



Analysis of the relation between types of capital and the process of recruitment and retention human resources (case study of AJA officer universities)

Younes Kakavand ¹  | Majid Maleki ² | Masoud Nasrabadi ³

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

7 April 2025

Received in revised form

12 June 2025

Accepted

7 September 2025

Published online

19 December 2025

Keywords:

Capital, Field, Pier

Bordieu, Recruitment &

Retention.

Abstract


Background and Objective: recruitment and retaining human resources is a vital factor for the survival of any organization. The present study was conducted with the aim of investigating the effect of types of capital on the process of recruitment and retention officer students in the officer universities of the Islamic Republic of Iran's army.

Methodology: This article is an applied and exploratory research, the research method of which is qualitative and the data analysis was carried out using thematic analysis method, and its statistical population was selected from 43 students of the officer universities of the Islamic Republic of Iran's army. Also, the data collection tool was a semi-structured interview.

Findings: By analyzing the data and forming themes, it can be seen that capital, including social, economic, cultural and symbolic, is initially effective in the process of recruitment individuals and then in their retention in the organization. Individuals enter the university with different volumes and combinations of capital and in pursuit of resources, and their perception of their ability to achieve each of these types of capital can be effective in stay or exit them from the organization.

Conclusion: The results of the research show that the types of capital available in the field (AJA officer universities) can play a role as a competitive advantage in Recruitment & Retention human resources. The 4main theme of the research shows the connection of types of capital and its effect on the Recruitment & Retention process and this is understood in the form of an overlapping network of fields. Each person in the field seeks to achieve and improve a set of types of capital, the alternative of which is less visible among other competing organizations in the labor market. Awareness of this issue and focusing on these competitive advantages of AJA can improve human resources performance in relation to others.

Cite this article: Rezaei, Hassan (1404). The impact of climate change consequences on the design, construction and maintenance of defense tunnels. *Military Sciences & Technics*, 21(73), 157-187.

 DOI: [http://doi.org/ 10.22034/qjmst.2025.2057297.2163](http://doi.org/10.22034/qjmst.2025.2057297.2163)

Publisher: AJA University of Command and Staff, <https://www.qjmst.ir>

"Autho eeetain the copyright and full publishing rights."

DOI: 10.22034/qjmst.2025.2057297.2163



1. Department of Social Science, Faculty of Command and Management, Imam Ali Military University, Tehran, Iran. E-mail: kakavand62@yahoo.com
2. Department of Management, Faculty of Command and Management, Imam Ali Military University, Tehran, Iran. E-mail: maleki@iamu.ac.ir
3. Faculty of Social Science, Allae h Tabataba'a University, Tehran, Iran. E-mail: nasrmasoud1993@gmail.com



تحلیل پیوند انواع سرمایه با فرآیند جذب و نگهداشت نیروی انسانی (مطالعه

موردی دانشگاه‌های افسری (آجا)

یونس کاکاوند^۱ | مجید ملکی^۲ | مسعود نصرآبادی^۳

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر انواع سرمایه بر فرآیند جذب و نگهداشت دانشجویان افسری دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران است.

روش‌شناسی: این مقاله، پژوهشی کاربردی و اکتشافی است که روش تحقیق آن کیفی و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با روش تحلیل مضمون صورت پذیرفته و جامعه آماری آن نیز از میان ۴۳ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران انتخاب شده است. همچنین ابزار گردآوری داده نیز مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بوده است.

یافته‌ها: براساس مضامین به‌دست آمده می‌توان دریافت که سرمایه‌ها اعم از اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و نمادین در روند جذب افراد و سپس در حفظ و نگهداشت آن‌ها در سازمان اثرگذار است. افراد با حجم و ترکیب سرمایه‌های متفاوت و در پی دستیابی به منابع، به دانشگاه قدم می‌گذارند و ادراک آن‌ها از توانایی‌شان برای دستیابی به هریک از این انواع سرمایه می‌تواند در ماندن آن‌ها یا خروج‌شان از سازمان موثر باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد انواع سرمایه موجود در میدان (دانشگاه‌های افسری آجا) می‌تواند به‌عنوان یک مزیت رقابتی در جهت جذب و همچنین نگهداشت نیروی انسانی نقش ایفا کند. ۴ مضمون اصلی پژوهش نشان‌دهنده پیوند انواع سرمایه و اثرگذاری آن بر فرآیند جذب و نگه‌داشت هستند و این امر در قالب شبکه متداخل میدان‌ها معنا پیدا می‌کند. هر فرد از حضور در میدان در پی دستیابی و ارتقای مجموعه‌ای از انواع سرمایه است که بدیل آن در میان سایر سازمان‌های رقیب در بازار تقاضای نیروی کار کمتر به چشم می‌خورد. شناخت و تمرکز بر این مزایای رقابتی آجا می‌تواند عملکرد منابع انسانی را در نسبت با سایرین بهبود ببخشد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۱/۱۸

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۰۲/۲۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۶/۱۶

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۰۹/۲۸

کلیدواژه‌ها:

سرمایه، بی‌بر بوردیو، میدان، جذب و نگهداشت.

استناد: کاکاوند، یونس، ملکی، مجید و نصرآبادی، مسعود، (۱۴۰۴). تحلیل پیوند انواع سرمایه با فرآیند جذب و نگهداشت نیروی انسانی (مطالعه موردی دانشگاه‌های افسری آجا). *علوم و فنون نظامی*، ۲۱(۷۳)، ۱۸۷-۱۵۷.

DOI: <http://doi.org/10.22034/qjmst.2025.2057297.2163>

ناشر: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران، <https://www.qjmst.ir>

© «حق نشر (کپی رایت) و کلیه حقوق انتشار برای نویسندگان محفوظ است.»



DOI: 10.22034/qjmst.2025.2057297.2163

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران. رایانامه:

kakavand62@yahoo.com

۲. گروه مدیریت، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران. رایانامه: maleki@iamu.ac.ir

[ir](http://www.iamu.ac.ir)

۳. دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه: nasrmasoud1993@gmail.com

Analysis of the relation between types of capital and the process of recruitment and retention human resources (case study of AJA officer universities)

Extended Abstract

Background and Objective:

Human resources play a crucial role in achieving organizational goals, and it is no secret that efficient human resources are considered the greatest asset of any organization. The natural process of human resources withdrawal in various forms makes the importance of human resources management performance more prominent than ever; because the imbalance between existing human resources and the organization's assigned responsibilities can lead to crises at various levels. The Army of the Islamic Republic of Iran, as one of the applicants for labor, attracts part of its need for specialized human resources every year through examinations and selection in officer universities; although some of these recruited forces leave the organization every year for various reasons. Identifying these factors for the purpose of connecting human resources and implementing the army's responsibilities in the field of protecting national interests and security shows the importance of this research, and not paying attention to these factors can result in heavy costs for the organization and the country. The purpose of the present study is to investigate the impact of types of capital on the recruitment and retention process of officer students in the universities of the Islamic Republic of Iran's army, and its conceptual framework is based on Pierre Bourdieu's field theory, as this theory analyzes the role of social relations in various issues.

Methodology:

This study is an applied type and was conducted with an exploratory approach. The data analysis method is qualitative and Thematic analysis, and the data was obtained based on semi-structured interviews. The statistical population of 43 people was selected from among the students of the officer universities of the Islamic Republic of Iran's army. The interviewees were selected from among the students who had dropped out and those who were currently studying. Based on the findings from the interviews, 4 main themes and 14 sub-themes were identified, and the analysis of the findings proceeded accordingly. Also, in order to validate the findings, an attempt was made to achieve this by increasing the diversity in the sample and theoretical saturation..

Findings:

Based on the themes obtained, it can be seen that social, economic, cultural and symbolic capitals are effective in the process of Recruitment individuals and then in their retention in the organization. Individuals enter the university with different volumes and combinations of capitals and in pursuit of resources, and their perception of their ability to achieve each of these types of capital can be effective in their stay or exit from the organization. Also, the social network of relationships plays an important role in both Recruitment and retaining human resources and can lead officer students to one of the paths of exit or stay. Also, symbolic capital in the form of job status and respect for the individual, social capital in the form of a network of relationships and support for its position, economic capital in the form of financial support and material support for individuals, as well as welfare and income benefits of the job, and cultural capital in the form of academic degrees, expertise and skills show their influence in the field of influence. These cases are discussed in detail and with reference to evidence.

Conclusion:



1. The results of the study show that understanding the types of capital and the mechanism of its impact on the field (AJA officer universities) and students can improve the performance of the organization and policymakers in attracting and retaining expert personnel. On the other hand, explaining the organization's distinctive capitals compared to competitors to students should be considered because this will make students more aware of the field and its distinctive capitals. Policymakers should be able to familiarize students with these distinctive capitals of the organization in the form of written programs, while providing them with a basis for understanding what is available to applicants in the field under the name of resources. In the recommendations section, based on the findings, it is recommended that the organization first identify the types of capital available in the field and then focus its recruitment advertising on these dimensions. Also, presenting a comprehensive plan focused on geographic locations with an organization's competitive advantage can, on the one hand, lead to qualitative and quantitative improvements in the recruitment and retention of efficient personnel, and on the other hand, lead to the recruitment of individuals who are compatible with the organizational culture.

Keywords: *Capital, Pier Bordieu , Recruitment & Retention, Field.*



مقدمه

منابع انسانی در نیل به اهداف سازمانی نقش بسزائی ایفا می‌کند و برکسی پوشیده نیست که نیروی انسانی کارآمد بزرگترین سرمایه هر سازمانی تلقی می‌شود. در عصر جدید که عصر دانایی و حاکمیت منابع انسانی محسوب می‌شود، سرمایه انسانی به عنوان تأثیرگذارترین عامل رشد و بهره‌وری سازمان و دارایی ارزشمند آن برای مزیت رقابتی در بُعد اقتصادی محسوب می‌شود و فرض بر آن است که در پرتو وجود افراد متخصص چرخه رشد و توسعه به حرکت در می‌آید (kulophas & Others: 2016).

