

طبقه‌بندی و رتبه‌بندی شیوه‌های استعدادیابی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح

بهنام گلشاهی^۱، عباسعلی رستگار^۲، داود فیض^۳، عظیم زارعی^۴

چکیده

زمینه و هدف: با تبلور دوره خردورزی، استعدادها به عنوان نوعی سرمایه دانشی در جهت کسب مزیت رقابتی و توسعه روزافزون سازمان‌ها محسوب می‌شوند و مدیران منابع انسانی همواره در پی شناسایی دقیق استعدادها برتر داخلی یا خارجی بوده‌اند. بر این اساس، این پژوهش به طبقه‌بندی و رتبه‌بندی شیوه‌های استعدادیابی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح می‌پردازد.

روش‌شناسی: تحقیق حاضر از نظر هدف، مطالعه‌ای اکتشافی-توصیفی و با رویکردی توسعه‌ای کاربردی است که در آن از راهبرد پژوهش آمیخته استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل نخبگان علمی و مدیران ارشد مراکز نخبگانی نیروهای مسلح است. نمونه آماری شامل ۲۲ نفر به روش قضاوتی هدفمند انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و پرسشنامه خبره‌منا) انجام شد. برای تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی از طریق کدگذاری داده‌ها و در مرحله کمی از رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره با روش تئوری اعداد خاکستری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج بخش کیفی، به طراحی الگوی شیوه‌های استعدادیابی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح منتهی شد. یافته‌های بخش کمی نشان داد که در بین روش‌های استعدادیابی فعالانه، روش جستجوگرانه و در بین روش‌های استعدادیابی منفعلانه، روش خوداظهاریانه دارای بالاترین اولویت برای مراکز نخبگانی نیروهای مسلح بودند.

نتیجه‌گیری: استفاده از روش‌های استعدادیابی پژوهش حاضر موجب حفظ و نگهداشت و توسعه اثربخش نخبگان در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح می‌شود.

کلیدواژه‌ها: نخبه‌گزینی، معماری استعداد، تئوری اعداد خاکستری، مراکز نخبگانی نیروهای مسلح.

۱. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۲. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۳. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۴. دانشیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۹/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۷/۱۱/۰۷

نویسنده مسئول مقاله: عباسعلی رستگار

E-mail: a_rastgar@semnan.ac.ir

مقدمه

نخبگان از دیرباز تاکنون نقش مهمی در تحولات جوامع در ابعاد مختلف داشته و دارند (حسین‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). در این رابطه کولینز و ملاهی^۱ (۲۰۰۹) و لویز و هکمن^۲ (۲۰۰۶) بر این باورند که تأمل و تلاش مضاعف برای دستیابی به اجتماع نخبگانی در راستای تحقق رشد و بالندگی جوامع و سازمان‌ها در ابعاد مختلف سیاسی، نظامی، اجتماعی، اقتصادی، علمی و ... امری حیاتی است. همچنین بتاچاریا و همکاران^۳ (۲۰۰۸) نیز بر این باورند که کسب مزیت رقابتی پایدار و توسعه عملکرد سازمانی در ابعاد مختلف، به توانایی سازمان برای جذب، انگیزش و نگهداشت یک مجموعه غنی از کارکنان با استعداد و نخبه بستگی دارد. از این رو مدیریت استعداد به عنوان نگرشی هوشمندانه به منظور جذب، پرورش و نگهداری افراد نخبه و استفاده از استعداد و شایستگی آنان برای تأمین نیازها و اهداف حال و آینده سازمان در ادبیات مدیریت منابع انسانی پدیدار شده است (موریس^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). در عین حال اسپچمن^۵ (۲۰۱۳) در دیدگاهی جامع‌تر بیان نموده است که مدیریت استعداد یک فرآیند یکتایی است که همه فعالیت‌ها و وظایفی که به مدیریت پیوند خورده است را در رابطه با چرخه عمر استعداد بطور کامل در بر می‌گیرد. در این تعریف، دامنه چرخه عمر استعداد دربرگیرنده مراحل از قبیل ایجاد برند استعداد برای جذب افراد مستعد، شناسایی و یافتن استعداد، جامعه‌پذیری استعداد، توسعه و پرورش استعداد، تجدید نظر و حتی بازآفرینی استعداد می‌شود (کاملش کومار و آگاروال^۶، ۲۰۱۸).

در عین حال اسپچمن (۲۰۰۶) و کاستمن^۷ و اسپچمن (۲۰۰۵) با ارائه تئوری اصل برابری^۸ بر این باورند که رهبرانی که بتوانند به درستی استعدادهای شناسایی نموده و با اهداف و استراتژی‌های سازمانی هم‌راستا ساخته و آنان را در مسیر صحیح هدایت کنند، قابلیت‌های شایسته را در مستعدان

1. Collings & Mellahi
2. Lewis & Heckman
3. Bhattacharya et al.
4. Morris
5. Schiemann
6. Kamlesh Kumar & Agarwal
7. Kostman
8. Alignment, Capabilities, Engagement (ACE)

توسعه دهند و با ایجاد سه بُعد رضایت، تعهد و مدافع بودن در مستعدان، اشتیاق آنان در سازمان را افزایش دهند، چرخه عمر استعداد را به شکل صحیح و اثربخش پیاده‌سازی نموده و در نتیجه بهینه‌سازی استعداد حاصل می‌گردد. با این حال، در دنیای کسب و کار فعلی که منابع سازمانی هر روز محدودتر می‌شوند و استراتژی‌ها به تبعیت از دگرگونی‌های محیطی، با تغییرات سریع مواجه می‌باشند، تنها راه اطمینان از آنکه سازمان‌ها با استراتژی‌های در حال تغییر سازگار شده و بتوانند با منابع محدود موجود به یک وضعیت بهینه نائل گردند، معماری مدیریت استعداد در راستای کشف، شناسایی و به‌کارگیری استعدادهای در سطح سازمان است (موریس و همکاران، ۲۰۱۶).

این در حالی است که همواره مدیران منابع انسانی، گزارش‌های زیادی از سختی و مشکلات بسیار زیاد در فرآیند شناسایی استعداد و تدوین شاخص‌هایی که بایستی برای شناسایی استعدادهای نخبگان در سطح سازمان بکار گرفته شود داشته‌اند (تنسلی^۱، ۲۰۱۱). بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد مبانی نظری بسیار محدودی برای کشف و شناسایی استعدادهای مبتنی بر یک فرآیند روشن از ظهور و پدیدار شدن استعداد در ادبیات منابع انسانی در دست است (دیپیکا و ری^۲، ۲۰۱۸). بر این اساس پژوهشگران بر این باورند که فرآیند شناسایی و سنجش استعداد یکی از چالش‌های اصلی راجع حوزه مدیریت استعداد است که پیش‌روی آن قرار داده شده است (واکر^۳، ۲۰۰۴). به‌طور کلی بررسی پژوهش‌های برسین^۴ و همکاران (۲۰۱۶)، آلیاسیک^۵ و همکاران (۲۰۱۴)، فالک^۶ و همکاران (۲۰۱۴) و قلی‌پور و افتخار (۱۳۹۶) در رابطه با فرآیند کشف و شناسایی استعدادهای نشان می‌دهد که تأکید پژوهشگران در این مطالعات یا به فرآیند استعدادیابی در سطح سازمان بوده است که در آن به معرفی روش‌ها و شیوه‌های استعدادیابی (با تأکید بر روش‌های کارمندیابی نوین) در سازمان پرداخته شده است و یا در تعداد محدودی پژوهش، تأکید بر شاخص‌های شناسایی استعدادهای در سطح کلان

1. Tansley
 2. Deepika & Ray
 3. Wacker
 4. Bersin
 5. Alniaçık
 6. Falk

به‌ویژه در رشته‌های ورزشی بوده است.

