

## واکاوی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه (مطالعه کیفی)

کیومرث مولادوست\* | محسن نجفی

کارشناس ارشد مدیریت امور فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران مرکزی،  
ایران.

. دکتری مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، مدرس دانشگاه افسری  
امام علی (ع)، تهران، ایران.

### چکیده

کارکنان وظیفه بخشی از بدنه اصلی نیروهای مسلح هستند که برای ایجاد و حفظ امنیت در کشور و نظم اجتماعی، مدتی را در اختیار سازمان‌های نظامی و انتظامی قرار می‌گیرند. بنابراین حفظ و صیانت از این سرمایه انسانی عظیم، امری حیاتی محسوب می‌شود. هدف از این پژوهش واکاوی عوامل مؤثر در فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه است. مطالعه حاضر، پژوهشی کیفی مبتنی بر مرور نظام‌مند است و از منظر هدف رویکرد **کاربردی** را دنبال می‌کند. جامعه آماری در این پژوهش، مقاله‌های نمایه‌شده در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ با موضوعیت «فرار سربازان» در پایگاه‌های مختلف استنادی داخلی است که پس از اعمال معیارهای پژوهشی، ۱۵ مقاله برای بررسی عمیق انتخاب شد. یافته‌ها نشان داد چهار عامل اصلی فرماندهی با معیارهای فرعی (نقش فرمانده و سبک مدیریت فرماندهان)، عامل محیطی و سازمانی با معیارهای فرعی (ساختار سازمانی، حقوق سربازی، امکانات رفاهی و عوامل محیطی)، عامل فردی با معیارهای فرعی (روانشناختی، شخصیت، تجربه، تحصیلات و مهارت و تخصص) و عامل برون سازمانی با معیارهای فرعی (اقتصادی، اجتماعی و خانواده) در پدیده فرار از خدمت کارکنان وظیفه نقش مؤثر دارند. از آنجایی که پدیده فرار از خدمت ناشی از یک عامل نیست و عوامل مختلف تأثیرگذار هستند، منطقی به نظر می‌رسد که باید در همه‌ی حوزه‌ها و عامل‌ها سیاست‌گذاری مناسب صورت گیرد و بخشی‌نگری نمی‌تواند به تنهایی مشکل «فرار از خدمت سربازی» را حل کند.

**کلیدواژه‌ها:** خدمت سربازی، کارکنان وظیفه، فرار از خدمت، سازمان‌های نظامی و انتظامی

## مقدمه و بیان مسئله

امروزه امنیت، حفظ تمامیت ارضی، اتحاد و همبستگی ملی از مهمترین عوامل دوام و بقای یک جامعه و کشور محسوب می‌شود. در سایه امنیت و آرامش است که جوامع و کشورها در ابعاد گوناگون به پیشرفت و بالندگی و موفقیت نائل می‌شوند. در مقابل همواره عواملی وجود دارند که این وضعیت را مخدوش سازند و به نوعی خطر و تهدیدی برای موجودیت کشورها به‌شمار می‌روند. به همین خاطر است که دولت‌ها و ملت‌ها تمامی توان و امکانات خود را به‌منظور مقابله با این تهدیدات به کار می‌گیرند و می‌کوشند به روش‌های مختلف و با به‌کارگیری ابزارهای مناسب، امنیت و آسایش را برای کشور و مردم خود به ارمغان آورند. یکی از مهم‌ترین ارکان امنیت‌ساز در اکثر کشورها از جمله کشور ایران، سازوکار خدمت وظیفه عمومی است.

اصولاً در عوامل مؤثر بر دکتترین دفاعی در هر کشور، نیروی انسانی از اهمیت بنیادی برخوردار است. در کشور ما نیز کارکنان وظیفه بخش بسیار مهمی از بدنه اصلی نیروهای مسلح در سازمان‌های نظامی و انتظامی را تشکیل می‌دهند و همراه و همپای کارکنان ثابت برای ایجاد نظم و امنیت به انجام وظیفه پرداخته و قبول مسئولیت می‌کنند (چنگی‌آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰). خدمت سربازی از جمله وظایف شهروندی و قانونمندی است که در طول تاریخ به شکل‌های مختلف در همه کشورها رایج بوده و بر حسب مقتضیات زمان و مکان، شکل و شیوهی اجرای آن تغییر کرده است.

