



The model of growth and excellence in defensive human capital

Asghar Asgharzadeh^{1✉} | Jafar Saadati Razian² | Jalal Torkashvand³ | Mohsen Gol Sorkhhaq⁴

1. Corresponding Author. Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, AJA Command and staff University, Tehran, Iran. E-mail: a.asgharzadeh@casu.ac.ir
2. Instructor, Imam Ali Military Academy, Tehran, Iran, email: jsfarmandeh@gmail.com
3. Department of Religious Studies, Imam Ali Military Academy, Tehran, Iran,
4. PhD, Department of Strategic Defence Studies, Faculty of Nation Defense National Defense University, Tehran, Iran.

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2024/07/24

Received in revised form

2024/09/30

Accepted

2024/10/29

Published online
2024/12/20

Keywords:

Social growth and excellence, human capital, defensive.

Objective: The growth and social excellence of human defense assets depend on the optimal utilization of human resources. In military organizations, the presence of capable managers and staff is essential for the effective execution of missions. Therefore, the aim of this research is to examine and present models for the growth and social excellence of human assets in the defense sector.

Methodology: This research was conducted using a mixed-method approach with both qualitative and quantitative dimensions. In the qualitative section, experts interpreted their experiences in interviews. The results were then designed in the form of a questionnaire, collected, and path analysis was performed. The quantitative statistical population consisted of 82 faculty members from the Faculty of Social Sciences at the AJA University, of which 68 questionnaires with a 5-point Likert scale were completed and analyzed using Smart PLS software. The measurement model also shows a Cronbach's alpha above 0.7 and factor loadings above 0.4. Additionally, convergent and discriminant validity were confirmed using the Fornell-Larcker criterion.

Findings: The findings of the research include four key dimensions: awareness and information that help empower individuals, communications and interactions that improve collaboration among members, participation and cooperation that enhance the sense of belonging, and ethics and social discipline that strengthen moral values.

Originality: Strengthening awareness, communication, participation, and ethics in defense organizations can lead to improved performance and social excellence of human assets.

Cite this article: Asghar Asgharzadeh, Jafar Sa'adati Razian, Jalal Torkashvand (2025). Model of Growth and Excellence in Defensive Human Capital, Management of Defense Human Capital , 5 (1), 151-171.



DOI:

Publisher: AJA Imam Ali Military University



مدل رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی

اصغر اصغرزاده^۱ | جعفر سعادت‌ری رازیان^۲ | جلال ترکاشوند^۳ | محسن گل سرخ حق^۴

۱. نویسنده مسئول، استادیار دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران، رایانامه: A.Asgharzadeh@CASU.AC.ir

۲. مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران، رایانامه: jsfarmandeh@gmail.com

۳. دکتری علوم سیاسی، گروه معارف، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران، رایانامه: jalaltorkashvand56@yahoo.com

۴. دانش آموخته مطالعات دفاعی راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۱۰/۰۳

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۰۱/۰۹

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۲/۰۸

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۰۳/۳۰

کلید واژه‌ها:

رشد و تعالی

اجتماعی،

سرمایه‌های انسانی،

دفاعی

زمینه و هدف: رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی به بهره‌برداری بهینه از منابع انسانی وابسته است. در سازمان‌های نظامی، وجود مدیران و کارکنان توانمند برای اجرای مؤثر مأموریت‌ها ضروری است. لذا هدف این تحقیق، بررسی و ارائه مدل‌هایی برای رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی در حوزه دفاعی می‌باشد.

روش پژوهش: این تحقیق به روش ترکیبی با رویکرد کیفی-کمی انجام شده است. در بخش کیفی، خبرگان تجربیات خود را در مصاحبه‌ها تفسیر کردند. سپس نتایج به صورت پرسشنامه طراحی و جمع‌آوری شد و تحلیل مسیرها انجام گردید. جامعه آماری بخش کمی شامل ۸۲ نفر از اساتید دانشکده علوم اجتماعی دافوس آجا بود که ۶۸ پرسشنامه با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تکمیل و با نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شد. همچنین مدل اندازه‌گیری از نظر آلفای کرونباخ بالای ۰،۷ و بارهای عاملی بالای ۰،۴ هستند. همچنین، روایی همگرا و واگرا با معیار فورنل-لارکر تأیید شدند.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق شامل چهار بُعد کلیدی است: آگاهی و اطلاعات که به توانمندسازی افراد کمک می‌کند، ارتباطات و تعاملات که به بهبود همکاری میان اعضا می‌انجامد، مشارکت و همکاری که احساس تعلق را افزایش می‌دهد، و اخلاق و انضباط اجتماعی که ارزش‌های اخلاقی را تقویت می‌کند.

نتیجه‌گیری: تقویت آگاهی، ارتباطات، مشارکت و اخلاق در سازمان‌های دفاعی می‌تواند به بهبود عملکرد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی منجر شود.

استناد: اصغرزاده، اصغر؛ سعادت‌ری رازیان، جعفر؛ ترکاشوند، جلال (۱۴۰۴). مدل رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی.

مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۴ (۴)، ۱۷۱-۱۵۱.

DOI: 10.22034/2024.2040932.1121



ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه:

رشد و توسعه سازمان‌ها و به تبع آن جامعه و کشور، به بهره‌برداری بهینه از سرمایه‌های انسانی وابسته است. یکی از شاخص‌های کلیدی پیشرفت و توسعه کشورها، برخورداری از سرمایه‌های انسانی کارا، بهره‌ور و توانمند است. در صورتی که جامعه‌ای از این مزیت رقابتی بی‌بهره باشد، به‌طور قطع نمی‌تواند به اهداف تعیین‌شده خود دست یابد (پرویتاساری و ریچارجو^۱، ۲۰۲۵). سازمان‌های نظامی به عنوان پیشروان در میان سایر نهادها، برای اجرای بهینه مأموریت‌ها، علاوه بر برخورداری از تجهیزات و فناوری‌های نوین، نیازمند مدیران شایسته و کارکنانی توانمند و متعالی با ساختار مناسب هستند. در دنیای امروز، سرمایه‌های انسانی به‌عنوان ارزشمندترین منابع سازمانی، به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشند و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند (زامفیروسکو^۲، ۲۰۲۴). این موضوع در سطح نیروهای مسلح به دلیل نوع مأموریت‌های واگذاری و چالش‌های ناشی از سختی و حساسیت آن، اهمیتی دوچندان دارد. پرورش سرمایه‌های انسانی متعالی و متناسب با مطلوبیت‌های مورد انتظار در اسناد بالادستی، از جمله قانون اساسی^۳، سند چشم‌انداز^۴، بیانیه گام دوم انقلاب و انتظارات فرماندهی معظم کل قوا^۵، مستلزم تحصیل خصایص و ویژگی‌های مهم دیگری به‌ویژه در ابعاد اعتقادی و رفتاری نیز می‌باشد. از آنجایی که نیروهای نظامی یکی از ارکان کلیدی کشور جمهوری اسلامی ایران هستند که تأمین‌کننده امنیت و تضمین‌کننده منافع ملی می‌باشند، عملکرد مطلوب و کیفیت بالای آن‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت و عملکرد کلی کشور منجر شود. سرمایه‌های انسانی مطلوب و شایسته برای نیروهای دفاعی از نیازهای اساسی است.

