل اطمینان و رازدار	رازداری	
			کاردارن و باتدبیر	دانایی، آینده‌نگر	

جدول ۹. انطباق شاخص‌های هوش با شایستگی‌های جدول ۶

بعد	مؤلفه	زیر مؤلفه	شاخص	انطباق شایستگی‌ها از جدول ۶	
هوش هیجانی	هوش هیجانی	بهره هیجانی درون فردی	قاطعیت	پافشاری بر هدف در به‌انجام‌رسانیدن مأموریت‌ها (هدف‌گذاری)، حس مأموریت	
			استقلال		
			خودآگاهی	آگاهی موقعیتی، آگاهی هیجانی	
			خودشکوفایی		
		بهره هیجانی بین فردی	همدلی	همدلی	
			مسئولیت‌پذیری اجتماعی	احساس مسئولیت (تعهد) (نگهداری صحیح اموال) پاسخگویی	
			انعطاف‌پذیری	انعطاف رفتاری، انعطاف‌پذیری (قاطعیت)	
			آزمون واقعیت		
		بهره هیجانی قابلیت سازش‌یافتگی	توانایی حل مسئله	مهارت حل مسئله	
			مهار تکانه		
			تحمل تنیدگی	تاب‌آوری و تحمل ناملایمات	
			امیدواری		
بهره هیجانی مدیریت تنیدگی	مهارت حل مسئله				
	مهار تکانه				
بهره هیجانی خلق عمومی	تحمل تنیدگی	تاب‌آوری و تحمل ناملایمات			
	امیدواری				
			شادمانی		

جدول ۱۰. انطباق شاخص‌های استعداد جسمی با شایستگی‌های جدول ۶

بعد	مؤلفه	شاخص	انطباق شایستگی‌ها از جدول ۶
استعداد جسمی	هوازی	قلبی / تنفسی	استقامت قلبی - تنفسی (شاتل ران)
	انعطاف‌پذیری	-	انعطاف‌پذیری (خمش به جلو)
	تحمل ماهیچه‌ای	-	قدرت (فشردن دست و کل بدن) (دینانومتر)
		-	ترکیب بدن (ضخامت چربی زیر پوستی سه نقطه‌ای)

جدول ۱۱. انطباق شاخص‌های سلامت روان با شایستگی‌های جدول ۶

بعد	مؤلفه	شاخص	انطباق شایستگی‌ها از جدول ۶
سلامت روان*	-	-	سلامت روانی

* تذکر: چون دستورالعمل سنجش سلامت روان توسط ستاد کل ابلاغ شده است. این پژوهش روی سلامت روان تمرکز نکرده است.

تعدادی از شایستگی‌ها فقط یکی از منابع استخراج شایستگی به آن اشاره نموده است و یا طبق نظر خبرگان، خود جزء ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی محسوب می‌شوند که از نتایج حذف شدند. برخی از شاخص‌های استخراج شده از فرمایشات فرمانده کل قوا از جمله شرف، فهم سیاسی، ارزشی و بینشی توسط هیچ کدام از ابزارهای پیشنهادی قابل سنجش نیست، لذا پیشنهاد می‌شود از ابزار مصاحبه استفاده شود. با توجه به تعداد زیاد کارکنان وظیفه و هزینه‌بر و زمان‌بر بودن انجام مصاحبه برای همه کارکنان وظیفه، بهتر است فقط برای مشاغلی که سنجش این شایستگی‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است، از این روش استفاده شود.

الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه

در پژوهش حاضر با توجه به آنکه قانون خدمت وظیفه عمومی، مبنای کار قرار گرفته و در قانون به مؤلفه‌هایی چون: قابلیت‌ها و توانایی‌ها (شایستگی‌های عمومی) شخصیت، استعداد جسمی و سلامت روان توجه شده است، در این طرح که شناسایی الگوی اثربخش است، اثربخشی به معنای ارائه الگویی مبتنی بر ابعاد: شخصیت، هوش، استعداد جسمی و سلامت روانی در نظر گرفته شود که در صورت تحت پوشش قراردادن شایستگی‌های عمومی مدنظر، به رضایت شغلی، دل‌بستگی شغلی، عملکرد و موفقیت شغلی منجر شود.

