

## بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان؛ مورد مطالعه پایگاه یکم شکاری مهرآباد

حسین کمالوند<sup>۱</sup>

رسول کریمی طاهر\*<sup>۲</sup>

عبداله وثوقی<sup>۳</sup>

### چکیده

سازمان‌ها و یگان‌های نظامی ارتش جمهوری اسلامی ایران بلحاظ مأموریت ویژه‌ای که در خصوص دفاع از کیان کشور ایفا می‌کنند، جایگاه مهمی در دکتترین دفاعی کشور دارند. براین اساس در این مقاله سعی بر آن است عوامل درون و برون‌سازمانی و مفهوم فرار از خدمت تبیین و به نقش این عوامل بر فرار از خدمت پرداخته شود. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر مشتمل بر کلیه سربازان فراری منطقه هوایی مهرآباد از دی ۱۳۹۴ تا شهریور ماه ۱۳۹۵ به تعداد ۱۰۳ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه به علت محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شده است. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه کتبی محقق ساخته بدست آمده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ (۰/۸۶) و روایی پرسشنامه نیز با استفاده از نظرات خبرگان و کارشناسان موضوع مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. نتایج بررسی‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون دو متغیره نشان می‌دهد که بین عوامل درون‌سازمانی (عوامل مدیریتی و عوامل تقنینی) و عوامل برون‌سازمانی (عوامل فردی، خانوادگی و عوامل محیطی) با فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون بیانگر تاثیر معنادار عوامل برون و درون‌سازمانی بر فرار از خدمت سربازان بوده و از بین عوامل برون‌سازمانی (فردی، خانوادگی و محیطی) به ترتیب داشتن بیماری جسمانی و روانی، دلتنگی خانواده و سختی شرایط و بدی آب و هوا و از بین عوامل درون‌سازمانی (مدیریتی و تقنینی) تبعیض در تعیین محل خدمت، آزار و اذیت سربازان ارشد و میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه دارای بیشترین تأثیر بر فرار از خدمت می‌باشند.

### واژه‌های کلیدی

فرار از خدمت، سربازان، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی، ارتش ج.ا.

۱ - کارشناس ارشد حقوق جزا و جرم شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق

۲ - عضو هیأت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری

۳ - عضو هیأت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری

## مقدمه

در هر جامعه‌ای نهادها و ارگان‌های مختلفی برای اداره کشور و تأمین نیازهای مردم وجود دارند که یکی از مهمترین و اساسی‌ترین این نهادها نیروهای مسلح می‌باشند. نیروهای مسلح هر جامعه ستون فقرات و عمود محکم هر نظام و مردم آن می‌باشند. هر کشور برای دفاع از تمامیت ارضی؛ حفظ استقلال و منافع ملی و برقراری نظم و امنیت عمومی در کشور نیازمند نیروهای مسلح مقتدر، منضبط، آموزش دیده کارآمد به خصوص درمواقع لزوم و بحران‌هاست (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۴: ۲۳). اساس کار نیروهای مسلح نظم و انضباط در بین این نیروهاست و چنانچه در بین این نیروها انضباط حاکم نباشد ایفای وظایف و دستورات با اشکال و تردید مواجه می‌باشد. جرم فرار از خدمت از مهمترین عواملی است که نه تنها موجب از بین رفتن نظم و انضباط در بین نیروهای مسلح می‌گردد بلکه توان رزمی و آمادگی نیروهای مسلح را نیز به شدت پایین می‌آورد و لذا همه کشورها با درک صحیح این واقعیت سعی نموده‌اند تا با وضع قوانین و مقررات خاصی رفتار نیروهای مسلح را تحت نظم و قاعده خاصی قرار داده و از وقوع هرگونه جرم و بی انضباطی از جمله فرار از خدمت جلوگیری نمایند که در کشور ما نیز می‌توان به قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح (مواد ۵۷، ۵۸، ۵۹ و ۶۰) در این راستا اشاره نمود (معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم، ۱۳۸۵: ۲).

همانطور که اشاره شد از جمله نهادهای مهم در هر جامعه، نهادهای نظامی است. کارکرد و وظیفه این نهادها، دفاع از حیات جامعه است. به دنبال گسترش روزافزون بوروکراسی در جوامع صنعتی، حفظ نظام امنیتی جامعه به سازمان پیچیده‌ای به نام ارتش محول شد که از کلیه ویژگی‌های یک نهاد برخوردار بوده و هست. رعایت سلسله مراتب، وجود روابط غیر شخصی و وجود ضوابط از پیش تعیین شده، ارزیابی مداوم و آموزش مستمر در طول خدمت از جمله این ویژگی‌هاست. از ویژگی‌های دیگری که سازمان‌های جدید نظامی را از ارتش‌های سنتی و کلاسیک متمایز می‌کند، این است که آن‌ها فقط از یک شخص یا فرمانده پیروی نمی‌کنند، بلکه طبق مقررات و دستوراتی که عموماً از مراجع سیاسی صادر می‌شود، وظیفه خود را انجام می‌دهند (اصغرزاده، ۱۳۷۹: ۵).

