



بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان کرمان)

سعید نژادحیدری پورا^۱، وحید عضدی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۲/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۳

چکیده

خدمت سربازی به عنوان مرحله‌ی انتقال از دوران جوانی و تحصیل به مرحله‌ی کار و تولید و نیز زمینه ساز شکل گیری شخصیت افراد، از اهمیت و حساسیت بالایی برخوردار است و با توجه به این که سربازان در دوره‌ی خدمت، با محیطی نو و نظامی متفاوت با نظم محیط قبلی خود مواجه می‌شوند؛ سرباز باید خود را با مقررات حاکم در نیروهای مسلح تطبیق دهد تا دچار مشکلات رفتاری نشود. هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان کرمان در سال ۱۳۹۴ و همچنین ارائه راهکارها و پیشنهادهایی برای مقابله با آن است.

این تحقیق از نوع تحقیقات پیمایشی و روش بکار رفته در آن از نوع توصیفی و تحلیلی است که به صورت پرسشنامه‌ای با سؤالات بسته در قالب ۷۷ سؤال کلی و جامع تهیه و بین سربازان وظیفه کلانتری، پاسگاه و قرارگاه انتظامی سطح استان کرمان بر اساس جدول کوکران و مورگان تعداد ۳۶۶ پرسشنامه توزیع گردید که میزان پایایی پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ ۹/۴۹ در نظر گرفته شده و داده‌های موجود در این پرسشنامه بر اساس نرم‌افزار SPSS۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که فرار از خدمت معلول عوامل متعددی نظیر فردی، محیطی و سازمانی است. که در بین عوامل فردی؛ متأهل بودن، اعتیاد به مواد مخدر (سنتی - صنعتی)، بیماری اعضای خانواده، در بین عوامل محیطی؛ سختی خدمت در مناطق محروم و صعب المعیشه، سختی خدمت در مناطق عملیاتی و خطرات ناشی از برخورد با اشرار و گروهک‌های تروریستی و معاند، حضور مستمر در محل خدمت و کمبود مرخصی و در بین عوامل سازمانی؛ تبعیض در بین سربازان و تشویق و تنبیه‌های ناعادلانه، تحمیل وظایف خارج از حد توان به سربازان وظیفه، عدم توجه به خواسته‌های به حق و قانونی سربازان وظیفه مهم‌ترین عوامل می‌باشند.

واژگان کلیدی: سرباز، فرار از خدمت، جرم، نیروهای انتظامی، سرباز حرفه‌ای.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم شناسی دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان، ایران. (نویسنده مسئول)
saeed.nejadheydari@gmail.com - ۰۹۱۳۳۴۳۶۳۹۹

۲- دانشجوی دکترای اندیشه‌های سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ایران. عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات ناجا، ۰۹۱۳۱۷۹۴۳۱۸ - vahidazodi@yahoo.com





مقدمه

سربازان این قشر عظیم، نیروهای فعال و تأمین کننده امنیت ملی در زمان خدمت سربازی و پس از آن نیروی کار و تولید و مدیران آینده کشور هستند. در واقع، خدمت سربازی به عنوان مرحله انتقال از دوران جوانی و تحصیل به مرحله کار و تولید و نیز زمینه ساز شکل گیری شخصیت افراد، از اهمیت و حساسیت بالایی برخوردار است و با توجه به این که سربازان در دوره خدمت، با محیطی نو و نظامی متفاوت با نظم محیط قبلی خود مواجه می شوند؛ سرباز باید خود را با مقررات حاکم در نیروهای مسلح تطبیق دهد تا دچار مشکلات رفتاری نشود.

ترک خدمت در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، که از جمله نیروهای مسلح کشور است به شکل فرار از خدمت دیده شده و تابع شرایط و ضوابط خاصی است و رسیدگی به آن بر عهده سازمان قضایی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است. واقعیت این است که فرار از خدمت معلولی است که می تواند دلایل یا عوامل مختلفی داشته باشد. اما از آنجا که یکی از مشاغل حساس کشور به لحاظ گستردگی و تأثیرات بلندمدت، شغل پلیس بوده و یکی از کانون های اساسی تأمین، حفظ و ثبات امنیت در کشور محسوب می شود؛ لذا تدارک شرایط مناسب برای جوانان که به عنوان بخشی از این نیرو و با نام سربازان وظیفه خدمت می کنند، لازم به نظر می رسد، بر همین اساس فرار از خدمت به عنوان یک دغدغه در ناجا، مستلزم برنامه ریزی هدفمند، تصمیم گیری منطقی و پیشگیری جدی است. به رغم اهمیت موضوع و با عنایت به افزایش سالانه آمار فرار از خدمت، هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان کرمان است.