¹ Perwitasari & Riharjo

² ZAMFIRESCU

^۳ اصل ۱۴۴ قانون اساسی ج.۱. اذعان می‌دارد که ارتش ج.۱. باید ارتشی اسلامی باشد که ارتش مکتبی و مردمی است و باید افرادی شایسته را به خدمت ببذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مؤمن و در راه تحقق آن فداکار باشند.

^۴ چشم‌انداز ۲۰ ساله ارتش ج.۱. در افق ۱۴۱۴: در بند (۱) ویژگی‌های چشم‌انداز ۲۰ ساله ارتش ج.۱. اشاره شده به: متکی به نیروی انسانی، بانگیزه الهی، سلحشور، شهادت‌طلب، بصیر و آگاه، خلاق و متخصص، ماهر با آموزش‌های کاربردی روزآمد، دارای معیشت و منزلت اجتماعی متعالی داشته باشد.

^۵ مقام معظم رهبری و فرماندهی معزز کل قوا در حکم انتصاب فرمانده کل ارتش مقرر فرموده‌اند: «با توجه به ذخیره‌ی عظیم نیروی انسانی کارآمد و مؤمن ارتش و تجربیات دوران دفاع مقدس و پس از آن، انتظار می‌رود در دوران فرماندهی شما با رویکرد تحولی و انقلابی، ارتقاء توان و آمادگی‌های رزمی و تعالی معنوی و بصیرتی و تأمین نیازهای معیشتی و هم‌افزایی با سایر نیروهای مسلح، شتاب گیرد و مجموعه آجا به نصاب شایسته‌تر برسد.»

شایستگی سرمایه‌های انسانی به معنای برخورداری از دانش انجام کار، مهارت در به‌کارگیری دانش و رفتارهای لازم برای انجام هر چه بهتر آن کار است. بنابراین، صرف برخورداری از دانش، تضمین‌کننده شایستگی آنان محسوب نمی‌شود (دروزدوفسکی^۱، ۲۰۲۲).

مدل رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی به مجموعه‌ای از فرآیندها و استراتژی‌ها اشاره دارد که هدف آن ارتقاء کیفیت و توانمندی‌های فردی و جمعی کارکنان نظامی است. این مدل شامل ابعاد مختلفی از جمله آموزش‌های تخصصی، توسعه مهارت‌های نرم، تقویت روحیه همکاری و همبستگی، و ایجاد فضایی مناسب برای تبادل تجربیات و دانش است (سارجیتو^۲، ۲۰۲۳). همچنین، تأکید بر ارزش‌های اخلاقی و اعتقادی، به‌ویژه در زمینه‌های وفاداری، انضباط و مسئولیت‌پذیری، از ارکان اساسی این مدل به شمار می‌آید (سعادت، ۱۴۰۲: ۱۰۶). با بهره‌گیری از این رویکرد جامع، سازمان‌های دفاعی می‌توانند به بهبود عملکرد و افزایش کارایی خود دست یابند و در عین حال، زمینه‌ساز رشد اجتماعی و فرهنگی درون سازمانی شوند. این مدل به‌ویژه در مواجهه با چالش‌های پیچیده و متغیر دنیای امروز، اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند و به نیروهای مسلح کمک می‌کند تا به‌طور مؤثرتر به مأموریت‌های خود بپردازند. عدم توجه به این مسئله می‌تواند یکی از مشکلات اساسی نظام اداری در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران باشد. در این راستا، سوال اصلی این است که مدل رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی نظامی چگونه است؟

پیشینه پژوهشی

محمدحسن باقری و همکاران (۱۴۰۳) در مقاله‌ای به بررسی الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که الگوی رشد و تعالی سرمایه انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران دارای سه بعد اصلی است: مهارت‌ها، نگرش و بینش فردی و اجتماعی، و ویژگی‌های شخصیتی خانوادگی و اجتماعی. همچنین، فرض تأثیر متغیرهای مهارت‌های فنی، مهارت‌های ادراکی، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش بر الگوی رشد و تعالی سرمایه انسانی تأیید شده است. این یافته‌ها می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران منابع انسانی در سازمان‌های

¹ Drozdowski

² Sarjito

نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران کمک کند تا با اتکا بر مؤلفه‌های شناسایی شده، به رشد و تعالی سرمایه انسانی و تحقق اهداف کلان سازمان دست یابند.

زوک^۱ (۲۰۰۶) در مقاله خود به بررسی مدیریت سرمایه انسانی مبتنی بر شایستگی‌های نظامی پرداخته است. این محقق به بررسی نحوه مدیریت سربازان ارتش بر اساس دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها و همچنین امکان استفاده از شایستگی‌ها به عنوان مبنای مدیریت سرمایه انسانی می‌پردازد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که استفاده از شایستگی‌های شغلی به عنوان مبنای مدیریت کارکنان می‌تواند مزایای قابل توجهی از جمله بهبود عملکرد و افزایش کارایی در سازمان‌های نظامی داشته باشد. همچنین، هزینه‌های اجرایی مرتبط با این سیستم مورد بررسی قرار گرفته و ابتکارات وزارت دفاع ایالات متحده برای گنجاندن شایستگی‌های شغلی در سیستم سرمایه انسانی نیز تحلیل شده است.

اردلان و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله‌ای به بررسی عوامل توانمندساز در حرفه پرستاری پرداخته‌اند. سازمان بهداشت جهانی پرستاران را به‌عنوان کلید موفقیت سلامت در نظام بهداشت جهانی معرفی کرده و تقویت نیروی کار پرستاری را برای ارتقای سلامت در سطح جهانی ضروری دانسته است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عوامل توانمندساز در حرفه پرستاری به سه دسته اصلی تقسیم می‌شوند: عوامل زمینه‌ای، عوامل ساختاری و عوامل رفتاری.

میرزاده و اصغرزاده (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان "تدوین الگوی توانمندسازی منابع انسانی در حرفه پرستاری: یک مطالعه کیفی" به بررسی فرایند و پیشران‌های توانمندسازی منابع انسانی در حرفه پرستاری پرداخته‌اند. این مطالعه که به روش تحلیل محتوا در سال ۱۳۹۸ انجام شد، جامعه آماری آن شامل اساتید دانشگاه علوم پزشکی ارومیه بود و ۱۷ شرکت‌کننده به روش نمونه‌گیری هدفمند و از طریق مصاحبه عمیق مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی منابع انسانی در حرفه پرستاری تحت تأثیر عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری قرار دارد و در نهایت، طی جلسه دلفی با خبرگان، عوامل ساختاری و زمینه‌ای به عنوان پیشران‌های عامل رفتاری برای توانمندسازی منابع انسانی در این حرفه شناسایی شدند.