خدمت سربازی برای مردان و جوانان ایرانی یکی از مراحل زندگی است که در عین سادگی، پیچیدگی‌های مختلفی نیز دارد. پیچیدگی از آن جهت که به دلیل تجربه شرایط مختلف در بازه‌ی زمانی کوتاه دو ساله، وقایع و تجربه‌های مختلفی را برای جوانان به‌دنبال دارد. سختی‌های منحصربه‌فرد، دوری از خانواده، غم غربت، انجام بسیاری از امور کاری که در گذشته در خانواده به عهده جوانان نبود، آموزش نظامی، مسئولیت‌پذیری و قبول مشاغل در سازمان‌های نظامی که اولین تجربه کاری جدی جوانان محسوب می‌شود از جمله تجربه‌های این دوران از زندگی جوانان ایرانی است. این انجام خدمت سربازی از سوی جوانان با رفتارهای مختلفی همراه است. بسیاری از

جوانان، این دوران از زندگی خود را با صبر و حوصله به بهترین شیوه به پایان می‌رسانند؛ اما افرادی دیگری هم هستند که رفتارهای نامطلوب و غیرحرفه‌ای شهروندی از خود نشان می‌دهند که منجر به جرم و رفتار نامطلوب می‌شود یکی از این جرایم و معضلات شایع، پدیده «فرار از خدمت» است. بمنظور واکاوی و بررسی این ناهنجاری‌ها، جامعه‌شناسان معتقدند که بخش قابل‌ملاحظه‌ای از جرم و رفتارهای انحرافی ماهیت اجتماعی داشته و به نهادها و سازمان‌های اجتماعی وابسته است (گلچین، ۱۳۸۵: ۱۲۸). کیسner و کر<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) معتقدند که اکثر رفتارهای انسان تابع چند عامل است. در نتیجه، مشکل رفتاری نوجوانان و جوانان نیز از این قاعده مستثنی نیست. آن‌ها از خانواده، همسالان و بافت‌های فرهنگی به مثابه عوامل چندگانه اصلی تعیین‌کننده در رفتار مطلوب یا نامطلوب نوجوانان و جوانان نام می‌برند. مثلاً، همسالان در مدرسه و در طی اوقات فراغت می‌توانند نوجوان را به سمت وسوی رفتار مشکل‌دار هدایت کنند. در واقع نوع برخورد والدین در خانواده و آداب تعلیم و تربیت عامل بسیار مهمی است که می‌تواند گرایش نوجوانان به سوی همسالان را تقویت کند و یا اینکه مانع از آن شود (جمشیدی‌کیا و همکاران، ۱۳۹۸: ۲). رفتار جوانان از عوامل مختلفی تبعیت می‌کند و حاصل تجربه‌ها، دانش و آموخته‌های آن‌ها است. به‌طور کلی می‌توان گفت که گرایش به کج‌رفتاری هم به عوامل سطح خرد و هم از عوامل سطح کلان اجتماعی تاثیر می‌پذیرند و عوامل زیادی از جمله علل اجتماعی، اقتصادی، فیزیکی، سیاسی و حتی جغرافیایی تاثیرگذارند با توجه به اینکه جامعه ایران در حال گذر از دوران سنتی به مدرن است ارزش‌های مادی‌گرایی و فردگرایی در جامعه حاکم است (نصیبی‌سیس، ۱۴۰۰). از طرفی زندگی اجتماعی انسان در اقشار مختلف تحت حاکمیت قواعد یا هنجارهای اجتماعی نظم پیدا می‌کند که پیروی از آن‌ها باعث تعادل در جامعه می‌شود. اگر افراد جامعه از قواعدی که بعضی انواع رفتار را در زمینه‌های معینی به عنوان رفتارهای مناسب و رفتارهای دیگری را به عنوان رفتارهای نامناسب تعریف شده، پیروی نکنند، فعالیت‌ها دستخوش هرج‌ومرج می‌شود (نصیبی‌سیس، ۱۴۰۰). ارتکاب به جرائم در بین سربازان تصادفی نیست و نتیجه رویدادهای از افکار، رفتارها، و شیوه‌های فرزند پروری قبل از شروع خدمت سربازی است (مختاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۵). خانواده هسته‌ی اولیه‌ی تشکیل‌دهنده هر اجتماعی است که پدر و مادر

پایه‌های اصلی آن هستند. یکی از عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتار فرد، خانواده است. فضای خانه، نخستین و بادوام‌ترین عاملی است که در رشد شخصیت افراد تأثیر می‌گذارد. خانواده پایه‌گذار بخش مهمی از سرنوشت انسان است و در تعیین سبک و خط‌مشی زندگی آینده، اخلاق، سلامت و عملکرد فرد در آینده نقش بزرگی برعهده دارد (جمشیدی‌کیا و همکاران، ۱۳۹۸: ۲).

محیط پادگان‌ها و دوران خدمت نظام وظیفه یکی از محیط‌های پراهمیت و اثرگذار بر سبک زندگی جوانان است. که بخشی از اثربخشی آگاهانه و اختیاری بوده و بخشی نیز به صورت غیرارادی می‌انجام شود. سربازان با شیوه زندگی خاص و ویژه‌ای روبرو هستند که مراعات بسیاری از موارد، لازم و ضروری است. حفظ سلامت جسمانی و روانی خود و اطرافیانش در آن محیط جزء تکالیف خدمت نظام وظیفه است. برنامه و رژیم غذایی یکنواخت، برنامه ورزشی و فعالیت جسمانی مشخص و مدون، انجام فرایض دینی، آموزش و یادگیری مستمر، رعایت احترام‌های متناسب با مشاغل نظامی و سلسله مراتب، استفاده از کلمات، واژه‌ها و جملات مشخص و رسمی برای بیان نیازها و ... از جمله مواردی است که در مدت دو سال خدمت نظام وظیفه بر جوانان اثر گذاشته و در سبک زندگی آینده‌ی آن‌ها نمایان می‌شود (مولادوست و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۰۲).