علاوه بر کمیت افراد که برای هر نیروی نظامی مهم است؛ قدرت تحرک، جذب و کارایی افراد نیز اهمیت زیادی دارد. برای این منظور، لازم است افراد نظامی از هر جهت در شرایط معین و وضعیت آموزشی معقولی قرار داشته باشند. امکانات سازمان نظامی مثل تغذیه، بهداشت،

امکانات فرهنگی، ورزشی و تفریحی باید به حد کافی فراهم باشد؛ از افراد استفاده بهینه به عمل آید و فرامین در اسرع وقت و به بهترین شکل آن اجرا شود (فتح‌الهی، ۱۳۸۱: ۷). در دوره خدمت سربازی، جوان با جامعه‌ای نو و نظامی متفاوت با نظم محیط قبلی خود مواجه می‌شوند، چیزی که بیش از همه در این نظام و در این مقطع از زندگی جوان اهمیت خاص دارد، «نظم‌پذیری» است. در این جامعه، جوان باید خود را با مقررات حاکم در نیروهای مسلح تطبیق دهد. در عین حال، این اجتماع جدید باید از همبستگی و همشکلی برخوردار گردیده و افراد آن، نسبت به آن تعلق خاطر نشان دهند؛ چرا که وجود این نظام بستگی تام به انضباط حاکم بر آن دارد. افراد نباید از قوانین سرپیچی کنند. تخطی از قوانین و فرامین، واکنش‌های شدیدی را به دنبال دارد (معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم، ۱۳۸۵: ۲۲). یکی از معضلاتی که در چنین محیطی ممکن است اتفاق بیافتد، بحث فرار سربازان می‌باشد که به دلیل مشکلات قضایی و محرومیت‌های اجتماعی که برای این افراد می‌تواند به همراه داشته باشد؛ از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. بدون شک شناسایی عوامل مؤثر بر چنین ناهنجاری برای سازمان‌های نظامی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. لذا با توجه به آنچه گفته شد در نظر است در این پژوهش عوامل برون و درون‌سازمانی مؤثر بر بروز جرم فرار از خدمت سربازی و راهکارهای کاهش این جرم مشخص تا از این طریق معضل فرار از خدمت از جوانان و سربازان دلیر این مرز و بوم کاهش یافته و شاهد افزایش روز افزون آمادگی و توانایی رزمی نیروهای مسلح ج.ا.ا.<sup>۱</sup> بالاخص نیروی هوایی ارتش ج.ا.ا. باشیم. با توجه به موارد ذکر شده این سؤال مطرح می‌شود که چه عواملی بر روی فرار سربازان تأثیرگذار می‌باشند؟ همچنین این تأثیر به چه میزانی می‌باشد؟ آیا با شناسایی و بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر بروز جرم فرار از خدمت سربازی می‌توان با بکارگیری روش‌های علمی و استفاده از شیوه‌های مناسب، جرم فرار از خدمت را در بین سربازان را کاهش داد؟

## مبانی نظری

### خدمت سربازی

سربازی در لغت به معنای باختن سر، جانفشانی کردن، تا پای جان در رزم ایستادن و جان باختن است. اما در اصطلاح امروزی خدمت دائمی یا موقت در نیروهای مسلح کشورها، سربازی نامیده می‌شود. برخی از کشورها مردانی را که به سن خاصی (مثلاً ۱۸ سال) می‌رسند به خدمت وظیفه سربازی اعزام می‌کنند (مانند ایران)، در برخی دیگر از کشورها (مانند کوبا) این

<sup>۱</sup> - جمهوری اسلامی ایران

اجبار برای زنان نیز وجود دارد (موسوی، ۱۳۸۵: ۲۱). با این حال برخی از افرادی که از نظر سنی مشمول این خدمت می‌شوند به دلایل گوناگون (همچون نارسایی‌های فیزیکی یا روانی) از خدمت معاف می‌شوند. در برخی دیگر از کشورها خدمت سربازی اجباری نیست و جوانان می‌توانند به صورت داوطلبانه به استخدام ارتش حرفه‌ای کشورشان درآیند (امریکا). فراخوان خدمت وظیفه عمومی در شرایط عادی غالباً در این کشورها وجود ندارد ولی حاکمان این کشورها احتمال این فراخوان در شرایط اضطراری را به هیچ وجه رد نمی‌کنند (قانعی، ۱۳۹۲: ۱۴).

### جرم فرار از خدمت

قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران که مشتمل بر ۱۳۷ ماده و ۵۱ تبصره است در مورخه ۸۲/۱۰/۹ در مجلس شورای اسلامی تصویب و در مورخه ۹۲/۱۰/۲۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده و در روزنامه رسمی مورخ ۸۲/۱۱/۱۲ منتشر گردیده است که مواد ۵۷ الی ۷۷ این قانون به اقسام جرم فرار از خدمت و مجازات‌های آن اختصاص دارد. بی شک کسانی که وارد خدمت نظام وظیفه عمومی می‌شوند به نوعی مسئولیت‌ها را بر دوش گرفته و برای ورود نهایی بر عرصه کار و تلاش اجتماعی آماده می‌گردند (مرادی، ۱۳۷۴: ۴۳). در دوره خدمت سربازی جوان با جامعه‌ای نو و نظامی متفاوت با هنجارهای محیط قبلی خود مواجه می‌شود و از طرفی ویژگی نظم‌پذیری در این دوره از اهمیت بسیار بالا و خاصی برخوردار است، چرا که جوان باید خود را با مقررات حاکم بر نیروهای مسلح تطبیق داده و از فرمان‌ها سرپیچی نکند. حال آن‌که جلوه‌های مختلف نهادگریزی که مصداق بارز آن فرار از خدمت سربازی است، امروزه تبدیل به یک معضل شده و از جرائم شایع در نیروهای مسلح محسوب می‌شود با این وجود مجموعه تدابیر و دانش اعمال شده نسبت به پدیده مذکور تاکنون کارساز نبوده و در چنین فضایی لازم است ضمن بررسی علل و انگیزه‌های مؤثر بر ارتکاب جرم فرار از خدمت سربازان وظیفه، بر این اساس راهکارهای کاربردی و اثر بخش جهت کاهش ارتکاب جرم و پیشگیری از وقوع آن اقدام گردد. (منصور، ۱۳۸۹: ۳۴). جرم فرار از خدمت به این کیفیت تحقق می‌یابد که: چنانچه پرسنل نظامی یا انتظامی (اعم از کادر یا وظیفه)؛ در زمان صلح بیش از ۱۵ روز متوالی سر خدمت حاضر نشوند و عذر موجهی هم نداشته باشند، برابر ماده ۵۸ و ۵۹ قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح، "فراری" محسوب شده، تحت تعقیب قانونی قرار می‌گیرند (قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح، ۱۳۸۲). به موجب قوانین و مقررات استخدامی و کیفری ارتش، هرنظامی به جز ایام تعطیل و ایام مرخصی موظف است که برابر برنامه اعلام شده، هر روز در خدمت حاضر شود. حال اگر یک یا چند روز در محل کارش حاضر نگردد، می‌گویند