در جلسه خبرگان (پنل خبرگی)، بعد از مطالعه و بررسی و دسته‌بندی سازوکارهای سنجش شایستگی‌های عمومی، مقیاس ارزیابی بعد شخصیت، هوش و استعداد جسمی که بیشترین پوشش شایستگی‌های نهایی را داشتند، انتخاب شدند. لذا برای سنجش شخصیت، مقیاس پنج‌عاملی نئو و مصاحبه، برای سنجش هوش، مقیاس هوش هیجانی بار - آن، برای سنجش استعداد جسمی، آزمون APFT و MOPC انتخاب شدند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

شایستگی‌های عمومی نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول زیر آمده است. این شایستگی‌ها در چهار بُعد شخصیت، هوش، استعداد جسمی و سلامت روان قرار می‌گیرند. بنابراین، سؤال ۱ و ۲ از سؤالات پژوهش پاسخ داده شد.

جدول ۱۲. شایستگی‌های عمومی نهایی کارکنان وظیفه حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش

مقیاس سنجش	شایستگی‌های عمومی نهایی (قابل سنجش توسط مقیاس‌های پیشنهادشده)	بعد
مقیاس پنج عاملی نو و مصاحبه	تطبیق‌پذیری (سازگاری)، ثبات، تسلط بر خود، اعتمادبه‌نفس و توانایی ابراز وجود، نفوذ، رهبری، شجاعت (شهامت و جرئت)، حس حضور در جمع (عدم انزوا)، مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی و روحیه همکاری، خلاقیت (نوآوری)، یادگیری مادام‌العمر (پویایی و یادگیری مستمر)، پذیرای افکار نو و متفاوت‌بودن، تسلط بر خود، تفکر سریع، خودکارآمدی، همدلی، علاقه و دلسوزبودن، روحیه رفاقت (ایثار و ازخودگذشتگی)، خوش‌بینی، کار تیمی و تشریک مساعی، صداقت، فضائل اخلاقی (سلامت اخلاقی)، پیروی از فرمانده، قانون‌گرایی و امانت‌داری، اعتمادسازی، وفاداری، نظم و انضباط، تلاش، رازداری، دانایی، آینده‌نگر، شرف، فهم سیاسی، ارزشی و بینشی	شخصیت
مقیاس هوش هیجانی بار - آن	پافشاری بر هدف در به‌انجام‌رسانیدن مأموریت‌ها (هدف‌گذاری)، حس مأموریت (تمرکز و توجه روی مأموریت)، آگاهی موقعیتی، آگاهی هیجانی، همدلی، احساس مسئولیت (مسئولیت‌پذیری)، نگهداری صحیح اموال، تعهد، پاسخگویی، انعطاف رفتاری، انعطاف‌پذیری، قاطعیت، مهارت حل مسئله، تاب‌آوری و تحمل نامایمات	هوش
آزمون APFT و MOPC	استقامت قلبی - تنفسی (شاتل ران)، قدرت فشردن دست و کل بدن (دینانومتر)، انعطاف‌پذیری (خمش به جلو)، ترکیب بدن (ضخامت چربی زیرپوستی سه‌نقطه‌ای)	استعداد جسمی
*	سلامت روانی	سلامت روان

* تذکر: همان‌طور که قبلاً هم گفته شد چون دستورالعمل سنجش سلامت روان توسط ستاد کل ابلاغ شده است. در پژوهش، مؤلفه سلامت روان (و به‌تبع آن سازوکارها) از الگوی به‌کارگیری نهایی خارج شده است.

برخی از مشاغل نیروهای مسلح برای کارکنان وظیفه و کارکنان پیمانی و رسمی استخدام شده در نیروهای مسلح یکسان است، در نتیجه اکثر شایستگی‌های احصاشده برای کارکنان وظیفه

برای سایر کارکنان نیروهای مسلح نیز قابل استفاده است. باتوجه به اهمیت مشاغل فرماندهی، مدیریتی، حساس و امنیتی در نیروهای مسلح، نمی‌توان از کارکنان وظیفه به‌علت «کوتاه‌مدت بودن خدمت وظیفه عمومی، طی نکردن فرایند جذب و گزینش، نداشتن تجربه کافی و...» در این مشاغل استفاده کرد. به‌همین دلیل، شایستگی‌های مربوط به این‌گونه مشاغل فقط برای کارکنان رسمی مدنظر قرار می‌گیرد و در این پژوهش آورده نشده است. اعضای پنل خبرگی روی برخی از شایستگی‌های استخراج‌شده برای کارکنان وظیفه تأکید بیشتری داشتند، از جمله می‌توان به «تاب‌آوری و تحمل ناملایمات، سلامت روان، مسئولیت‌پذیری، نگهداری صحیح اموال، تعهد، ارزشی و بینشی، نظم و انضباط، روحیه همکاری و پیروی از فرمانده» اشاره نمود.