با توجه به اهمیت شناخت آسیب‌های سازمانی که بسیار متنوع هستند و در همه سطوح سازمانی بر روی عملکرد و اهداف تأثیر می‌گذارند و اختلال عملکردی ایجاد می‌نمایند ضرورت دارد تا آن‌ها شناسایی و مورد توجه قرار گیرند (آقارضی و همکاران، ۱۴۰۲: ۶۵). بنابراین مطالعه حاضر در پی شناسایی آسیب‌های مختلف از جمله یافتن مطالعات انجام‌شده در رابطه با «فرار از خدمت» در سازمان‌های نظامی برای گروه سربازان است. واکاوی و ترکیب یافته‌های پژوهشگران دیگر، به نتایج جدید منجر می‌شود و گسترش علمی حوزه‌ی مورد مطالعه را به دنبال دارد. مطالعه‌ی دیدگاه‌های مختلف پژوهشگران می‌تواند در توسعه علم کمک کند و سبب فهم و درک عمیق دانش سازمانی شود؛ بنابراین واکاوی مطالعات «فرار از خدمت سربازی» کمک می‌کند تا درک تازه‌ای از پژوهش‌های پژوهشگران ایرانی به‌دست آید و مشخص شود این پژوهشگران به چه مباحثی در رابطه با «فرار از خدمت کارکنان وظیفه» پرداخته‌اند. شناخت مباحث مورد توجه

پژوهشگران و تبیین پدیده‌های مورد مطالعه بسیار مهم و حائز اهمیت است. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤالات زیر است:

سؤال ۱. از دیدگاه پژوهشگران تحقیقات منتخب چه عواملی بر پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» مؤثر است؟

سؤال ۲. چه راهکارهایی از سوی پژوهشگران تحقیقات منتخب برای پیشگیری از پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» بیان شده است؟

## مبانی نظری

دفاع از استقلال و تمامیت ارضی جمهوری اسلامی ایران و همچنین جان و مال و ناموس ملت ایران، وظیفه اصلی نیروهای مسلح و وظیفه دینی و ملی همه شهروندان جمهوری اسلامی ایران است. یکی از سازوکارهای اساسی در تحقق این مهم، خدمت وظیفه عمومی است. هر ساله تعداد زیادی از جوانان مذکور به مدت معینی، برای خدمت سربازی به عنوان کارکنان وظیفه، وارد سازمان‌های نظامی و انتظامی می‌شوند (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۸). **نیروهای مسلح نیز به‌عنوان رکن اصلی قدرت نظامی و مؤلفه مهم در تأمین امنیت و منافع ملی نقش بسزایی را در ایجاد بستر مناسب پیشرفت و توسعه سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ایفا می‌نمایند (کاویانی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۳۹).** خدمت وظیفه عمومی در کشور ایران نیز مطابق ماده چهارم قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب سال ۱۳۶۳، به مدت ۳۰ سال است که به چهار دوره شامل؛ ۲ سال خدمت دوره ضرورت، ۸ سال دوره احتیاط، ۱۰ سال دوره ذخیره اول و ۱۰ سال دوره ذخیره دوم تقسیم می‌شود.

وجود این سرمایه عظیم انسانی در بدنه نیروهای مسلح فرصتی گران‌بها برای کشور جهت توانمندی در بسیاری از ابعاد است. بنابراین لزوم جامع‌نگری و واکاوی چالش‌های حال و آینده در حوزه اشاره شده به‌منظور صیانت و بهره‌گیری درست از این جوانان مستعد، امری بسیار ضروری است. یکی از چالش‌های بسیار اساسی که نه تنها، سازمان‌های نظامی و انتظامی، بلکه به نوعی همه خانواده‌ها را با تبعات بسیار سنگین و معضلات جدی مواجه کند، پدیده فرار از خدمت سربازان است (چنگی‌آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰). منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان

است و علیرغم پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود. بنابراین حفظ نیروی انسانی موجود در هر سازمانی، به خصوص نیروی انسانی متخصص و متعهد، به‌عنوان یکی از اهداف مهم هر سازمان تلقی می‌شود. اگر مدیران سازمان نتوانند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده مطلوب را به عمل آورد، کم‌کم دلسردی و ناامیدی و نبود رضایت شغلی بر افراد سازمان مستولی شده و زمینه برای غیبت 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 (عضدی و سالاری، ۱۳۹۲: ۷۸). از منظر هیل<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، عواملی مانند شرایط محیط خدمت، فرصت‌های رشد و پیشرفت، بار کاری، استرس، احترام از طرف همکاران، کیفیت روابط با مافوق‌ها و پاداش‌های مادی را از جمله عوامل مؤثر بر رضایت کارکنان معرفی کرده است (نوری و علیزاده، ۱۴۰۰: ۹۱). از سوی دیگر، سازمان‌ها ناگزیر به تغییرات ناخواسته هستند و مقاومت در برابر تغییر از عوامل شکست‌های سازمانی است (زارعی و طاهری، ۱۴۰۲: ۱۱۰). بنابراین، باید ضمن اینکه تغییرات را شناخت و پذیرفت و فهم دقیق‌تری نسبت به ضرورت فوق‌العاده و خطیر دوران خدمت مقدس سربازی در نیروهای مسلح و وجود نیروهای فراوان اغلب جوان داشت، پرداختن به مسائل و مشکلات روانی و رفتاری سربازان وظیفه نیز سودمند است. فرار کارکنان وظیفه پیامدهای نامطلوب مختلفی برای سازمان‌های نظامی، جامعه، خانواده و فرد به‌دنبال دارد. هزینه‌های مادی و معنوی که به دلیل فرار کارکنان وظیفه برای سازمان‌ها و جامعه ایجاد می‌شود در درازمدت می‌تواند یک معضل بسیار مهمی قلمداد شود. از سوی دیگر، با کمبود نیروی جوان مذکور برای خدمت دوره وظیفه عمومی، یکی از چالش‌های اصلی برای سازمان‌های نظامی غیبت و فرار سربازان از خدمت سربازی است. بنابراین رویکرد قانون برای اجرای وظایف شهروندی اقشار مختلف باعث می‌شود که مسئله فرار از خدمت جرم‌انگاری شده و با این پدیده مطابق قانون رفتار شود. اما جرم‌انگاری به تنهایی قادر به حل مسئله «فرار از خدمت سربازی» نیست. زیرا وقوع هر پدیده‌ای مستلزم عوامل مختلفی است که شناسایی آن عوامل و سیاست‌گذاری درست و اصولی و برنامه‌ریزی دقیق برای رفع موانع و اشکالات می‌تواند یک معضل اجتماعی یا سازمانی را برطرف کند. بنابراین بررسی عوامل مؤثر بر «فرار از خدمت

سربازی» می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران کمک کند تا تصمیم‌های شایسته اتخاذ کنند و مسیری تازه برای موضوع مورد بحث باز کنند.

دوران سربازی تکالیف مشخصی برای افراد دارد و مسئولیت‌پذیری را در آن‌ها ایجاد و تقویت می‌کند و در نهایت روحیه‌ی سلحشوری، وطن‌پرستی و تربیت برای ورود به جامعه را به‌طور جدی در جوانان رقم می‌زند، بنابراین این مرحله از زندگی جوانان ایرانی یکی از مراحل مهم و حتی دوره‌ی آسیب‌پذیری است که باید همواره از سوی اندیشمندان و صاحب‌نظران مورد توجه و پژوهش قرار بگیرد. با توجه به موارد گفته شده و پرداختن به اهمیت موضوع مورد بررسی، این مطالعه سعی دارد تا عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه را بررسی کند.

### پیشینه پژوهش

در زمینه‌ی سربازی و پدیده‌های پیرامون آن پژوهش‌های مختلفی انجام شده است که به برخی از این مطالعات اشاره می‌شود.

جدول ۱. خلاصه‌ای از پژوهش‌های منتخب

پژوهشگر(ان)	عنوان پژوهش	یافته‌ها
مختاری و همکاران، (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر ساختار خانواده در نحوه خدمت سربازان وظیفه	با توجه به عوامل زمینه‌ساز مستعد در ارتکاب به جرائم مختلف در حین خدمت سربازی، باید سربازان قبل از شروع خدمت و در حین خدمت مورد مشاوره و بررسی قرار گیرند و با توجه به ملاک‌های شخصیتی آن‌ها در یگان‌های مختلف بکار روند.
جمشیدی‌کیا و همکاران، (۱۳۹۸)	بررسی رابطه عملکرد خانواده و جوّ روانی-اجتماعی پادگان با ناسازگاری سربازان	عملکرد خانواده و جوّ روانی اجتماعی پادگان به‌طور معناداری با ناسازگاری سربازان رابطه منفی دارد. ناسازگاری سربازان و روابط معیوب و مختل عاطفی، اجتماعی آن‌ها تا حدودی متأثر از عملکرد ناقص و معیوب خانواده و جوّ ناسالم و نامناسب پادگان است.
سیدی و سیدی، (۱۴۰۱)	تجربه زیسته سربازان متأهل از خدمت نظام وظیفه	درون‌مایه‌های اصلی تجربه زیسته سربازان متأهل را مشکلات اقتصادی، مشکلات اشتغال، برهم خوردن نظم زندگی، فشار روانی، مشکلات پیشرفت علمی و تحصیلی، احساس رهاشدگی پس از اتمام خدمت،