"غیبت" نموده و از تاریخ شروع غیبت، حقوق و مزایای او قطع و از آمارها کسر می‌گردد و اگر غیبت از ۱۵ روز متوالی تجاوز نماید، جرم فرار از خدمت تحقق پیدا نموده و بایستی برای آن شخص پرونده‌های تشکیل گردد تا پس از معرفی یا دستگیری در مراجع قضائی مورد رسیدگی قرار گیرد (ماده ۱ قانون خدمت وظیفه عمومی، ۱۳۹۰). همچنین برابر مواد ۶۱ و ۶۳ قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح، اعضای ثابت و وظیفه نیروهای مسلح (ستاد کل نیروهای مسلح، ارتش، سپاه، نیروی انتظامی و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) هرگاه در زمان جنگ بیش از پنج روز متوالی غیبت نمایند و عذر موجهی نداشته باشند، فراری محسوب می‌گردند (یزدانیان، ۱۳۹۰).

### خدمت وظیفه سربازی در ایران

طبق ماده یک قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب آبان ۱۳۹۰ مجلس شورای اسلامی «کلیه اتباع ذکور جمهوری اسلامی ایران مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات این قانون هستند.» و طبق ماده ۴ این قانون، «خدمت وظیفه عمومی سی‌سال و مراحل آن برای کلیه مشمولان به شرح ذیل است:

- الف: مدت دوره ضرورت دو سال است و در صورتی که مشمولان مازاد بر نیاز باشند، در صورت تصویب فرمانده معظم کل قوا، می‌تواند این مدت تا ۱۸ ماه تقلیل یابد.
- ب: دوره احتیاط، هشت سال
- ج: دوره ذخیره اول، ده سال
- د: دوره ذخیره دوم، ده سال.

به این ترتیب می‌توان در یک طبقه‌بندی کلی، نیروهای مسلح کشور را به دو گروه کادر ثابت (پایوران) و وظیفه (سربازان) تقسیم کرد که طبق ماده ۵ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح «کلیه اتباع ذکور دولت جمهوری اسلامی ایران که مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات قانون هستند، از بدو ورود به خدمت سرباز نامیده می‌شوند» و طبق تبصره این ماده «عنوان افتخاری سرباز چنانچه مرسوم است برای کلیه کارکنان نیروهای مسلح در هر درجه و مقامی که باشند به کار می‌رود».

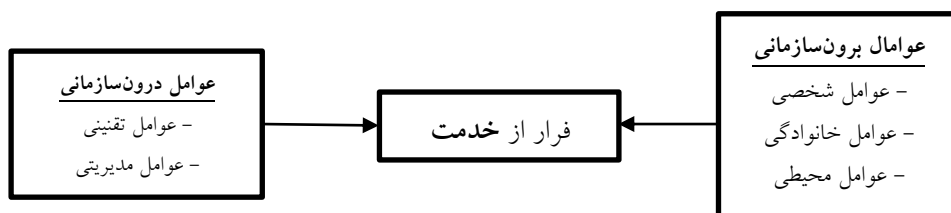
### پیشینه تحقیق

تحقیقاتی که در این راستا می‌توان به آن اشاره کرد عبارتند از تحقیقاتی که در سطح پایان نامه‌های کارشناسی ارشد ومقالات مختلف و همچنین تحقیقاتی که توسط مراجع نظامی مورد بررسی وکنکاش واقع شده است:

رجبی (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان «پیشینه و تاریخ خدمت وظیفه عمومی در جهان و ایران» به بررسی تاریخچه خدمت وظیفه عمومی در جهان و ایران پرداخته است. وی بیان داشته که با مطالعه نحوه سربازگیری از تاریخ تشکیل اولین جوامع تا به امروز به این نتیجه می‌رسیم که بین وضعیت سیاسی یک کشور و انتخاب یکی از روش‌های سربازگیری معمولاً نوعی همبستگی منفی وجود دارد. به عبارت دیگر، کشوری که از ثبات سیاسی برخوردار است، معمولاً تمایلی به افزایش مدت خدمت سربازی و اساساً بکارگیری نظام خدمت وظیفه عمومی ندارد. برای مثال کشوری مانند آلمان در جنگ جهانی اول ذکور ۱۷ تا ۶۰ سال را به خدمت سربازی فرا می‌خواند و همین کشور در سال ۲۰۱۱ میلادی با در نظر گرفتن وضعیت سیاسی خود، اجرای قانون خدمت وظیفه عمومی را بحالت تعلیق در آورده است. در این میان وجود سازمان‌های همکاری نظامی مثل ناتو نقش برجسته‌ای در ایجاد روابط سیاسی پایدار بین کشورهای عضو ایجاد کرده است. از اینرو کشوری که عضو چنین پیمانی می‌شود حمایت نظامی بقیه کشورها را داراست و مطابق ماده ۱ پیمان ناتو حمله به هر یک از کشورهای عضو برابر با حمله به همه آنها است.