¹ Zook

اصغرزاده و ایجایی (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان "توانمندسازی فرماندهان از دیدگاه آموزه‌های مدیریتی نهج البلاغه" به بررسی مصداق‌های توانمندسازی فرماندهان نزاجا پرداخته‌اند. تحقیق حاضر با هدف تدوین مصداق‌های توانمندسازی فرماندهان از دیدگاه آموزه‌های مدیریتی نهج البلاغه انجام شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد که از مقوله‌های احصاء شده، هشت بعد شامل: ۱. تدبیر و برنامه‌ریزی ۲. مشورت ۳. پاداش و تشویق ۴. نقدپذیری ۵. سبک رهبری ۶. خود ارزیابی ۷. شایسته‌سالاری ۸. دانش‌محوری در وضعیت موجود از میانگین ملاک کمتر و در وضعیت مطلوب از میانگین ملاک بالاتر هستند. همچنین هشت بعد دیگر شامل: ۱. عهد و پیمان ۲. استفاده از فرصت‌ها ۳. تفویض اختیار ۴. عدالت‌محوری ۵. کنترل و ارزیابی (مسئولیت‌خواهی) ۶. اعتماد متقابل ۷. دعا ۸. آموختن دانش نیز در وضعیت موجود و مطلوب از میانگین ملاک بالاتر قرار دارند.

اکبری و همکاران (۱۴۰۳) در مقاله‌ای با عنوان "طراحی الگوی توانمندسازی دانشجویان با تاکید بر مفهوم منتورینگ (مورد مطالعه: دانشگاه افسری امام علی (ع))" به بررسی توانمندسازی دانشجویان در دانشگاه افسری امام علی (ع) پرداخته‌اند. این پژوهش با هدف طراحی الگوی توانمندسازی دانشجویان و ایجاد پل ارتباطی بین اساتید با تجربه و دانشجویان کم‌تجربه انجام شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که جنبه‌های آموزشی، حقوق آموزشی دانشجویان، کیفیت پاسخگویی آموزشی، اهمیت آموزش‌های عملی و اعتماد به آموزش به عنوان عوامل کلیدی شناسایی شده‌اند. همچنین، عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر نیز در این تحقیق بررسی شده است. نتایج نشان می‌دهد که تعالی داخلی و تحول مدیریتی به طور قابل توجهی به توانمندسازی دانشجویان از طریق منتورینگ کمک می‌کند و محیط مدیریتی مناسبی را برای رشد دانشجویان فراهم می‌آورد.

سونگ^۱ (۲۰۱۶) در تحقیق خود به بررسی "استراتژی بعد انسانی ارتش ایالات متحده" پرداخته است که در سال ۲۰۱۵ به منظور پیروزی در دنیای پیچیده طراحی شد و بر اهمیت بهینه‌سازی افراد و تیم‌ها به عنوان راهکاری برای مقابله با چالش‌های آینده تأکید دارد. این تحقیق به بررسی تلاش‌های تحول استراتژی بعد انسانی در مرکز برتری اطلاعات ارتش ایالات متحده^۲ به عنوان بخشی از سازمان بزرگتر "سازمان بعد انسانی" می‌پردازد

¹ Song

² USAICOE

و توانایی این سازمان در ارائه عملکرد بهینه انسانی را به تعامل و هم‌راستایی ذینفعان در سه سطح سازمان، سازماندهی و فرد وابسته می‌داند. همچنین، پژوهش به تحلیل مرزهای سازمانی، از جمله افراد، مربیان و مراکز برتری می‌پردازد و با تمرکز بر این مرزهای کلیدی، به دنبال تسهیل ارزش‌آفرینی و دستیابی به اهداف استراتژی بعد انسانی است. در نهایت، این تحقیق توصیه می‌کند که تحول استراتژی بعد انسانی از هم‌افزایی با برنامه‌های موجود ارتش بهره‌برداری کند.

دیاه ربیاتول آدوایه^۱ (۲۰۲۵)، در مقاله‌ای با عنوان "برنامه‌ریزی منابع انسانی در مؤسسات آموزشی" به بررسی برنامه‌ریزی منابع انسانی در مؤسسات آموزشی پرداخته است. این تحقیق چهار مؤلفه اصلی شامل تحلیل شغلی، توصیف شغلی، مشخصات شغلی و طراحی شغلی را شناسایی کرده و بر اهمیت استانداردهای شایستگی برای مربیان و کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی تأکید می‌کند. نتیجه‌گیری این تحقیق نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی منابع انسانی در آموزش نه تنها به موفقیت فردی کمک می‌کند، بلکه به توسعه یک جامعه بهتر و رقابتی‌تر نیز کمک می‌نماید.

گاترمن^۲ (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با عنوان "مدیریت منابع انسانی" در شبکه تحقیقاتی علوم اجتماعی به بررسی نقش کلیدی منابع انسانی در طراحی سازمانی پرداخته است. این تحقیق تأکید می‌کند که منابع انسانی با جذب، انگیزه‌دهی و نگهداری کارکنان واجد شرایط و اطمینان از فرارگیری آن‌ها در جایگاه‌های مناسب در ساختار سازمانی، نقش مهمی ایفا می‌کند. نتیجه‌گیری این تحقیق نشان می‌دهد که استراتژی مدیریت منابع انسانی شامل برنامه‌ریزی و پیشنهاد سیاست‌ها و ابتکارات جدید به مدیران ارشد است تا شرکت به دانش و استعداد مناسب در هر یک از بازارهایی که فعال است، دسترسی داشته باشد.

نوآوری این تحقیق در ایجاد و تقویت بعد اجتماعی درون سازمانی به عنوان یک راهکار پایدار برای توانمندسازی سرمایه انسانی در سازمان‌های نظامی است. این بعد به کارکنان این امکان را می‌دهند که به طور مداوم تجربیات و دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و از یکدیگر یاد بگیرند. با این حال، تحقیقات کمی در این خصوص انجام شده است و نیاز به بررسی‌های بیشتر در زمینه تأثیر این متغیر بر رشد و تعالی کارکنان در

¹ Diah Robiatul Adawiah

² Gutterman

سازمان‌های نظامی احساس می‌شود. این کمبود در تحقیقات می‌تواند فرصتی برای توسعه و بهبود این مدل نوآورانه باشد و به مدیران و سیاست‌گذاران کمک کند تا به بهینه‌سازی فرآیندهای توانمندسازی در سازمان‌های خود بپردازند.

مبانی نظری

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی به عنوان یکی از ارکان اساسی در توسعه پایدار و پیشرفت جوامع، به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، تجربیات، دانش و خلاقیت اشاره دارد که افراد به منظور بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری خود در محیط‌های کاری و اجتماعی به کار می‌گیرند. این مفهوم فراتر از مهارت‌های فنی و تخصصی است و به ابعاد عمیق‌تری چون سلامت جسمی و روانی، ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی، و توانایی‌های خلاقانه و نوآورانه افراد نیز مرتبط می‌شود. سرمایه انسانی به عنوان یک دارایی غیرملموس و ارزشمند، نه تنها به رشد فردی و سازمانی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع نیز منجر شود. بنابراین، توجه به سرمایه انسانی و سرمایه‌گذاری در آن، به معنای ایجاد بسترهای مناسب برای آموزش و پرورش مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد است که در نهایت به تقویت نوآوری و کارآفرینی در جامعه و تحقق اهداف توسعه پایدار منجر خواهد شد (سارجیتو، ۲۰۲۳).