<p>رابطه‌مداری، نبود امکان برنامه‌ریزی بلندمدت و از بین رفتن فرصت‌های اجتماعی، عدم رعایت شأن اجتماعی سرباز متأهل، درک نشدن وضعیت متأهلان، مشکلات سیستم برای اشتغال و ازدواج و مزایا برای متأهلان تشکیل می‌دهد.</p>		
<p>تأثیرات مثبت دوران خدمت‌سربازی بر حوزه‌های گوناگون زندگی سربازان پس از اتمام دوره خدمت‌شان به ترتیب عبارت است از: اهتمام به خلق فرصت‌های جدید، استفاده بهتر از فرصت‌ها، دوران موفق زندگی مشترک، اهتمام به تشکیل خانواده، موفقیت در دوران کار، بهره‌وری دوران کار و پیدا کردن شغل مناسب.</p>	<p>ارزیابی کمی تأثیرات مثبت دوران خدمت‌سربازی بر حوزه‌های گوناگون زندگی سربازان پس از اتمام دوره خدمت</p>	<p>صالحی شهبابی و همکاران، (۱۴۰۱)</p>
<p>تحلیل‌های آماری گویای تفاوت معناداری بین متغیرهای خودکارآمدی عمومی، خودکنترلی، مشارکت اجتماعی و سرسختی در دانشجویانی که این دوران را سپری کرده‌اند و دانشجویانی که این دوران را سپری نکرده‌اند، وجود دارد؛ به طوری که در همه متغیرهای فوق دانشجویانی که این دوران را سپری کرده‌اند وضعیت بهتری داشتند.</p>	<p>نقش دوره خدمت‌سربازی در شکل‌گیری شخصیت اجتماعی افراد</p>	<p>امیدعلی، (۱۴۰۱)</p>
<p>دوران سربازی، از یک‌سو فرصت مناسبی برای استفاده از ظرفیت و توانمندی دانشی آن‌ها به واسطه تنوع و تکثر در ایجاد فرصت و یا حل مسائل نیروهای مسلح، و از سوی دیگر به واسطه فراهم نمودن بسترهای لازم توسط نیروهای مسلح می‌تواند باعث افزایش دانش، مهارت، توانمندی و ظرفیت کارآفرینی و اشتغال سربازان گردد. با این نگاه، ضمن ارائه الگوی سه مرحله‌ای برای توسعه کارآفرینی سربازان، شامل بسترسازی برای کارآفرینی، هدایت کارآفرین در مرحله عمل و نهایتاً تثبیت و نهادینه نمودن کارآفرینی، روش‌های چهارگانه «پذیرش سرباز</p>	<p>فرصت‌های کارآفرینی در دوران سربازی، الزامات اقتصادی و شغلی</p>	<p>کشتکار، (۱۴۰۲)</p>



بر اساس خوداظهاری پیشین»، «پذیرش سرباز بر اساس جمع سپاری باز»، «پذیرش سرباز بر اساس جمع سپاری محدود» و «پذیرش سرباز بر اساس خوداظهاری پسین» به‌عنوان روش‌های جذب سربازان ارائه گردید.		
دوره سربازی در درآمد، اثر منفی گذاشته که میزان آن وابسته به توانایی اقتصادی افراد است.	هزینه‌های فرصت خدمت سربازی اجباری: شواهدی از یک پیش‌نویس قرعه‌کشی	بینگلی <sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸
هفت عامل در استفاده منابع انسانی از سامانه‌های اطلاعاتی منابع انسانی اثر می‌گذارد و این سامانه نیز اثر مثبتی در منابع انسانی داشته است.	سامانه‌های اطلاعاتی منابع انسانی در محیط نظامی	ارافین <sup>۲</sup> و تاجودین، ۲۰۲۰

پژوهش‌های انجام شده برای روشن‌سازی موضوع خدمت سربازی بسیار اثرگذار و مهم هستند ولی تعداد اندکی به موضوع «فرار از خدمت سربازان» پرداخته‌اند که در جدول ۲ بیان شده است.

## روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر، پژوهشی کیفی مبتنی بر مرور نظام‌مند است و از منظر هدف رویکرد کاربردی را دنبال می‌کند. این روش، بر اساس خلاصه و منظم کردن، بررسی و جمع‌بندی منابع است. بر اساس این روش پژوهشگر قادر خواهد بود تا درک جدید و تازه‌ای از یک مسئله پیدا کند. این روش متکی به مطالعه منظم پژوهش‌های انجام شده است. در این روش، یک رویکرد منظم و شفاف برای «شناسایی، انتخاب و ارزشیابی نقادانه همه مطالعات مرتبط» و همچنین «جمع‌آوری و تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش‌های موجود» است (قاسمی و ادیب، ۱۴۰۲: ۷۵۱). مرور نظام‌مند نیز در پی کشف یک خلأ یا بیان مسئله‌ایی با طرح سؤال به ارزیابی موضوع مورد مطالعه می‌پردازد. از ویژگی‌های این روش، ترکیب کردن یافته‌های دیگران است که نتایج جدیدی می‌تواند بروز دهد. مراحل اجرای مرور نظام‌مند شامل موارد زیر است (قاسمی و ادیب، ۱۴۰۲: ۷۵۱):

گام نخست - طراحی پژوهش؛ مواجهه با مسئله، تدوین اهداف و سؤالات

- 
- 1 - Bingley
  - 2 - Arafin & Tajudeen

گام دوم- نمونه‌گیری؛ یافتن همه مطالعات پژوهشی مرتبط با موضوع و انتخاب آن‌ها با نمونه‌گیری به روش مناسب