طالبی پور (۱۳۹۲) در تحقیق به بررسی تأثیر دوره آموزشی خدمت سربازی بر سلامت روانی سربازان پرداخته است. این پژوهش روی ۱۵۰ نفر از سربازان تحت آموزش دوره اعزامی ابتدای شهریور ماه ۱۳۹۲ یکی از مراکز آموزشی انجام گرفته و نتایج حاکی از آن بود که با وجود اینکه خصوصیات ذاتی دوره آموزش نظامی بر سلامت روانی سربازان تأثیر منفی دارد، اما تمهیدات به کار گرفته شده در طول دوره آموزشی، باعث حفظ سلامت روانی سربازان در سطح مطلوب می‌شود. حیات مقدم (۱۳۷۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی مسائل و مشکلات سربازان نیروی زمینی سپاه در دوران خدمت وظیفه، به روش پیمایشی به این نتیجه رسید که مهم‌ترین مشکلات سربازان، به چند حوزه مشکلات آموزشی، مشکلات سربازان در هنگام سازماندهی، مشکلات مدیریتی و رفتاری با سربازان، مشکلات پشتیبانی سربازان و مشکلات اداری سربازان خلاصه می‌گردد که هر کدام از این حوزه‌ها، پاره‌ای از مسائل و مشکلات را در برمی‌گیرد.

شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق



## روش شناسی تحقیق

روش تحقیق این پژوهش، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق اطلاعات لازم برای آزمون فرضیه‌ها از طریق پرسشنامه کتبی محقق ساخته بدست آمده است. ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ است. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از نظرات خبرگان و کارشناسان موضوع مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر مشتمل بر کلیه سربازان فراری منطقه هوایی مهرآباد از دی ۱۳۹۴ تا شهریور ماه ۱۳۹۵ به تعداد ۱۰۳ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه به علت محدود بودن جامعه آماری از روش سرشماری استفاده شده است..

## یافته‌های تحقیق

### تحلیل آمار توصیفی

تحلیل آمار توصیفی به تفکیک ویژگی‌های جمعیت شناختی در بین سربازان فراری پایگاه یکم شکاری مهرآباد شامل میزان تحصیلات، سن، وضعیت تأهل و محل زندگی خانواده انجام گرفت. نتایج بدست آمده بدین شرح بوده است: در رابطه با میزان تحصیلات کارکنان، بیشتر پاسخ-دهندگان (۶۴ درصد) دارای مدرک دیپلم بودند. همچنین ۳۱ درصد زیر دیپلم، ۲ درصد کارشناسی و ۳ درصد کاردانی بودند. همان طور که مشاهده می‌شود، اکثریت پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ میزان تحصیلات دارای تحصیلات دیپلم می‌باشند. در رابطه با سن پاسخ-دهندگان، اکثریت آنها (۴۱ درصد) در گروه سنی ۱۸ تا ۲۰ سال قرار داشتند. ۳۰ درصد از پاسخ دهندگان در گروه سنی زیر ۲۱ تا ۲۳ سال، ۱۶ درصد در گروه سنی ۲۴ تا ۲۶ سال و ۱۳ درصد نیز در گروه سنی بالای ۲۶ سال قرار داشتند. در رابطه با وضعیت تأهل پاسخ دهندگان ۸۱ درصد مجرد و ۱۷ درصد متأهل بوده‌اند و بلحاظ محل زندگی خانواده، بیشتر پاسخ‌دهندگان (۴۷ درصد) در تهران، ۴۵ درصد در حومه تهران و ۸ درصد در شهرستان زندگی می‌کنند. بنابراین اکثریت جامعه نمونه، ساکن استان تهران می‌باشند.

### آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

برای آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌کنیم. فرض صفر مبنی بر نرمال بودن و فرض یک حاکی از نرمال نبودن داده‌ها است. در این آزمون اگر سطح معناداری (Sig) بدست آمده بزرگتر از ۰.۰۵ باشد، فرض صفر آزمون رد نشده و نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود و در غیراینصورت فرض صفر رد شده و می‌توان گفت که داده‌ها توزیع نرمال ندارند. چون مقدار سطح معنی‌داری (Sig) بدست آمده برای تمامی

متغیرهای تحقیق از مقدار خطا ( $\alpha$ ) بیشتر است، در نتیجه فرضیه  $H_0$  تأیید می‌شود و می‌توان گفت که داده‌ها نرمال می‌باشند.

جدول (۱) خلاصه نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف

مؤلفه‌ها	آماره Z	سطح معناداری	نتیجه آزمون
عوامل خانوادگی	۲/۵۲	۰/۱۲	داده‌ها نرمال است.
عوامل محیطی	۲/۹۶	۰/۲۱	داده‌ها نرمال است.
عوامل فردی	۳/۸۱	۰/۴۳	داده‌ها نرمال است.
عوامل تقنینی	۳/۴۲	۰/۵۴	داده‌ها نرمال است.
عوامل مدیریتی	۳/۹۸	۰/۵۸	داده‌ها نرمال است.

نتایج حاصل از آزمون نرمالیتی (کولموگروف- اسمیرنوف) نشان می‌دهد که توزیع داده‌های تمامی متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد. بنابراین برای آزمون متغیرها و به منظور تحلیل استنباطی از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده می‌گردد).