به‌طور کلی نگاهی به پیشینه‌های پژوهشی اشاره شده در رابطه با فرآیند شناسایی استعدادهاى برتر و نخبگان نشان می‌دهد که در این تحقیقات به ارائه شیوه‌هایی برای شناسایی استعدادهاى برتر و نخبگان در سطح کلان و به‌ویژه در اجتماع نخبگان علمی توجه نگردیده است. در عین حال در این پژوهش‌ها الگویی جامع از فرآیند شناسایی و شیوه‌های شناسایی و همچنین تعیین شاخص‌ها و استانداردهای شناسایی استعدادهاى برتر در سطح کلان ارائه نگردیده است. بر این اساس پژوهشگر در راستای پوشش خلأ تحقیقاتی موجود که در رابطه با فرآیند شناسایی استعدادها وجود داشت، در پی آن است که در این پژوهش با رویکردی جامع، الگویی مطلوب از شیوه‌های شناسایی استعدادهاى برتر (استعدادیابی) مبتنی بر روش ترکیبی (کیفی - کمی) را طراحی نماید. از این‌رو در راستای گردآوری داده‌های میدانی مورد نیاز پژوهش، مراکز نخبگانی نیروهای مسلح به عنوان یک مجموعه راهبردی که چرخه مدیریت استعداد در سطح نیروهای مسلح برای آن تعریف گردیده است، انتخاب شد.

این در حالی است که اطلاعات میدانی کسب شده نشان می‌دهد که گرچه فرآیند شناسایی و جذب استعدادهاى برتر (استعدادیابی) به عنوان یکی از مأموریت‌های سه‌گانه در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح تعریف و در حال پیاده‌سازی است، با این حال نگاهی به فرآیندهای در حال اجرا نشان می‌دهد که مراکز مذکور با چالش‌های متعددی در حوزه شناسایی و جذب استعدادهاى برتر در سطح نیروهای مسلح مواجه می‌باشند؛ به عبارت دیگر، برخی مدیران ارشد مراکز مذکور و نخبگان علمی در نیروهای مسلح بر این باورند که روش‌های مورد استفاده در مراکز نخبگانی، از اعتبار و قابلیت اطمینان بالایی برخوردار نمی‌باشند و پیامد آن، وجود ضعف شناسایی استعدادهاى برتر واقعی در سطح نیروهای مسلح می‌شود که خروجی آن باعث خروج استعدادهاى برتر از نیروهای مسلح و جذب آنان توسط سایر سازمان‌های داخلی یا خارجی می‌گردد؛ یا این روش‌ها در نهایت افرادی را شناسایی می‌نماید که فاقد قابلیت‌های بالقوه نخبگی بوده و فقط با گذراندن معیارهای جذب مراکز نخبگانی نیروهای مسلح، سعی در ورود به چرخه حمایتی مراکز مذکور دارند. بر این اساس بسیاری از اجتماع نخبگانی نیروهای مسلح با شاخص‌های ارزیابی و شناسایی استعدادهاى برتر در مراکز نخبگانی مخالف می‌باشند.

کاملاً روشن است که اگر مراکز نخبگانی در نیروهای مسلح نتوانند فرآیند مطلوب و یکپارچه‌ای برای شناسایی و کشف استعدادهاى برتر طراحی و اجرا نمایند، در نتیجه استعدادهاى واقعی به چرخه

مدیریت استعداد در سطح نیروهای مسلح ورود نکرده و در نهایت با ایجاد نارضایتی، زمینه خروج نخبگان و استعدادها از این نیروها و هدررفتن سرمایه‌های انسانی خبره فراهم خواهد شد؛ به عبارت دیگر ضعف در کشف و شناسایی استعدادها برتر باعث می‌گردد که به دلیل کم‌توجهی به استعدادها در نیروهای مسلح که ناشی از فقدان شناسایی دقیق آنان است، این افراد از حوزه‌ای که مستعد نخبگی در آن می‌باشند خارج شده و برای تداوم زندگی و کسب درآمد به سایر حوزه‌های کاری روی آورند که این مسأله باعث ضعف در استفاده صحیح و اثربخش از سرمایه‌های انسانی در نیروهای مسلح می‌گردد و در نهایت سطح انگیزشی آنان را کاهش می‌دهد و یا اینکه استعدادها با پیشنهادهای وسوسه‌انگیز از سوی سازمان‌ها یا دانشگاه‌های خارجی، به کشورهای بیگانه مهاجرت کرده و پدیده فرار مغزها را به شکل روزافزونی گسترش می‌دهند. در عین نبود الگویی مطلوب برای شناسایی استعدادها برتر در سالیان اخیر باعث شده است که افرادی به چرخه مدیریت استعداد در نیروهای مسلح ورود پیدا کنند که فاقد قابلیت‌های بالقوه نخبگی و اثرگذاری در نیروهای مسلح بوده‌اند که این مسئله تنها باعث هدر رفت سرمایه‌های عظیم در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح گردیده است.

گرچه در سالیان اخیر مدیران مراکز نخبگانی در نیروهای مسلح به این درک مشترک دست یافته‌اند که بایستی شیوه‌های مختلف در فرآیند شناسایی استعدادها برتر در سطح نیروهای مسلح در نظر گرفته شود، با این حال به نظر می‌رسد که الگویی جامع از شیوه‌های شناسایی استعدادها علمی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح که پوشش دهنده خلأ موجود باشد در دست نیست. بر این اساس در این پژوهش تلاش شده است تا در بخش اول پژوهش با رویکردی کیفی (با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و ابزار مصاحبه و مبتنی بر روش تحلیل تم) شیوه‌های شناسایی استعدادها برتر علمی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح طبقه‌بندی شوند و در ادامه در بخش دوم پژوهش با رویکردی کمی (با استفاده از پرسشنامه و رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره به روش تئوری اعداد خاکستری) مهم‌ترین شیوه‌های شناسایی استعدادها علمی تبیین و رتبه‌بندی گردند.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

به‌طور کلی در سالیان اخیر دامنه چرخه عمر استعداد دربرگیرنده مراحل از قبیل ایجاد برند استعداد برای جذب افراد مستعد، شناسایی و یافتن استعداد، جامعه‌پذیری استعداد، توسعه و پرورش استعداد،

تجدیدنظر و حتی بازآفرینی استعداد بوده است (کاملش کومار و آگاردال، ۲۰۱۸). با این حال دیپیکا و ری (۲۰۱۸) و موریس و همکاران (۲۰۱۶) بر این باورند که به منظور افزایش نرخ بازگشت سرمایه در حوزه نیروهای انسانی در سازمان، بایستی به مقوله بهینه‌سازی استعداد بیش از سایر موارد در چرخه عمر استعداد توجه داشت. بهینه‌سازی استعداد به این معناست که سازمان قادر به ایجاد تعادل بین کسب و یافتن استعداد، توسعه، عملکرد و استراتژی‌های نگهداشت و سیاست‌ها و فرآیندهای سازمانی مرتبط با استعداد باشد، بطوری که ماکزیمم خروجی از سرمایه‌گذاری بر روی استعداد حاصل گردد، بهره‌وری کارکنان بالاتر رود، کیفیت ارتقا یابد، ریسک‌های محیطی و تولید کاهش یابد و در نهایت عملکرد مالی و تولید افزایش یابد (دیپیکا و ری، ۲۰۱۸؛ حقیقی، ۱۳۹۶). در این خصوص اسپچمن (۲۰۰۶) و کاستمن و اسپچمن (۲۰۰۵) با ارائه تئوری (ACE) بر این باورند که رهبرانی که بتوانند به درستی استعدادها را شناسایی نموده و با اهداف و استراتژی‌های سازمانی هم‌راستا ساخته و آنان را در مسیر صحیح هدایت کنند، قابلیت‌های شایسته را در مستعدان توسعه دهند و با ایجاد سه بُعد رضایت، تعهد و مدافع بودن در مستعدان، اشتیاق آنان در سازمان را افزایش دهند، چرخه عمر استعداد را به شکل صحیح و اثربخش پیاده‌سازی نموده و در نتیجه بهینه‌سازی استعداد حاصل می‌گردد.