بیان مسئله

نیروهای مسلح از دو بخش پرسنل وظیفه و پرسنل کادر تشکیل می شوند؛ اما بخش عمده نیروهای مسلح را سربازان و نیروهای وظیفه تشکیل می دهند. منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه های هر سازمان است و علیرغم پیشرفت های فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی گردد؛ لذا حفظ نیروی انسانی موجود در هر سازمان، به خصوص نیروی انسانی متخصص و متعهد، به عنوان یکی از اهداف مهم هر سازمان تلقی می گردد. اگر مدیریت نتواند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده مطلوب را به عمل آورد، کم کم دلسردی و ناامیدی و عدم رضایت شغلی





بر افراد سازمان مستولی شده و زمینه برای غیبت و فرار کارکنان سازمان فراهم می‌شود و نهایتاً نه تنها سازمان را در نیل به اهدافش دچار مشکل نموده بلکه اثربخشی سازمان نیز به حداقل ممکن خواهد رسید.

سازمان‌های انتظامی نیز از این امر مستثنا نیستند. شاید به دلایلی حضور به موقع در محل کار آن‌ها حساس‌تر باشد و فرار کارکنان وظیفه خسارات جبران‌ناپذیری به همکاران و سازمان وارد می‌نماید و در اکثر مواقع سبب بی‌نظمی، توقف کار و کاهش خدمات می‌گردد. هدف این تحقیق بررسی عوامل فردی، محیطی، سازمانی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان وظیفه در فرماندهی انتظامی استان کرمان است.

اهداف تحقیق

- شناسایی عوامل فردی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان.
- شناسایی عوامل محیطی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان.
- شناسایی عوامل سازمانی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان.

فرضیات تحقیق

- بین عوامل فردی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.
- بین عوامل محیطی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.
- بین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.

پیشینه و مفاهیم تحقیق

منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان است و علیرغم پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی گردد؛ لذا حفظ نیروی انسانی موجود در هر سازمان، به خصوص نیروی انسانی متخصص و متعهد، به عنوان یکی از اهداف مهم هر سازمان تلقی می‌گردد. اگر مدیریت نتواند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده مطلوب را به عمل آورد، کم‌کم دلسردی و ناامیدی و عدم رضایت شغلی بر افراد سازمان مستولی شده و زمینه برای فرار کارکنان سازمان فراهم می‌شود و نهایتاً نه تنها سازمان را در نیل به اهدافش دچار مشکل نموده بلکه اثربخشی سازمان نیز به حداقل ممکن خواهد رسید (محمد رضایی، ۱۳۹۱).

واقعیت این است که فرار از خدمت کارکنان معلولی است که می‌تواند دلائل یا عوامل مختلفی داشته باشد. عوامل محیطی، روانی، اقتصادی، فردی، محیطی، سازمانی و





مدیریتی و غیره بوده است.

مفهوم فرار از خدمت: غیبت بیش از ۱۵ روز در زمان صلح و بیش از ۵ روز در زمان جنگ و همچنین از زمان غیبت در جبهه (ماده ۳۸ و ۴۳ قانون مجازات نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران)

مفهوم فراری: وضع کارکنانی است که مدت غیبت آنان در زمان صلح از ۱۵ روز و در زمان جنگ از ۵ روز تجاوز نماید (کمالان، ۱۳۸۹).

نیروی انتظامی: برابر ماده ۲ قانون نیروی انتظامی مصوب تیرماه ۱۳۶۹ نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران سازمانی است مسلح در تابعیت فرماندهی کل قوا و وابسته به وزارت کشور؛ و برابر ماده ۳ همین قانون هدف از تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب این قانون در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است.

تعریف نظری: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی سازمانی است مسلح در تابعیت فرماندهی کل قوا و وابسته به وزارت کشور که هدف از تشکیل آن، استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب قانون در قلمرو کشور جمهوری اسلامی است (جهانگیر، ۱۳۸۲: ۲۰۱).

خدمت سربازی: دفاع از تمامیت ارضی کشور و استقلال نظام جمهوری اسلامی ایران، جان، مال و ناموس امت مسلمان، وظیفه‌ی دینی و ملی هر فرد با تابعیت ایرانی است و بنا بر اصل یکصد و پنجاه و یکم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کلیه افراد کشور، به منظور تحقق اهداف عالی‌ی نظام جمهوری اسلامی باید همواره توانایی دفاع همه جانبه از کشور را داشته باشند. در همین راستا، هر ساله حدود چند صد هزار نیروی جوان، مذکور و مستعد، وارد سازمان‌های نظامی و انتظامی می‌شوند و به مدت معین جهت انجام خدمت سربازی در اختیار این سازمان‌ها قرار می‌گیرند (کمال آبادی، ۱۳۹۳).

جرم: هر فعل یا ترک فعل که در قانون برای آن مجازات تعیین شده باشد جرم نامیده می‌شود (ماده ۲ قانون مجازات اسلامی). بنابراین هر فردی که مرتکب فعل یا ترک فعلی گردد که برای آن مجازات تعیین شده است، مجرم تلقی می‌گردد (محمد نسل، ۱۳۸۶).

انواع جرایم در نیروهای مسلح

جرایم در نیروهای مسلح به دو دسته اصلی تقسیم می‌شوند:





۱- جرایم عمومی: کلیه رفتارهایی هستند که در جامعه و نیروهای مسلح به طور مشترک جرم محسوب می‌شوند. به عنوان مثال: سرقت، اختلاس، جعل و غیره.