### تحلیل فرضیات تحقیق

**فرضیه اصلی:** بین عوامل برون و درون‌سازمانی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد.

شاخصه‌های آماری	عوامل برون سازمانی	عوامل درون سازمانی	فرار از خدمت
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۲۸**	۰/۴۱۴**	
سطح معنی‌داری (Sig.)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
تعداد نمونه	۱۰۳	۱۰۳	

- فرضیه اول فرعی: بین عوامل خانوادگی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۳) توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

خیلی کم	کم	بی نظرم	زیاد	خیلی زیاد	
۱	۹	۱۱	۴۴	۳۵	تأثیر مشکلات مالی خانواده در فرار
۴	۱۴	۹	۲۸	۴۵	تأثیر دل‌تنگی برای خانواده در فرار
۴	۱۲	۲۴	۳۳	۲۷	تأثیر وجود اختلاف و جدایی بین والدین در فرار

این فرضیه به صورت زیر در قالب فرضیه آماری تعریف شده است:

بین عوامل خانوادگی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود ندارد  $H_0$



بین عوامل خانوادگی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد  $H_1$

جدول (۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیر مستقل	خطای محاسبه شده	میزان رابطه
مشکلات مالی خانواده	۰/۱۶	۱۳/۰
دلتنگی برای خانواده	۰/۰۰	۵۱/۰
وجود اختلاف و جدایی بین والدین	۰/۰۲	۲۲/۰

با توجه به جدول فوق که در آن خطای محاسبه شده در خصوص وجود اختلاف و جدایی بین والدین (۰/۰۲) و دلتنگی برای خانواده (۰/۰۰) از سطح خطای در نظر گرفته شده ( $\alpha=۰/۰۵$ )، کم‌تر می‌باشند که این به معنای رد فرضیه  $H_0$  برای هر دو مورد بررسی می‌باشد. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان مدعی شد که رابطه مثبت و معناداری بین وجود اختلاف و جدایی بین والدین و دلتنگی برای خانواده با فرار از خدمت سربازان وجود دارد. همچنین با توجه به خطای محاسبه شده در خصوص مشکلات مالی خانواده (۰/۱۶) که از سطح خطای در نظر گرفته شده ( $\alpha=۰/۰۵$ )، بیشتر می‌باشند؛ که این به معنای تأیید فرضیه  $H_0$  می‌باشد. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان مدعی شد که بین مشکلات مالی خانواده با فرار از خدمت سربازان رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول (۵) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون دومتغیره

مدل	برآورد پارامترها	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ		۹/۷۲	۰/۰۰
بازده مشکلات مالی خانواده	۰/۰۸	۰/۹۹	۰/۳۲
دلتنگی خانواده	۰/۴۸	۵/۵۳	۰/۰۰
اختلاف و جدایی بین پدر و مادر	۰/۱۲	۱/۳۵	۰/۱۷

نتایج رگرسیون فوق نشان می‌دهد که دلتنگی خانواده بیشترین تأثیر را بر روی فرار سربازان در عوامل خانوادگی دارد.

- فرضیه فرعی دوم: بین عوامل محیطی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۶) توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

خیلی کم	کم	بی نظرم	زیاد	خیلی زیاد	
۳	۱۴	۱۲	۳۰	۴۱	فاصله دور محل خدمت تا محل سکونت
۷	۲۹	۸	۲۴	۳۲	میزان سختی شرایط آب و هوا
۶	۱۸	۱۵	۲۸	۳۳	تأثیر وجود اختلاف و جدایی بین والدین در فرار

این فرضیه به صورت زیر در قالب فرضیه آماری تعریف شده است:

بین عوامل محیطی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود ندارد  $H_0$

بین عوامل محیطی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد  $H_1$

با توجه به آنچه گفته شد به کمک آزمون ضریب همبستگی پیرسون این آزمون مورد

بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ذیل آمده است:

جدول (۷) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

میزان رابطه	خطای محاسبه شده	متغیر مستقل
۰/۰۰	۰/۴۹	فاصله دور محل خدمت تا محل سکونت
۰/۰۰	۶۱/۰	سختی شرایط آب و هوا
۰/۰۰	۴۸/۰	ضعف برنامه‌های ورزشی، تفریحی

با توجه به جدول فوق که در آن خطای محاسبه شده در خصوص فاصله دور محل خدمت

تا محل سکونت (۰/۰۰)، سختی شرایط آب و هوا (۰/۰۰) و ضعف برنامه‌های ورزشی، تفریحی

(۰/۰۰) از سطح خطای در نظر گرفته شده ( $\alpha=0/05$ )، کم‌تر می‌باشند که این به معنای رد

فرضیه  $H_0$  برای هر سه مورد بررسی می‌باشد. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان مدعی

شد که رابطه مثبت و معناداری بین فاصله دور محل خدمت تا محل سکونت، سختی شرایط

آب و هوا و ضعف برنامه‌های ورزشی، تفریحی با فرار از خدمت وجود دارد.

برای بررسی میزان تأثیر هر یک از عوامل محیطی بر فرار سربازان از رگرسیون استفاده گردید

و جدول خلاصه آزمون در زیر ارائه می‌گردد:

جدول (۸) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون دو متغیره

سطح معناداری	آماره t	برآورد پارامترها	مدل
۰/۰۰	۱۱/۱۸		عرض از مبدأ
۰/۰۰	۳/۳۹	۰/۲۲	فاصله دور محل خدمت تا محل سکونت
۰/۰۰	۵/۸۰	۰/۳۸	سختی شرایط و بدی آب و هوا
۰/۰۰	۴/۰۳	۰/۲۵	ضعف برنامه‌های ورزشی، تفریحی

نتایج رگرسیون فوق نشان می‌دهد که سختی شرایط و بدی آب و هوا بیشترین تأثیر را بر

روی فرار سربازان در عوامل محیطی دارد.