سازمان‌های نظامی-دفاعی نیز از این امر مستثنی نیستند و موفقیت آن‌ها در امور مَحوله در گرو توجه به سرمایه انسانی بوده و مزیت رقابتی این سازمان‌ها، همین منابع و سرمایه‌های انسانی کارآمد است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۶). هر ساله سازمان‌ها بخشی از کارکنان خود را از طریق بازنشستگی زودهنگام، فرسودگی شغلی و استعفاء از کار، از دست می‌دهند که بر عملکرد روزانه سازمان و اثربخشی نیروی کار تأثیر می‌گذارد. سازمان‌های دولتی و خصوصی دائماً با این موضوع مواجه هستند. از سوی دیگر، با پیشرفت فناوری و ایجاد رقابت بین سازمان‌ها، کارکنان با فرصت‌های شغلی زیادی روبرو می‌شوند که حفظ آن‌ها را برای سازمان‌ها دشوار می‌سازد. بنابراین، جلوگیری از ترک خدمت کارکنان و حفظ آن‌ها در درازمدت یکی از مسائل اصلی سازمان‌ها است (Clark, 2023). ارتش جمهوری اسلامی ایران (آجا) نیز به‌عنوان یک سازمان نظامی که پژوهش فعلی در بستر آن صورت می‌پذیرد برای انجام مأموریت خطیر خود یعنی دفاع از منافع ملی و حفظ تمامیت ارضی کشور به همین نیروی انسانی کارآمد اتکا دارد. بنابراین عملکرد حوزه منابع انسانی سازمان در جذب نیروی انسانی توانمند و سپس آموزش و نگهداشت آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ارتش به عنوان متقاضی نیروی کار در رقابت با سایر متقاضیان هر ساله بخشی از نیاز خود به نیروی انسانی متخصص را از طریق برگزاری آزمون و گزینش در دانشگاه‌های افسری جذب می‌کند؛ تضمین کیفیت و سلامت این فرآیند و همچنین انتخاب بهترین‌ها از میان متقاضیان استخدام و نگهداشت آن‌ها در سایه هزینه‌های هنگفت گزینش، آموزش و...، مسأله‌ای است که سازمان در طول دوره خدمت افراد با آن دست و پنجه نرم می‌کند.

باید توجه داشت که براساس برآیند تحقیقات صورت گرفته چالش جذب و نگهداشت کارکنان در سازمان‌های نظامی سایر کشورها و در بُعد جهانی نیز یک تهدید روزافزون و شایع برای سازمان‌ها محسوب می‌شود (F. Platt, 2019).

ادبیات مدیریت منابع انسانی اغلب به اندازه کافی زمینه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را که می‌تواند به شدت بر شیوه‌ها و نتایج منابع انسانی تأثیر بگذارد، در نظر نمی‌گیرد (McCann & Monteath, 2020). این پژوهش قصد دارد تا با استفاده از ظرفیت‌های تحلیلی تئوری جامعه‌شناختی میدان^۱ و انواع سرمایه^۲ پیر بوردیو،^۳ مسأله جذب و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان را مورد بررسی قرار دهد. اندیشیدن براساس مفهوم میدان به معنای تشخیص و تصدیق محوریت روابط اجتماعی در تحلیل مسائل مختلف است. میدانی که محل نزاع افراد برای دستیابی به انواع سرمایه تلقی می‌شود (شریعتی و وطن‌خواه، ۱۳۹۲). متقاضیان جذب در دانشگاه‌های افسری ارتش بنا به ضرورت سازمان باید حائز شرایطی باشند تا بتوانند در چرخه‌گزینش و استخدام سازمان ورود کنند؛ شرایطی که مواردی همچون مهارت‌ها، صلاحیت علمی، خصوصیات اخلاقی و... را در برمی‌گیرد. مجموعه این موارد، مصادیق حجم و ترکیب سرمایه اشخاص را نمایش می‌دهد. نکته دیگر آن است که افراد با انگیزه متفاوت و در جهت کسب مزایا خواهان حضور در ارتش هستند. افراد ورود به ارتش را به جهت همین مزایا در نسبت با سایر فرصت‌های شغلی مغتنم می‌شمارند. اینکه چه افرادی در این عرصه حضور پیدا می‌کنند و ماندن در آن را به ماجراجویی در بازار کار ترجیح می‌دهند می‌تواند فهم و درک ما از سازوکار جذب و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان متمایزی همچون ارتش را بیش از پیش افزون کند. بنابراین هدف تحقیق پیش رو بر پاسخ به سوالات زیر متمرکز شده است:

۱- افرادی که سعی دارند در سازمان جذب شوند از حیث انواع سرمایه (اعم از جایگاه اقتصادی، مهارت‌ها و سطح روابط اجتماعی و...) چه وضعیت و جایگاهی دارند؟

۲- ارتش به‌عنوان متقاضی در نسبت با سایر رقبای خود در بازار کار چه نوع سرمایه‌هایی را در اختیار افراد قرار می‌دهد و به‌عبارتی جذب در سازمان موجب ارتقاء

¹ Field

² Capital

³ Pier Bourdieu

کدام یک از سرمایه‌ها در افراد می‌شود که افراد حضور در ارتش را به سایر گزینه‌ها ترجیح می‌دهند؟

۳- بین حجم و ترکیب سرمایه افراد و همچنین استراتژی آن‌ها برای ماندن یا ترک سازمان چه پیوندی وجود دارد؟

ضرورت پژوهش حاضر نیز براین نکته استوار است که فرآیند جذب و تربیت افسر همواره برای سازمان هزینه‌بر بوده و همچنین نیروی انسانی نقش مهمی در مأموریت خطیر سازمان در حوزه‌های امنیتی-دفاعی بازی می‌کند؛ ازاین رو شناخت عوامل اجتماعی اثرگذار بر فرآیند جذب و نگهداشت نیروی انسانی جهت تحقق اهداف آتی ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر پیرامون اهمیت پژوهش باید گفت که درک مناسب از عوامل اجتماعی مؤثر بر فرآیند مدیریت منابع انسانی به برنامه‌ریزی هدفمند سازمان در این زمینه منجر می‌شود و نگاه جامع و مبتنی بر واقعیات اجتماعی، بهبود عملکرد سازمان در جذب و نگهداشت نیروی انسانی کارآمد را به همراه خواهد داشت. پیرامون نوآوری پژوهش حاضر نیز باید گفت که استفاده از ظرفیت‌های تئوری میدان و سرمایه بورديو در جهت تحلیل جذب و نگهداشت منابع انسانی و توجه ویژه به بستر اجتماعی آن که کمتر در حوزه منابع انسانی راه یافته‌است، اشاره کرد.

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

مبانی نظری

در این بخش به تشریح مفاهیم اصلی و چارچوب مفهومی پژوهش خواهیم پرداخت.

جذب و نگهداشت نیروی انسانی

استخدام، فرآیند جستجوی کارمندان بالقوه و ترغیب آنها به درخواست شغل در سازمان است. همچنین گزینش را می‌توان فرآیندی تعریف کرد که طی آن سازمان از بین متقاضیان، افرادی را که احساس می‌کند با توجه به الزامات محیطی فعلی، بهترین شرایط برای شغل را دارا هستند، انتخاب کند. از این رو، داشتن یک سیاست استخدامی تعریف شده که بتواند به طور مؤثر اجرا شود تا بهترین افراد برای موقعیت‌های خالی انتخاب شوند، اهمیت می‌یابد. هر سازمانی می‌خواهد آینده‌اش در دستان افراد خوب و مطمئن باشد. از همین رو، استخدام منابع انسانی مناسب، وظیفه بسیار مهمی برای هر سازمانی تلقی می‌شود (Rajyalaxmi, 2023).

شکار استعدادها در نیروی انسانی، اولویت اصلی سازمان‌ها با عملکرد بالا همچون سازمان‌های نظامی محسوب می‌شود. بدیهی است که این فرآیند با آموزش افراد استخدام شده و تدوین طرح‌هایی برای حفظ آن‌ها در سیستم ادامه می‌یابد (Dobre, 2023). فرآیند جذب با انتخاب، گزینش و احراز توانایی فرد برای پذیرش شغل تکمیل می‌شود.

لازم است پیش از ورود به تعریف مفهوم نگهداشت برخی از نظریات پیرامون جذب و استخدام را بیان کنیم. نظریه تطابق فرد و شغل^۱ بر مطابقت فرد با ویژگی‌های شغلی مدنظر و همچنین نظریات تطابق فرد و سازمان^۲ بر مطابقت فرد با فرهنگ سازمانی اشاره دارند. سوی دیگر نظریات، تئوری برند کارفرما^۳ و تئوری علامت‌دهی^۴ قرار دارند که اولی تمرکزش بر الگوهای ذهنی است که سازمان بر حسب شهرت و سرمایه اجتماعی خود در بازار کار برای جذب بهترین‌ها بکار می‌بندد و دومی بر نشانه‌هایی همچون مهارت، تحصیلات و... تأکید دارد که کارجو برای دستیابی به شغل باید آن را در معرض دید کارفرما قرار دهد. در آخر باید به نظریه تبادل اجتماعی^۵ در جذب اشاره کرد که تبادل منافع فی مابین کارفرما و کارجو این پیوند کاری در سازمان را شکل می‌دهد. مبنای نظری پژوهش در حوزه جذب و نگهداشت بر تئوری‌های علامت‌دهی و تبادل اجتماعی استوار است.

همچنین نگهداشت نیروی انسانی که پس از جذب مورد توجه قرار می‌گیرد در متون مدیریت منابع انسانی در دو مفهوم کلی مطرح می‌شود:

۱- جلوگیری از ترک خدمت و حفظ افراد ۲- تأمین سلامت جسمی و روانی. بنابراین فقط جنبه فیزیکی مطرح نیست و حضور فعالانه کارکنان و همسویی و هماهنگی آن با سیاست سازمان را نیز در برمی‌گیرد (فرهنگی و صمدی، ۱۳۹۵). امروزه براساس سیر تحقیقات صورت گرفته نگهداشت نیروی انسانی ابعاد وسیع‌تری از حقوق و مزایای صرف را دنبال می‌کند. همچنین باید مدنظر قرار داد که نگهداشت نیروی انسانی به معنای ادامه سرمایه‌گذاری سازمان بر روی افرادی نیست که حضورشان نقش مثبتی در سازمان به دنبال ندارد (والدروپ و باتلر، ۱۴۰۱: ۱۶). باید دانست که امروزه حفظ منابع انسانی

¹ Job Matching

² Person-Organization Fit

³ Employer Branding

⁴ Signaling Theory

⁵ Social Exchange Theory

مشکل شماره یک سازمان‌ها است (Khalililabbar, et al. 2023). از سویی دیگر، از جمله مسائل مهمی که توجه مدیران سازمانها را میطلبد، مفهوم انگیزش و تأثیر آن بر نگهداشت نیروی انسانی است (Ahmed, et al. 2023). به جهت همین نکته، توجه به بحث انگیزه افراد برای ورود به سازمان و ماندن در آن از اهمیت برخوردار می‌شود؛ این رویکرد به دلیل قرابت با تئوری‌های تبادل اجتماعی و علامت‌دهی می‌تواند پیوند اثرگذاری انواع سرمایه بر فرآیند جذب و نگهداشت را بهتر نمایش می‌دهد.