۲- جرایم خاص: جرایمی هستند که تنها در نیروهای مسلح جرم محسوب می‌شوند و خارج از نیروهای مسلح، جرمی تلقی نمی‌شوند. جرایمی مانند: فرار از خدمت، لغو دستور، ترک پست و... (صادقی نسب، ۱۳۸۹: ۵۷)

مفهوم پلیس: واژه پلیس واژه‌ای نیمه فرانسوی که از واژه لاتین (Poitia) و واژه آلمانی (Poletia) گرفته شده است. پلیس در فرهنگ لغات به معنی نظم، انضباط و یا سازمانی دولتی است که مأموریتش حمایت قانون جلوگیری از تخطی، تأمین نظم عمومی و حافظ جان و مال و ناموس افراد تعریف شده است. نظر کلیه جامعه شناسان بر این اصل مهم است اما شأن نزول کلمه و واژه پلیس (Police) که از واژه پولیس گرفته شده است به زمان اسکندر مقدونی و جانشینان آن برمی‌گردد. از نخستین سازمان‌هایی که باتشکیل جوامع بشری به وجود آمد سازمانی با نام پلیس یا نیروی انتظامی یا هر اسم دیگری برای ایجاد نظم بوده است سابقه تشکیل سازمان‌هایی برای ایجاد نظم و امنیت همزمان باتشکیل دولت‌هاست و حتی در قرون و اعصار گذشته هر تشکیلاتی توانسته بود ایجاد امنیت نماید مردم چنین تشکیلاتی را محق تشکیل حکومت و دولت دانسته‌اند. دولت‌ها برای برقراری نظم و اجرای قوانین و مقررات به نهادهایی به نام پلیس نیازمندند. با توجه به قدمت پلیس و نیروی انتظامی در زندگی بشری و سیر تحولات بوجود آمده در رابطه با واژه‌ها و مفاهیم مرتبط با موضوع و همچنین وضعیت خاص پیش آمده در کشور ما که پلیس در قالب نیروی انتظامی و از ادغام چندین سازمان و تشکیلات پلیسی با هویت جدیدی شکل گرفته است (www.police.ir).

تاریخچه سربازی

از قرن‌ها پیش، مسئله نیاز به «سرباز» برای تأمین امنیت و تقویت ارتش، در ایران و سایر کشورها یک چالش برای همه دولت‌ها محسوب می‌شده و راه حل‌های متعددی برای آن آزموده شده است. یکی از معروف‌ترین این راه حل‌ها، ایده «سرباز اجباری» بوده که شکل «مدرن» آن نخستین بار در دوره انقلاب فرانسه و در سال ۱۷۹۸ به کار گرفته شد تا نخستین جمهوری جهان مدرن بتواند با این طرح، از خود در مقابل حملات پادشاهی‌های اروپایی دفاع کند.

فرانسه با این اقدام، به ارتش بزرگ و قدرتمندی دست پیدا کرد که ظاهراً با هزینه‌ای





اندک برای دولت این کشور به دست آمده بود و در بحبوحه تنش‌های بین‌المللی اواخر قرن هجدهم، امتیاز بزرگی برای دولت برخاسته از انقلاب این کشور به شمار می‌رفت. طی سال‌های ۱۸۰۰ تا ۱۸۱۳، بیش از دو میلیون و ۶۰۰ هزار مرد فرانسوی به ارتش این کشور فرستاده شدند که در مقابل ارتش‌های حرفه‌ای ولی چند ۱۰ هزار نفری سایر دولت‌های اروپا، قدرت ویران‌کننده‌ای را به نمایش می‌گذاشتند.

ناپلئون با استفاده از این قدرت نظامی توانست «ارتش سلطنتی پروس» را شکست دهد تا ایده سربازی اجباری در سایر کشورها نیز به تدریج در قرن ۱۹ به کار گرفته شود. اما نقطه اوج این ایده در قرن بیستم و با وقوع جنگ‌های جهانی بود، به طوری که در زمان جنگ دوم کشورهای بریتانیا و شوروی، سربازی را برای زنان نیز اجباری کردند. دولت ایالات متحده نیز در سال‌های پایانی این جنگ، تصمیم به اجباری کردن سربازی برای زنان گرفت، با این تفاوت که قرار شد زنان فقط برای «پرستاری» به نبردها اعزام شوند.

هرچند با شکست ژاپن، این ایده به مرحله اجرا نرسید. با اینحال قانون سربازی اجباری در آمریکا تا سال‌ها بعد ادامه یافت و به ویژه با وقوع جنگ ویتنام، مخالفان سرشناسی همچون «محمد علی کلی» یا «میلتون فریدمن» پیدا کرد. البته با وجود اجباری بودن سربازی در آمریکا، تبصره‌های زیادی نیز روی آن وجود داشت و تغییرات متعددی نیز در آن صورت گرفت. از جمله در سال ۱۹۱۷، قانونی به نام «سیستم خدمت انتخابی» در آمریکا به تصویب رسید که هنوز هم شیوه اصلاح شده آن در حال اجراست. مطابق این قانون، همه مردان ۱۸ تا ۲۵ ساله باید اطلاعات خود را در این سیستم ثبت کنند و در حال حاضر نیز استفاده از خدمات اجتماعی زیادی در این کشور برای مردان، مستلزم ثبت نام کردن در این سیستم است. در زمان صلح، ثبت نام در این سیستم افراد را مجبور به شرکت در دوره‌های آموزش نظامی یا صورت‌های دیگر خدمت سربازی عمومی نمی‌کند ولی افراد متعهد می‌شوند در زمان جنگ و در صورت لزوم، برای دفاع از کشور اقدام کنند.