سرمایه انسانی نظامی

سرمایه انسانی نظامی به مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و تجربیات نظامی اشاره دارد که افراد در عرصه‌های دفاعی و امنیتی به دست می‌آورند و به کار می‌گیرند. این نوع سرمایه شامل آموزش‌های تخصصی، توانایی‌های فنی، و قابلیت‌های رهبری و استراتژیک است که به نیروهای نظامی کمک می‌کند تا در شرایط بحرانی و چالش‌های پیچیده به بهترین نحو عمل کنند. سرمایه انسانی نظامی نه تنها به ارتقاء کارایی و آمادگی نیروها در میدان نبرد کمک می‌کند، بلکه به تقویت انسجام و همبستگی درون سازمان‌های نظامی نیز می‌انجامد. این سرمایه به عنوان یک دارایی کلیدی در تأمین امنیت ملی و حفظ ثبات اجتماعی شناخته می‌شود و می‌تواند به بهبود استراتژی‌های دفاعی و امنیتی کشورها کمک کند. به همین دلیل، سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش نیروهای نظامی، نه تنها یک ضرورت استراتژیک، بلکه یک الزام برای مقابله با تهدیدات و چالش‌های نوظهور در عرصه‌های

جهانی به شمار می‌آید. در نهایت، سرمایه انسانی نظامی به عنوان یک عامل مؤثر در تحقق امنیت و آرامش در جوامع، نقش بسزایی ایفا می‌کند (واندن^۱، ۲۰۱۶).

رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی نظامی

رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی نظامی به مجموعه‌ای از فرآیندها و اقدامات اشاره دارد که هدف آن بهبود کیفیت زندگی، مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد در نیروهای نظامی است و شامل جنبه‌های مختلفی می‌شود. یکی از ارکان اصلی این رشد، آموزش مستمر و تخصصی است که می‌تواند شامل دوره‌های نظامی، فنی و حرفه‌ای و همچنین آموزش‌های مدیریتی و رهبری باشد تا نیروهای نظامی با دانش و مهارت‌های به‌روز توانایی‌های خود را افزایش دهند. همچنین، توجه به سلامت جسمی و روانی نیروهای نظامی از اهمیت بالایی برخوردار است و این شامل ارائه خدمات بهداشتی، روانشناسی و مشاوره و همچنین فراهم کردن امکانات رفاهی مانند ورزش و تفریح می‌شود که به بهبود عملکرد و کارایی نیروها کمک می‌کند. فراهم کردن فرصت‌هایی برای رشد فردی و اجتماعی، از جمله برنامه‌های مشاوره و حمایت‌های اجتماعی، می‌تواند به افزایش اعتماد به نفس و انگیزه آن‌ها کمک کند و توسعه مهارت‌های اجتماعی در نیروهای نظامی به بهبود همکاری و هماهنگی در میان آن‌ها کمک می‌کند. ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت که شامل ارزش‌هایی مانند احترام، همکاری و تعهد به خدمت باشد، می‌تواند به افزایش انگیزه و رضایت شغلی نیروهای نظامی کمک کند. همچنین، فراهم کردن مسیرهای شغلی و فرصت‌های ارتقاء برای نیروهای نظامی می‌تواند به افزایش انگیزه و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان کمک کند. در نهایت، رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی نظامی نه تنها به بهبود عملکرد نظامی کمک می‌کند، بلکه به توسعه پایدار جامعه نیز می‌انجامد و با ارتقاء کیفیت زندگی و توانمندی‌های نیروهای نظامی، می‌توان به ایجاد یک نیروی کار مؤثر و کارآمد دست یافت که در خدمت امنیت و رفاه جامعه باشد (تورونتو^۲، ۲۰۱۸).

مؤلفه‌های کلیدی رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی

در دنیای امروز، رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی به عنوان یکی از عوامل کلیدی توسعه پایدار شناخته می‌شود. توجه به مؤلفه‌های اصلی که به تقویت این سرمایه‌ها کمک می‌کنند، ضروری است. آگاهی و اطلاعات به عنوان پایه‌های اساسی، زمینه‌ساز

¹ Vanden

² Toronto

تصمیم‌گیری‌های مؤثر در زندگی فردی و اجتماعی هستند. ارتباطات و تعاملات سازنده، امکان تبادل تجربیات و اطلاعات را فراهم می‌کنند و به تقویت همکاری‌ها کمک می‌کنند. مشارکت و همکاری در فعالیت‌های اجتماعی، روحیه همبستگی را تقویت می‌کند و در نهایت، اخلاق و انضباط اجتماعی به ایجاد نظم و امنیت در جامعه یاری می‌رسانند. در زیر به بررسی این چهار مؤلفه کلیدی پرداخته می‌شود:

۱. آگاهی و اطلاعات

آگاهی و اطلاعات به عنوان پایه‌های اساسی برای رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی شناخته می‌شوند. برخورداری از اطلاعات کافی و به‌روز، به افراد این امکان را می‌دهد که تصمیمات بهتری در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بگیرند. آگاهی از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های محیط بیرونی نیز به افراد کمک می‌کند تا فرصت‌ها و تهدیدهای موجود را شناسایی کنند. همچنین، داشتن یک شبکه اطلاعاتی مناسب و دسترسی به دانش عمومی کافی، به تقویت توانمندی‌های فردی و اجتماعی کمک می‌کند و افراد را قادر می‌سازد تا در بحث‌ها و تصمیم‌گیری‌های گروهی به‌خوبی مشارکت کنند (گویگین^۱، ۲۰۱۶).

۲. ارتباطات و تعاملات

ارتباطات و تعاملات مؤثر با مسئولین، نهادها و سازمان‌ها، نقش بسزایی در رشد اجتماعی دارند. این ارتباطات می‌توانند به تبادل اطلاعات و تجربیات کمک کنند و فرصت‌های همکاری را فراهم آورند. حضور فعال در مناسبات و همایش‌ها، به افراد این امکان را می‌دهد که با دیگران ارتباط برقرار کنند و از تجربیات آن‌ها بهره‌برداری کنند. همچنین، تعامل با نخبگان نظامی، علمی و فنی می‌تواند به افزایش سطح دانش و مهارت‌های افراد کمک کند. تبلیغات محیطی نیز به ترویج آگاهی و فرهنگ‌سازی در جامعه کمک می‌کند (فبریانتي^۲، ۲۰۲۴).

۳. مشارکت و همکاری

مشارکت‌پذیری و انعطاف‌پذیری از ویژگی‌های کلیدی برای موفقیت در جامعه هستند. افراد باید توانایی همکاری و مشارکت در فعالیت‌های گروهی را داشته باشند تا بتوانند به اهداف مشترک دست یابند. تصمیم‌گیری بر اساس نقطه نظرات خبرگان و مشاوران، به بهبود کیفیت تصمیمات کمک می‌کند و ارزشمند داشتن دیگران، احترام به نظرات و

¹ Quiggin

² Febrianti

دیدگاه‌های مختلف را ترویج می‌کند. این ویژگی‌ها به تقویت روحیه همکاری و همبستگی در جامعه کمک می‌کنند (تولبرت^۱، ۲۰۲۳).

۴. اخلاق و انضباط اجتماعی

اخلاق و انضباط اجتماعی از ارکان مهم برای ایجاد جامعه‌ای سالم و پایدار هستند. انضباط اجتماعی به رعایت قوانین و مقررات کمک می‌کند و وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف، به بهبود کیفیت کار و افزایش بهره‌وری کمک می‌کند. ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری، به افزایش سطح اخلاقیات و تقویت روابط اجتماعی کمک می‌کند. همچنین، نظم‌پذیری اجتماعی و تقویت مبانی اعتقادی، به ایجاد نظم و امنیت در جامعه کمک می‌کند و قانونمندی به عنوان یک اصل اساسی، به ایجاد یک جامعه منظم و پایدار کمک می‌کند (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰).