میدان

میدان‌ها بازارهایی برای سرمایه خاص هستند که عاملان اجتماعی با توجه به استعدادهای خاص خود به انواع سرمایه در آن می‌اندیشند و در پی دستیابی به آن عمل می‌کنند (شوپره و فونتن، ۱۳۸۵: ۱۳۹-۱۴۰). هر میدان در یک محیط وسیع‌تر که شامل میدان‌های دور و نزدیک و بی‌شماری در نظر گرفته می‌شود که خود به‌عنوان میدان‌های کنش استراتژیک سازماندهی شده‌اند. فرصت و چالش هر میدان از روابط آن با سایر میدان‌ها نشأت می‌گیرد (Feligstein & McAdam, 2012: 21-26). همچنین میدان محل نزاع میان افراد با ترکیب و حجم سرمایه‌های مختلف تلقی می‌شود که میدان، کنش عاملان و نهادهای در بر گرفته را با توجه به قواعد و چارچوب مختص به خود محدود می‌کند. در نظریه بورديو میدان‌ها هر کدام منطق و قواعد خاص خود را دارند و شبکه‌ای متداخل از میدان‌های کوچک و بزرگ بر کنش بازیگران اثرگذار هستند.

همچنین در تئوری بورديو میدان‌ها از قبیل دانشگاه، اقتصاد و... قابل تقلیل به یکدیگر یا به سیستم و میدان بزرگتر نیستند - بلکه از افرادی که به نحوی عینی در مجموعه‌ای از روابط اجتماعی قرار گرفته‌اند - تشکیل شده‌اند که دارای منابع گوناگونی (انواع مختلف سرمایه) هستند و برای کسب سرمایه‌هایی که فاقد آن هستند با یکدیگر رقابت می‌کنند. برای مثال در میدان دانشگاهی، افراد - که براساس روابط اجتماعی تنظیم شده توسط دانشگاه‌ها در رشته‌های تخصصی و دانشکده‌ها جای گرفته‌اند - حضور دارند که با استفاده از منابع در دسترس‌شان (مانند پیوندهای اجتماعی و دانش) بر سر مرجعیت، قدرت و پرستیژ با یکدیگر نزاع می‌کنند و هر میدان نوع خاصی از سرمایه را مورد اهمیت قرار می‌دهد؛ به‌گونه‌ای که در دانشگاه، برخی از اشکال سرمایه همچون

سرمایه فرهنگی بیش از میدان‌های دیگر همچون اقتصاد از ارزشمندی برخوردار است (سیدمن، ۱۳۹۶: ۱۹۸).

سرمایه اجتماعی^۱

این سرمایه از تعهدات و تکالیف اجتماعی فرد نشأت می‌گیرد که به روابط، شبکه‌ها و گروه‌های اجتماعی و سازمان‌هایی که فرد درون آن قرار دارد مربوط می‌شود. به عبارتی دیگر شبکه‌ای از روابط فردی و اجتماعی که در اختیار فرد است آن را شکل می‌دهد (گنجی و حیدریان، ۱۳۹۳). این نوع سرمایه با مقبولیت و احترام در حکم پول در حرفه سیاست است و از طریق جلب توجه افراد به یک موقعیت اجتماعی عمل می‌کند (فیلد، ۱۳۸۵: ۲۳). انواع آن می‌تواند اعتماد، مشارکت، روابط اجتماعی و... باشد. به نظر می‌رسد مفهوم سرمایه اجتماعی که در میان تحقیقات مختلف پرکاربرد است، در جامعه‌شناسی تعریفی یکپارچه نداشته و در مقالات مختلف با رویکرد متفاوتی مورد بهره‌برداری قرار گرفته است. همچنین باید یادآور شد سرمایه اجتماعی تنها بُعد فردی ندارد بلکه می‌تواند بُعد سازمانی و فراتر از آن بُعد جمعی را نیز به دنبال داشته باشد.

سرمایه اقتصادی^۲

این مفهوم از منظر پیر بوردیو (۱۹۸۶) درهم تنبیده با مفهوم میدان بوده و ماهیت کمی دارد و تحت شرایطی خاص قابل تبدیل به سایر اشکال سرمایه است. این مفهوم به ثروت، منابع فیزیکی و ابزارهای تولید فرد اشاره دارد و بدون شک می‌تواند به پول تبدیل شود یا به عنوان حقوق مالکیت و همچنین سایر اشکال سرمایه نهادینه شود (Bordieu, 1996). می‌توان استنباط کرد که معمولاً سرمایه اقتصادی افراد با وسایل رفاهی، ثروت خانواده، شغل پدر و آشنایان نزدیک، درآمد خانواده، وضعیت منزل و خودرو سنجیده می‌شود (فرهادی، ۱۳۸۴). ضریب تبدیل سرمایه در تئوری سرمایه پیر بوردیو معمولاً پیرامون تبدیل سرمایه‌ها به سرمایه اقتصادی مورد استفاده قرار می‌گیرد و هم‌نشینی انواع سرمایه از جمله سرمایه اجتماعی، فرهنگی و حتی نمادین را نمایش می‌دهد که می‌تواند در نهایت برای فرد به شکل‌گیری سرمایه اقتصادی منجر شود.

¹ Social Capital

² Economic Capital

سرمایه فرهنگی^۱

سرمایه فرهنگی مهارت‌ها و ویژگی‌هایی است که یک فرد در فرآیند اجتماعی شدن کسب می‌کند. این سرمایه به دارایی‌های اجتماعی غیرمالی اشاره دارد که تحرک اجتماعی را فراتر از ابزارهای اقتصادی ارتقا می‌دهند. بورديو از سرمایه فرهنگی برای اشاره به نمادها، افکار، سلیقه‌ها و ترجیحاتی استفاده کرد که می‌توانند به صورت استراتژیک به عنوان منابع اجتماعی مورد استفاده قرار گیرند (Lopez & Scott, 2019). این نوع سرمایه امکان تبدیل به سرمایه اقتصادی را دارد و در بین سایر سرمایه‌ها ثابت‌ترین شکل سرمایه است (گنجی و حیدریان، ۱۳۹۳). به‌طور کل سرمایه فرهنگی به سه دسته تقسیم می‌شود: ۱- سرمایه فرهنگی عینیت یافته^۲: این سرمایه نیز قابل انتقال بوده و با اشیاء مادی مانند کتاب‌ها، بناهای تاریخی، نقاشی‌ها و ماشین‌آلات مرتبط است (Bourdieu, 1997).

۲- سرمایه فرهنگی تجسم یافته^۳: سرمایه فرهنگی که به شکل گرایش‌های پایدار در ذهن و بدن افراد درونی شده است (Bourdieu, 1997) به‌عبارتی فرد در آن توانایی دارد و از جمله آن می‌توان به مهارت‌ها و تخصص‌ها اشاره کرد. این نوع سرمایه فرهنگی قابلیت انتقال فوری ندارد و در طول زمان و با ممارست در فرد تجسم می‌یابد.

۳- سرمایه فرهنگی نهادینه شده^۴: این نوع سرمایه بار آموزشی و علمی دارد و مدارک علمی و آموزشی معتبر را در برمی‌گیرد. به علت خصلتش به عنوان سرمایه فرهنگی نهادینه شده شناخته می‌شود. این نوع سرمایه فرهنگی قابلیت انتقال ندارد و افراد با گذر زمان و به شرط احراز صلاحیت به آن دست می‌یابند.

سرمایه نمادین^۵

سرمایه نمادین شکلی از قدرت است که به عنوان تقاضای مشروعیت برای به رسمیت شناختن، احترام، خدمات دیگران و اطاعت آنان عینیت می‌یابد. این سرمایه مجموعه‌ای از ابزارهای نمادین، پرستیژ، حیثیت و احترام‌های فردی را در برمی‌گیرد. با باور، اعتبار و اعتماد دیگران وجود عینی می‌گیرد و دوام و استمرار آن نیز به همین باور و اعتبار وام

¹ Cultural Capital

² Objectified Cultural Capital

³ Embodied Cultural Capital

⁴ Institutionalized Cultural Capital

⁵ Symbolic Capital

گرفته شده از دیگران مشروط است (گنجی و حیدریان، ۱۳۹۳). خاصیت نمادین آن، احترام و منزلت اجتماعی به دنبال دارد که تأثیری عمیق و بلندمدت بر تعاملات و رفتار فرد به جای می‌گذارد.

عادت‌واره

عادت‌واره در تصمیم‌گیری و انتخاب افراد نقش مهمی ایفا می‌کند و به شکل دوسویه با تعلیم و آموزش آموخته شده و با تجربه در فرد نهادینه می‌شود. عادت‌واره را به هیچ عنوان جمع ساده رفتارهای فردی نمی‌دانند. اعمال کنشگران نیز به نوعی از یک سو از عادت‌واره‌ها و از سوی دیگر از الزامات، محدودیت‌ها و قواعد هر میدان متأثر می‌شود. مفهوم عادت‌واره از آن رو مهم است که تحلیل پیوندهای ساختارهای اجتماعی با کنش و شخصیت انسان را ممکن می‌سازد (سریع‌القلم و اطاعت، ۱۳۹۲: ۱۲۰). عادت‌واره و چشم‌داشت افراد با گذر زمان و تحت تأثیر میدان‌ها قابلیت تغییر دارند. همچنین عادت‌واره‌ها نقش هدایتگر در رفتار و کنش افراد دارند و از آن جهت که در پیوند با سرمایه و طبقه افراد تلقی می‌شوند و سرشتی اکتسابی دارند؛ می‌توان این‌گونه برداشت کرد که طبقات مشابه، از جامعه‌پذیری نسبتاً مشابهی برخوردار هستند و در عادت‌واره‌ها نیز اشتراک زیادی دارند (منادی، ۱۳۸۶: ۱۱۳).