با اینحال ایالات متحده یکی از نخستین کشورهایی بود که تصمیم به لغو سیستم سربازی اجباری در سال ۱۹۷۳ گرفت که تحت فشار افکار عمومی و به خصوص پس از اعتراضات صورت گرفته طی دوره جنگ ویتنام صورت گرفت. این موضوع نخستین بار در کمپین انتخاباتی ریچارد نیکسون در سال ۱۹۶۸ مطرح شده بود و یک سال پس از پایان جنگ ویتنام در سال ۱۹۷۲ عملی شد (کیومرثی، ۱۳۹۳).





در سال‌های بعد کشورهای بیشتری تصمیم به لغو سیستم سربازی اجباری گرفتند و استفاده از ارتش‌های حرفه‌ای مجدداً رواج بیشتری پیدا کرد. به عنوان مثال کشور فرانسه که پایه گذار سیستم مدرن سربازی همگانی بود، ۲۰۳ سال پس از اجرای این قانون توسط ناپلئون، سرانجام و در سال ۲۰۰۱ خدمت سربازی را به طور کامل لغو کرد.

یا کشور آلمان که پس از شکست از ارتش بزرگ ناپلئون به استفاده از سیستم سربازی عمومی برای ایجاد ارتش بزرگ روی آورده بود، سرانجام از ژوئیه ۲۰۱۱ خدمت نظام اجباری را برای دوره صلح حذف کرد. در کشورهای منطقه نیز، عراق از ابتدای سال ۲۰۱۳ و افغانستان، پاکستان، عربستان، امارات متحده عربی و بحرین از سال ۲۰۱۲ خدمت سربازی اجباری را حذف کرده‌اند.

براساس گزارشی که از سوی مرکز پژوهش‌های مجلس تهیه شده است، در بین ۱۹۸ کشور جهان، در ۵۷ درصد کشورها (۱۱۲ کشور) اساساً سربازی اجباری وجود ندارد و تنها ۱۰ درصد کشورها (حدود ۲۰ کشور) خدمت نظام وظیفه اجباری بیش از ۱۸ ماه دارند، مانند آنچه هم اکنون در ایران وجود دارد. هشت درصد کشورها (۱۵ درصد) نیز از هر دو نوع اجباری و داوطلب استفاده می‌کنند.

با نگاهی به کشورهایی که خدمت اجباری ۱۸ ماه یا بیشتر دارند می‌توان فهمید که چنین سیاستی در بین چه نوع کشورهایی مرسوم است. بورکینافاسو، ارمنستان، تاجیکستان، ترکمنستان، کره شمالی، کنگو، کوبا، گینه، لیبی، مصر، سودان، سوریه، سومالی و... خدمت وظیفه ۱۸ ماه یا بیشتر دارند. البته در این کشورها هم حقوق سربازان معادل یک کارمند بوده و به نظر نمی‌رسد در هیچ کدام جوانان کشورشان را به صورت تقریباً رایگان به کار بگیرند (www.bartarinha.ir).

سربازی داوطلبانه

در روز ۲۷ ژانویه سال ۱۹۷۳، خدمت اجباری مردان در ایالات متحده به پایان رسید و در روز ۳۰ ژوئن همان سال قانون خدمت اجباری منقضی شد. بدین شکل خدمت اجباری که از سال ۱۹۴۰ به غیر از مدتی از ماه مارس ۱۹۴۷ تا ژوئن ۱۹۴۸ در ایالات متحده به اجرا درآمده بود به تاریخ پیوست. ریچارد نیکسون در مبارزات انتخاباتی سال ۱۹۶۸ با هنوبرت هامفری که مدافع سرسخت خدمت اجباری بود، قول اتمام این قانون را داد ولی تقریباً هیچ کس بین سال‌های ۱۹۶۸ تا ۱۹۷۰ معتقد نبود که این قانون به زودی لغو می‌شود. با این وجود پنج سال پس از نطق رادیویی نیکسون قانون خدمت اجباری





لغو شد. چهار دهه پس از لغو این قانون، دیگر خبری از خدمت اجباری نیست. چگونه خدمت اجباری به این سرعت لغو شد؟

یکی از دلایل اصلی این رخداد، کارهای بسیار گسترده‌ای بود که اقتصاددانان از میانه دهه ۱۹۶۰ تا پایان آن انجام دادند و نشان دادند که هزینه انسانی خدمت اجباری چقدر زیاد است و چگونه می‌توان یک سیستم کارای داوطلبانه در نیروهای نظامی به وجود آورد. برای مطالعات تجربی می‌توانید به کار ولتر اوبی، پروفیسور اقتصاد در دانشگاه واشنگتن مراجعه کنید. در این کار اوبی بین دو اثر هزینه‌های انسانی و اقتصادی ارتش تفکیک قائل شد. او به خوبی نشان می‌دهد که خدمت اجباری می‌تواند هزینه بودجه‌ای ارتش را کاهش دهد اما هزینه پنهان دیگری در مورد رفاه سربازان و افراد دیگری که می‌خواهند داوطلبانه وارد ارتش شوند وجود دارد.