- فرضیه سوم فرعی: بین عوامل شخصی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود

دارد.

جدول ۹) توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

خیلی زیاد	زیاد	بی نظرم	کم	خیلی کم	
۲۴	۳۰	۲۲	۲۰	۱۲	نداشتن انگیزه کافی جهت گرفتن کارت پایان خدمت
۱۰	۳۰	۱۷	۳۴	۹	مسائل مرتبط با تأمین نیازهای جنسی
۲۸	۳۹	۷	۲۵	۱	میزان داشتن بیماری (جسمانی روانی)
۳۶	۳۳	۱۸	۱۰	۳	داشتن اعتیاد به مواد مخدر

این فرضیه به صورت زیر در قالب فرضیه آماری تعریف شده است:

بین عوامل شخصی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود ندارد=H<sub>0</sub>

بین عوامل شخصی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد=H<sub>1</sub>

با توجه به آنچه گفته شد به کمک آزمون ضریب همبستگی پیرسون این آزمون مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ذیل آمده است:

جدول ۱۰) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

میزان رابطه	خطای محاسبه شده	متغیر مستقل
۰/۰۰	۰/۵۱	نداشتن انگیزه کافی جهت گرفتن کارت پایان خدمت
۰/۰۰	۰/۳۵	مسائل مرتبط با تأمین نیازهای جنسی
۰/۰۰	۰/۵۲	میزان داشتن بیماری (جسمانی روانی)
۰/۱۰	۰/۱۶	داشتن اعتیاد به مواد مخدر

با توجه به جدول فوق که در آن خطای محاسبه شده در خصوص نداشتن انگیزه کافی جهت گرفتن کارت پایان خدمت (۰/۰۰)، مسائل مرتبط با تأمین نیازهای جنسی (۰/۰۰) و میزان داشتن بیماری (جسمانی روانی) (۰/۰۰) از سطح خطای در نظر گرفته شده ( $\alpha=0/05$ )، کم تر می باشند که این به معنای رد فرضیه H<sub>0</sub> برای هر سه مورد بررسی می باشد. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵٪ می توان مدعی شد که رابطه مثبت و معناداری بین خصوص نداشتن انگیزه کافی جهت گرفتن کارت پایان خدمت، مسائل مرتبط با تأمین نیازهای جنسی و میزان داشتن بیماری (جسمانی روانی) با فرار از خدمت وجود دارد.

برای بررسی میزان تأثیر هر یک از عوامل شخصی بر فرار سربازان از رگرسیون استفاده گردید و جدول خلاصه آزمون در زیر ارائه می گردد:

جدول (۱۱) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون دومتغیره

مدل	برآورد پارامترها	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ		۱۰/۳۸	۰/۰۰
انگیزه کافی جهت گرفتن کارت پایان خدمت	۰/۳۴	۴/۴۱	۰/۰۰
مسائل مرتبط با تأمین نیازهای جنسی	۰/۲۹	۳/۹۶	۰/۰۰
داشتن بیماری (جسمانی روانی)	۰/۳۸	۴/۸۸	۰/۰۰
داشتن اعتیاد به مواد مخدر	۰/۰۹	۱/۲۴	۰/۲۱

نتایج رگرسیون فوق نشان می‌دهد که داشتن بیماری (جسمانی روانی) بیشترین تأثیر را بر روی فرار سربازان در عوامل شخصی دارد.

- فرضیه فرعی چهارم: بین عوامل تقنینی (قانونی) و فرار از خدمت سربازانارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۱۲) توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

خیلی کم	کم	بی نظرم	زیاد	خیلی زیاد	
۸	۱۴	۸	۲۶	۴۴	کم بودن حقوق سربازی
۱۲	۱	۱۷	۷۰	۱۲	میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه
۶	۵	۲۶	۶۳	۶	عدم اجازه مرخصی به موقع در فرار

این فرضیه به صورت زیر در قالب فرضیه آماری تعریف شده است:

بین عوامل تقنینی و فرار از خدمت سربازانارتباط معناداری وجود ندارد= $H_0$

بین عوامل تقنینی و فرار از خدمت سربازانارتباط معناداری وجود دارد= $H_1$

با توجه به آنچه گفته شد به کمک آزمون ضریب همبستگی پیرسون این آزمون مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ذیل آمده است:

جدول (۱۳) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

متغیر مستقل	خطای محاسبه شده	میزان رابطه
کم بودن حقوق سربازی	۰/۴۲	۰/۰۰
میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه	۰/۵۷	۰/۰۰
عدم اجازه مرخصی به موقع در فرار	۰/۴۳	۰/۰۰

با توجه به جدول فوق که در آن خطای محاسبه شده در خصوص کم بودن حقوق سربازی (۰/۰۰)، میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه (۰/۰۰) و عدم اجازه مرخصی به موقع در فرار (۰/۰۰) از سطح خطای در نظر گرفته شده ( $\alpha=0/05$ )، کم‌تر می‌باشند که این به معنای رد فرضیه  $H_0$  برای هر سه مورد بررسی می‌باشد. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵٪ می‌توان

مدعی شد که رابطه مثبت و معناداری بین خصوص کم بودن حقوق سربازی، میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه و عدم اجازه مرخصی به موقع و فرار از خدمت سربازان وجود دارد. برای بررسی میزان تأثیر هر یک از عوامل قانونی بر فرار سربازان از رگرسیون استفاده گردید و جدول خلاصه آزمون در زیر ارائه می‌گردد:

جدول ۱۴) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون دومتغیره

مدل	برآورد پارامترها	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ		۶/۴۲	۰/۰۰
کم بودن حقوق سربازی	۰/۲۸	۴/۰۷	۰/۰۰
میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه	۰/۳۴	۴/۶۵	۰/۰۰
عدم اجازه مرخصی به موقع در فرار	۰/۱۷	۲/۳۶	۰/۰۲

نتایج رگرسیون فوق نشان می‌دهد که میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه بیشترین تأثیر را بر روی فرار سربازان در عوامل تقنینی دارد.