پیشینه‌های پژوهش

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام شده

ردیف	عنوان	نویسندگان	روش‌شناسی و نتایج
۱	تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر نگهداشت منابع انسانی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی	حمزوی و همکاران (۱۴۰۲)	رویکرد توصیفی که به صورت پیمایش صورت پذیرفته و نتایج نشان از آن دارد که سازمان‌ها با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی پایدار و ارتقای سرمایه اجتماعی می‌توانند به ماندگاری کارکنان کمک شایان کنند.
۲	ارائه مدل نگهداشت استعداد در بین کارکنان نسل Z در سازمان‌های دولتی	ضیائی و نرگسیان (۱۴۰۲)	این تحقیق از نوع کیفی و کاربردی است. این پژوهش با استفاده مصاحبه نیمه ساختاریافته از ۳۵ نفر خبرگان سازمانی و تحلیل داده‌ها با روش داده بنیاد صورت پذیرفته‌است. براساس نتایج در کنار بحث حقوق، تعادل کار و زندگی، فرصت‌های بیشتر و مزایای معنادار سازمان برای نگهداشت از منظر این نسل مهم

پژوهش‌های داخلی			ردیف
عنوان	نویسندگان	روش‌شناسی و نتایج	
		تلقی می‌شود.	
۳	صفری و همکاران (۱۴۰۱)	پژوهش از نوع کمی و پیمایش صورت پذیرفته‌است. بر طبق یافته‌های آزمون همبستگی بین سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم وجود داشته و عملکرد سازمانی را می‌توان براساس سرمایه اجتماعی و فرهنگی و مولفه‌های آن پیش‌بینی کرد.	مطالعه سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی
۴	آروند و همکاران (۱۴۰۰)	این مقاله با روش کیفی و جامعه آماری آن از فرماندهان و کارکنان مرکز آموزشی تکاوری نزاچا انتخاب شده‌است. مضامین اصلی پژوهش شامل عوامل فردی، سازمانی، ارتباطی و رفتاری، محیطی و پیامدهای بکارگیری کارکنان مستعد است. در نهایت نیز پژوهشگران ۵ شاخص را در جذب و نگهداشت ارائه می‌کنند.	مدل جذب و نگهداشت نیروی انسانی مستعد؛ مطالعه موردی مرکز آموزش تکاوری نزاچا
پژوهش‌های خارجی			
۵	دوبره (۲۰۲۳)	این تحقیق براساس یک نظرسنجی گسترده ۱۰۰ نفری صورت پذیرفته و نتایج حاکی از آن است که سه مولفه بهم پیوسته و ضروری جذب، آموزش و استخدام به‌عنوان مولفه‌های کلیدی برای موفقیت و توسعه یک سازمان نظامی باید مبتنی بر ساختارهای روانشناختی باشد که درک عمیق‌تری از انسان ارائه می‌دهد.	استخدام، آموزش و حفظ پرسنل نظامی؛ یک رویکرد روانشناختی
۶	مک‌کان و مونتیت (۲۰۲۰)	این پژوهش با تحلیل روایت مصاحبه ۸ نفر از مدیران سطوح بالا که تصمیم گرفته‌اند به کشورشان (ژاپن) بازگردند و با کمک تئوری بوردیو در پی پاسخ به این سوال است که زمینه‌های اجتماعی-اقتصادی تا چه حد بر عملکرد منابع انسانی اثرگذار است. نتایج این مقاله آشکارا به مدیریت منابع انسانی که نقش عوامل اجتماعی را نادیده می‌گیرد انتقاد می‌کند.	بازیابی زمینه گمشده در مدیریت منابع انسانی؛ عادت‌واره، سرمایه و میدان در بازتولید اجتماعی مشاغل افراد بازگشته به وطن

پژوهش‌های داخلی			ردیف
عنوان	نویسندگان	روش‌شناسی و نتایج	
حفظ کارکنان-مطالعه‌ای در مورد ارزش‌های کاری نسل هزاره (Y) ^۱ (پرسنل نظامی نسل هزاره)	هاتک و همکاران (۲۰۱۷)	این مقاله براساس نمونه‌ای از پرسنل نسل هزاره نیروهای مسلح آلمان صورت گرفته و نتایج آن توسعه شغلی و تعادل بین کار و خانواده را مهم‌ترین ارزش کاری این نسل برای حضور در سازمان نظامی می‌داند.	۷

انتخاب تحقیقات در این بخش براساس قرابت آن‌ها با دو مسأله صورت پذیرفته است:

۱- ارتباط با رویکرد تئوری میدان و انواع سرمایه بورديو

۲- ارتباط مستقیم آن با مفاهیم جذب و همچنین نگهداشت نیروی انسانی

آن‌طور که کیم و همکاران (۲۰۱۹) نیز در مقاله‌ای به آن می‌پردازند در سطح تحقیقات بین‌المللی در مطالعات مختلف که با رویکرد تئوری میدان صورت پذیرفته از میان انواع سرمایه، بیشتر به سرمایه اجتماعی و رابطه آن با منابع انسانی پرداخته شده (Kim & et al. 2019) و نقش سایر سرمایه‌ها در این دست پژوهش‌ها مغفول مانده است. پژوهش فعلی با نگاه جامع به اشکال چهارگانه سرمایه سعی در فهم اثرگذاری آن بر فرآیند جذب و نگهداشت نیروی انسانی سازمان دارد. بنابراین توجه به عوامل اجتماعی و تأثیرات آن بر عملکرد سازمان و فراتر رفتن از تئوری‌های منابع انسانی و روانشناختی، رویکردی است که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود. بخشی از این پژوهش‌ها رویکرد نسلی را در دستور کار قرار داده‌اند که این رویکرد با توجه به آنکه ورودی‌های دانشگاه افسری در سال‌های اخیر متعلق به نسل زد^۲ هستند حائز اهمیت است؛ اگرچه تقلیل‌گرایی صرف به مباحث نسلی در چنین مسائلی می‌تواند ما را از درک واقعیات موجود در سازمان دور نگه دارد.

چارچوب مفهومی (نظری) پژوهش مبتنی بر مفاهیم میدان و سرمایه است. کنشگران حاضر در میدان تحت تأثیر قواعد میدان و جهت‌دستیابی به انواع سرمایه در دسترس وارد دانشگاه افسری می‌شوند در حالیکه در فرآیند جذب، سایر رقبای سازمان نیز از طریق مزایا نقش‌آفرینی می‌کنند. اثرگذاری سایر بازیگران حتی در زمینه نگهداشت نیروی انسانی سازمان نیز می‌تواند کلیدی باشد؛ چرا که بخشی از نیروی انسانی در دوره تحصیل خود تصمیم به خروج از میدان می‌گیرند و ادامه مسیر خود را در سایر

¹ Millennials

² Generation Z

میدان‌ها(اعم از دانشگاه‌ها و بازار کار) و فرصت‌های شغلی و تحصیلی ترسیم می‌کنند. بنابراین نه تنها جذب بلکه نگهداشت نیز در منظومه تئوری میدان قابل تفسیر است.

همچنین دلیل انتخاب تئوری میدان بورديو در این پژوهش نکات زیر است:

۱- ظرفیت‌های تئوری میدان در بسط و تفسیر عوامل اجتماعی موثر در جذب و نگهداشت

۲- لحاظ کردن تمایزات میدان‌ها با استفاده از مفاهیمی همچون سرمایه‌ها و قواعد میدان (همان‌طور که پیش‌تر نیز گفته شد دانشگاه‌های افسری ارتش قوانین، مقررات و مزایای رفاهی خاص خود را داشته که همین امر آن را از سایر میدان‌ها متمایز می‌کند).

۳- با استفاده از این رویکرد می‌توان بازار تقاضای نیروی کار را به شکل یک منظومه متشکل از سازمان‌ها و رقبای مختلف در نظر گرفت. این امر کمک می‌کند تا متوجه شویم کدام سرمایه‌های متمایز سازمان (ارتش جمهوری اسلامی ایران) برای دانشجویان متقاضی مزیت محسوب می‌شود و به طور کل مزیت رقابتی سازمان در جذب نیرو در نسبت با سایر رقبای (اعم از شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی) چیست؟ لازم به ذکر است میدان پژوهش حاضر (دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران) از حیث مختصات و قواعد کاملاً با فضای آکادمیک سایر دانشگاه‌های کشور متفاوت است.

روش‌شناسی پژوهش

همان‌طور که پیش‌تر اشاره کردیم روش پژوهش حاضر کیفی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، از تحلیل مضمون^۱ استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز براساس سنت روش کلارک و براون (۲۰۱۶)^۲ در تحلیل مضمون انجام پذیرفته است. مراحل این روش را که شامل پیاده کردن اطلاعات، کدگذاری، تحلیل و گزارش مکتوب است به صورت فرآیندی پیش برده شد که این مراحل ذیل مراحل شش‌گانه کلارک و براون قابل تعریف است. تجزیه و تحلیل را هم بر پایه نمونه‌ها و هم بر مبنای مقایسه نمونه‌ها آغاز کردیم. بدنه‌ی تحلیل را مضامین اصلی و شاخه‌های آن را مضامین فرعی تشکیل می‌دهد. در این روش سعی بر آن است که از کدهای اولیه متن به تم‌های انتزاعی حرکت کنیم (ذکایی، ۱۳۹۹: ۹۶-۱۰۳). در ابتدا بیش از ۸۰ کد اولیه به دست آمد که با تلخیص چندباره آن به ۳۷ کد اولیه دست یافتیم. سپس با استفاده از ویژگی انفرادی نمونه‌ها و همچنین ظرفیت تحلیلی روش، نقاط افتراق و اشتراک نمونه‌ها بهره‌برداری شد و

¹ Thematic Analysis

² Clark & Braun

۱۳ مضمون فرعی و ۴ مضمون اصلی استخراج شد. سپس مضامین به صورتی سازمان‌دهی شد که ارتباط مفهومی آن با یکدیگر مشخص شود.

دیدگاه حاکم بر روش، پژوهش استقرایی (مبتنی بر داده) بوده که در آن مضامین شناسایی شده با خود داده‌ها مرتبط هستند و فرآیند کدگذاری و توسعه مضمون به وسیله محتوای داده‌ها انجام می‌شود (شیخ‌زاده و بنی‌اسد، ۱۳۹۹: ۳۶). به جهت انعطاف در پاسخگویی، امکان پرداخت ایده‌های جدید و روایتگری مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه نیمه ساختار یافته به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها انتخاب شد تا ضمن پذیرش آزادی عمل برای مصاحبه‌شوندگان، هدایت مسیر سوالات به سمت اهداف پژوهش نیز به‌خوبی صورت بپذیرد. تعداد مصاحبه‌شوندگان و نمونه، ۴۳ نفر بود که از میان سه دسته افراد انتخاب شدند:

۱- دانشجویانی که انصراف داده یا اخراج علمی و انضباطی شده‌اند؛ مصاحبه با این افراد به دلیل در دسترس نبودن نه به شکل حضوری بلکه تلفنی انجام پذیرفت.