با این حال، در شرایط فعلی که منابع مالی و فیزیکی هر روز محدودتر شده و رو به زوال هستند، تنها راه اطمینان از آنکه سازمان بتواند با محدودیت‌های موجود سازگار شده و به یک وضعیت بهینه نائل گردد، معماری استعداد در راستای کشف، شناسایی و به‌کارگیری استعدادها در سطح سازمان است (موریس و همکاران، ۲۰۱۶). معماری استعداد عبارت است از ترکیبی از سیستم‌ها، فرآیندها و شیوه‌های توسعه داده شده و به‌کارگیری شده بوسیله سازمان، برای اینکه اطمینان حاصل گردد که چرخه استعداد به شکل اثربخشی در سازمان به مورد اجرا در آمده است و استعداد سازمانی مبتنی بر چهار اصل رویکرد منبع‌محوری شامل ارزشمند بودن، بی‌نظیر بودن، غیرقابل تقلید بودن و غیر قابل تعویض و جایگزین شدن، در سازمان شناسایی، جذب و بکار گرفته شده باشد (اسپارو و ماکرام، ۲۰۱۵).

علی‌رغم اقدامات انجام شده در سالیان اخیر در حوزه شناسایی استعدادها در سازمان، با این حال همواره مدیران منابع انسانی، گزارش‌های زیادی از سختی و مشکلات بسیار زیاد در فرآیند شناسایی استعداد و تدوین شاخص‌هایی که نیاز است برای شناسایی استعدادها در سطح سازمان بکار گرفته شود داشته‌اند (تنسلی، ۲۰۱۱). بررسی ادبیات موجود در این حوزه نشان می‌دهد که به‌طور کلی مبانی نظری بسیار محدودی برای کشف و شناسایی استعدادها مبتنی بر یک فرآیند روشن از ظهور و پدیدار شدن استعداد در ادبیات منابع انسانی در دست است (سیلزر و چارچ^۱، ۲۰۰۹). بر این اساس پژوهشگران بر این باورند که فرآیند شناسایی و سنجش استعداد یکی از چالش‌های اصلی رایج حوزه مدیریت استعداد است که پیش روی آن قرار داده شده است (واکر، ۲۰۰۴). به‌طور کلی بررسی پیشینه‌های نظری موجود در رابطه با فرآیند کشف و شناسایی استعدادها نشان می‌دهد که تأکید پژوهشگران در این مطالعات یا به فرآیند استعدادیابی در سطح سازمان بوده است که در آن به معرفی روش‌ها و شیوه‌های استعدادیابی (با تأکید بر روش‌های کارمندیابی نوین) در سازمان پرداخته شده است یا در تعداد محدودی پژوهش، تأکید بر شاخص‌های شناسایی استعدادها در سطح کلان به‌ویژه در رشته‌های ورزشی بوده است.

طیف نخست پیشینه‌های پژوهشی به شیوه‌های استعدادیابی نوین در شرایط کسب و کار فعلی اشاره دارند. در این رابطه برسین و همکاران (۲۰۱۶) و آلباسیک و همکاران (۲۰۱۴) بر این باورند که استراتژی‌های برندسازی کارفرما و برند استخدامی، یکی از شیوه‌های نوین برای جذب و استخدام استعدادهای برتر است. این مفهوم که زائیده کاربرد اصول بازاریابی در حوزه منابع انسانی است، بر مجموعه‌ای از مزایای مالی، شغلی و روانی تأکید دارد که توسط سازمان برای استخدام یک استعداد برتر در نظر گرفته می‌شود (آلباسیک و همکاران، ۲۰۱۴؛ آمبلر و بارو^۲، ۱۹۹۶). قلی‌پور و افتخار (۱۳۹۶) نیز از شیوه‌های نوینی مانند وب‌سایت شرکت، کارمندیابی اینترنتی، شبکه‌های اجتماعی، وبلاگ‌ها و انجمن‌های اینترنتی، شبیه‌سازی آنلاین^۳ و دیده‌بانی استعداد^۱ برای استعدادیابی در سطح

1. Silzer & Church
2. Ambler & Barrow
3. Online Simulation

سازمان یاد کرده‌اند. شرکت مشاوره دلوثیت نیز در سال ۲۰۱۳ اصطلاح اقتصاد استعداد منبع باز^۲ را مطرح ساختند. در این دیدگاه اصل بر این است که دسترسی به استعداد مهمتر از مالکیت آن است و برای حل چالش‌های سازمانی حتماً نیاز به استخدام استعدادهای نیست، بلکه سازمان با پرداخت وجه به هرکسی که مسئله را حل کند، در پی حل چالش‌های موجود است (لیاکوپولس^۳ و همکاران، ۲۰۱۳).

در عین حال طیف دوم پیشینه‌ها به پژوهش‌هایی بر می‌گردد که به مسئله فرآیند شناسایی و کشف استعدادهای در سطح کلان اشاره دارد. بررسی تحقیقات موجود، نشان از پیشینه نظری بسیار محدود در این حوزه دارد. فالک و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی که در رابطه با نخبگان و قهرمانان ورزشی در رشته ورزشی واترپلو انجام داده‌اند در پی آن بودند که شاخص‌های مؤثر برای تبدیل یک فرد مستعد جوان به قهرمان ملی را در این رشته ورزشی شناسایی کرده تا براساس آن بتوانند به شناسایی استعدادهای برتر در این رشته ورزشی بپردازند. در عین حال آنان در این پژوهش در پی پاسخگویی به این سؤال بوده‌اند که این افراد مستعد تحت چه فرآیندی در سطح کشور شناسایی شوند. آنان به این نتیجه دست یافتند که خانواده و همچنین مربی آموزش دهنده بهترین ابزار برای شناسایی استعدادهای برتر واقعی می‌باشند. همچنین لیدر و لایون^۴ (۲۰۰۲) در پژوهش خود به دو نکته مهم اشاره کرده‌اند. اول اینکه بیشترین نخبگان ورزشی و قهرمانان نخبه بوسیله متخصصان و مربیان ورزشی و آموزش دهندگان حرکات جسمی شناسایی می‌شوند و دوم اینکه نخبگان ورزشی بیش از قهرمانان متوسط، زمان خود را در محیط و فضای آزاد در دوره نوجوانی گذرانده‌اند؛ به عبارت دیگر اعتقاد آنان بر این است که نخبگان واقعی همواره تحت حمایت‌های باغچه‌ای در جامعه و نه گلخانه‌ای، به بلوغ غایی دست می‌یابند.

به‌طور کلی نگاهی به پیشینه‌های پژوهشی اشاره شده در رابطه با فرآیند شناسایی استعدادهای برتر نشان می‌دهد که این تحقیقات یا در حوزه استعدادیابی و شیوه‌های آن در سطح سازمان بوده است که تأکید بر استفاده از روش‌های نوین کارمندیابی در رابطه با استعدادهای سازمان دارد یا اینکه فرآیند

1. Talent Scouting
 2. Open Source Talent
 3. Liakopoulos
 4. Lidor & Lavyan

شناسایی استعدادها را به شکل بسیار محدود در سطح کلان به‌ویژه در رشته‌های ورزشی مورد بررسی قرار داده است. این در حالی است که در این تحقیقات به شناسایی استعدادهای برتر در سطح کلان و به‌ویژه در محیط علمی کمتر توجه شده است.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از نظر استراتژی اجرای پژوهش، توصیفی از نوع اکتشافی است. در عین حال این پژوهش از حیث روش گردآوری اطلاعات به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه با طیف لیکرت ۷ تایی ویژه تئوری اعداد خاکستری) انجام شده است؛ بنابر این از نظر نوع داده، پژوهش حاضر در حیطه پژوهش‌های آمیخته (کیفی- کمی) دسته‌بندی می‌شود. همچنین مقطع زمانی اجرای پژوهش مقطعی است.