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش کیفی از نوع تحلیل مضمون و روش نمونه‌گیری بخش کیفی پژوهش حاضر به صورت هدفمند است. یعنی بر اساس هدف تحقیق و نیز نمونه‌ای که غنی‌ترین اطلاعات را می‌تواند به صورت غیراحتمالی و بر اساس اهداف پژوهش از مصاحبه‌کانونی به ما بدهند، استفاده نمودیم. لذا، نمونه کیفی تحقیق، جمعی از اساتید دانشگاه‌های نظامی به تعداد ۱۲ نفر که دارای اطلاعات غنی در زمینه سرمایه انسانی نظامی بودند برگزار گردید. در این مطالعه خبرگانی وارد شدند که حداقل ۲۰ سال سابقه کار داشتند. این امر به آنها امکان می‌داد تا تجارب لازم برای تعلیل عمیق از سرمایه انسانی نظامی و فرآیند آن کسب نموده باشند. لذا نمونه‌گیری تا اشباع و تکراری شدن داده‌ها ادامه یافت. اطلاعات دموگرافی این نمونه به شرح جدول زیر بودند:

جدول ۱: مشخصات خبرگان

کد خبره	سنوات	حوزه تخصصی شغل	مقطع علمی
۱	۳۴ سال	فرماندهی	کارشناسی ارشد
۲	۲۲ سال	هیئت علمی - منابع انسانی	دکترای تخصصی
۳	۳۲ سال	هیئت علمی - منابع انسانی	دکترای تخصصی

¹ Tolbert

دکترای تخصصی	هیئت علمی - منابع انسانی	۲۴ سال	۴
دکترای تخصصی	هیئت علمی - منابع انسانی	۲۰ سال	۵
کارشناسی ارشد	فرمانده	۳۱ سال	۶
دکترای تخصصی	هیئت علمی - منابع انسانی	۲۴ سال	۷
دکترای تخصصی	هیئت علمی - منابع انسانی	۲۹ سال	۸
دکترای تخصصی	هیئت علمی - منابع انسانی	۲۹ سال	۹

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مستمر با نرم افزار MAXQDA استفاده شد. در این روش جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها همزمان صورت می‌گیرد و بعد از هر مصاحبه متون داده‌ها کدگذاری شدند. سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی بر روی داده‌ها انجام شد. به این منظور ابتدا داده‌ها خط به خط خوانده و کدهای باز (شاخص‌ها) استخراج گردید. در این راستا محقق مصاحبه‌ها را به صورت مکتوب در آورده و آنها را چندین بار مورد مطالعه قرار داد تا شناخت کاملی از آن به دست آورد، کل مصاحبه‌ها به عنوان واحد تحلیل محسوب شد.

الف- کدگذاری باز و محوری (شروع یافته‌ها)

در این مرحله مقولات و ابعاد استخراج گردید. در فرایند مقوله‌بندی و تبدیل کدهای اولیه بر اساس رابطه معنادارشان به دسته‌هایی که مقوله خوانده می‌شود، کد محوری شکل گرفت که ۴ کدمحوری: شکل‌گیری ارزش‌ها و نگرش‌ها، رفتار و عملکرد، حمایت عاطفی و روانی، مدیریت تنش‌ها و چالش‌ها، ایجاد حس تعلق و هویت را به خود اختصاص داد. و لذا این مصاحبه‌ها با خبرگان تا جایی ادامه پیدا نمود که دیگر گزاره جدیدی برای دسته‌بندی در مقولات یافت نشد و ما به نقطه اشباع نظری رسیدیم.

جدول ۲. کدگذاری روند شکل‌گیری الگوی پارادایمی

کد خبرگان	مقوله‌های فرعی	کد محوری
P1,P2,P7,P4,P5,P8	<ul style="list-style-type: none"> • برخورداری از اطلاعات کافی • آگاهی از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های محیط بیرونی • برخورداری از شبکه اطلاعاتی مناسب • دانش و معلومات عمومی کافی 	آگاهی و اطلاعات

<p>P1,P4,P5,P6,P8</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ارتباط و تعامل سازنده با مسئولین • ارتباط و تعامل سازنده با نهادها و سازمانها • حضور فعال در مناسبات، همایشها و ... • تعامل با نخبگان نظامی، علمی، فنی و ... 	<p>ارتباطات و تعاملات</p>
<p>P3,P1,P2,P8,P7,P9</p>	<ul style="list-style-type: none"> • مشارکت پذیری • انعطاف پذیری • تصمیم گیری بر اساس نقطه نظرات خبرگان و مشاوران • ارزشمند دانستن دانش دیگران 	<p>مشارکت و همکاری</p>
<p>P2,P3,P4,P6,P7,P9</p>	<ul style="list-style-type: none"> • انضباط اجتماعی • وجدان کاری • ترویج فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری • عامل بودن به قوانین و مقررات • افزایش سطح اخلاقیات • نظم پذیری اجتماعی • تقویت مبانی اعتقادی • قانونمندی 	<p>اخلاق و انضباط اجتماعی</p>

ب- جلسه کانونی با خبرگان (کدگذاری گزینشی و قضاوت)

یک جلسه کانونی با حضور ۸۹ نفر از متخصصین و آگاه در زمینه موضوع تحقیق برگزار شد. در این جلسه، نظرات آن‌ها درباره ابعاد و مقوله‌های استخراج شده مورد بررسی قرار گرفت و مشخص شد که هیچ پیشنهاد جدیدی برای افزودن وجود ندارد. بر این اساس، محقق تصمیم گرفت تا با توجه به نتایج این جلسه و تحلیل قبلی، دوباره به تحلیل‌ها بپردازد. پس از انجام تحلیل هم‌پوشانی بر روی واحدهای معنایی، ۴ فرضیه منحصر به فرد به شرح زیر استخراج گردید.

فرضیه ۱: آگاهی و اطلاعات بر رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی تأثیر معنی‌دار دارد.

فرضیه ۲: ارتباطات و تعاملات بر رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی تأثیر معنی‌دار دارد.

فرضیه ۳: مشارکت و همکاری بر رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی تأثیر معنی‌دار دارد.

فرضیه ۴: اخلاق و انضباط اجتماعی بر رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی تأثیر معنی‌دار دارد.

پس از به دست آمدن فرضیه‌ها از آخرین جلسه کانونی پرسشنامه‌ها تهیه روایی ظاهری سؤالات پرسشنامه توسط ۳ نفر از خبرگان با اصلاحات جزئی تأیید گردید. لذا جامعه آماری بخش کمی این پژوهش، اساتید رسته مدیریت دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا که واجد شرایط پیش گفته باشند و برابر اطلاعات کسب‌شده، تعداد آن‌ها ۸۲ نفر است و تعداد ۶۸ پرسشنامه که با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم‌شده و با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم‌شده بود، پرسشنامه‌های زیر تکمیل و با نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شد.