۲- دانشجویانی که در حال تحصیل هستند ولی در گذشته تصمیم جدی به انصراف داشته یا حتی مدتی موقت از سازمان خارج شده و سپس بازگشته‌اند.

۳- دسته سوم افرادی هستند که با انگیزه بالا و رضایت کافی به تحصیل خود ادامه می‌دهند؛ لازم به ذکر است که مصاحبه دو دسته آخر به شکل حضوری صورت گرفته است. شناسایی این افراد و انتخاب آن‌ها نیز به شکلی هدفمند و با کمک افسران و فرماندهان حاضر در دانشگاه‌ها انجام پذیرفته است.

از آنجایی که غایت نهایی در نمونه‌گیری روش‌های کیفی اشباع نظری است؛ در مرحله جمع‌آوری داده و نمونه‌گیری در مصاحبه‌ها، زمانی که به قطعیت رسیده شود که هیچ داده جدیدی یافت نمی‌شود که بتوان آن داده را در مرحله کدگذاری و تعیین تم‌ها گسترش داد پژوهشگران دست از جستجو نمونه جدید می‌کشند؛ اشباع نظری با توجه به رعایت تنوع بخشی در انتخاب نمونه و پس از گذشت ۴۰ مصاحبه آشکار شد و محققان به این اطمینان دست یافتند که با ادامه جستجو، داده جدیدی استخراج نمی‌شود.

جدول (۲) مشخصات نمونه‌های پژوهش

ردیف	دانشگاه	تعداد نمونه	سهم انصرافی‌ها یا کسانی که تصمیم جدی به انصراف داشته‌اند از کل نمونه.
۱	امام علی (ع)	۱۴	۷
۲	امام خمینی نوشهر	۱۳	۷
۳	شهید ستاری	۷	۴
۴	خاتم الانبیا	۹	۵

در پایان باید یادآور شد که نگرانی‌های به خصوصی از سوی پژوهشگران با رویکرد کمی پیرامون ضریب اطمینان این دست پژوهش‌ها (کیفی) وجود دارد. پژوهشگران کیفی با راهکارهایی از جمله توضیحات مبسوط از زمینه پژوهش خود، همسوسازی، دقت در انجام مطالعه و... در پی آن هستند و که تحقیقات خودشان را قابل اطمینان کنند. (خزائی‌پول، ۱۳۹۵: ۱۰۱-۱۰۴). برای مثال در راهکار همسوسازی فرض بر این است که یک نقطه ثابت یا یک شی را می‌توان از چند جنبه بررسی کرد (بی‌میرام و جی تیسرل، ۱۳۹۸: ۲۶۵-۲۶۳). چهار معیار عمده اعتبار در روش کیفی شامل موارد زیر است:

۱	قابلیت اعتماد (معادل پایایی در پژوهش کمی)	۲	معتبر بودن (معادل اعتبار)
۳	قابلیت انتقال (معادل تعمیم‌پذیری)	۴	قابلیت تأیید (معادل عینیت)
منبع: (خزائی‌پول، ۱۳۹۵: ۱۰۰)			

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

لازم است پیش از اشاره مبسوط به یافته‌ها سه جدول ارائه گردد. با توجه به محدودیت موجود در ادامه به تعدادی از روایات مصاحبه‌شوندگان با رعایت اختصار می‌پردازیم. همچنین سیر استخراج این روایات از کُد به مضمون فرعی نیز در جدول جداگانه‌ای عنوان شده تا مشخص گردد هر کدام از مضامین اصلی که در ادامه در جدولی مستقل ارائه می‌گردد از کدام مضمون فرعی و کداولیه به دست آمده‌است. گفتنی است که شکل (۱) راهکارهای اتخاذ شده جهت اعتباربخشی پژوهش



یافته‌ها نیز بر پایه مضامین اصلی مطرح و تحلیل توأمان اثرگذاری هر کدام از این سرمایه‌ها بر دو فرآیند جذب و نگهداشت به موازات هم صورت می‌پذیرد.

جدول (۳) نمونه‌هایی از روایات مصاحبه‌شوندگان و کدهای اولیه استخراجی

نمونه روایات، نحوه استخراج کد اولیه	کد استخراجی
" پدرم کارگر است. ارتش را جای امن‌تری برای کار می‌بینم. بیمه، امنیت شغلی و امکان پیشرفت دلیلی برای ورود من به ارتش بوده‌است. "	حس امنیت ناشی از شغل
" بیکار بودم و گفتم هم درس می‌خوانم و هم سربازی رفته‌ام و هم حقوق می‌گیرم. "	کمک هزینه تحصیلی
" همین چیزها بچه‌ها را به ارتش می‌کشاند. بیمه، خانه و... بچه‌ها را جذب می‌کند. دارو و ویزیت رایگان، دندانپزشکی رایگان. این‌ها مثبت بود. "	مزایای رفاهی
" اعتبار دانشگاه توسط سازمان سنجش و امکان ادامه تحصیل در رشته‌های مهندسی دلیل انتخاب ارتش برای من بود. "	فرصت ادامه تحصیل
" قبل از آنکه به رشته الکترونیک بیایم، بیرون در اوقات فراغت کار برق انجام می‌دادم و با آن آشنایی داشتم. "	انطباق مهارت پیشینی
" پدر من نانوايي داشت و در نانوايي ده دوازده تومنی درآمد داشتم. ولی آن شغل پرستیژ نداشت و من درس‌خوان بودم. حس می‌کردم آدم آن شغل نیستم ولی در ارتش و در رشته خودم این حس را ندارم. "	کارزمای شغل افسری
" خانواده از تصمیم من خوشحال هستند و پز من را می‌دهند و به آن افتخار می‌کنند. در فضا نقل قولی است که می‌گویند بچه که به دنیا می‌آید می‌پرسند دختر است یا نظامی و نگاه به کارمندی و نظامی‌گری آنجا خیلی مثبت است. "	احترام و اعتبار جایگاه شغلی
" پدرم می‌گفت تا دانشگاه مراغه بودی خیالم از شغلت راحت نبود ولی الان که افسری قبول شده‌ای خیالم از شغل آینده‌ات راحت است. "	حمایت خانواده از شغل
" چون وضعیت همه یکسان است. صحبت با هم‌دوره‌ای‌ها التیام‌بخش است. با دوستانی که درگیر مسائل عاطفی هستند صحبت می‌کنیم و این صحبت و همراهی خیلی به فرد کمک می‌کند. "	گروه همسالان
" من معمولا کنار خانواده هستم و آن‌جا را ترجیح می‌دهم ولی اگر آن‌ها تهران نبودند. اوضاع من فرق داشت. حال و هوای من هر بار پیش خانواده عوض می‌شود و امید آدم بالا می‌رود. چون خانواده به من نزدیک هستند می‌توانم آخر هفته را به آن‌ها سر بزنم البته اگر پاس نداشته باشم. معمولا آخر هفته کنار خانواده هستم. "	نزدیکی به خانواده
" من نامزد دارم و با مدیریت به درس و رابطه‌ام رسیده‌ام. مشکل خاصی وجود ندارد. هر دوی ما در حال تحصیل هستیم. این دلیل مهمی برای سازش ما است. "	همراهی و حمایت همسر
" از اینکه ارتش هستم خوشحالمند. حتی در مرخصی نگاه اقوام به من تغییر کرده و توجه به من بیشتر شده‌است. "	احترام و توجه مضاعف به فرد

جدول (۴) تجمیع گدهای اولیه و استخراج مضامین فرعی

مضامین فرعی	دسته‌بندی گدهای اولیه
رویکرد خانواده و اطرفیان	همراهی و حمایت همسر- رویکرد مثبت خانواده به حضور در ارتش- نگاه منفی اطرفیان به شغل نظامی-
شبکه‌سازی روابط	گروه همسالان-صمیمت گروهی- برقراری ارتباط موثر با مافوق- گروه‌های قومی- حضور اقوام و آشنایان در سازمان- میزان اطلاعات از سازمان و شبکه پیوندی فرد-
حمایت سازمانی	حمایت از فرد- توجه و بازخورد به عملکرد- تسهیلگر و پشتیبانی در روزهای سخت-
دسترسی به شبکه پیوند قوی	دوری و نزدیکی به همسر و خانواده- تعادل بین کار و زندگی-
مزایای شغلی	کمک هزینه تحصیلی- مزایای رفاهی- کمک هزینه- اسکان- بیمه
امنیت شغلی	حسن امنیت ناشی از شغل- تثبیت آینده زندگی شغلی و کاری-
دستیابی به اهداف آتی	دسترسی به ابزار مادی- استقلال مالی از خانواده- امکان برنامه‌ریزی برای آینده- امکان شغل دوم و درآمدزایی-
حمایت مالی خانواده	کمک اقتصادی خانواده- دارایی خانواده-
ارتقای تحصیلات	اعتبار مدرک تحصیلی- امکان ادامه تحصیل با مدرک دانشگاه
تطبیق تخصص و شغل	انطباق مهارت پیشینی- رسته و نیروی مرتبط و دلخواه-
مهارت و توسعه شغلی	دانش و مهارت- مهارت‌افزایی در جهت شغل دوم-
پرستیژ کاری ناشی از شغل	کاریزم‌های شغل افسری- شغل با اهمیت -
منزلت اجتماعی شغل	احترام و توجه مضاعف به فرد- ارزش شغل در جغرافیای سکونت-

جدول (۵) تجمیع مضامین فرعی و استخراج مضامین اصلی

ردیف	مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای مربوط به هر مضمون فرعی
۱	شبکه روابط اجتماعی	رویکرد خانواده و اطرفیان به شغل	همراهی و حمایت همسر- رویکرد مثبت خانواده به حضور در ارتش- نگاه منفی اطرفیان به شغل نظامی-
		شبکه‌سازی روابط	گروه همسالان-صمیمت گروهی- برقراری ارتباط موثر با مافوق- گروه‌های قومی- حضور اقوام و آشنایان در سازمان- میزان اطلاعات از سازمان و شبکه پیوندی فرد-