اما مشهورترین فرد در این زمینه میلتون فریدمن است. در دسامبر ۱۹۶۶ در همایشی چهار روزه در دانشگاه شیکاگو، فریدمن ایده اقتصادی و فلسفی خود را تحت عنوان «چرا یک ارتش داوطلبانه نداشته باشیم؟» ارائه داد. با خواندن مباحث این کنفرانس متوجه می‌شوید که می‌توان افراد مختلف با دیدگاه‌های ایدئولوژیک گوناگون را یافت که با این قانون مخالفاند اما این اقتصاددانان هستند که به طور جالب توجهی بر ضد قانون دلایل منطقی و اقتصادی می‌آورند.

سخنرانی فریدمن و اظهار نظرات مختلف او به عقاید دیگر سخنرانان هنوز بعد از چهار دهه قابل توجه است. یکی از بهترین قسمت‌های سخنرانی او آنجاست که او مخالفان با قانون خدمت اجباری را موافقان با «اجیر کردن» سرباز می‌داند. فریدمن در یکی از اظهار نظرات پایانی خود در این کنفرانس می‌گوید: «من در کنفرانس‌های زیادی شرکت کردم اما هیچ کدام به اندازه این کنفرانس بر شنوندگان تأثیر نگذاشته است؟».

در نظرسنجی که پیش از آغاز کنفرانس انجام شده بود، دو سوم مخاطبان موافق قانون خدمت وظیفه بودند اما در نظرسنجی پایانی کنفرانس، دو سوم بر ضد آن بودند. فریدمن معتقد است این کنفرانس نقطه عطفی بود در پایان یافتن قانون خدمت وظیفه (میلتون فریدمن، ۱۹۶۰).

ویلیام مک‌کلینگ اقتصاددان در یادداشت معروفی در این رابطه نوشت: «هر دولتی برای انجام اهدافش چه راهسازی باشد یا تشکیل یک ارتش، ضرورتاً دو راه پیشتر ندارد. دولت می‌تواند ابزار را از مالکیت بخش خصوصی بیرون آورد و مردم را مجبور کند تا آن کار را انجام دهند یا آنکه خود با خرید وسایل و نیروی کار، آن هدف را محقق کند.





در گزینه اول تنها بخشی از مردم که مالک آن ابزار خاص هستند و افرادی که مجبور می‌شوند برای دولت کار کنند، هزینه پروژه مورد نظر دولت را می‌دهند. آن‌ها برای انجام پروژه مالیات می‌دهند اما مالیاتی خاص که پولی نیست اما در راه دوم همه مردم هزینه کالا و خدمات را می‌دهند. بنیامین فرانکلین بیش از ۲۰۰ سال پیش نشان داده بود که اجبار افراد به کاری خاص چگونه ایجاد مالیاتی مخفی می‌کند و آن را غیرقانونی دانسته بود.»

پس از لغو قانون وظیفه در ایالات متحده تا به امروز هر گاه کمی بحث در مورد برگرداندن این قانون شده است، اقتصاددانان در خط مقدم مبارزه با این مباحث بوده‌اند. از جمله این اقتصاددانان می‌توان به پل هوگان متخصص نیروی کار در ارتش و استیون سایلیک، اقتصاددان در نیروی دریایی ایالات متحده اشاره کرد. امروزه خود ارتش بیش از همه مخالف سرباز وظیفه است. این کاری بود که با همت اقتصاددانان صورت پذیرفت. (میلتون فریدمن، ۱۹۶۰).

خدمت سربازی در ایران

با این حال، مدتی طول کشید تا این ایده در ایران نیز به اجرا گذاشته شود. نخستین بار در ایران در ۱۶ خرداد ۱۳۰۴ هجری شمسی (۱۹۰۵ میلادی) و در زمان حکومت رضاخان بود که نظام وظیفه عمومی به تصویب رسید و شکل قانون به خود گرفت. طی این دوره خدمت سربازی در ایران در عمر ۸۸ ساله خود نام‌های مختلفی مانند محافظ، گارد جاویدان، یاران فن‌ناپذیر، قزلباش، قوای محلی، تفنگچی لر، قولر، نسقچی لر، سپاهیان ایلات و قوای ولایتی به خود گرفته است اما نکته مهم در این میان ضرورت خدمت سربازی و به اصطلاح سربازگیری بوده که همواره بر آن تاکید می‌شده است (محمد رضایی، ۱۳۹۱).