- فرضیه فرعی چهارم: بین عوامل مدیریتی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول ۱۵) توزیع فراوانی متغیرهای درون سازمانی تحقیق

خیلی کم	کم	بی نظرم	زیاد	خیلی زیاد	
۶	۲۱	۲۲	۲۷	۲۴	عدم بکارگیری شما در مشاغل تخصصی
۵	۲۴	۲۳	۲۳	۲۵	میزان ضعف آموزشهای توجیهی
۳	۸	۵	۲۳	۶۱	میزان آزار و اذیت سربازان ارشد
۹	۵	۱۰	۲۸	۴۸	عدم برخورد مناسب فرماندهان و مسئولین
۴	۱۵	۱۴	۲۹	۳۸	اجرای مقررات خشک نظامی
۵	۶	۱۳	۳۷	۳۹	وجود تبعیض در تعیین محل خدمت
۳	۶	۳	۲۸	۶۰	میزان تنبیهات نا عادلانه وبی مورد

این فرضیه به صورت زیر در قالب فرضیه آماری تعریف شده است:

بین عوامل مدیریتی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود ندارد= $H_0$

بین عوامل مدیریتی و فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد= $H_1$

با توجه به آنچه گفته شد به کمک آزمون ضریب همبستگی پیرسون این آزمون مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ذیل آمده است:

جدول ۱۶) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

میزان رابطه	خطای محاسبه شده	متغیر مستقل
۰/۰۰	۰/۶۶	عدم بکارگیری شما در مشاغل تخصصی
۰/۰۰	۰/۴۲	میزان ضعف آموزشهای توجیهی
۰/۰۰	۰/۵۷	میزان آزار و اذیت سربازان ارشد
۰/۰۰	۰/۵۵	عدم برخورد مناسب فرماندهان و مسئولین
۰/۰۰	۰/۵۳	اجرای مقررات خشک نظامی
۰/۰۰	۰/۴۹	وجود تبعیض در تعیین محل خدمت
۰/۰۰	۰/۶۱	میزان تنبیهات نا عادلانه ویی مورد

با توجه به جدول فوق که در آن خطای محاسبه شده در خصوص همه ابعاد مذکور از سطح خطای در نظر گرفته شده ( $\alpha=0/05$ )، کم تر می باشند که این به معنای رد فرضیه  $H_0$  برای هر هفت مورد بررسی می باشد. به عبارت دیگر، با اطمینان ۹۵٪ می توان مدعی شد که رابطه مثبت و معناداری بین هفت مورد و فرار از خدمت سربازان وجود دارد. برای بررسی میزان تأثیر هر یک از عوامل مدیریتی بر فرار سربازان از رگرسیون استفاده گردید و جدول خلاصه آزمون در زیر ارائه می گردد:

جدول ۱۷) نتایج آزمون تحلیل رگرسیون دومتغیره

سطح معناداری	آماره t	برآورد پارامترها	مدل
۰/۰۰	۷/۸۳		عرض از مبدأ
۰/۰۰	۲/۸۹	۰/۱۹	عدم بکارگیری شما در مشاغل تخصصی
۰/۰۰	۲/۹۹	۰/۱۹	ضعف آموزشهای توجیهی در بدو خدمت و حین خدمت
۰/۰۰	۳/۲۶	۰/۲۲	آزار و اذیت سربازان ارشد
۰/۰۰	۲/۸۴	۰/۲۰	عدم برخورد مناسب فرماندهان و مسئولین مربوطه در قرارگاه سربازان
۰/۲۷	۱/۱۰	۰/۰۸	اجرای مقررات خشک نظامی و عدم برقراری ارتباط عاطفی با فرمانده
۰/۰۰	۳/۵۴	۰/۲۳	وجود تبعیض در تعیین محل خدمت بین سربازان
۰/۰۰	۲/۹۵	۰/۲۱	میزان تنبیهات نا عادلانه ویی مورد

نتایج رگرسیون فوق نشان می‌دهد که وجود تبعیض در تعیین محل خدمت بین سربازان بیشترین تأثیر را بر روی فرار سربازان در عوامل مدیریتی دارد.

### نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون پیرسون که ارتباط بین عوامل درون سازمانی و برون سازمانی با فرار از خدمت سربازان را بررسی می‌نماید نشان داد که بین عوامل درون سازمانی (عوامل مدیریتی و عوامل تقنینی) و عوامل برون سازمانی (عوامل فردی، خانوادگی و عوامل محیطی) با فرار از خدمت سربازان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون بیانگر تاثیر معنادار عوامل درون سازمانی بر فرار از خدمت سربازان بوده و ضریب تبعیض در تعیین محل خدمت و آزار و اذیت سربازان ارشد دارای بیشترین تأثیر بر فرار از خدمت سربازان می‌باشد. هرچند که نتایج پژوهش انجام شده با نتایج تحقیقات انجام شده توسط حیات مقدم (۱۳۷۸) سازگار می‌باشد ولیکن به دلیل اینکه برابر مطالعات انجام گرفته تا کنون، بررسی عوامل برون و درون سازمانی مؤثر بر جرم فرار از خدمت سربازان به صورت علمی و روشمند در داخل کشور انجام نگردیده، لذا بررسی و مقایسه نتایج این پژوهش با پژوهش‌های دیگر عملاً امکان پذیر نمی‌باشد.