گام سوم- جمع‌آوری داده؛ ارزیابی هر مطالعه بر اساس معیارهای تعریف‌شده و ساماندهی متون مرور شده

گام چهارم- تحلیل اطلاعات؛ تحلیل و تفسیر حاصل از نگاه کلی به اطلاعات  
گام پنجم- بحث و نتیجه‌گیری؛ جمع‌بندی از تحلیل اطلاعات و ارائه پیشنهادها  
جامعه آماری در این مطالعه شامل، مقالات منتشره علمی داخلی در دوره‌های سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ با موضوع «فرار از خدمت کارکنان وظیفه»، «فرار از خدمت کارکنان سربازان» و «فرار سرباز» است. پایگاه‌های مورد مطالعه و جمع‌آوری مقالات شامل؛ پرتال جامع علوم انسانی، پایگاه مجلات تخصصی نورمگز، پایگاه جهاد دانشگاهی (SID)، سیویلیکا (Civilica) و همچنین پایگاه نشریات علمی نظامی و انتظامی است. پس از طی مراحل یک و دو، ۱۵ مقاله در این پژوهش مناسب یافت شد و در جدول ۲ بیان شده‌اند.

### سوالات پژوهش

- ۱- از دیدگاه پژوهشگران تحقیقات منتخب چه عواملی بر پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» مؤثر است؟
- ۲- چه راهکارهایی از سوی پژوهشگران تحقیقات منتخب برای پیشگیری از پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» بیان شده است؟

### یافته‌های پژوهش

#### یافته‌های توصیفی

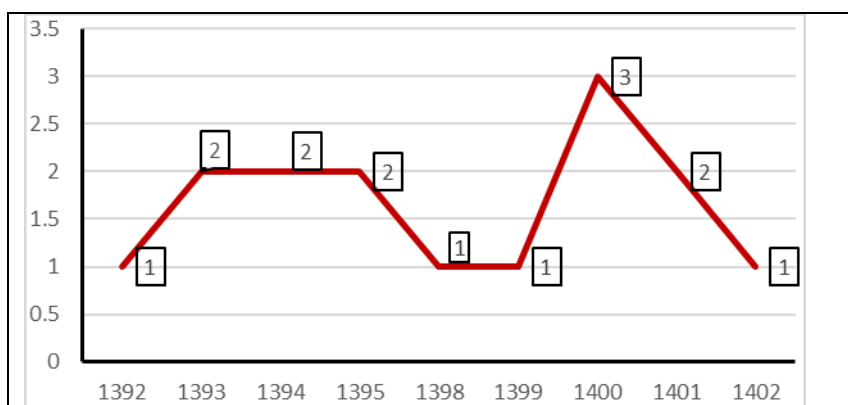
مطالعه حاضر به دنبال درک عمیق و شناسایی عوامل اثرگذار بر «فرار از خدمت سربازان» است. بدین منظور، پژوهش‌های مختلف مورد ارزیابی قرار گرفت. جداول ۲ تا ۷ بیانگر یافته‌های این بخش از پژوهش هستند.

جدول ۲. مقالات فرار از خدمت سربازی مورد مطالعه

نام نویسنده	عنوان مقاله
-------------	-------------

عضدی و سالاری، ۱۳۹۲	بررسی علل غیبت و فرار از خدمت کارکنان وظیفه (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان کرمان)
کمال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳	بیین جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی؛ استان مرکزی)
نایب‌پور و معصومی، ۱۳۹۳	فرار از خدمت سربازان وظیفه در یگان های مرزی و تأثیر آن بر امنیت مرز (فرماندهی مرزبانی استان ایلام، ۱۳۹۲-۱۳۸۹)
نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴	نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری فرار از خدمت کارکنان وظیفه
فراهی، ۱۳۹۴	بررسی علل ارتکاب جرم فرار از خدمت توسط سربازان در سطح نیروهای مسلح استان گلستان و ارائه راهکارهای اصلاحی در پیشگیری از آن
نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵	بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان کرمان)
کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵	بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان؛ مورد مطالعه پایگاه یکم شکاری مهرآباد
مردانی، ۱۳۹۸	بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان (مطالعه موردی دربین سربازان وظیفه فرماندهی انتظامی استان قزوین)
هاشمی و احمدی، ۱۳۹۹	تاثیر قابلیت‌های رهبری فرماندهان بر کاهش فرار از خدمت، پرخاشگری و احساس افسردگی سربازان ناجا
آزادی و محمدپور، ۱۴۰۰	شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر فرار کارکنان وظیفه (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی شهرستان های جهرم و استهبان)
چنگی آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰	واکاوی علل فرار از خدمت سربازی: یک مطالعه کیفی
کریمی و همکاران، ۱۴۰۰	بررسی عوامل مؤثر بر غیبت و فرار از خدمت سربازی (مورد مطالعه: مشمولان شهرهای تهران، اصفهان و تبریز)
اسدی‌فرد و راد، ۱۴۰۱	بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه (مورد مطالعه: دریابانی استان مازندران)
احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱	طراحی الگوی رهبری افسران صف به منظور کاهش اختلالات روان‌شناختی و فرار از خدمت سربازان (پژوهش آمیخته)
محمدی برزگر، ۱۴۰۲	شناسایی عوامل جرم فرار از خدمت سربازان وظیفه یک سازمان نظامی بر اساس دلالت‌های نظریه فشار و ارائه راهکارهای پیشگیرانه