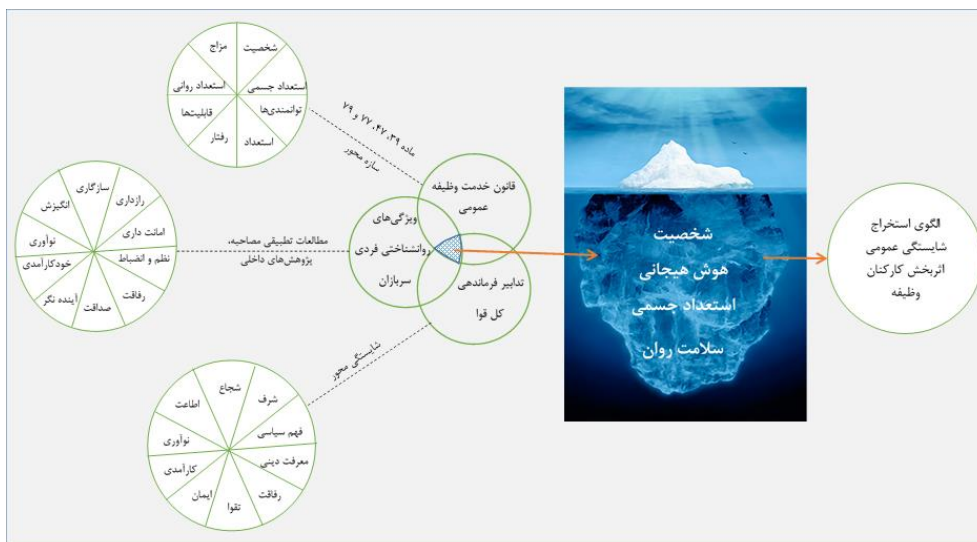
نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تست NEO مناسب‌ترین مقیاس برای سنجش شخصیت خواهد بود. کشور آمریکا نیز از این تست با عنوان TAPAS (استارک^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۵۶) برای سنجش صلاحیت متقاضیان ورود به نیروهای مسلح استفاده می‌کند و در پژوهشی که توسط بابائیان، سامانی و کرمی (۱۳۹۳) برای بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا انجام شده است، از مقیاس نئو استفاده شده است. جهت سنجش هوش هیجانی، تست بار - آن انتخاب شد. محمدی‌پور و طاهری داغیان (۱۳۹۵) در پژوهشی جهت بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر هوش هیجانی سربازان فرماندهی انتظامی شهرستان تایباد از مقیاس بار - آن استفاده کرده‌اند. یکی از آزمون‌های پیشنهادی این پژوهش برای سنجش استعداد جسمی آزمون APFT است که برای سنجش آمادگی جسمانی داوطلبان ورود به نیروهای مسلح آمریکا نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین رضازاده کرمانی و خوشدل (۱۳۹۲) برای توان‌سنجی و بررسی شاخص‌های فیزیولوژیک آمادگی جسمانی در پایوران ارتش جمهوری اسلامی ایران این آزمون را پیشنهاد کرده‌اند. در نیروهای مسلح آمریکا برای سنجش آمادگی جسمانی و رزمی از آزمون MOPC نیز استفاده می‌کنند. درخصوص بعد سلامت روان، رئیس ستاد کل نیروهای مسلح در تاریخ ۱۳۹۸/۰۱/۲۴، دستورالعمل «سنجش و ارزیابی سلامت

روانی کارکنان و وظیفه در مراکز آموزشی نیروهای مسلح» را ابلاغ نموده که در این دستورالعمل چهار مقیاس (پرسشنامه) شامل پرسشنامه استاندارد سلامت عمومی GHQ، بازینه (چک لیست) علائم اختلالات روانی ۹۰ SCL، پرسشنامه میلون (MCMII-II)، و پرسشنامه شخصیتی چندوجهی مینه‌سونا (MMPI) معرفی شده است که همه آنها ماهیت خودگزارش دهی و فرافرنگی دارند.