ارزیابی مدل در نرم‌افزار Smart PLS

در این فرآیند ابتدا مدل اندازه‌گیری ارزیابی می‌شود و روایی و پایایی آن برحسب معیارهای مطرح در مدل‌های بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرند. سپس در صورت تأیید پایایی، روایی و شاخص اشتراک مدل اندازه‌گیری می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری (درونی) پرداخت.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی)

ارزیابی پایایی مدل اندازه‌گیری

دو عامل در ارزیابی پایایی مدل‌های بیرونی مطرح است: تک‌بعدی بودن و پایایی درونی (ضریب قابلیت اطمینان ساختاری). برای تأیید عامل اول یعنی تک‌بعدی بودن، باید مقدار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ باشد. در عامل دوم نیز آلفای کرونباخ باید از ۰/۷ بزرگ‌تر باشند. همان‌طور که از نتایج جدول زیر مشاهده می‌گردد، پایایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. جدول ۳. مقادیر بارهای عاملی، متوسط واریانس استخراج‌شده و پایایی ترکیبی

متغیر	Cronbach	گویه	بار عاملی
-------	----------	------	-----------

آگاهی و اطلاعات	۰/۸۴۵	• برخورداری از اطلاعات کافی در زمینه‌های نظامی و اجتماعی، به رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی نظامی کمک می‌کند.	۰/۶۳۱
-----------------	-------	--	-------

۰/۷۴۹	<ul style="list-style-type: none"> • آگاهی از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های محیط بیرونی، نیروی انسانی نظامی را در تصمیم‌گیری‌های مؤثر یاری می‌دهد. 	
۰/۷۹۳	<ul style="list-style-type: none"> • برخورداری از شبکه اطلاعاتی مناسب، امکان تبادل تجربیات و دانش را در میان نیروهای نظامی فراهم می‌آورد. 	
۰/۶۷۹	<ul style="list-style-type: none"> • دانش و معلومات عمومی کافی، به ارتقاء سطح آگاهی و توانمندی‌های نظامی کمک می‌کند. 	
۰/۸۶۸	<ul style="list-style-type: none"> • ارتباط و تعامل سازنده با مسئولین، به بهبود عملکرد و رشد اجتماعی سرمایه‌های انسانی نظامی می‌انجامد. 	
۰/۸۸۸	<ul style="list-style-type: none"> • تعامل با نهادها و سازمان‌ها، به ایجاد هم‌افزایی و تقویت روابط اجتماعی نیروهای نظامی کمک می‌کند. 	
۰/۷۰۲	<ul style="list-style-type: none"> • حضور فعال در مناسبات، همایش‌ها و رویدادها، موجب افزایش آگاهی و تبادل اطلاعات میان نیروهای نظامی می‌شود. 	ارتباطات و تعاملات
۰/۷۳۸	<ul style="list-style-type: none"> • تعامل با نخبگان نظامی، علمی و فنی، به ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های سرمایه‌های انسانی نظامی کمک می‌کند. 	۰/۹۰۱
۰/۷۷۰	<ul style="list-style-type: none"> • مشارکت‌پذیری، روحیه همکاری و همیاری را در میان نیروهای نظامی تقویت می‌کند. 	
۰/۴۲۹	<ul style="list-style-type: none"> • انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات، به سرمایه‌های انسانی نظامی کمک می‌کند تا به سرعت به چالش‌ها پاسخ دهند. 	
۰/۷۳۳	<ul style="list-style-type: none"> • تصمیم‌گیری بر اساس نقطه نظرات خبرگان و مشاوران، به بهبود کیفیت تصمیمات در حوزه نظامی می‌انجامد. 	مشارکت و همکاری
۰/۷۶۰	<ul style="list-style-type: none"> • ارزشمند دانستن دانش دیگران، به تقویت روحیه همکاری و یادگیری در میان نیروهای نظامی کمک می‌کند. 	۰/۷۸۰

- انضباط اجتماعی، به ایجاد نظم و قانونمندی در فعالیتهای نظامی و اجتماعی کمک می‌کند. ۰/۷۷۳
- ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری، به افزایش اعتبار و اعتماد عمومی به نیروهای نظامی کمک می‌کند. ۰/۵۵۶
- وجدان کاری، به ارتقاء کیفیت خدمات و عملکرد نیروهای نظامی می‌انجامد. ۰/۶۰۷
- عامل بودن به قوانین و مقررات، به تقویت نظم و انضباط در جامعه نظامی می‌انجامد. ۰/۵۰۳ ۰/۷۸۰
- افزایش سطح اخلاقیات در میان نیروهای نظامی، به بهبود روابط اجتماعی و اعتماد عمومی کمک می‌کند. ۰/۷۴۷
- نظم‌پذیری اجتماعی، به تقویت انسجام و همبستگی در میان نیروهای نظامی می‌انجامد. ۰/۷۴۰
- تقویت مبانی اعتقادی، به رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی نظامی کمک می‌کند. ۰/۵۶۲
- قانونمندی در رفتارهای نظامی، به ایجاد یک جامعه منظم و قانون‌مدار می‌انجامد. ۰/۴۳۳

اخلاق و
انضباط
اجتماعی

ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری

دو نوع روایی در این بخش مطرح است: روایی همگرا و روایی واگرا. روایی همگرا به این معنی است که متغیر پنهان به‌طور مناسب توسط متغیرهای آشکار توضیح داده می‌شود. برای سنجش روایی همگرا از متوسط واریانس استخراج‌شده، استفاده می‌شود که حداقل مقدار قابل قبول آن ۰/۵ است. وجود روایی واگرا نیز به این معنی است که متغیر پنهان توسط متغیرهای آشکار خودش بهتر از متغیرهای عوامل دیگر توضیح داده می‌شود؛ که در مدل‌سازی مسیری PLS از معیار فورنل- لارکر برای سنجش آن استفاده می‌کنیم. معیار فورنل- لارکر بیان می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف‌های سایر متغیرهای پنهان، پراکندگی بیشتری را در بین معرف‌های خود داشته باشد یا به‌عبارت‌دیگر متوسط واریانس استخراج‌شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان باشد (اصغرزاده و همکاران، ۲۰۲۴). با توجه به جدول زیر

میزان $CR > AVE$ بوده و می توان ادعا کرد که هر متغیر با یکدیگر همبستگی و همگرایی دارند.

جدول ۴. نتایج آزمون فورنل لارکر و متوسط واریانس استخراج شده

مؤلفه‌ها	آگاهی و اطلاعات	ارتباطات و تعاملات	مشارکت و همکاری	اخلاق و انضباط اجتماعی	CR	AVE
آگاهی و اطلاعات	۰/۴۹۸				۰/۸۵۴	۰/۷۸۹
ارتباطات و تعاملات	۰/۳۴۰	۰/۵۰۱			۰/۸۷۵	۰/۷۶۵
مشارکت و همکاری	۰/۷۰۱	۰/۷۴۳	۰/۴۴۸		۰/۸۹۱	۰/۷۴۰
اخلاق و انضباط اجتماعی	۰/۷۶۱	۰/۶۰۰	۰/۶۹۱	۰/۵۴۱	۰/۸۴۲	۰/۷۹۸

اندازه‌گیری (شاخص اشتراک)

این شاخص توانایی مدل را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. مقادیر مثبت این شاخص نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری می‌باشد. در جدول زیر مقادیر شاخص اشتراک مربوط به هر یک از متغیرها درج شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقادیر مثبت و بزرگ‌تر از صفر هستند.