جامعه آماری پژوهش شامل نخبگان و استعدادهای برتر علمی در سطح نیروهای مسلح در رشته‌های تحصیلی مختلف و همچنین مدیران ارشد مراکز نخبگانی در سطح نیروهای مسلح است. به منظور شناسایی نخبگان و استعدادهای علمی برای مشارکت در فرآیند پژوهش، با مراجعه به مراکز نخبگانی در سطح نیروهای مسلح چند نمونه به شکل هدفمند انتخاب گردیدند. در ادامه نیز با شیوه نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی و به روش گلوله برفی تا رسیدن به اشباع نظرات، سایر نخبگان و استعدادهای برتر علمی در سطح نیروهای مسلح شناسایی و در فرآیند مصاحبه مشارکت داده شدند. با استفاده از این روش، نمونه آماری ۱۴ نفری استعدادهای برتر علمی تعیین و از اطلاعات آنان در فرآیند پژوهش استفاده شد. به شکل مشابه نیز تعداد ۸ نفر از مدیران ارشد مراکز نخبگانی در سطح نیروهای مسلح شناسایی گردیدند. در مجموع نمونه آماری پژوهش شامل ۲۲ نفر از استعدادهای برتر علمی کشور و مدیران ارشد مراکز نخبگانی در سطح نیروهای مسلح هستند.

به‌طور کلی پژوهش حاضر در سه مرحله کلی انجام شده است. در گام نخست به بررسی مسائل و چالش‌های موجود در حوزه شیوه‌های مطلوب شناسایی استعدادها در سطح نیروهای مسلح پرداخته و مساله پژوهش طرح گردیده است و در ادامه جمع‌بندی از ادبیات نظری و پیشینه‌های پژوهشی در رابطه با مدیریت استعداد، شناسایی استعدادها و بهینه‌سازی استعداد ارائه و چارچوب نظری پژوهش

تدوین شده است. در گام دوم مبتنی بر مبنای نظری احصا شده، سؤالات مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تنظیم و به گردآوری داده‌های میدانی از بین نمونه آماری پرداخته شده است. در ادامه این بخش با تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل شده از مصاحبه و مبتنی بر تحلیلتم، الگویی برای شیوه‌های مطلوب شناسایی استعدادهای برتر علمی (استعدادیابی) ارائه گردیده است. همچنین در گام سوم مبتنی بر شیوه‌های شناسایی شده در الگوی پژوهش، پرسشنامه ۷ لیکرتی تنظیم و در بین نمونه آماری توزیع گردیده است. در نهایت در این بخش با استفاده از رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره و مبتنی بر روش تئوری اعداد خاکستری، به رتبه‌بندی هریک از شیوه‌های شناسایی استعدادهای برتر علمی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح پرداخته شده است.

برای اطمینان از روایی و پایایی نتایج تحلیل مضمون از معیارهای مقبولیت^۱ و قابلیت تأیید^۲ استفاده شد. جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری توسط شرکت‌کنندگان در مصاحبه بهره‌برداری شد. برای رسیدن به آن، محققان علاوه بر بازگرداندن گفتار و پنداشت‌ها در طول انجام مصاحبه و خلاصه کردن گفته‌های مصاحبه‌شونده‌ها، متن کاملی از جمع‌بندی صورت گرفته به همراه دست‌نوشته‌های مربوط به مصاحبه ابتدایی همراه با کدهای سطح اول به افرادی که از آنها مصاحبه به عمل آمده بود جهت تأیید و یا اصلاح برگردانده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفته و نکات پیشنهادی آنان در نظر گرفته شد. برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی، طبقات به دست آمده به پنج نفر از مشارکت‌کنندگان اولیه به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید. علاوه بر آن در تحقیق کنونی برای محاسبه پایایی مصاحبه از روش بازآزمون استفاده گردیده است. در این راستا از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، تعداد ۳ مصاحبه برگزیده و هر کدام دو بار در فاصله زمانی ۱۵ روز توسط پژوهشگران کدگذاری شده‌اند.

1. Credibility
2. Confirmability

جدول ۱. محاسبه پایایی بازآزمون (شاخص ثبات)

ردیف	مصاحبه‌شونده	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	M2	۱۸	۸	۲	۸۸/۸۸
۲	T1	۱۵	۶	۳	۸۰/۰۰
۳	M3	۱۶	۷	۲	۸۷/۵
کل		۴۹	۲۱	۷	۸۵/۷۱

همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود میزان پایایی باز آزمون بالغ بر ۸۵ درصد محاسبه شده است که بیانگر آن است که کدگذاری عبارات‌های مصاحبه در دو دوره زمانی مختلف بالغ بر ۸۵ درصد شبیه هم بوده است که قابلیت اعتماد فرآیند کدگذاری عبارات مصاحبه توسط پژوهشگر را مشخص می‌نماید. در ادامه در بخش پایانی پژوهش (مرحله کمی) با توجه به الگوی سلسله‌مراتبی احصا شده از مرحله کیفی، از رویکرد تصمیم‌گیری چندشاخصه به روش آراس خاکستری برای رتبه‌بندی شیوه‌های مطلوب شناسایی استعدادها برتر علمی استفاده شده است. در این راستا از یک پرسشنامه هفت سطحی لیکرت ویژه تحلیل سلسله‌مراتبی با اعداد خاکستری جهت تعیین وزن و رتبه هریک از شیوه‌های مطلوب شناسایی، بر مبنای هفت متغیر زبانی طراحی گردید و از نمونه آماری خواسته شد تا اهمیت هریک از شیوه‌ها را مشخص نمایند.

جدول ۲. مقیاس‌های زبانی و اعداد خاکستری معادل آن

اعداد خاکستری		مقیاس زبانی
α	γ	
۰	۰/۲	خیلی کم
۰/۱	۰/۳	کم
۰/۲	۰/۴	نسبتاً کم
۰/۳۵	۰/۶۵	متوسط
۰/۶	۰/۸	نسبتاً زیاد
۰/۷	۰/۹	زیاد
۰/۸	۱	خیلی زیاد

منبع: (تورسکیز و زاوادسکاز؛ ۲۰۱۰)

همان‌گونه که بیان شد برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه از تئوری اعداد خاکستری^۱ استفاده شده است. این تئوری روشی بسیار مؤثر در مواجهه با مشکلات عدم اطمینان همراه با اطلاعات ناشناخته و ناکامل است. اغلب، اطلاعات مربوط به ترجیحات تصمیم‌گیرندگان در مورد معیارها و به دلایل مختلف بر اساس قضاوت کیفی آنها، بیان می‌شود و همچنین در عمل نیز قضاوت تصمیم‌گیرندگان اغلب نامطمئن بوده و به وسیله مقادیر عددی دقیق قابل بیان نیستند. بر این اساس تئوری خاکستری یکی از روش‌هایی است که برای مطالعه عدم اطمینان و ناکامل بودن اطلاعات به کار می‌رود و استفاده از آن در تحلیل ریاضی سیستم‌های با اطلاعات ناقص، روند رو به رشدی را دارد. در ادامه مراحل اجرای روش تشریح شده است.