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات پیمایشی و روش بکار رفته در این تحقیق از نوع توصیفی و تحلیلی است که به صورت مقطعی انجام شده است. این تحقیق به لحاظ کاربردی از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ سطح تحلیل انواع توصیفی همبستگی می‌باشد. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات ابتدا مطالعات کتابخانه‌ای به منظور کسب شناخت کافی از مفهوم نظری و عملی با عنایت به منابع تحقیقاتی و تئوریک موجود صورت پذیرفت در مرحله دوم به صورت میدانی اطلاعات به طور کامل جمع‌آوری



گردید. در این تحقیق پرسشنامه‌ای با سؤالات بسته در قالب ۷۷ سؤال کلی و جامع تهیه و بین سربازان وظیفه کلانتری، پاسگاه و قرارگاه انتظامی سطح استان کرمان در سال ۱۳۹۴ توزیع گردید. جامعه آماری این تحقیق کلیه سربازان وظیفه در حال خدمت در فرماندهی انتظامی استان کرمان است ($n=4000$) است که بر اساس جدول کوکران و مورگان تعداد ($n=350$) که برای اطمینان تعداد ۳۸۰ پرسشنامه توزیع که در نهایت تعداد ۳۶۶ پرسشنامه تکمیل شده دریافت گردید.

یافته‌های تحقیق

داده‌های حاصل از تحقیق نشان می‌دهد، ۳۱/۱ درصد از پاسخگویان در رده سنی ۱۸ الی ۲۱ سال، ۳۳/۱ درصد در رده سنی ۲۱ الی ۲۴، ۲۶/۵ درصد از پاسخگویان در رده سنی ۲۴ الی ۲۷ سال، ۷/۷ درصد در رده سنی ۲۷ الی ۳۰، ۱/۱ درصد از پاسخگویان در رده سنی ۳۰ الی ۳۵ سال و ۰/۵ درصد افراد در رده سنی بالاتر از ۴۵ سال هستند. همچنین از جامعه آماری ۳۶۶ فرد مورد بررسی شده تعداد ۴ نفر بیسواد، ۶۶ نفر زیر دیپلم، ۹۹ نفر دیپلم، ۴۰ نفر فوق دیپلم، ۱۲۵ نفر لیسانس، ۳۰ نفر فوق لیسانس و ۲ نفر دارای مدرک دکتری هستند و ۱۴۶ نفر دارای خدمت یک تا شش ماه، ۱۲۷ نفر دارای خدمت ۶ تا ۱۲ ماه، ۷۱ نفر دارای خدمت ۱۲ تا ۱۸ ماه و ۲۲ نفر دارای خدمت ۱۸ تا ۲۴ ماه می‌باشند.

فرضیه: تأثیر عوامل فردی بر فرار از خدمت سربازی

H۰: بین عوامل فردی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود ندارد.

H۱: بین عوامل فردی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.

با توجه به این که p -value به دست آمده در آزمون ($0/00$) کمتر از سطح معنی داری $0/05$ می‌باشد، فرض صفر رد می‌شود. بر همین اساس و با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون‌های اسپیرمن می‌توان گفت بین عوامل فردی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.

نوع رابطه	وجود رابطه	P-مقدار	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۰/۰۰۰	0/856	اسپیرمن





فرضیه: تأثیر عوامل محیطی بر فرار از خدمت سربازی

H₀: بین عوامل محیطی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود ندارد.

H₁: بین عوامل محیطی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.

با توجه به این که **p-value** به دست آمده در آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود. بر همین اساس و با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون های اسپیرمن می توان گفت بین عوامل محیطی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.

نوع رابطه	وجود رابطه	P-مقدار	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۰/۰۰۰	0/858	اسپیرمن

فرضیه: تأثیر عوامل سازمانی بر فرار از خدمت سربازی

H₀: بین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود ندارد.

H₁: بین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.

با توجه به این که **p-value** به دست آمده در آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود. بر همین اساس و با توجه به مثبت بودن ضرایب آزمون های پیرسون می توان گفت بین عوامل سازمانی تأثیرگذار بر فرار از خدمت سربازان با فرار از خدمت رابطه وجود دارد.

نوع رابطه	وجود رابطه	P-مقدار	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	دارد	۰/۰۰۰	0/۹۳۵	پیرسون

بحث و نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشانی می دهد مهم ترین عوامل تأثیرگذار در فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه بر اساس هر یک از شاخص های تعیین شده در این تحقیق به ترتیب عبارتند از:





عوامل فردی تأثیر گذار بر فرار از خدمت سربازی

بالا بودن سن افراد در زمان خدمت، میزان تحصیلات، متأهل بودن، مجرد بودن، اعتیاد به مواد مخدر (سنتی - صنعتی)، میزان اعتقادات دینی و مذهبی، وابستگی بیش از حد به خانواده، سهل انگاری در انجام وظیفه و بیهوده انگاشتن خدمت، سنوات خدمت سربازی، بیماری اعضای خانواده، عدم سلامت جسمی و بیماری فرد، داشتن شغل و درآمد قبل از خدمت سربازی، وابستگی عاطفی به فردی که در آینده قصد ازدواج با او را دارد، عدم آشنایی با آیین نامه‌های انضباطی (در صورت معرفی خود فرد قبل از غیبت ۶۰ روز، فرار از خدمت محسوب نمی‌شود و بیش از ۶۰ روز برای کارکنان وظیفه فرار محسوب می‌شود) از بین عوامل مطرح شده در این تحقیق به ترتیب از بین عوامل فردی، از منظر سربازان وظیفه شاغل در فرماندهی انتظامی استان کرمان عوامل زیر در اولیت است: متأهل بودن، اعتیاد به مواد مخدر (سنتی - صنعتی)، بیماری اعضای خانواده، عوامل محیطی تأثیر گذار بر فرار از خدمت سربازان.