ردیف	مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای مربوط به هر مضمون فرعی
		حمایت سازمانی	حمایت از فرد- توجه و بازخورد به عملکرد- تسهیلگر و پشتیبانی در روزهای سخت-
		دسترسی به شبکه پیوند قوی	دوری و نزدیکی به همسر و خانواده- تعادل بین کار و زندگی-
۲	پشتوانه‌های اقتصادی	مزایای شغلی	کمک هزینه تحصیلی- مزایای رفاهی- کمک هزینه- اسکان- بیمه
		امنیت شغلی و خروج از بلا تکلیفی	حس امنیت ناشی از شغل- تثبیت آینده زندگی شغلی و کاری-
		دستیابی به اهداف آتی	دسترسی به ابزار مادی- استقلال مالی از خانواده- امکان برنامه‌ریزی برای آینده- امکان شغل دوم و درآمدزایی
		حمایت مالی خانواده	کمک اقتصادی خانواده- دارایی خانواده
۳	تخصص و توسعه شغلی	ارتقای تحصیلات	مدرک تحصیلی معتبر- امکان ادامه تحصیل با مدرک دانشگاه
		تطبيق تخصص و شغل	انطباق مهارت پیشینی- رسته و نیروی مرتبط و دلخواه-
		مهارت و توسعه شغلی	دانش و مهارت- مهارت‌افزایی در جهت شغل دوم-
۴	منزلت شغل	پرستیژ کاری ناشی از شغل	کاربرمای شغل افسری- شغل با اهمیت
		منزلت اجتماعی شغل	احترام و توجه مضاعف به فرد- ارزش شغل در جغرافیای سکونت-

سرمایه اجتماعی (شبکه روابط اجتماعی)

در این قسمت به ابعاد حمایت، دسترسی به اطلاعات، گستره روابط و اعتماد به عنوان ابعاد سرمایه اجتماعی می‌پردازیم. سرمایه اجتماعی خصلتی حمایتی برای افراد ایجاد می‌کند. بخشی از افراد نیز به واسطه حضور نزدیکان در ارتش با فرض آنکه بتوانند در ادامه مسیر از این شبکه روابط خود مورد حمایت قرار گیرند، حتی نیرو و رسته خود را متناسب با همین پیوندها انتخاب می‌کنند. این شبکه پیوندی می‌تواند دسترسی افراد به منابع میدان را تسهیل ببخشد و همین روابط در ماندن افراد نیز کارکردی مثبت ایفا می‌کنند. در بررسی رویکرد خانواده و اطرافیان که در بحث استخدام و همچنین نگاه داشت نیرو موثر است دو نگاه کلی وجود دارد؛ یک دسته با رویکرد مثبت اطرافیان پا

به این میدان گذاشته‌اند و دسته دوم نیز فاقد این حمایت اولیه بوده‌اند. رویکرد حمایتی خانواده و اطرافیان در دسته اول در تقویت روحیه و عزم افراد جهت جذب در ارتش اثرگذار بوده و به‌نوعی با پشتیبانی فرد او را در مسیری که در آن گام برداشته یاری می‌رسانند. حس رضایت خانواده‌ها از آینده شغلی افراد راه یافته به دانشگاه بدان جهت است که حضور افراد در میدان نه تنها پوشش‌دهنده بُعد تحصیلی (سرمایه فرهنگی) بلکه شغل آتی فرزندانشان را نیز تضمین می‌کند، امری که متمایزکننده دانشگاه‌های افسری از سایر دانشگاه‌های موجود در کشور است. بخشی از افراد علی‌رغم سختی‌ها، به‌واسطه حس رضایت و حمایت والدین و همسر نسبت به مسیری که در آن قرار دارند، به راهشان با قدرت ادامه می‌دهند. این در حالی است که افراد فاقد چنین حمایتی به‌واسطه عدم تمایل خانواده، همسر و نزدیکان بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند و همین تعارض رویکردی می‌تواند فرد را به خروج از سازمان سوق دهد. یکی از کارکردهای دیگر سرمایه اجتماعی تسهیل انتقال جریان اطلاعات به فرد است. افراد به‌واسطه شبکه روابط می‌توانند به منابعی همچون اطلاعات دسترسی پیدا کنند. افراد دارای پیوندهای پیشینی با سازمان؛ به‌واسطه حضور نزدیکان و آشنایان در نیروهای مسلح با فرآیند جذب، تحصیل و همچنین آینده شغلی خود در ارتش، بیش از دیگران که فاقد چنین شبکه‌ای هستند، آشنایی دارند. این آگاهی پیشینی افراد که ناشی از پیوندهای آنان با سازمان است می‌تواند ضمن تعدیل انتظارات و توقعات شغلی آن‌ها، شوک اولیه پس از ورود به سازمان را به حداقل رسانده و نرخ خروج را کاهش دهد.

شبکه روابط می‌تواند به ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی در میدان‌ها منجر شود؛ در دوره مشترک و دوره تحصیل، نیاز به گروه‌های هم‌سالان به‌واسطه جو حمایتی و کمک به تحمل شرایط بیش از پیش احساس می‌شود و می‌تواند کارکردی التیام‌بخش برای دانشجویان ایجاد کند. بخشی از افراد در بدو ورود به‌واسطه ناشناخته بودن میدان، تمایل بیشتری به شکل‌گیری گروه‌های دوستانه با افراد هم قوم و هم زبان خود نشان می‌دهند. قواعد زبان مشترک در کنار آگاهی مشترک ناشی از فرهنگ می‌تواند ابزاری برای ایجاد تفاهم بین این افراد باشد. شکل‌گیری این روابط با هدف ایجاد شبکه‌ای حمایتی صورت می‌پذیرد. سرمایه اجتماعی در چنین زمینه‌ای می‌تواند با شکل‌گیری روابطی حول کنش‌های دردسترس به عنوان یک دارایی برای فرد عمل کرده و در

شرایطی که کنش‌های افراد به شدت محدود هستند آن‌ها را به جهت کنترلشان بر منابع با یکدیگر مرتبط کند.

از سوی دیگر دوری و نزدیکی به خانواده به جهت پشتوانگی عاطفی برای افراد حائز اهمیت است. افراد بومی یا کسانی که از نظر بُعد مسافت می‌توانند در طول ترم در رفت و آمد و ارتباط با خانواده باشند به این بُعد حمایتی و اثرگذاری مثبت بر روحیه خودشان تأکید دارند. این در حالی است که برای سایر افراد به جهت دوری از خانه و نبود چنین امکانی، افزایش مدت زمان مرخصی یا مرخصی‌های میان دوره به یک دغدغه اصلی تبدیل شده و می‌تواند در بلندمدت به چالش جدی برای نگهداشت این دست افراد تبدیل شود.

در پایان این مضمون اصلی باید به حمایت سازمانی به مثابه سرمایه اجتماعی برای فرد اشاره کرد. بنا به گفته‌ی مصاحبه‌شوندگان اینکه سازمان با عملکرد خود نشان دهد که به فکر اعضا و رفاه آن‌ها است می‌تواند چنین تلقی شود که افراد در چتر حمایتی سازمان قرار داشته و این امر به تعهد سازمانی اعضا منجر می‌شود. مواردی همچون بازدید سلسله مراتب، بهبود روزافزون خدمات و امکانات خوابگاه‌ها و همچنین یاری رسانی و پشتیبانی از افرادی که در معرض فرسایش شغلی و چالش‌های خانوادگی قرار دارند از جمله این موارد است. پیرامون سرمایه اجتماعی سازمان در جامعه و عموم مردم و پشتوانه آن نیز باید گفت که این موضوع در بهبود عملکرد جذب و نگهداشت نیروها نقشی تعیین کننده دارد و می‌تواند در برندسازی سازمان در بازار تقاضای نیروی کار نقش مهمی ایفا کند. در نظریات شبکه روابط همچون تئوری پیوندهای ضعیف و قوی گرانووتر (۱۹۸۳) سازمان‌هایی که بتوانند بیشترین بهره را از پیوند ضعیف (پیوند ناشی از روابط با آشنایان دور) موجود در شبکه روابط ببرند که به حلقه‌های اجتماعی متفاوت از خود متصل است می‌توانند بخشی از نیازهای خود به نیروی انسانی را به این شکل و به کمک شبکه پیوندها در بُعدی گسترده‌تر تأمین کنند؛ امری که به جهت نامحسوس بودن آن در زمینه استخدام کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد.

سرمایه اقتصادی (تکیه‌گاه اقتصادی)

خدمات رفاهی ارتش جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان بخشی از مزایای شغلی در بین عموم مردم شناخته شده که از جمله آن می‌توان به مسکن، بیمه، خدمات درمانی و امنیت شغلی اشاره کرد. موارد این‌چنینی به‌طور مشخص به سرمایه اقتصادی اشاره دارد که افراد در پی دستیابی به آن به میدان راه می‌یابند. دانشجویان ضمن تحصیل در

دانشگاه به صورت شبانه‌روزی، مشمول کمک هزینه تحصیلی، بیمه و خدمات رفاهی می‌شوند. در شرایط فعلی اقتصاد کشور ما که در برخی استان‌ها رکود و بیکاری شایع شده این مزایا می‌تواند تسهیلگر عملکرد سازمان در زمینه جذب و نگهداشت باشد؛ چرا که بسیاری از مصاحبه‌شوندگان خروج از بلا تکلیفی، دستیابی به اهداف آتی زندگی از طریق امنیت شغلی موجود در کار نظامی و همچنین امکان پذیر بودن شغل دوم با توجه به ساعات کاری آن برای رسیدن به درآمد بیشتر را در ورود خود به سازمان موثر می‌دانند. بسیاری از افراد به‌همین جهت با مقایسه شرایط فعلی خود با بیرون از میدان و نبود امنیت شغلی و درآمد کافی تصمیم به ماندن می‌گیرند. محاسبه هزینه فرصت تحصیل در کنار گذران خدمت سربازی و دریافت کمک هزینه از دیگر مزایای سرمایه اقتصادی موجود در میدان (دانشگاه) است.

همچنین بنابر یافته‌ها بخشی از افراد به‌واسطه حمایت مالی خانواده‌ها و همچنین عدم انطباق شخصیت خود با فرهنگ سازمانی، پس از مدتی با پرداخت جریمه از ادامه تحصیل خود انصراف داده و با تصور به اینکه دستیابی به سرمایه اقتصادی بیشتر خارج از میدان امکان‌پذیر است از سازمان خارج می‌شوند؛ لازم به ذکر است بنا به شواهد موجود در مصاحبه‌ها تعدادی از این افراد پس از مدتی مجدد به سازمان بازمی‌گردند. بنابراین این حمایت مالی در اوایل دوره که شوک اولیه از جامعه‌پذیری به اوج خود می‌رسد و افراد مستعد تصمیم‌گیری فوری هستند، می‌تواند به نتیجه منفی در نگهداشت منجر شود.