جدول ۵. نتایج آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

متغیر	CV Com
آگاهی و اطلاعات	۰/۳۰۴
ارتباطات و تعاملات	۰/۴۴۴
مشارکت و همکاری	۰/۳۱۷
اخلاق و انضباط اجتماعی	۰/۳۴۵

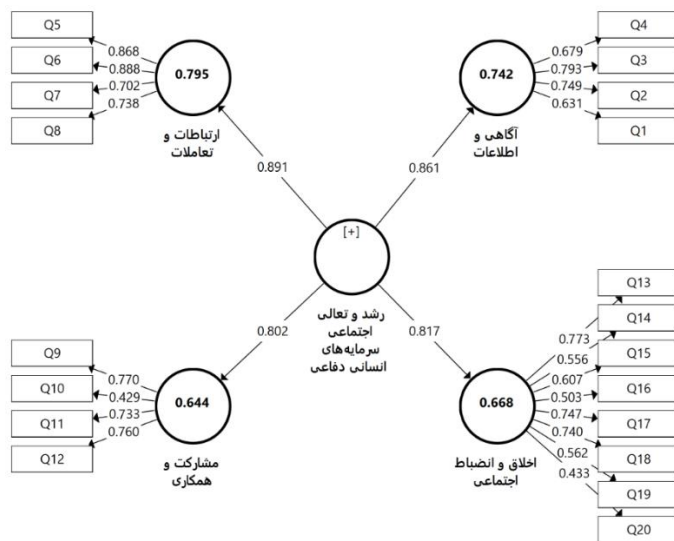
ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی)

بعد از ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تأیید پایایی و روایی مدل، می‌توان به ارزیابی مدل ساختاری پرداخت که از دو معیار برای ارزیابی این مدل استفاده می‌شود.

ضریب تعیین (R^2)

معیار اساسی برای ارزیابی میزان تبیین متغیرهای وابسته، ضریب تعیین است. ضرایب تعیین R مربوط به متغیرهای مکنون درون‌زای (وابسته) مدل است و ضریب تعیین نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر وابسته، توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است.

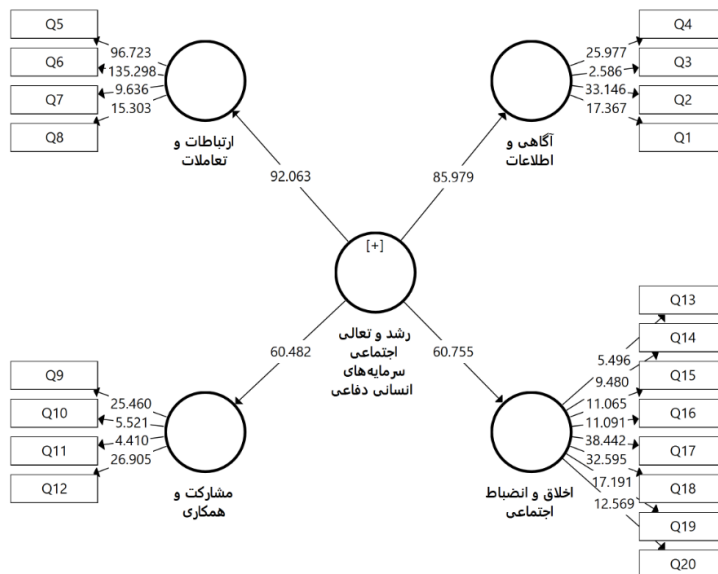
چن در سال ۱۹۸۸ مقادیر نزدیک به ۰/۶۷ را مطلوب، نزدیک به ۰/۳۳ را معمولی و نزدیک به ۰/۱۹ را ضعیف ارزیابی می‌نماید. بر همین اساس آگاهی و اطلاعات با ضریب مسیر ۰،۸۶۱، ارتباطات و تعاملات با ضریب مسیر ۰،۸۹۱، مشارکت و همکاری با ضریب مسیر ۰،۸۰۲، اخلاق و انضباط اجتماعی با ضریب مسیر ۰،۸۱۷، ابعاد تشکیل دهنده رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی هستند. لازم به ذکر است مقادیر R^2 در داخل دایره مدل نشان داده شده و تنها برای سازه‌های درون‌زا (وابسته) مدل محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است؛ لذا با در نظر گرفتن سه مقدار ملاک پیش‌گفته مناسب بودن برازش مدل ساختاری تأیید می‌شود.



شکل ۱. مدل در حالت ضریب معانی ساختاری

اما برای ارزیابی برازش مدل ساختاری بر اساس ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-values در این نرم‌افزار استفاده می‌گردد که با اجرای فرمان بوت استرپینگ مقادیر بر روی خطوط مسیرها نشان داده می‌شوند. در صورتی که مقادیر از ۱/۹۶ بیش‌تر باشد، بیانگر صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در شکل ۲ مقادیر برای ارزیابی بخش ساختاری مدل نشان داده شده است. با توجه به اینکه تمام اعداد واقع بر مسیرها

بالاتر از هستند، این مطلب حاکی از معنادار بودن مسیرهای مناسب بودن مدل ساختاری و تأیید تمام فرضیه‌های پژوهش است.



شکل ۲. مدل در حالت اعداد معناداری

جدول ۶. نتایج آزمون مسیر

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار بحرانی (t)	سطح معنادار (P)	نتیجه در سطح ۵٪
آگاهی و اطلاعات	۰/۸۶۱	۸۵/۹۷۹	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۵
ارتباطات و تعاملات	۰/۸۹۱	۹۲/۰۶۳	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۵
مشارکت و همکاری	۰/۸۰۲	۶۰/۴۸۲	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۵
اخلاق و انضباط اجتماعی	۰/۸۱۷	۶۰/۷۵۵	۰/۰۰۰	تأیید با احتمال ۰/۹۵

نتیجه‌گیری

مدل رشد و تعالی اجتماعی سرمایه‌های انسانی دفاعی به وضوح نشان می‌دهد که آگاهی و اطلاعات به عنوان یک عامل کلیدی در این فرآیند عمل می‌کند. برخورداری از اطلاعات کافی در زمینه‌های نظامی و اجتماعی، به تصمیم‌گیری‌های مؤثر کمک می‌کند و با شناسایی ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های محیط بیرونی، نیروهای نظامی را در اتخاذ تصمیمات بهینه یاری می‌دهد. همچنین، وجود یک شبکه اطلاعاتی مناسب و دانش عمومی کافی، به تبادل تجربیات و ارتقاء توانمندی‌های نظامی کمک می‌کند.

در کنار این، ارتباطات و تعاملات سازنده با مسئولین و نهادهای مختلف، به بهبود عملکرد و رشد اجتماعی سرمایه‌های انسانی نظامی منجر می‌شود. حضور فعال در مناسبات و همایش‌ها، زمینه‌ساز تبادل اطلاعات و افزایش آگاهی میان نیروهای نظامی است. تعامل با نخبگان نظامی و علمی نیز به ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های این نیروها کمک می‌کند و به ایجاد هم‌افزایی در روابط اجتماعی می‌انجامد.