الگوی رابطه‌ای استخراج شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان و وظیفه

الگوی رابطه‌ای استخراج شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان و وظیفه در شکل زیر آمده

است:



شکل ۳. الگوی رابطه‌ای استخراج شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان و وظیفه

پیشنهادها

بعد از اخذ نظر خبرگان برای سنجش شایستگی‌های عمومی، مقیاس‌های مناسب نهایی به

شرح زیر انتخاب شدند:

۱. شخصیت: تست نئو و مصاحبه؛

الگوی زمانی اجرای آزمون‌های سنجش شایستگی‌های عمومی

الگوی زمانی اجرای آزمون‌های سنجش شایستگی‌های عمومی به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. زمان ثبت نام: آزمون شخصیت، آزمون هوش، آزمون APFT؛
۲. پایان دوره آموزشی: آزمون شخصیت، مصاحبه (در صورت ضرورت)، آزمون هوش، آزمون APFT یا MOPC؛
۳. پایان ماه نهم: آزمون تاب‌آوری شغلی، آزمون خودکارآمدی، آزمون رضایت شغلی و آزمون عملکرد شغلی.

ویژگی‌های الگوی استخراج شایستگی‌های عمومی پیشنهادی

- الگو، مبتنی بر قانون و محقق‌کننده مواد ۳۹، ۴۷، ۷۷ و ۷۹ قانون خدمت وظیفه عمومی است.

- این الگو هم به سطح فردی که از ویژگی‌های سنتی به کارگیری است و هم سطح کارگروهی (الگوی نوین به کارگیری) که روی انطباق رفتار و روابط انسانی میان افراد تمرکز بیشتری دارد (با لحاظ شایستگی‌هایی چون سازگاری) نیز توجه نموده است.

- تلاش شده است که مؤلفه‌های الگوی کار معنی‌دار و مؤلفه‌های موردنیاز برای مسیر پیشرفت شغلی از جمله تحلیل شغل (شایستگی‌های عمومی)، آموزش و پرورش (عرضی)، ارشاد (مشاوره‌های الکترونیکی یا حضوری)، ارزیابی (قبل، حین و بعد از خدمت سربازی)، و لنگرگاه‌های شغلی (از جمله ثبات، امنیت، عملکرد، خودکارآمدی، رضایت) در الگوی اندازه‌گیری شایستگی‌های عمومی اثربخش کارکنان وظیفه مورد توجه قرار گیرد.

- از میان رویکردهای مبنایی استعداد، نگاه شخص‌انگاران، عمومی و اکتسابی به استعداد موردنظر در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است.

- بررسی‌ها نشان داد ۱۲ مؤلفه هدف‌گذاری، تلاش، جامعه‌پذیری، نظم و انضباط، نفوذ، حسن نیت، ثبات، خلاقیت، خوش‌بینی، دقت، همکاری و دانایی از جمله مؤلفه‌های موردنیاز

برای ارزیابی استعداد دانشجویان برای ورود به بازار کار است. از سوی دیگر، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اگر دانش‌آموخته چهار مؤلفهٔ آزمون نئو را بالاتر از میزان مشخص شده در تحلیل آزمون داشته باشد، این ۱۲ مؤلفه استعداد کاری محقق می‌شود.

- در الگوی به‌کارگیری مبتنی بر شایستگی گفته شد اگر فرد براساس شایستگی‌ها به‌کارگیری شود، عملکرد فرد و سازمان بهتر می‌شود. در الگوی پیشنهادی، عملکرد شغلی کارکنان وظیفه سنجیده می‌شود.

- این الگو قابلیت پیش‌بینی تاب‌آوری و کارآمدی را که زیربنای عملکرد و رضایت شغلی هستند، نیز دارد.