گام اول: تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری خاکستری

اولین گام در حل هر مسئله تصمیم‌گیری چندمعیاره تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری است. ماتریس تصمیم‌گیری خاکستری به شرح زیر است که برای m گزینه ممکن ارزیابی شده (ردیف) روی n معیار معین (ستون) تنظیم می‌شود که در آن m - تعداد گزینه‌ها، n - تعداد معیار معین هر گزینه تصمیم، x_{ij} - ارزشی که مقدار کارایی گزینه‌ی i در شرایط معیار j را بیان می‌کند، x_{0j} - مقدار بهینه‌ی معیار j (تورسکیز و زاوادسکاز؛ ۲۰۱۰).

$$\tilde{X} = \begin{bmatrix} \ddot{A}x_{01} & \dots & \ddot{A}x_{0j} & \dots & \ddot{A}x_{0n} \\ \ddot{A}x_{i1} & \dots & \ddot{A}x_{ij} & \dots & \ddot{A}x_{in} \\ \ddot{A}x_{m1} & \dots & \ddot{A}x_{mj} & \dots & \ddot{A}x_{mn} \end{bmatrix}; i = \bar{0}, \bar{m}; j = \bar{1}, \bar{n}, \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a} \quad (۱)$$

گام دوم: تعیین مقدار بهینه‌ی هر معیار

بعد از تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری، گام بعدی در این روش تعیین مقدار بهینه‌ی هر معیار است. اگر مقدار بهینه‌ی معیار j برای تصمیم‌گیرندگان مشخص نبود آنگاه:

$$\otimes x_{0j} = \max_i \otimes x_{ij}, \quad \text{if } \max_i \otimes x_{ij} \text{ is preferable, and} \quad \text{فرمول (۲)}$$

اگر مقدار بیشینه (ماکزیمم) و یا مقدار کمینه (مینیمم) برتری داشت:

$$\otimes x_{0j} = \min_i \otimes x_{ij}^*, \quad \text{if } \min_i \otimes x_{ij}^* \text{ is preferable.} \quad \text{فرمول (۳)}$$

مقادیر بیشینه به معنی مجموعه‌ای از معیارهای از نوع سود است؛ یعنی جهت و سوی بهینگی بیشینه‌سازی است و مقادیر کمینه به معنی مجموعه‌ای از معیارهای از نوع هزینه است؛ یعنی جهت و سوی بهینگی کمینه‌سازی است (استانوکویچ، جوانوویچ؛ ۲۰۱۲). مقادیر عملکرد (کارایی) x_{ij} و وزن معیارها w_i به عنوان ورودی در ماتریس تصمیم‌گیری نمایش داده می‌شود. معیارها، همچنین مقادیر و وزن‌های اولیه‌ی معیارها به وسیله‌ی کارشناسان و خبرگان تعیین می‌شود. اطلاعات به دست آمده می‌توانند به وسیله‌ی اشخاص ذینفع با توجه به اهداف و فرصت‌های آنان تصحیح شوند. سپس تعیین اولویت‌های گزینه‌ها است که در چند مرحله (گام) انجام می‌شود (تورسکیز و زاوادسکاز، ۲۰۱۰).

گام سوم: محاسبه‌ی ماتریس تصمیم نرمال^۱

در این مرحله ارزش‌های اولیه شاخص‌ها نرمال‌سازی می‌شوند و ماتریس نرمال شده بصورت زیر تعریف می‌شود:

$$\otimes \tilde{X} = \begin{bmatrix} \otimes \bar{x}_{01} & \dots & \otimes \bar{x}_{0j} & \dots & \otimes \bar{x}_{0n} \\ \otimes \bar{x}_{i1} & \dots & \otimes \bar{x}_{ij} & \dots & \otimes \bar{x}_{in} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ \otimes \bar{x}_{m1} & \dots & \otimes \bar{x}_{mj} & \dots & \otimes \bar{x}_{mn} \end{bmatrix}; \quad i = \bar{0}, \bar{m}; j = \bar{1}, \bar{n}, \quad \text{فرمول (۴)}$$

شاخص‌هایی که ارزش‌های مثبت دارند بصورت زیر نرمال می‌شوند:

$$\otimes \bar{x}_{ij} = \frac{\otimes x_{ij}}{\sum_{i=0}^m \otimes x_{ij}} \quad \text{فرمول (۵)}$$

شاخص‌هایی که ارزش‌های منفی دارند بصورت زیر نرمال می‌شوند:

$$\otimes x_{ij} = \frac{1}{\otimes x_{ij}^*}; \quad \otimes \bar{x}_{ij} = \frac{\otimes x_{ij}}{\sum_{i=0}^m \otimes x_{ij}} \quad \text{فرمول (۶)}$$

گام چهارم: محاسبه‌ی ماتریس تصمیم نرمال وزن دار^۱

ماتریس نرمال وزنی تعریف می‌شود. شاخص‌های موجود با وزن‌هایی ارزیابی می‌شوند که در بازه [0,1] قرار دارند.

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1 \quad \text{فرمول (۷)}$$

$$\otimes \hat{X} = \begin{bmatrix} \otimes \hat{x}_{01} & \dots & \otimes \hat{x}_{0j} & \dots & \otimes \hat{x}_{0n} \\ \otimes \hat{x}_{i1} & \dots & \otimes \hat{x}_{ij} & \dots & \otimes \hat{x}_{in} \\ \otimes \hat{x}_{m1} & \dots & \otimes \hat{x}_{mj} & \dots & \otimes \hat{x}_{mn} \end{bmatrix}; \quad i = \bar{0}, \bar{m}; j = \bar{1}, \bar{n},$$

ارزش‌های نرمال شده وزنی همه شاخص‌ها با فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\otimes \hat{x}_{ij} = \otimes \bar{x}_{ij} \times \otimes w_j; \quad i = \bar{0}, \bar{m}, \quad \text{فرمول (۸)}$$

که در آن w_j وزن (اهمیت) معیار j است و \bar{x}_{ij} مقدار نرمال شده از معیار j است (تورسکیز و زاوادسکاز؛ ۲۰۱۰).

گام پنجم: تعیین مقادیر بهینه برای هر گزینه

تعیین مقادیر تابع بهینگی $\otimes Si$ برای هر گزینه می‌تواند به صورت مجموع مقادیر نرمال وزن دار به روش زیر محاسبه گردد: (تورسکیز و زاوادسکاز؛ ۲۰۱۰).

$$\otimes S_i = \sum_{j=1}^n \otimes \hat{x}_{ij}; \quad i = \bar{0}, \bar{m}, \quad \text{فرمول (۹)}$$

بزرگ‌ترین ارزش بهترین آن و کمترین ارزش بدترین آن است. اولویت گزینه‌ها مطابق با ارزش $\otimes Si$ تعیین می‌شود. در تصمیم‌گیری خاکستری برای هر گزینه یک عدد خاکستری $\otimes Si$ وجود

دارد. برای تبدیل ارزش‌های خاکستری به ارزش نرمال جهت انجام مراحل بعدی معادله‌ای بصورت ذیل انجام می‌شود:

$$S_i = \frac{1}{2}(S_{ia} + S_{i\gamma}) \quad \text{فرمول (۱۰)}$$

گام ششم: محاسبه‌ی درجه‌ی مطلوبیت هر گزینه

در مورد ارزیابی گزینه‌ها نه تنها تعیین بهترین رتبه اهمیت دارد بلکه مهم است که کیفیت (مطلوبیت) نسبی هر گزینه‌ی مطرح‌شده نیز مشخص شود. به همین منظور از میزان مطلوبیت هر گزینه استفاده می‌گردد. درجه‌ی مطلوبیت هر گزینه (آلترناتیو) به وسیله‌ی مقایسه‌ی متغیر-که تجزیه و تحلیل شده است- با حالت ایده‌آل یعنی S_0 مشخص می‌گردد. معادله‌ی مورد استفاده برای محاسبه میزان مطلوبیت K_i از یک گزینه a_i به صورت زیر است:

$$K_i = \frac{S_i}{S_0}; \quad i = \bar{0}, \bar{m}, \quad \text{فرمول (۱۱)}$$

گام هفتم: رتبه‌بندی گزینه‌ها و یا انتخاب مؤثرترین آن‌ها

روشن است که ارزش‌های محاسبه‌شده‌ی K_i در بازه‌ی [۰ و ۱] هستند و می‌توانند به صورت صعودی مرتب شوند که به ترتیب اولویت مرتب شده‌اند. کارایی نسبی مختلط هر گزینه‌ی ممکن می‌تواند با توجه به مقدار ارزش‌های تابع مطلوبیت مشخص گردد (تورسکیز و زاوادسکاز؛ ۲۰۱۰).