آنچه که برای انتخاب مقالات در جدول شماره ۲ مدنظر قرار گرفت، وجود کلید واژه‌های «فرار از خدمت سربازی»، «فرار کارکنان وظیفه» و غیره در عنوان مقاله‌های فارسی بود. بنابراین فقط تعداد ۱۵ مقاله مرتبط با هدف این مطالعه به دست آمد. فراوانی مقالات بر اساس سال نشر در نمودار ۱ بیان شده است.



نمودار ۱. فراوانی مقالات فرار از خدمت سربازی بر اساس سال نشر

مطابق نمودار ۱، سال‌های ۱۴۰۰ با ۳ مقدار بیشترین فراوانی مقالات منتخب را به خودش اختصاص داده است. مقالات مربوط به «فرار از خدمت سربازی» بر اساس جایگاه علمی نویسندگان بررسی شده‌اند و در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. مقالات بر اساس جایگاه علمی نویسندگان

جایگاه علمی	فراوانی	درصد فراوانی
دانشیار	۱	۲,۹۴
استادیار	۸	۲۳,۵۳
عضو هیئت علمی	۳	۸,۸۲
دکتری	۱	۲,۹۴
دانشجوی دکتری	۴	۱۱,۴۶
کارشناس ارشد	۱۰	۲۹,۴۱
دانشجوی کارشناس ارشد	۲	۵,۹
کارشناس	۴	۱۱,۴۶
نامشخص	۱	۲,۹۴

جمع	۳۴	۱۰۰٪
-----	----	------

جدول ۳ نشان می‌دهد که ۳۵.۲۹ درصد از نویسندگان عضو هیئت علمی بودند که شامل؛ ۱ نفر دانشیار و ۸ نفر استادیار و ۳ نفر نیز با عنوان هیئت علمی بودند. مقالات مربوط به «فرار از خدمت سربازی» بر اساس وابستگی سازمانی نویسندگان بررسی شده‌اند و در جدول ۴ بیان شده است.

#### جدول ۴. مقالات بر اساس وابستگی سازمانی نویسندگان

وابستگی سازمانی	فراوانی	درصد فراوانی
دانشگاه‌های نظامی و انتظامی	۱۴	۴۱.۱۸
دانشگاه‌های دولتی	۹	۲۶.۴۷
دانشگاه آزاد اسلامی	۵	۱۴.۷
پژوهشگاه‌های فراجا	۵	۱۴.۷
نامشخص	۱	۲.۹۴

جدول ۴ نشان می‌دهد بیشترین درصد وابستگی سازمانی متعلق به دانشگاه‌های نظامی و انتظامی ۴۱.۱۸ درصد شامل؛ دانشگاه علوم انتظامی امین ۹ نفر، دانشگاه علوم پزشکی آجا ۳ نفر و دانشگاه هوایی ستاری ۲ نفر است. دانشگاه‌های دولتی با درصد فراوانی ۲۶.۴۷ درصد در رتبه دوم قرار دارند. این دانشگاه‌ها شامل؛ دانشگاه تهران ۵ نفر و همچنین دانشگاه علامه طباطبائی، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه لرستان و دانشگاه محقق اردبیلی هر کدام ۱ نفر نویسنده داشته‌اند. دانشگاه آزاد اسلامی با ۵ نفر در رتبه سوم قرار دارد.

#### یافته‌های استنباطی

بر اساس یافته‌های پژوهش‌های مورد مطالعه آموزش کارکنان وظیفه در قالب سه پرسش مورد بررسی قرار گرفت. این یافته‌ها در جداول ۵ و ۶ و نگاره ۱ آمده‌اند.

سؤال ۱. از دیدگاه پژوهشگران تحقیقات منتخب چه عواملی بر پدیده‌ی «فرار از خدمت

سربازی» مؤثر است؟

جدول ۵. عوامل مؤثر بر پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» از دیدگاه پژوهشگران تحقیقات منتخب

مقوله	فراوانی	درصد فراوانی	تحلیل کدها
فرماندهی و مدیریتی	۳۳	۳۱.۴۳	عامل فرمانده (نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴)؛ عوامل مدیریتی (کمال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ آزادی و محمدپور، ۱۴۰۰؛ مردانی، ۱۳۹۸؛ محمدی برزگر، ۱۴۰۲؛ کمالوند و