سرمایه فرهنگی (تخصص و توسعه شغلی)

از آنجا که تنها افراد حائز رشته‌های محدود و مشخص (تجربی، ریاضی و انسانی) امکان پذیرش در دانشگاه افسری ارتش را دارند، بخشی از افراد که از قبل و با برنامه بلندمدت در پی حضور در این میدان هستند انتخاب رشته خود و کسب مدرک دیپلم (سرمایه فرهنگی نهادینه شده) را به شکلی هدفمند و متناسب با این الزام دنبال می‌کنند و حتی در مواردی مصاحبه‌شوندگان به تغییر رشته خود به ریاضی و تجربی جهت افزایش شانس ورود به آجا اذعان دارند. بخشی از پذیرفته‌شدگان در ادامه با ورود به دانشگاه، جهت پیشبرد موازی سرمایه فرهنگی نهادینه شده خود با مهارت و تخصص‌های موجود در برخی رشته‌ها (به خصوص رشته‌های مرتبط با مهندسی) که امکان توسعه شغلی آن‌ها را در آینده فراهم می‌سازد، نسبت به حضور در برخی از رشته‌ها تمایل نشان می‌دهند. در صورت شکست در رقابت با سایرین و عدم ورود به آن رشته‌ها موجی از

بی‌میلی به ادامه تحصیل برای این افراد شکل می‌گیرد. یکی از این موارد مصاحبه‌شونده‌ای بود که در حوزه گوشی‌های هوشمند مهارت داشته و پس از آن نیز با میل قلبی به رسته مخابرات قدم گذاشته تا در ادامه بتواند ضمن مهارت‌افزایی، شغل دومی متناسب با تحصیلات و مهارتش را داشته باشد. این موضوع به خوبی ضریب تبدیل سرمایه فرهنگی به سرمایه اقتصادی را برای فرد مورد نظر نشان می‌دهد. در بحث مرتبط با تعیین رسته و همچنین نیرو، تخصص‌ها و علایق افراد نقشی تعیین‌کننده در ادراک آن‌ها از رضایت شغلی آتی به‌دنبال دارد. تعدادی از افراد به‌واسطه رویاپردازی پیشین خود به دنبال پذیرش در رسته‌های خاص و با ظرفیت محدود همچون خلبانی جنگنده یا پهباد هستند که پس از ناکامی به دستیابی به آن رسته، تعدادی از آن‌ها راه انصراف را در پیش می‌گیرند؛ چرا که تصور می‌کنند از مدت‌ها قبل برای مطالعه و کسب سرمایه فرهنگی متناسب با آن رسته‌ها، زمان زیادی را صرف کرده‌اند و عدم کامیابی در پذیرش به منزله شکست رویاپردازی آن‌ها معنا می‌شود.

از سوی دیگر عدم تطبیق رسته انتخابی با سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته و نهادینه شده افراد یکی از علل شایع خروج آن‌ها از سازمان است. بخشی از این افراد که به عدم انطباق خود با رسته تعیین شده آگاه هستند در همان ترم‌های ابتدایی از تحصیل انصراف می‌دهند و بخش دیگر که می‌مانند ولی نمی‌توانند خودشان را متناسب با رشته تحصیلی منطبق کنند به علت اخراج علمی از چرخه آموزش خارج می‌شوند؛ استعدادیابی موثر در تعیین رسته و شناسایی سرمایه‌های فرهنگی مرتبط افراد در این زمینه می‌تواند به کاهش نرخ خروج منتهی شود.

اعتبار مدرک علمی دانشگاه و امکان ادامه تحصیل در آینده در دانشگاه‌های مطرح کشور و ارتقای شغلی متناسب با آن دیگر مزیت پیرامون سرمایه فرهنگی موجود در دانشگاه است که افراد به آن اشاره دارند.

در پایان نیز به سویه‌های دیگر اثرگذاری سرمایه فرهنگی تجسم‌یافته (مهارت و تخصص) و سرمایه فرهنگی نهادینه شده (مدرک تحصیلی و...) در فرآیند جذب و نگهداشت می‌پردازیم. بخشی از دانشجویان به‌واسطه مهارت‌های پیشینی خود به خصوص مهارت‌های فنی تصمیم به پیگیری آینده کاری خود در مشاغل آزاد می‌گیرند و بخشی نیز به‌واسطه پذیرش در دانشگاه‌های دیگر از جمله دانشگاه فرهنگیان در دوراهی ایجاد شده (ماندن یا رفتن)، رفتن را انتخاب می‌کنند که موارد فوق به تأثیر سرمایه‌های فرهنگی بر استراتژی دانشجویان در رفتن یا ماندن صحنه می‌گذارد.

سرمایه نمادین (منزلت شغل)

توجه به بستر اجتماعی و تفاوت رویکرد به مشاغل نظامی در مناطق مختلف کشور برای سیاست‌گذاران حوزه منابع انسانی می‌تواند اهمیت دوچندانی داشته باشد. در برخی استان‌ها نگاه به نظامی‌گری و همچنین ارتش به‌طور معمول کاملاً ویژه و متمایز است که همین امر نشان از مزیت رقابتی ارتش در آن مناطق به‌عنوان متقاضی نیروی کار دارد و در امر استخدام توجه خاص به آن استان‌ها می‌تواند خروجی مثبت استخدام را برای سازمان به‌دنبال داشته‌باشد. در برخی از این روایات میان استان و شهرستان محل زندگی و منزلت نیروی خاصی از نیروهای چهارگانه ارتش نیز به وضوح پیوندی برقرار است.

تعدادی از دانشجویان از منزلت اجتماعی شغلی خود صحبت به عمل میان آورند که پس از ورود به میدان برای آن‌ها احترام به همراه داشته‌است؛ به‌گونه‌ای که پس از هر بار بازگشت به شهر خود این تفاوت منزلت نسبت به گذشته برای آن‌ها آشکارتر می‌شود. در چنین روایاتی می‌توان سویه‌های دیگر ضریب تبدیل سرمایه که در تئوری بورديو مطرح می‌شود را به خوبی دید. سرمایه اجتماعی اولیه افراد که ناشی از حمایت خانواده و اطرافیان (به‌طور کل بستر اجتماعی‌شان) است توأمان سبب ایجاد سرمایه نمادین برای فرد می‌شود. سرمایه نمادینی که میدان به فرد عطا می‌کند برای بخشی از دانشجویان از چنان جایگاهی برخوردار است که کمتر گزینه‌ی کاری دیگری می‌تواند برای آن‌ها چنین جذابیتی به‌دنبال داشته باشد و نقش آن در نگهداشت افراد کاملاً موثر است.

در پایان به مواردی از جذب دانشجویان می‌پردازیم که به‌واسطه برنامه حضور افسران با لباس سازمانی در سطح مدارس دبیرستان اشاره دارد. این دست برنامه‌ها توانسته به ایجاد گرایش جوانان بسیاری به آجا منجر شود. اگرچه اجرای آن در بُعد ملی هزینه‌بردار است ولی با اجرایی‌سازی یک برنامه هدفمند و محدود این‌چنینی در سطح مدارس برخی استان‌ها، می‌توان از سرمایه نمادین و اجتماعی سازمان در سطح جامعه بیشترین بهره را در استخدام نیروی انسانی بالقوه در بازار کار کسب کرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش حکایت از آن دارد که ۴ مضمون اصلی یعنی شبکه روابط اجتماعی، پشتوانه‌های اقتصادی، تخصص و توسعه شغلی و منزلت شغل که انواع سرمایه (اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و نمادین) را نمایندگی می‌کنند در جذب و نگهداشت دانشجویان

افسری در میدان با سازوکارهای مشخصی اثرگذار هستند. افراد که خود دارای حجم و ترکیب متفاوت سرمایه‌ها هستند جهت ارتقاء خود در این زمینه به میدان (دانشگاه‌های افسری آجا) گام می‌گذارند. آجا به‌عنوان متقاضی نیروی کار با اعطای سرمایه‌ها به افراد آن‌ها را به سوی سازمان جذب می‌کند و همین سرمایه‌ها و توزیع آن در میدان، رقابت میان افراد با سرمایه‌های متفاوت جهت ورود به ارتش را زمینه‌ساز می‌شود. اینکه افراد در دانشگاه در پی دستیابی به کدام یک از انواع سرمایه هستند، جایگاه آن‌ها را در میان دیگران (به‌خصوص در تعیین رسته و نیرو) متفاوت و تبعاً استراتژی آن‌ها را نیز برای ماندن به‌عنوان عضو اثربخش در میدان یا خروج و قطع همکاری متمایز می‌کند. در فرآیند جذب، افراد میدان را حائز سرمایه‌های بی‌بدیلی همچون پرستیژکاری، علاقه به نظامی‌گری، کمک هزینه تحصیل، مُدرک معتبر علمی و مهارت‌افزایی و... می‌دانند که گزینه‌های دیگر در بازار کار این توانایی را ندارند که مزایای فوق را برای افراد توأمان جایگزین کنند و به همین جهت حضور در میدان یک دستاورد و هدف تلقی می‌شود.

با توجه به دو تئوری در جذب و نگهداشت یعنی تئوری‌های برند کارفرما و تبادل اجتماعی، تبیین سرمایه‌ها که افراد با حضور در سازمان می‌توانند به آن دست یابند وظیفه خطیری است که توسط مسئولان مربوطه در مرحله آشناسازی^۱ و جامعه‌پذیری باید مورد توجه قرار گیرد. این نکته زمانی مهم‌تر می‌شود که بدانیم بخشی از نیروهای خارج شده از سازمان ضمن پشیمانی از تصمیم خود، به عدم ادراک از سرمایه‌های متمایز سازمان به نسبت سایر رقبا و همچنین نبود آگاهی به فضای متلاطم بازار کار بیرون اذعان می‌کنند. تمرکز بر سرمایه‌های متمایز میدان که افراد بسیاری خواهان دستیابی به آن هستند ضمن برندسازی از سازمان، می‌تواند در شرایط فعلی کشور مزیت رقابتی آجا در جذب نیرو در نسبت با دیگر رقبا را بیش از پیش پررنگ کند. دربخش پیشنهادات نیز براساس یافته‌ها توصیه می‌شود:

۱- سازمان در سیاست‌گذاری بر فرآیند جذب و در قالب آگهی‌ها و فراخوان‌ها با استفاده از ظرفیت رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی در دسترس خود بر سرمایه‌های متمایزش تأکید ویژه کند. مزایا رفاهی، کمک هزینه تحصیلی، بیمه و خدمات درمانی، اعتبار مدرک دانشگاهی و امکان ادامه تحصیل از جمله این موارد است. پیشنهاد می‌شود

¹ Employee Orientation

روایت تجربه فارغ التحصیلان موفق به عنوان سفیران سازمان در برندسازی در دستور کار قرار بگیرد.