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف) تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی (تحلیل تم)

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه، از روش تحلیل تم استفاده شده است که شامل فرآیند شش مرحله‌ای تحلیلتم کلارک و براون^۱ (۲۰۰۶) است. در این راستا، محقق عبارت‌های بیانی حاصل از مصاحبه را جمع‌بندی و در گام نخست پس از چندین مرحله مطالعه و غوطه‌ور شدن در داده‌ها، آشنایی نسبی از آنان کسب نمود (مرحله اول؛ آشنایی با داده‌ها). در مرحله

دوم تلاش شد تا به استخراج مفاهیم در طی فرآیند مقوله‌بندی عبارات‌های بیانی پرداخته شود و در ادامه به کدگذاری مفهوم‌ها به روش دستی پرداخته شود (مرحله دوم؛ کدگذاری اولیه). در طی این فرآیند در مجموع از بین عبارات‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان، تعداد ۸۳ عبارت استخراج گردید و کدگذاری آنان صورت گرفت. در مرحله سوم که بنام کدگذاری گزینشی معروف است تلاش گردید تا با بررسی کدهای اولیه داده شده به هریک از مفاهیم و حذف مفاهیم مشابه، ناقص و نامرتب با موضوع، تعداد ۲۲ مفهوم گزینشی احصاء گردد (مرحله سوم؛ جستجوی تیم‌ها). در مرحله چهارم با انجام بازبینی مجدد در بین کدهای گزینشی، تلاش شد تا به دسته‌بندی مفاهیم گزینشی (بر اساس محتوا و ظاهر) در قالب تیم‌های فرعی پرداخته شود (مرحله چهارم؛ بازبینی تیم‌ها). در این راستا تعداد ۸ مورد تم فرعی (شامل ۴ تیم فرعی سطح اول و ۴ تیم فرعی سطح دوم) شکل‌دهی شد. همچنین به منظور سنجش اعتبار تیم‌های فرعی استخراج شده، به بازنگری رفت و برگشتی از مرحله اول تا چهارم بر اساس مجموعه داده‌ها پرداخته شد تا اعتبار محتوایی تیم‌ها حاصل گردد.

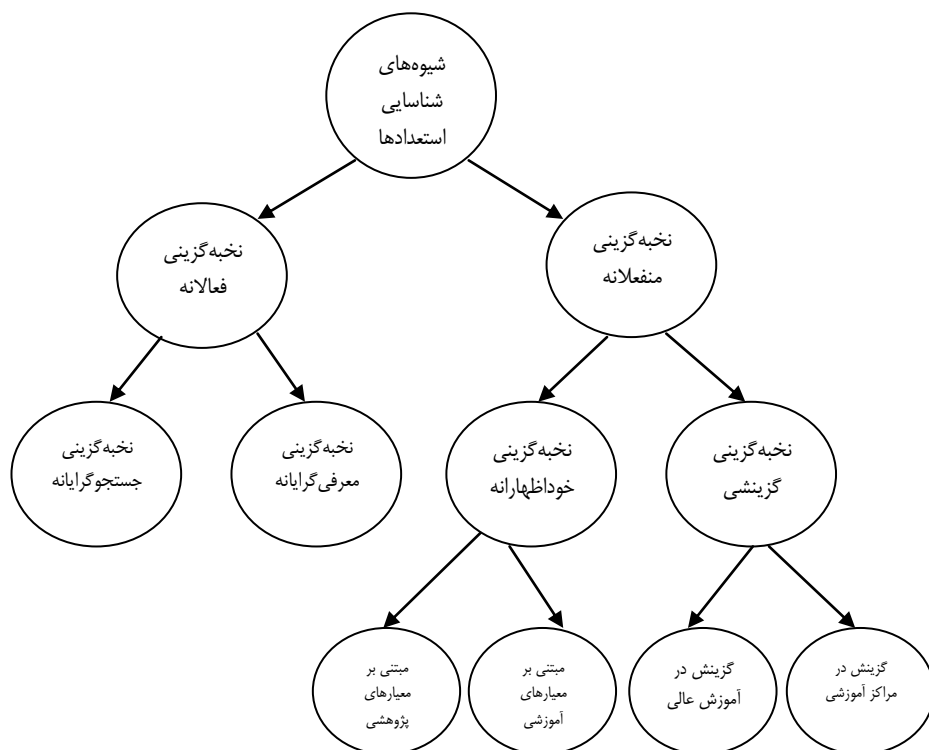
در مرحله پنجم نیز محقق با اجرای اعمال رفت و برگشتی در میان تیم‌های فرعی، در پی دسته‌بندی آنان در مقوله‌های سطح بالاتر (تیم‌های اصلی) برآمد. در این راستا با بهره‌مندی از اشرافیت نظری که بر موضوع حاصل گردیده بود، تیم‌های فرعی در قالب دوتم کلی‌تر دسته‌بندی گردیدند. در ادامه با بازبینی ماهیت و محتوای هریک از تیم‌های فرعی که در قالب دوتم اصلی قرار گرفته بودند، به نام‌گذاری تیم‌های اصلی پرداخته شد (مرحله پنجم؛ تعریف و نام‌گذاری تیم‌ها). مرحله پایانی تحلیل تم نیز شامل ارائه گزارش نهایی است که در نهایت این بخش منتج به ارائه الگوی شیوه‌های مطلوب شناسایی استعداد‌های برتر علمی در شکل (۱) شده است (مرحله ششم؛ گزارش‌دهی).

به‌طور کلی نتایج تحلیل تم نشان می‌دهد که الگوی شیوه‌های شناسایی استعداد‌های برتر علمی (استعدادیابی) در سطح مراکز نخبگانی نیروهای مسلح، از ۲ تیم اصلی (نخبه‌گزینی منفعلانه و فعالانه)، تعداد ۸ تیم فرعی (شامل ۴ تیم فرعی سطح اول و ۴ تیم فرعی سطح دوم) و ۲۲ مفهوم گزینشی تشکیل یافته است. در ادامه نحوه دستیابی به تیم‌های اصلی و فرعی و مفاهیم گزینشی به شکل مختصر در جدول (۳) ارائه گردیده است.

جدول ۳. تیم‌های اصلی و فرعی برای شیوه‌های شناسایی نخبگان در نیروهای مسلح

متغیر اصلی	تیم‌های اصلی	تیم‌های فرعی سطح اول	تیم‌های فرعی سطح دوم	شرح مفاهیم گزینشی	
شیوه‌های شناسایی استعدادها در نیروهای مسلح	نخبه‌گزینی متفلسفه	نخبه‌گزینی به روش گزینشی	نخبه‌گزینی	شرط معدل دروس دوره	
			گزینشی در مراکز آموزشی	توصیه‌نامه مریدان دوره	
			نخبه‌گزینی در آموزش عالی	رتبه در کنکور ورودی	
				رتبه در المپیادهای علمی	
				رتبه در جشنواره‌های علمی	
				میزان موفقیت تحصیلی دوره دانشگاهی	
		نخبه‌گزینی	نخبه‌گزینی به روش خوداظهاریانه	نخبه‌گزینی مبتنی بر معیارهای آموزشی	برگزیدگان ممتاز جشنواره دانشجویی
					معدل مقاطع مبتنی بر تراز
					داشتن سهمیه استعداد درخشان
					سابقه تدریس و فعالیت آموزشی
				توصیه‌نامه آموزشی اساتید	
				نخبه‌گزینی مبتنی بر معیارهای پژوهشی و فناوریانه	چاپ مقالات اثرگذار
اجرای طرح‌های پژوهشی					
تألیف کتب مرتبط با رشته					
ثبت اختراعات در نیروهای مسلح و بالاتر					
نخبه‌گزینی فعالانه	نخبه‌گزینی به روش معرفی گرایانه	نخبه‌گزینی مبتنی بر توصیه چهره‌های علمی و نخبگان برجسته	نخبه‌گزینی مبتنی بر ارزیابی نهایی در کمیته کیفیت‌سنجی		
			طراحی و پیاده‌سازی نظام پایش و شناسایی استعداد برتر در مراکز نخبگانی		
	نخبه‌گزینی به روش جستجوگرایانه	نخبه‌گزینی به روش جستجوگرایانه	نخبه‌گزینی به روش جستجوگرایانه	برقراری ارتباطات فراسازمانی مراکز نخبگانی با سایر دستگاه‌ها و دانشگاه‌ها	
				تشکیل پرونده علمی الکترونیک برای استعدادها در مراکز نخبگانی	
				ارزیابی استعدادها در هیئت ممیزه مراکز نخبگانی براساس شاخص‌ها	
				ارزیابی نهایی معرفی‌شدگان در مراکز نخبگانی براساس ضرایب شاخص‌ها	