باتوجه به نتایج فرضیات تحقیق که در آن معلوم شد، عوامل مدیریتی بر فرار سربازان تاثیرگذار می‌باشد. لذا محقق پیشنهاد می‌کند ضمن شناخت نیازهای روانی و کیفیت ارضای این نیازها در شادابی و نشاط سربازان، توجه به مشکلات جسمانی سربازان، مشکلاتی همچون اختلال در گویایی، بینایی، شنوایی، جسمانی، توجه به مشکلات آموزشی، مانند ناتوانی در یادگیری، توجه به مشکلات عاطفی، روانی، همچون افسردگی، زود رنجی، خودنمایی، ترس، اضطراب، پرخاشگری، دوره‌هایی را برای فرماندهان و کارکنان پایور و سربازان ارشد که به صورت مستقیم با سربازان در ارتباط می‌باشند، برگزار کنند تا شیوه‌های صحیح ارتباط، تصمیم‌گیری و رفتاری را بیاموزند و با فرهنگ‌سازی در خصوص مسولان تعلیم دهنده و سربازان ارشد نسبت به کاهش فشار بر سربازان اقدام گردد.

- باتوجه به نتایج فرضیات تحقیق که در آن معلوم شد که عوامل تقنینی بر فرار سربازان تاثیرگذار می‌باشد. لذا محقق پیشنهاد می‌کند تا هر از چندگاهی بازرسی، قضایی و دیگر نهادهای نظارتی به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم با سربازان ارتباط برقرار کنند و مشکلات شخصی و یگانی آنها را جویا شوند و در هنگام تدوین آیین‌نامه‌ها و قوانین

مشکلات سربازان را مدنظر داشته باشند. همچنین به علت تأثیر چشمگیر اضافه خدمت در فرار سربازان، پیشنهاد می‌شود تا در قوانین، جبران بخشی از اضافه خدمت‌ها در صورت انجام صحیح و کامل کار در نظر گرفته شود که این کار باعث انگیزه می‌گردد تا فرد بجای یأس از طولانی شدن خدمت، سعی در جبران آن نماید.

- باتوجه به نتایج فرضیات تحقیق که در آن معلوم شد که عوامل محیطی بفرار سربازان تأثیرگذار می‌باشد، لذا محقق پیشنهاد می‌کند تا با برنامه ریزی مناسب برای تنظیم اوقات فراغت سربازان در داخل پادگان، برگزاری بعضی مسابقات یگانی از قبیل میزان آمادگی جسمانی، آشنایی با احکام و تقویت اعتقادات سربازان، داشتن اطلاعات مرتبط با قوانین سربازی، به صورت نمره‌گروهانی (نه به صورت فردی) و تشویق کل گروهان در صورت پیروزی، جو حاکم بر قرارگاه سربازان را تغییردهند.

### منابع

- اصغرزاده، غلامرضا. (۱۳۷۹). بررسی علل جرائم سربازان وظیفه‌ی لشکر ۵ نصر، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی. دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.
- جعفری لنگرودی، محمد. (۱۳۸۳). ترمینولوژی حقوق. انتشارات گنج دانش. چاپ چهاردهم. تهران.
- حیات مقدم، ابراهیم. (۱۳۷۸). بررسی مشکلات سربازان نیروی زمینی سپاه در دوران خدمت ضرورت. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی، دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.
- خاصوان، رضا. (۱۳۹۲). پیشینه و تاریخ خدمت وظیفه عمومی در جهان و ایران.
- سازمان قضایی نیروی مسلح. (۱۳۸۰). بررسی علل ناسازگاری سربازان وظیفه در محیط خدمت سربازی.
- فتح الهی، سعید. (۱۳۸۱). قوانین و مقررات کیفری نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، انتشارات خط سوم، چاپ اول، تهران.
- قانع، رسول. (۱۳۹۲). بررسی سلامت معنوی سربازان در دوره خدمت سربازی.
- مرادی، حمید. (۱۳۷۴). بررسی و مقایسه ویژگی‌های شخصیتی سربازان مختلف و منضبط دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه پاسداران. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی. دانشکده روان شناسی و علوم ارتباطی و علوم تربیتی دانشگاه علوم طباطبایی.



- معاونت قضایی و حقوق اداره کل عفو و پیش گیری از وقوع جرم سپاه. (۱۳۷۸). بررسی علل ارتکاب جرم فرار از خدمت سربازان وظیفه و ارائه راه کارهای اجرایی و اصولی جهت پیش گیری از وقوع آن.
- معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از وقوع جرم. (۱۳۸۵). تحقیقات در زمینه فرار از خدمت سربازان چاپ اول، تهران انتشار، معاونت قضایی و حقوقی اداره کل عفو و پیشگیری از جرم
- منصور، جواد، (۱۳۸۹). مجموعه قوانین و مقررات نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. نشر دیدار. چاپ دهم. تهران.
- موسوی، حمیدرضا. محبوب، رضا. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت سلامت روانی سربازان وظیفه حوزه مرکزی سپاه.
- یزدانیان، حامد. (۱۳۹۰). قانون مجازات جرائم نیروهای مسلح در نظم حقوقی کنونی. انتشارات میزان. چاپ اول. تهران.
- Johns, G. (2001). The Psychology of Lateness, Absenteeism, and Turnover, in Anderson, N, Ones, D.
- Yoshiko, Scott Braunschweig, Alexconant and Russ Dabble. (2002). Journal Delinquency Prevention, Journals Delinquency Prevention. [www.theodora.com](http://www.theodora.com)