سختی خدمت در مناطق محروم و صعب المعیشه، سختی خدمت در مناطق عملیاتی و خطرات ناشی از برخورد با اشرار و گروهک‌های تروریستی و معاند، کمبود امکانات رفاهی در یگان‌های خدمتی، فاصله دور محل خدمت تا محل سکونت، تفاوت محیط خدمت به لحاظ بافت خاص هر یک از نیروها و یگان‌ها، وجود تفاوت فرهنگی میان کارکنان در محیط کاری، حضور مستمر در محل خدمت و کمبود مرخصی، بدی آب و هوا، فقدان وضعیت مطلوب بهداشتی در محل خدمت، تغذیه نامناسب و پایین بودن کیفیت تغذیه، عدم جابجایی و تعدیل به موقع نیروها در منطقه عملیاتی، نامناسب بودن محیط خدمتی و مأموریتی از لحاظ امکانات اولیه زیستی، عدم سازش فرد با محیط اجتماعی.

از بین عوامل مطرح شده در این تحقیق به ترتیب از بین عوامل محیطی، از منظر سربازان وظیفه شاغل در فرماندهی انتظامی استان کرمان عوامل زیر در اولیت است: سختی خدمت در مناطق محروم و صعب المعیشه، سختی خدمت در مناطق عملیاتی و خطرات ناشی از برخورد با اشرار و گروهک‌های تروریستی و معاند، حضور مستمر در محل خدمت و کمبود مرخصی.

عوامل سازمانی تأثیر گذار بر فرار از خدمت سربازان

امکانات موجود جهت پر نمودن اوقات فراغت، حجم بالای کار و فشار ناشی از آن





در ناچا، خستگی بیش از حد و انجام کار زیاد، متناسب نبودن تجهیزات و امکانات، عدم سیستم به‌کارگیری و تقسیم بندی مناسب، کمبود آموزش مناسب، عدم رسیدگی به موقع به تخلفات و غیبت سربازان وظیفه، کافی نبودن حقوق سربازی با هزینه‌های زندگی، تبعیض در بین سربازان و تشویق و تنبیه‌های ناعادلانه، تحمیل وظایف خارج از حد توان به سربازان وظیفه، عدم چرخش و اجرای به موقع طرح تعدیل کارکنان، اعمال بی‌مورد محبت‌ها در بحث بخشش اضافه خدمت سربازان، بی‌احترامی به شخصیت برخی از سربازان و تحقیر و تمسخر در ملاء عام، عدم توجه به خواسته‌های به حق و قانونی سربازان وظیفه، احساس مسئولیت، تنش و استرس کار، آزار و اذیت توسط سایر سربازان.

از بین عوامل مطرح شده در این تحقیق به ترتیب از بین عوامل سازمانی، از منظر سربازان وظیفه شاغل در فرماندهی انتظامی استان کرمان عوامل زیر در اولیت است: تبعیض در بین سربازان و تشویق و تنبیه‌های ناعادلانه، تحمیل وظایف خارج از حد توان به سربازان وظیفه، عدم توجه به خواسته‌های به حق و قانونی سربازان وظیفه.

در مجموع نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که فرار از خدمت معلول عوامل متعددی نظیر فردی، محیطی، سازمانی است. که در بین عوامل فردی؛ متاهل بودن، اعتیاد به مواد مخدر (سستی - صنعتی)، بیماری اعضای خانواده، در بین عوامل محیطی؛ سختی خدمت در مناطق محروم و صعب‌المعیشه، سختی خدمت در مناطق عملیاتی و خطرات ناشی از برخورد با اشراار و گروهک‌های تروریستی و معاند، حضور مستمر در محل خدمت و کمبود مرخصی و در بین عوامل سازمانی؛ تبعیض در بین سربازان و تشویق و تنبیه‌های ناعادلانه، تحمیل وظایف خارج از حد توان به سربازان وظیفه، عدم توجه به خواسته‌های به حق و قانونی سربازان وظیفه مهم‌ترین عوامل می‌باشند.