۲- رویکرد عموم مردم به سرمایه‌های اجتماعی و نمادین متمایز سازمان جدی گرفته شود و نقشه‌ای جامع از کشور و تفاوت‌های منطقه‌ای ترسیم شود که در آن براساس عوامل فرهنگی، اجتماعی و آمارهای استخدامی، نقاط جغرافیایی با ظرفیت بالا که بیشترین تمایل را جهت عضویت در سازمان دارند، مشخص شود؛ چنین طرح جامعی می‌تواند ضمن ارتقای کیفی و کمی افراد جذب شده و کاهش هزینه استخدام، به نگهداشت نیروی کارآمدی منجر شود که متناسب با فرهنگ سازمانی بوده و برای حضور در این میدان فرصت را غنیمت می‌شمارد و از انگیزه بیشتری نیز برخوردار است.

۳- ترسیم کارراهه (مسیر شغلی) شفاف برای افراد که راه روشن ارتقاء، آموزش تخصصی و فرصت‌های تحصیلی را نشان دهد تا افراد بدانند سرمایه‌های فرهنگی و اقتصادی آن‌ها در بلندمدت تضمین شده‌است.

۴- به جهت آنکه خانواده‌ها نقش مهمی در تصمیم‌گیری دانشجویان برای حضور و ماندن در سازمان دارند، توصیه می‌شود برنامه‌هایی برای معرفی مزایا و امنیت شغلی ارتش به خانواده‌ها طراحی و برگزار شود. این برنامه‌ها می‌تواند سرمایه نمادین و اجتماعی سازمان را در جامعه تقویت کند و زمینه همراهی هرچه بیشتر خانواده‌ها با سازمان را فراهم کند.

همچنین لازم است به بخشی از محدودیت‌های تحقیق فعلی اشاره شود:

۱- با توجه به بدیع و نو بودن رویکرد پژوهش حاضر، دسترسی به منابع داخلی و خارجی پیرامون آن که سازمان‌های نظامی را مورد بررسی قرار داده باشند، محدود است.

۲- در پژوهش‌های کیفی، انجام مصاحبه و در اختیار قرار دادن داده‌های کلیدی به‌ویژه در تحقیق فعلی (افرادی که از دانشگاه انصراف داده‌اند) با محدودیت مواجه است و دسترسی به آن‌ها صبوری محقق را می‌طلبد.

۳- تحقیق در یک بازه زمانی مشخص انجام شده و ممکن است با تغییر شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور اولویت و انگیزه‌های دانشجویان برای ماندن یا رفتن از سازمان متناسب با انواع دستخوش تغییر شود.

قدردانی

از عزیزان حاضر در دانشگاه افسری امام علی (ع) که در ایجاد هماهنگی با سایر دانشگاه‌های افسری کمک شایانی کرده و ما را در پیشبرد اهداف پژوهشی یاری رساندند، کمال تشکر را داریم.

منابع

- ≠ آروند، حمید و انگزی قدس، احدالله. (۱۴۰۰). طراحی مدل جذب و نگهداشت نیروی انسانی مستعد؛ مطالعه موردی (مرکز آموزش تکاور نزاچا)، فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۱(۴): ۱۷۸-۱۵۷.
- ≠ احمدی، اردشیر؛ علی‌یاری، شهرام و ندرتی، رضا. (۱۳۹۶). ارائه الگویی برای ارزیابی شایستگی‌های پاسداری در سازمان‌های دفاعی، فصلنامه راهبرد دفاعی، ۱۵(۵۷): ۱۳۰-۱۰۵.
- ≠ بی‌میرام، شاران و جی تیسرل، الیزابت. (۱۳۹۸). پژوهش کیفی، راهنمای طراحی و کاربست، ترجمه علیرضا کیامنش و دکتر مریم دانای طوس، تهران: انتشارات سمت.
- ≠ پوردستان، احمدرضا و نصری، فرامرز. (۱۴۰۰). مدیریت و بهسازی فرهنگ سازمانی (با نگاهی به سازمان‌های نظامی)، تهران: مرکز مطالعات راهبردی ارتش ج.ا.ا.
- ≠ حمزوی، حسین؛ محبی، عاطفه؛ خادمی، عبدالواسع و رضایی‌منش، بهروز. (۱۴۰۲). تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر نگهداشت منابع انسانی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی، فصلنامه منابع انسانی تحول‌آفرین، ۲(۷): ۳۸-۲۰.
- ≠ خزائی پول، مریم؛ ندریان، حیدر؛ ایرانپور، عابدین؛ پاشائی، طاهره و جهانگیری، لیلا. (۱۳۹۵). اصول و روش‌های مطالعه کیفی، تهران: نشر رشد فرهنگ.
- ≠ ذکایی، محمدسعید (۱۳۹۹). هنر انجام پژوهش کیفی، تهران: نشر نی، انتشارات آگاه.
- ≠ سریع‌القدم، محمود و اطاعت، جواد. (۱۳۹۲). مبانی توسعه پایدار در ایران، تهران: نشر نی.
- ≠ سیدمن، استیون. (۱۳۹۶). کشاکش آرا در جامعه‌شناسی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.

- ≠ شریعتی، سارا و وطن‌خواه، کوشا (۱۳۹۲). نحوه کاربرد نظریه میدان در مطالعه معماری مدرن ایران و گفتار در جامعه‌شناسی هنر پی‌یر بوردیو، جامعه‌شناسی هنر و ادبیات، ۵(۲): ۲۴۱-۲۵۷.
- ≠ شویره، کریستیان و اولیویه، فونتن. (۱۳۸۵). واژگان بوردیو، ترجمه مرتضی کتبی، تهران: انتشارات نی.
- ≠ شیخ‌زاده، محمدرضا و بنی‌اسد، رضا. (۱۳۹۹). تحلیل مضمون-مفاهیم، رویکردها و کاربردها، تهران: نشر لوگوس.
- ≠ صفری، امید؛ حسینی، فاطمه و قاسمیان اصل، حدیث. (۱۴۰۱). مطالعه سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی از طریق سرمایه فرهنگی، فصلنامه مدیریت بازرگانی و علم‌اطلاعات، ۱(۲): ۸۴-۹۶.
- ≠ ضیائی، محمدصادق و نرگسیان، جواد (۱۴۰۲). ارائه مدل نگهداشت استعداد در بین کارکنان نسل زد سازمان‌های دولتی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۳(۱): ۲۶-۵۶.
- ≠ فرهادی، محمدعلی. (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر مشارکت اجتماعی دانشجویان دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی/ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.
- ≠ فرهنگی علی‌اکبر و صمدی، مهران (۱۳۹۵). جامعه‌پذیری کارکنان در بدو خدمت و تأثیر آن بر نگهداشت منابع انسانی. فصلنامه منابع انسانی، ۵(۱۹): ۱۰۷-۱۳۰.
- ≠ فیلد، جان. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی، ترجمه جلال متقی، تهران: انتشارات موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- ≠ گنجی، محمد و حیدریان، امین. (۱۳۹۳). سرمایه فرهنگی و اقتصاد فرهنگ (با تأکید بر نظریه‌های پی‌یر بوردیو و دیوید تراسبی)، فصلنامه راهبردی، ۲۳(۷۲): ۹۷-۷۷.
- ≠ منادی، مرتضی. (۱۳۸۶). درآمدی جامعه‌شناختی بر جامعه‌پذیری، تهران: نشر جیحون.
- ≠ مینایی، حسین؛ همت، حمید و عزیزخانی، مرتضی. (۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی و اثربخشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران، تهران: انتشارات دافوس آجا.
- ≠ والدروپ، جیمز و باتلر، تیموتی. (۱۴۰۱). حفظ کارکنان؛ استخدام مناسب، حفظ برترین، سازمان موفق، مترجمان مجتبی اسدی و مجید کرمی، تهران: نشر آریانا قلم.

- ≠ Ahmed, S. Islam, R. & Al Asheq, A. (2023). Analysis of employee motivation in the service and manufacturing organisations: the case of a developing economy. *International Journal of Business and Systems Research*, 17(3), 309-325.
- ≠ Bourdieu, P. (1996). *The rules of art: Genesis and structure of the literary field*. Stanford University Press.
- ≠ Bourdieu, P. (1997). The Forms of Capital. In A. H. Halsey (Ed.), *Education: Culture, Economy and Society*, Oxford University Press. 241-258.
- ≠ Clark ,D. B. (2013). Employee Commitment and Other Factors That Affect Attraction and Retention of Employees in Organizations: The Examination of Research and OPM Practices. *Dissertation Doctor of Management*. University of Maryland University College.
- ≠ Cristian, Dobre (2023), Recruitment, Training and Retention of Military Personnel – A Psychosocial Perspective, *Romanian Military Thinking*, 2023(4): 356-375
- ≠ F. Platt, Everette, (2019) , *A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree*, Liberty University.
- ≠ Fligstein, Neil & McAdam, Doug (2012). *a Theory of Fields*, Oxford University Press.
- ≠ Granovetter, Mark, (1983). the strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociology Theory*, Vol 1, 201-233
- ≠ Hattke ,Fabian. Homberg, Fabian & Judith Znanewitz. (July 2017). *Retaining-Employees-A Study on work values of the millennial generation*, Published online 30 November 2017.
- ≠ Kim,M. , Cichy. R. F, Zhang , L & Yu , J. (2019). Antecedents of Social Capital and its impact on Satisfaction and Loyalty. *Journal of Hospitality Marketing & Management*. 28 (2): 263-284
- ≠ Kulophas , D. Ruengtrakul , A & Wongwanich, S. (2016). The Rll atinniii mnngg Att tttt i Laaeerhhi , Taaeer' rrr k Engagement , Academic optimism and School Size as Moderatr: A Conceptual Model , *Procedia – Social and Behavioral sciences*. 191(2), 2554-2558
- ≠ Lopez, Jose. & Scott, John. (2019). *Social Structure*. Rajasthan: Rawat.

- ≠ McCann, Leo & Monteath, Gareth, (2020), Restoring the missing context in HRM: Habitus, capital and field in the reproduction of Japanese repatriate careers. *Human Resource Management Journal*. 478-493.
- ≠ Rajyalaxmi, Myla. (2023), "Human Resource: Recruitment And Selection Process". *Ijnrd - International Journal of Novel Research and Development*, 8(10): 118-132