در ادامه مبتنی بر یافته‌های احصا شده از تحلیل‌تم، الگوی شیوه‌های مطلوب شناسایی استعدادها علمی در سطح مراکز نخبگانی نیروهای مسلح در شکل (۱) ارائه شده است:



شکل ۱. الگوی شیوه‌های استعدادیابی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح

(ب) تجزیه و تحلیل داده‌های کمی (تئوری اعداد خاکستری)

در این بخش با توجه به الگوی سلسله مراتبی احصا شده از مرحله کیفی، از رویکرد تصمیم‌گیری چندشاخصه به روش آراس خاکستری برای رتبه‌بندی هریک از شیوه‌های شناسایی نخبگان و استعدادها برتر علمی استفاده شده است. به این منظور پس از گردآوری داده‌های مربوط به نظرات ۲۲ خبره که پرسشنامه تحلیل سلسله‌مراتبی را کامل نموده بودند، به شکل‌دهی ماتریس GCDMM برای هریک از خبرگان، از طریق تبدیل هفت متغیر زبانی تعیین شده در پرسشنامه به اعداد خاکستری، پرداخته شد و ماتریس GCDMM تجمیع نظرات خبرگان در نرم‌افزار Excel 2013 محاسبه گردید. در ادامه با اجرای مراحل تکنیک ARAS-G در نرم‌افزار Excel 2013، به رتبه‌بندی شیوه‌های نخبه‌گزینی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح پرداخته شد. نتایج رتبه‌بندی در جداول (۴) تا (۶) ارائه

شده است.

جدول ۴. رتبه‌بندی شیوه‌های نخبه‌گزینی فعالانه در نیروهای مسلح

رتبه	گزینه / معیار	نخبه‌گزینی فعالانه		⊗S		Si	K	Ranking
		A	γ	α	Γ			
۱	مقدار بهینه	۰/۰۹۸	۰/۱۴۵	۰/۰۹۸	۰/۱۴۵	۰/۱۲۲	۱/۰۰۰	optimal
۲	نخبه‌گزینی معرفی‌گرایانه	۰/۰۵۴	۰/۱۵۰	۰/۰۵۴	۰/۱۵۰	۰/۱۰۲	۰/۸۳۸	۲
۳	نخبه‌گزینی جستجوگرایانه	۰/۰۶۳	۰/۱۶۸	۰/۰۶۳	۰/۱۶۸	۰/۱۱۵	۰/۹۴۷	۱

جدول ۵. رتبه‌بندی شیوه‌های نخبه‌گزینی منفعلانه در نیروهای مسلح

رتبه	گزینه / معیار	نخبه‌گزینی منفعلانه		⊗S		Si	K	Ranking
		A	γ	α	Γ			
۱	مقدار بهینه	۰/۱۹۳	۰/۲۲۶	۰/۱۹۳	۰/۲۲۶	۰/۲۰۹	۱/۰۰۰	optimal
۲	نخبه‌گزینی گزینشی	۰/۰۹۹	۰/۲۳۱	۰/۰۹۹	۰/۲۳۱	۰/۱۶۵	۰/۷۸۹	۲
۳	نخبه‌گزینی خوداظهارانه	۰/۱۱۸	۰/۲۵۵	۰/۱۱۸	۰/۲۵۵	۰/۱۸۷	۰/۸۹۱	۱

در ادامه به‌طور خلاصه رتبه محاسبه‌شده برای هریک از شیوه‌های شناسایی استعدادها علمی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح در جدول ۶ ارائه گردیده است.

جدول ۶. خلاصه نتایج احصا شده از روش تئوری اعداد خاکستری

رتبه	شاخص K	شناسه	مؤلفه‌ها	ابعاد
دوم	۰/۸۳۸	A1	نخبه‌گزینی معرفی‌گرایانه	نخبه‌گزینی فعالانه (A) (وزن نرمالایز = ۰/۵۹۸) رتبه = ۱
اول	۰/۹۴۷	A2	نخبه‌گزینی جستجوگرایانه	
اول	۰/۸۹۱	B2	نخبه‌گزینی	نخبه‌گزینی منفعلانه (B)

			خوداظهارانه	(وزن نرمالایز = ۰/۴۰۲)
دوم	۰/۷۸۹	B1	نخبه‌گزینی گزینشی	رتبه = ۲

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طبقه‌بندی و رتبه‌بندی شیوه‌های شناسایی استعدادها برتر علمی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح انجام گرفته است. در این راستا با استفاده از رویکرد کیفی و بهره‌گیری از ابزار مصاحبه و تحلیل تم، الگویی مطلوب برای شناسایی استعدادها برتر علمی ارائه گردید و در ادامه با رویکرد کمی و استفاده از ابزار پرسشنامه و روش تئوری اعداد خاکستری، به رتبه‌بندی هریک از شیوه‌های شناسایی شده در الگوی استعدادیابی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح پرداخته شد. به طور کلی نتایج بخش کیفی پژوهش روشن ساخت که برای شناسایی مطلوب استعدادها برتر علمی، نیاز به ایجاد تغییرات در حوزه‌های ساختاری و رویه‌ای در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح است. در عین حال با توجه به درجه اهمیت مشخص شده برای شیوه‌های شناسایی نخبگان، مراکز نخبگانی باید از هر دو رویکرد منفعلانه و فعالانه به شکل توأمان برای شناسایی استعدادها برتر استفاده کنند.

از یک سو با توجه به محدودیت‌های ساختاری، مالی و اطلاعاتی فعلی، لازم است مراکز مذکور با اتخاذ رویکردی منفعلانه در شناسایی استعدادها برتر و با استفاده از اطلاعات احصا شده از دیگر دستگاه‌ها از قبیل نیروهای تحت امر، مراکز آموزشی و فرهنگی نیروهای مسلح، مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح، آموزش و پرورش، سازمان‌ها و دستگاه‌های وابسته همچون سازمان سنجش و دبیرخانه المپیادها و جشنواره‌های علمی، به شناسایی استعدادها برتر مبتنی بر روش‌های گزینشی و خوداظهارانه بپردازند که این فرآیند تا حدودی مشابه شرایط فعلی در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح است که بایستی در پی توسعه آن بود. در واقع بایستی معیارها و شاخص‌های دیگری به این فرآیند ارزیابی و شناسایی استعدادها در مراکز نخبگانی اضافه گردد که بیشتر جنبه کیفیت‌سنجی استعدادها را شامل می‌گردد.

به عبارت دیگر بایستی تغییراتی رویه‌ای در معیارهای ارزیابی و گزینش داوطلبین در رویکرد منفعلانه در نظر گرفته شود. در این خصوص پیشنهاد می‌گردد که معیارهای کیفی و ممیزی داوطلبین بر اساس دوایر کیفیت‌سنجی به فرآیند ارزیابی در روش‌های گزینشی و خوداظهارانه اضافه شود.