پیشنهادات

با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل آمارهای داده‌های پژوهش و به منظور دست‌یابی به راه‌حل‌های اثر بخش جهت پیشگیری از فرار خدمت سربازان وظیفه، می‌توان به راهکارها و پیشنهادات ذیل اشاره کرد:

عوامل ساختار سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل و مؤلفه‌های فرار از خدمت سربازان در ناچا، قابل توجه است که پیشنهاد می‌گردد در خصوص ساختار، قوانین و مقررات تجدید نظر صورت پذیرد. به بیان دیگر، توجه دقیق در به‌کارگیری صحیح



سربازان وظیفه در مشاغل مختلف، با در نظر گرفتن پیشینه‌ی تخصصی و تجربی آن‌ها، نظارت و بازرسی به موقع و نظامند و کنترل جدی بر دستورالعمل‌ها، اجرای دقیق قوانین و مقررات در برخورد با سربازانی که دارای سابقه فرار می‌باشند، جلوگیری از به‌کارگیری سربازان بیش از حد استانداردهای معمول، یکسان سازی و ایجاد وحدت رویه در برخورد رفتاری فرماندهان با سربازان، برخورد غیر سلیقه‌ای با سربازان و کاهش تبعیض‌های رفتاری در میان سربازان و به‌کارگیری آنان متناسب با تخصصشان، از دیگر راهکارهای موثر در پیشگیری از فرار سربازان وظیفه در اثر عامل ساختار سازمانی است. در خصوص عوامل فردی فرار از خدمت سربازان، پیشنهاد می‌گردد به مسایل و مشکلات فردی و درونی سربازان، توجه بیشتری شود، در نتیجه شناسایی این گونه مسایل و توجه ویژه به آن‌ها، می‌توان مسایل شخصیتی سربازان را مورد واکاوی و تحلیل قرار داد.

عوامل محیطی به عنوان دومین موضوع مطرح می‌شود. بنابراین رتبه بندی یگان‌های خدمتی با توجه به نوع فعالیت و محل ارائه خدمات به منظور در نظر گرفتن تجهیزات و امکانات و همچنین توجه فرماندهان به محل سکونت و سرکشی و کنترل مستقیم یا غیرمستقیم به منظور برطرف نمودن مشکلات آنان در طول خدمت، می‌تواند تا حدودی از بروز فرار سربازان پیشگیری نماید.

منابع

- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۸)؛ روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، انتشارات بازتاب.
- فرهنگ لغت آکسفورد. (۱۳۸۳)؛ چاپ اول، نشر میزان.
- صادقی نشات، امیر. (۱۳۹۰)؛ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران؛ انتشارات سمت.
- قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح. (۱۳۸۳)؛ جزوه آموزش قضات سازمان قضایی نیروهای مسلح، تهران.
- قانون نیروی انتظامی ج.ا.ا. (۶۹/۴/۲۷).
- کیومرثی، مجتبی. (۱۳۹۳)؛ خدمت سربازی جلوه‌ای از درونی‌سازی نظم و انضباط اجتماعی، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، شماره: ۲۳ دوره هفتم زمستان ۱۳۹۳، صفحه: ۸۱ تا ۹۵.
- کمال آبادی، خسروی، دستور، رضایی، جمشیدی. (۱۳۹۳)؛ تبیین جامعه شناختی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی فا استان مرکزی)، فصلنامه دانش انتظامی مرکزی، شماره: ۵ سال چهارم، شماره ۱ بهار ۱۳۹۳، صفحه: ۴۵ تا ۶۶.
- محمد نسل، غلامرضا. (۱۳۸۶)؛ اصول و مبانی تئوری فرصت جرم، فصلنامه‌ی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، پائیز ۱۳۸۶.





- محمد رضایی، رضایی، ابراهیمی قوام. (۱۳۹۱)؛ بررسی صفات شخصیتی سربازان از دیدگاه فرماندهان و مدیران ناجا، فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، شماره: ۲۹ دوره هفتم پاییز ۱۳۹۱، صفحه ۱۰۱ تا ۱۱۶.
- میلتون، فریدمن. (۱۹۶۰)؛ قانون سربازی اجباری ایالات متحده آمریکا، توسط پویا جبل عاملی با عنوان «نقش اقتصاددانان در لغو خدمت اجباری ایالات متحده».
- ساکی، محمد رضا. (۱۳۸۶)؛ جرائم مواد مخدر، نشر خط سوم.
- صالحی، ایرج. (۱۳۸۱)؛ اعتیاد سراب زندگی، انتشارات آوای نور.
- میرزایی، علیرضا. (۱۳۸۸)؛ قوانین مبارزه با مواد مخدر، انتشارات بهنامی.
- احمدی، حبیب. (۱۳۸۴)؛ جامعه شناسی انحرافات، تهران: انتشارات سمت.
- بیات، بهرام. (۱۳۸۶)؛ فرا تحلیل آسیب‌های اجتماعی، تهران: معاونت اجتماعی ناجا.
- کی نیا، مهدی. (۱۳۷۳)؛ مبانی جرم شناسی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- Cohen, Albert K. (1955); *Delinquent Boys: The Culture of the Gang*, Glencoe, IL: Free Press.
- Thio, A. (2001); *Deviant Behavior*, 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Merton, Robert K. (1968); *Social Theory and Social Structure*, England Edition. New York: Free Press.
- Hirschi, Travis. (1969); *Cause of Delinquency*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Merton, Robert K. (1968); *Social Theory and Social Structure*, England Edition. New York: Free Press.
- Thio, A. (2001); *Deviant Behavior*, 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.