پیشنهاد‌های پژوهشی

باتوجه به استخراج شایستگی‌های عمومی کارکنان وظیفه و معرفی ابزارهای سنجش آنها در این پژوهش، عناوین پژوهشی زیر به‌عنوان مکمل این پژوهش جهت امکان ارائه مدل به‌کارگیری مطلوب کارکنان وظیفه پیشنهاد می‌شود:

- استخراج شایستگی‌های عمومی و تخصصی رسته‌های شغلی نیروهای مسلح؛
- استخراج شایستگی‌های عمومی و تخصصی مشاغل هر رسته‌های شغلی در نیروهای مسلح؛
- ارائه الگوی به‌کارگیری مطلوب کارکنان وظیفه براساس شایستگی‌های عمومی و تخصصی؛
- شناسایی الزامات ایجاد سامانه هوشمند نیازسنجی، توزیع، تخصیص و به‌کارگیری کارکنان وظیفه در مشاغل نیروهای مسلح و رصد شاخص‌ها؛

منابع

- آذر، عادل؛ شفیعی نیک‌آبادی، محسن؛ مقدم، علی‌رضا و سنگی، محمد (۱۳۹۵)، طراحی مدل هوشمند تناسب شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها با رویکرد داده‌کاوی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ش ۲۶: ۱ - ۳۴.
- آزادی، محمدحسین و هادوی‌نژاد، مصطفی (۱۳۹۷)، شایستگی‌های محوری شغلی رسته‌های تخصصی نیروی انتظامی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، س سیزدهم ش ۴: ۵۶۵ - ۵۹۰.
- اراضی، حمید و پناهی، علی (۱۳۹۷)، ارتباط بین وضعیت آمادگی جسمانی با برآورد انتزاعی از آن در نیروهای نظامی، مجله طب نظامی، س بیستم، ش ۲ (پیاپی ۷۸): ۱۵۴ - ۱۶۱.
- اردلان، امید و الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۷)، طراحی و تبیین الگوی مناسب شایسته‌سالاری در نظام‌های جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی در دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ایران، فصلنامه راهبرد دفاعی، ش ۶۲: ۱ - ۳۵.
- اسکندری، مجتبی؛ فرهی، علی؛ محمدی، ابوالفضل و قربانی، محمدرضا (۱۳۹۳)، طراحی و تدوین مدل شناختی تصمیم‌گیری فردی فرماندهان و مدیران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، س ششم، ش ۴: ۲۵ - ۴۵.
- بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف و کرمی، ذبیح‌الله (۱۳۹۳)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، س نهم، ش ۳۷: ۹ - ۲۸.
- پنجه‌بند، مهرداد؛ تیموری، حسین و شکرایی، معصومه (۱۳۸۶)، بررسی ارتباط هوش با میزان سازگاری در سربازان قرارگاه بیمارستان بعثت نهاجا، مجله علمی ابن‌سینا، دوره دهم، شماره دوم، مسلسل ۲۶.
- پورصادق، ناصر (۱۳۹۸)، الگوی شایستگی‌های مکتبی مدیران منابع انسانی (مورد مطالعه ارتش جمهوری اسلامی ایران)، نشریه آموزش علوم دریایی، س ششم، ش ۱: ۳۵ - ۵۱.
- ترابی، یوسف (۱۳۹۲)، الگوهای سربازی آینده در جمهوری اسلامی ایران، معاونت پژوهش‌های سیاسی-حقوقی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ش مسلسل: ۱۳۱۲۲، ۱۳۱۲۲/۱۳۹۲/۰۵/۱۳.
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبداللهی، بیژن و زین‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۷)، اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، س دهم، ش ۱ (پیاپی ۳۱): ۷۵ - ۱۰۰.
- چوپانی، موسی و کرمی، مرتضی (۱۳۹۸)، معماری شایستگی‌های مشاوران مراکز مشاوره و خدمات روان‌شناسی: ارائه الگو مبتنی بر داده‌های کیفی (مطالعه موردی: مراکز مشاوره شمیم وابسته به نیروهای مسلح ج.ا.ا.)، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ش ۳۷: ۱ - ۳۹.