به‌گونه‌ای که در رویکرد گزینشی لازم است به مؤلفه‌هایی از قبیل توصیه‌نامه اساتید و مربیان در شناسایی استعدادها که فالک و همکاران (۲۰۱۴) نیز به آن اشاره داشته‌اند و همچنین میزان موفقیت تحصیلی در دوره‌های آموزشی و آموزش عالی که مبتنی بر تحلیل کیفی احصا می‌شود به فرآیند ارزیابی اضافه گردد. در عین حال در روش خوداظهارانه نیز بایستی علاوه بر در نظر گرفتن توصیه‌نامه آموزشی و پژوهشی اساتید، به کیفیت‌سنجی شاخص‌های پژوهشی از جمله در نظر گرفتن مقالات با قدرت اثرگذاری بالا، اجرای طرح‌های پژوهشی کاربردی در سطح نیروهای مسلح و بالاتر و در نظر گرفتن اختراعات اثرگذار و کاربردی در نیروهای مسلح توجه ویژه‌ای گردد. این بخش نیز به نحوی با نتایج پژوهش لیدر و لایون (۲۰۰۲) سازگاری دارد.

از سوی دیگر لازم است که مراکز نخبگانی نیروهای مسلح با پذیرش رویکردی فعالانه در پی اثرگذاری بیشتر در فرآیند شناسایی استعدادها برتر برای کشف مستعدین واقعی باشند؛ به عبارت دیگر مراکز مذکور بایستی صرفاً برای شناسایی استعدادها برتر به اطلاعات دریافت شده از سایر سازمان‌ها تکیه کنند، بلکه بایستی با پذیرش نقشی فعالانه در پی جمع‌آوری اطلاعات میدانی اثربخش در این حوزه و شناسایی دقیق استعدادها واقعی باشند؛ بنابر این لازم است که تغییراتی ساختاری و رویه‌ای در فرآیند شناسایی استعدادها برتر در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح انجام شود. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد که مراکز نخبگانی از شیوه‌های معرفی‌گرایانه و جستجوگرایانه برای شناسایی استعدادها در نظام آموزش عالی و مراکز آموزشی و فرهنگی استفاده نمایند.

در این خصوص لازم است که مسئولین مراکز نخبگانی نیروهای مسلح با نگاهی راهبردی و ملی، در پی برقراری ارتباطات فراسازمانی با سایر دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات آموزشی بوده و با برنامه‌ریزی دقیق، از حداکثر توان آنان برای شناسایی استعدادها برتر تحت نظارت مرکز نخبگان نیروهای مسلح بهره‌گیرند. در این راستا بایستی مدیران مراکز مذکور با همکاری سایر دستگاه‌ها به طراحی نظام پایش و شناسایی استعدادها برتر پرداخته و در ادامه ضمن آموزش دقیق فرآیند به مجریان ذی‌ربط در نیروهای تحت امر، با رویکردی نظارتی به شناسایی مطلوب مستعدین پرداخته و در نهایت با ارزیابی نهایی، استعدادها برتر را مشخص نمایند. پیش‌نیاز تحقق این هدف داشتن ارتباطات فراسازمانی مراکز نخبگانی با سایر دستگاه‌ها، ایجاد زیرساخت‌های اطلاعاتی و تشکیل پرونده الکترونیکی علمی و هوشی برای مستعدین، تشکیل هیئت‌های ممیزی کیفیت‌سنجی در سطح مراکز

نخبگانی و دانشگاه‌های نیروهای مسلح و مراکز آموزشی و فرهنگی است. در پایان اگرچه در این پژوهش تلاش شد تا الگویی مطلوب از شیوه‌های شناسایی استعدادها برتر در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح طراحی و تغییرات مطلوب و امکان‌پذیر برای اجرای آن پیشنهاد شود، با این حال به نظر می‌رسد که چرخه مدیریت نخبگان در نیروهای مسلح فقط به مرحله شناسایی استعدادها برتر معطوف نبوده و دربرگیرنده سه مرحله نخبه‌گزینی، نخبه‌پروری و نخبه‌گماری باشد که با توجه به محدودیت در قلمرو موضوعی و زمانی پژوهش، امکان بررسی دو مرحله دیگر در این پژوهش وجود نداشته است. بر این اساس نیاز است در مطالعات آتی، الگویی مطلوب برای فرآیندهای نخبه‌پروری و نخبه‌گماری در سطح نیروهای مسلح نیز طراحی گردد. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش لازم است که نظام پایش و شناسایی استعدادها برتر در مراکز نخبگانی نیروهای مسلح طراحی و الگویی ساختارمند در این رابطه ارائه گردد.

منابع

- حسین‌زاده، محمد صالح، بیات، بهرام، و نوابخش، مهرداد. (۱۳۹۷). تحلیل جامعه‌شناختی نقش و کارکرد اجتماعی نخبگان سیاسی (قدرت) در ارتقاء امنیت ملی ج.۱.۱. فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۳۱ (۳۱): ۱۴۳-۱۲۱.
- حقیقی، مسعود. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- قلی‌پور، آرین، و افتخار، نیره. (۱۳۹۶). مدیریت استعدادها (نخبه‌یابی، نخبه‌داری، نخبه‌پروری). تهران: انتشارات مهربان نشر.
- Almıaçık, E. Almıaçık, U. Erat, S. & Akcin, K. (2014). Attracting Talented Employees to the Company: Do We Need Different Employer Branding Strategies in Different Cultures?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150: 336-344.
- Ambler, T. & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4: 185-206.
- Bersin, J. Geller, J. Wakefield, N. & Walsh, B. (2016). *Global Human Capital Trends: The New Organization, Different by Design*. New Jersey: Deloitte University Press.
- Bhattacharya, C.B. Sen, S. & Korschun, D. (2008). Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent. *MIT Sloan Management Review*, 49 (2).
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). pp. 77-101.
- Collings, D. G. & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 17 (4).

- Deepika, P. & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement– a meta-analysis of their impact on talent retention, *Industrial and Commercial Training*, 50 (4):185-199.
- Falk, B. Lidor, R. Lander, Y. & Lang, B. (2014). Talent identification and early development of elite water-polo players: a 2-year follow-up study. *Journal of Sports Sciences*, 22: 347–355.
- Kamlesh Kumar, M. & Agarwal, M. (2018). Organisational talent management and perceived employer brandin", *International Journal of Organizational Analysis*, 26 (2). 312-330.
- Kostman, J. T., & Schiemann, W. A. (2005). People equity: The hidden driver of quality. *Quality Progress*, 38(5): 37–42.
- Lewis, R. E. & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2): 139-154.
- Liakopoulos, A. Barry, L. & Schwartz, J. (2013). The Open Talent Economy: People and Work in a Borderless Workplace, Deloitte Consulting LLP /global/en/pages/human-capital/articles/open-talent-economy1.html.
- Lidor, R. & Lavyan, N.Z. (2002). *A retrospective picture of early sport experiences among elite and near-elite Israeli athletes: developmental and psychological perspectives.*
- Morris, S., Snell, S., & Björkman, I. (2016). An architectural framework for global talent management. *Journal of International Business Studies*, 47(6), 723-747.
- Schiemann, W. A. (2006). People equity: A new paradigm for measuring and managing human capital. *Human Resource Planning*, 29 (1): 34–44.
- Schiemann, W. A. (2013). From talent management to talent optimization. *Journal of World Business*, 49(2): 281-288.
- Silzer, R. & Church, A. H. (2009a). *Identifying and assessing high-potential talent: Current organizational practices.* In R. Silzer & B. E. Dowell (Eds.), *Strategy-driven talent-management: A leadership imperative* (pp. 213–279). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sparrow, P. R. & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3): 249-263.
- Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management?. *Industrial and Commercial Training*, 43(5): 266-274.
- Wacker, J. G. (2004). A theory of formal conceptual definitions: Developing theorybuilding measurement instruments. *Journal of Operations Management*, 22: 629–650.