مشارکت و همکاری نیز از دیگر ابعاد مهم در این مدل به شمار می‌رود. تقویت روحیه همکاری و مشارکت‌پذیری در میان نیروهای نظامی، به ایجاد یک محیط کار تیمی و مؤثر کمک می‌کند. انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات و توانایی پاسخگویی سریع به چالش‌ها، به سرمایه‌های انسانی نظامی این امکان را می‌دهد که در شرایط مختلف به خوبی عمل کنند. همچنین، تصمیم‌گیری بر اساس نظرات خبرگان و ارزشمند دانستن دانش دیگران، به بهبود کیفیت تصمیمات و تقویت روحیه یادگیری در میان نیروهای نظامی می‌انجامد.

در نهایت، اخلاق و انضباط اجتماعی به عنوان پایه‌های اساسی در این مدل، به ایجاد نظم و قانونمندی در فعالیت‌های نظامی و اجتماعی کمک می‌کند و موجب افزایش اعتبار و اعتماد عمومی به نیروهای نظامی می‌شود. ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری، به ارتقاء کیفیت خدمات و عملکرد این نیروها منجر می‌شود. همچنین، تقویت اخلاقیات و افزایش سطح انضباط اجتماعی، به بهبود روابط اجتماعی و انسجام در میان نیروهای نظامی کمک می‌کند و در نهایت به ایجاد یک جامعه منظم و قانون‌مدار می‌انجامد.

در این راستا، ارائه پیشنهادهای برای بهبود و توسعه سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های نظامی ضروری است. این پیشنهادات می‌توانند به تقویت روحیه همکاری، افزایش آگاهی اجتماعی و ارتقاء کیفیت خدمات ارائه شده توسط نیروهای نظامی کمک کنند:

۱. برگزاری دوره‌های آموزشی منظم برای نیروهای نظامی به منظور افزایش آگاهی در زمینه‌های نظامی و اجتماعی ضروری است.
۲. تشکیل تیم‌های تحلیل محیطی برای شناسایی ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های بیرونی که می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های مؤثر کمک کند، پیشنهاد می‌شود.
۳. راه‌اندازی پلتفرم‌های آنلاین برای تبادل تجربیات و دانش میان نیروهای نظامی و تسهیل ارتباطات، لازم است.
۴. برگزاری جلسات منظم با مسئولین و نهادهای مرتبط به منظور بهبود عملکرد و رشد اجتماعی، اهمیت دارد.

۵. ایجاد همکاری‌های مشترک با سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی به منظور تقویت روابط و هم‌افزایی، توصیه می‌شود.
۶. تشویق نیروهای نظامی به شرکت فعال در همایش‌ها و رویدادهای علمی و اجتماعی برای تبادل اطلاعات، ضروری است.
۷. برگزاری نشست‌های مشترک با نخبگان نظامی و علمی به منظور ارتقاء سطح دانش و مهارت‌ها، پیشنهاد می‌شود.
۸. ایجاد برنامه‌های مشارکت‌پذیری و تیم‌سازی برای تقویت روحیه همکاری و همیاری، لازم است.
۹. برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات، ضروری است.
۱۰. مشاوره با خبرگان و متخصصان در تصمیم‌گیری‌های کلیدی به منظور بهبود کیفیت تصمیمات، توصیه می‌شود.
۱۱. ایجاد فضایی که در آن دانش دیگران ارزشمند شمرده شود و روحیه همکاری تقویت گردد، اهمیت دارد.
۱۲. برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای ترویج انضباط اجتماعی و نظم در فعالیت‌های نظامی، لازم است.
۱۳. ایجاد برنامه‌های تشویقی برای ارتقاء وجدان کاری و فرهنگ وظیفه‌شناسی، ضروری است.
۱۴. برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه اخلاقیات و رفتارهای حرفه‌ای برای نیروهای نظامی، پیشنهاد می‌شود.
۱۵. ایجاد برنامه‌های اجتماعی برای تقویت انسجام و همبستگی میان نیروهای نظامی، اهمیت دارد.
۱۶. برگزاری جلسات و کارگاه‌های آموزشی برای تقویت مبانی اعتقادی و رشد اجتماعی، توصیه می‌شود.

سعادت، موسی. (۱۴۰۲). بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری با تأکید بر نظریه کنش ارتباطی یورگن هابرماس. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۴(۴)، ۱۰۵-۱۲۸.

لیاقت‌دار، محمد جواد، بختیار نصرآبادی، حسنعلی، سمیعی، فاطمه و هاشمی، بی‌بی وجیهه. (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجودان کاری. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲(۱)، ۲۷-۴۰.

Asgharzadeh, A., Mohammadzadeh, M., & Mirjomehri, A. R. (2024). Structural equation modeling (SEM) in institutionalizing e-learning culture: Case study AJA command and staff university. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 15(6), 165-172.

Adawiah, D., Ambarwati, P., Marpuah, P., Djabidi, F., & Muslihah, E. (2025). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *EduInovasi*, 5(1), 161-170.

Asgharzadeh, A., & Ijabi, E. (2022). Empowering commanders from the perspective of Nahj al-Balagheh management teachings. *Defense-Human Capital Management*, 1(4), 123-142.

Ardalan, O., Asgharzadeh, A., Asgharzadeh Bonab, A., & Mirzadeh, S. M. (2022). Investigation of the empowering factors in the nursing profession: A combined study. *MCS*, 9(1), 81-92.

Akbari, A. R., Hoseini, S. H., Mahdi, M., & Asgharzadeh, A. (2024). Designing a model for student empowerment with emphasis on the concept of mentoring: Case study Imam Ali Officer University. *Intelligent Management of Human Capital*, 1(1), 141-113. <https://doi.org/10.22034/imhr.2024.469489.1008>

Drozdowski, G. (2022). The empirical analysis of human capital competences on the example of company executives. *Ekonomia i Prawo*, 21(2), 355-367.

- Febrianti, I., Ayumi, M., Panjaitan, A., & Manurung, A. H. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(1), 60–70.
- Gutterman, A. S. (2023). *Human Resources Management*. Social Science Research Network.
- Mirzadeh, S., & Asgharzadeh, A. (2020). Developing human resources empowerment model in the nursing practice: A qualitative study. *NPWJM*, 8(29), 74-82.
- Moradi, M. N., Asgharzadeh, A., Saadati Raziyaan, J., Nikkhah, A., & Mahdi, M. (2025). The model for enhancing creativity and innovation in the Navy of the Army. *Journal of Maritime Management Science Studies*, 6(1).
- Perwitasari, N. D., & Riharjo, I. B. (2025). Building a model of measurement, assessment of potential and job competence in human capital development. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 08(01).
- Quiggin, J. (2016). The value of information and the value of awareness. *Theory and Decision*, 80(2), 167-185.
- Song, S. C. (2016). Investigating the US Army's human dimension strategy (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology).
- Sarjito, A. (2023). *Unlocking the potential: Transforming defense through human capital management*.
- Tolbert, C. L. (2023). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*.
- Toronto, N. W. (2018). *How militaries learn: Human capital, military education, and battlefield effectiveness*. English edition.
- Vanden Eynde, O. (2016). *Military service and human capital accumulation: Evidence from colonial Punjab*. The

-
- Journal of Human Resources, 51(4), 1003-1035.
University of Wisconsin Press.
- Zook, A. M. (2006). Military competency-based human capital management: A step toward the future. US Army War College.
- Zamfirescu, C. (2024). Leadership approaches from the perspective of its particularities in the military organization. In International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION (Vol. 30, No. 1).