- حسین‌زاده شهری، معصومه؛ فخریان، سارا و باغچه‌سرای، محبوبه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، س هفتم، ش ۱: ۱۹ - ۳۷.
- خطیب‌زاده، اعظم؛ رضایت، غلامحسین و حسین‌پور، رضا (۱۳۹۸)، الگوی توسعه شایستگی‌های فرماندهان و مدیران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، س ۱۱، ش ۳: ۹ - ۳۵.
- رجبی، سوران؛ نریمانی، محمد و باصری، احمد (۱۳۹۲)، ارزیابی و مقایسه ابعاد سلامت روانی کارکنان یک واحد نظامی و انتظامی، مجله روان‌شناسی نظامی، پیاپی ۱۳: ۳۲.
- رضازاده کرمانی، محمد و خوشدل، علی‌رضا (۱۳۹۲)، توان‌سنجی و بررسی شاخص‌های فیزیولوژیک آمادگی جسمانی در پایوران ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه ابن‌سینا، س پانزدهم، ش ۱ (پیاپی ۴۲): ۲۸ - ۳۶.
- ستاد کل نیروهای مسلح (۱۳۹۳)، دستورالعمل متناسب‌سازی به‌کارگیری کارکنان وظیفه باتأکید بر عدم به‌کارگیری سربازان در کارهای دون شأن.
- ستاد کل نیروهای مسلح (۱۳۹۷)، دستورالعمل به‌کارگیری بومی کارکنان وظیفه با تمرکز بر محل اقامت سربازان، ش ۲۲۱۳/۱/۹۹.
- ستاد کل نیروهای مسلح (۱۳۹۷)، دستورالعمل طرح قدر، به‌کارگیری کارکنان وظیفه براساس مشاغل تعیین‌شده.
- ستوده‌فر، فائزه؛ سلطانی‌زاده، محمد و لعلی دستجردی، محمد (۱۳۹۳)، مقایسه مؤلفه‌های کامل‌گرایی، هوش هیجانی و سلامت روان دختران تیزهوش و عادی مقطع متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، پیاپی ۸: ۴۱ - ۵۹.
- سوری، احمد (۱۳۹۷)، احصا و تدوین الگوی رفتاری مطلوب مأموران گشت و افسران نگهبان کلانتری‌های استان البرز، فصلنامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، س یازدهم، ش ۴ (پیاپی ۴): ۱۶ - ۲۵.
- سوری، احمد؛ مجیدی، عبدالله و خرازانی، سیدحمید (۱۳۹۲)، تدوین الگوی هوش پلیس شایسته، فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، س پانزدهم، ش ۳ (پیاپی ۶۰): ۵۱ - ۷۶.
- شاهمیری، حسن؛ مرادزاده، جمیل؛ استاد محمدعلی، فرخ و راه‌نجات، امیر محسن (۱۳۹۵)، بررسی رابطه هوش هیجانی با سلامت روانی و مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی کارکنان وظیفه ارتش، فصلنامه ابن‌سینا، س هجدهم، ش ۳ (پیاپی ۵۶): ۱۰ - ۱۷.
- شهبازی، بهروز و دهقانی، محمد (۱۳۹۴)، طرح مطلوب به‌کارگیری سربازان وظیفه در مدت خدمت سربازی با رویکرد غلبه بر شرایط اقتصادی ناشی از تحریم‌ها در زمان صلح، دومین کنفرانس اقتصاد و مدیریت با رویکرد ملی.

- عابدی، لطفعلی؛ ذوالفقاری، منوچهر و مزروعی، حسین (۱۳۸۹)، عوامل فردی مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای وظیفه در یک نیروی نظامی، *مجله طب نظامی*، س دوازدهم، ش ۱ (پیاپی ۴۳): ۴۵.
- عامری، محمدعلی (۱۳۹۷)، ابعاد و مؤلفه‌های پیاده‌سازی مدیریت استعدادهاى فرماندهی در ناجا، *مجله نظارت و بازرسی*، س دوازدهم، ش ۴۳: ۱۳ - ۴۰.
- عبدی زرین، سهراب (۱۳۹۵)، بررسی مدل انتخاب شغلی (نظریه شناختی - اجتماعی مسیر شغلی) در دانش‌آموزان پسر دبیرستانی شهر اصفهان، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، ش ۶۳: ۲۴۷ - ۲۷۹.
- غضنفری، احمد و عابدی، لطفعلی (۱۳۹۱)، ساخت، اعتباریابی و هنجاریابی پرسشنامه روحیه نظامی، *فصلنامه روان‌شناسی نظامی*، دوره ۳، ش ۱۰: ۴۵ - ۵۸.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ حسن‌بیگی، محمود و هوشنگی، مهدی (۱۳۸۸)، مطالعه مشکلات رفتاری کارکنان وظیفه یک یگان سازمان نظامی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، س اول، ش ۳: ۱۰۱ - ۱۲۵.
- محمدی، جیران؛ رحیمی، فرج‌الله؛ فاخر، اسلام و شعبی، قاسم (۱۳۹۵)، ارزیابی تناسب شخصیت-شغل و رابطه آن با عملکرد شغلی باتوجه‌به نقش میانجی‌گر تعهد سازمانی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان، *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، س سوم، ش ۱: ۱۹ - ۴۰.
- محمدی، محمود؛ امین ناصری، محمدرضا و آذر، عادل (۱۳۸۳)، الگوی انتخاب و به‌کارگماری نیروی انسانی در سازمان‌ها با استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی، *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ش ۳ (پیاپی ۳۶): ۱۳۵.
- محمدی‌پور، محمد و طاهری داغیان، علی (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر هوش هیجانی سربازان فرماندهی انتظامی شهرستان تایباد، *دانش انتظامی خراسان رضوی*.
- مطهری‌نژاد، حسین و اسماعیلی ماهانی، حاج‌خانم (۱۳۹۴)، اعتباریابی ابزار سنجش استعداد کاری دانشجویان: تعیین پایایی و روایی سازه، *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، س پنجم، ش ۱۲: ۷۱ - ۹۴.
- مهدوی کیا، داوود و زارعی، احمد (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر، *مجله طب نظامی*، س بیست‌ویکم، ش ۳ (پیاپی ۸۵): ۲۷۲ - ۲۸۱.
- میرزائی، غلامرضا؛ مهربانی، حسنعلی؛ قهوه‌چی‌الحسینی، فهیمه و فتحی آشتیانی، علی (۱۳۹۴)، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی در نیروهای نظامی، *مجله طب نظامی*، س هفدهم، ش ۱ (پیاپی ۶۳): ۱۷ - ۲۳.

میرمحمدی، سیدمحمد؛ رحیمیان، محمد و جلالی خان‌آبادی، طاهره (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر کارمحموری بر نگرش‌های شغلی کارکنان باتوجه‌به نقش میانجی قرارداد روان‌شناختی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ش ۲۴: ۵۳ - ۸۰.

نیرومند، پوران‌دخت؛ صدری، سیدصدرالدین؛ میرحسینی، مهدی، حاج‌اکبری، سیدمحمد و مرجانی (۱۳۹۵)، نظام جامع مدیریت منابع انسانی (نجم)، افاق فکر طراحی نظام جامع مدیریت منابع انسانی ویژه ایران. ولی‌پوری، حسن و رضایی، حسین (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مدیریت استعداد در نهجا، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ش ۲۹: ۱۱۷ - ۱۳۵.

- Bradley C. Nindl, Daniel C. Billing, Jace R. Drain, Meaghan E. Beckner, Karl E. Friedl (2018). Perspectives on resilience for military readiness and preparedness: Report of an international military physiology roundtable, **Journal of Science and Medicine in Sport**, Volume 21, Issue 11, Pages 1116-1124 .
- Crowder TA, Ferrara AL, Levinbook MD, (2013). Creation of a criterion-referenced military optimal performance challenge. **Military medicine**. 178 (10):1085-1101.
- Evgenia I. Lysova, Blake A. Allan, Bryan J. Dik, Ryan D. Duffy, (2019). Michael F. Steger, Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration, **Journal of Vocational Behavior**, Volume 110, Part B, Pages 374-389.
- Gram, Peter C., Dunn, Bruce R., and Ellis, Diana, (2005). Relationship Between EEG and Psychological Type. **Journal of Psychological Type**, Volume 65. P. 33-46.
- Spencer L.M. JR. and Spencer S.M. Source: Spencer, L. M. JR. & Spencer, S. M. (1993), Competence at Work: Model for Superior Performance, **John Wiley & Sons**, p.11.
- Stark Stephen, Oleksandr S. Chernyshenko, Fritz Drasgow, Christopher D. Nye, Leonard A. White and Tonia Heffner, William L. Farmer, (2014). From ABLE to TAPAS: A New Generation of Personality Tests to Support Military Selection and Classification Decisions, **Military Psychology** © 2014 **American Psychological Association**, Vol. 26, No. 3, 153-164 0899-5605/14/\$12.00 <http://dx.doi.org/10.1037/mil0000044>.