<p>همکاران، ۱۳۹۵؛ مدیریت(عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ رهبری فرماندهان(هاشمی و احمدی، ۱۳۹۹)؛ رهبری و فرماندهی(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ رفتار رهبری(هاشمی و احمدی، ۱۳۹۹؛ احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ تبعیض در بین سربازان (نژادحیدری پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ تشویق و تنبیه‌های ناعادلانه(نژادحیدری پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ کمبود مرخصی(نژادحیدری پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ تحمیل وظایف خارج از حد توان به سربازان وظیفه(نژادحیدری پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ بی‌توجه به خواسته‌های به حق و قانونی سربازان (نژادحیدری پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ صفات رهبری(هاشمی و احمدی، ۱۳۹۹)؛ اقتضائات رهبری(هاشمی و احمدی، ۱۳۹۹)؛ برخورد نامناسب فرماندهان و مسئولین(اسدی فرد و راد، ۱۴۰۱)؛ نگرش رهبری(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ صفات رهبری(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ تبعیض در تعیین محل خدمت(کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ آزار و اذیت سربازان ارشد(کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ میزان طولانی بودن مدت خدمت نظام وظیفه(کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ احترام و تکریم افراد(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ وقت‌گذاشتن(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ عدالت(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ قدرشناسی(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ حمایت‌گری(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ دیسپلین(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ درک تفاوت‌های فردی(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ در نظر داشتن شرایط هر موقعیت(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)</p>			
<p>عامل سازمانی(عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ عوامل درون سازمانی(نایب پور و معصومی، ۱۳۹۳؛ فراهی، ۱۳۹۴؛ اسدی فرد و راد، ۱۴۰۱؛ چنگی آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵؛ عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ سازمانی(محمدی برزگر، ۱۴۰۲؛ نژادحیدری پور و عضدی، ۱۴۰۱)</p>	۲۹,۵۲	۳۱	سازمانی و محیطی

<p>۱۳۹۵؛ ساختار سازمانی (مردانی، ۱۳۹۸)؛ ساختاری (آزادی و محمدپور، ۱۴۰۰)؛ عوامل ساختاری (عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ سختی خدمت در مناطق محروم و صعب‌المعیشه (نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ سختی خدمت در مناطق عملیاتی و خطرات آن (نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ حضور مستمر در محل خدمت (نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ شرایط بد آب‌وهوایی (کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ کم بودن حقوق (اسدی‌فرد و راد، ۱۴۰۱)؛ مکفی نبودن حقوق سربازی با هزینه‌های زندگی (عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ میزان حقوق سربازان (نایب‌پور و معصومی، ۱۳۹۳)؛ محدود بودن امکانات رفاهی در پادگان (فراهی، ۱۳۹۴)؛ پایین بودن حقوق سربازان (فراهی، ۱۳۹۴)؛ کیفیت خدمت سربازی (مردانی، ۱۳۹۸)؛ عوامل محیطی (نایب‌پور و معصومی، ۱۳۹۳)؛ آزادی و محمدپور، ۱۴۰۰؛ فراهی، ۱۳۹۴؛ نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵؛ محمدی برزگر، ۱۴۰۲؛ کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ عوامل جغرافیایی (عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ همسالان (محمدی برزگر، ۱۴۰۲)؛ تقنینی (کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛</p>			
<p>عوامل فردی (عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ کمال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵؛ مردانی، ۱۳۹۸؛ آزادی و محمدپور، ۱۴۰۰؛ محمدی برزگر، ۱۴۰۲؛ کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ روان‌شناختی (مردانی، ۱۳۹۸؛ آزادی و محمدپور، ۱۴۰۰)؛ مشکلات روانی (عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ روحی و روانی (محمدی برزگر، ۱۴۰۲)؛ شخصیتی (چنگی‌آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ تحصیلات (کرمی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ شاغل بودن قبل از خدمت (کرمی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ اعتیاد به مواد مخدر (سستی - صنعتی) (نژادحیدری‌پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ مهارت کلامی (احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ هوش</p>	۲۰	۲۱	فردی

هیجانی(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ تخصص(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ ظاهر(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)؛ تجربه(احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱)			
عوامل برون سازمانی(نایب پور و معصومی، ۱۳۹۳؛ فراهی، ۱۳۹۴؛ اسدی فرد و راد، ۱۴۰۱؛ کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵؛ چنگی آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ خانوادگی(کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ خانواده(اسدی فرد و راد، ۱۴۰۱)؛ بیماری اعضاء خانواده(نژادحیدری پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ خانوادگی(محمدی برزگر، ۱۴۰۲)؛ متاهل بودن(نژادحیدری پور و عضدی، ۱۳۹۵)؛ دلتنگی خانواده(کمالوند و همکاران، ۱۳۹۵)؛ اجتماعی(محمدی برزگر، ۱۴۰۲)؛ عامل اقتصادی(فراهی، ۱۳۹۴)؛ محمدی برزگر، ۱۴۰۲)؛ مشکلات اقتصادی(چنگی آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰) نگرش عمومی جامعه از خدمت سربازی و تصور غیرضروری و اتلاف عمر(عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ وابستگی مالی(عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ ناامیدی و یأس از آینده شغلی(عضدی و سالاری، ۱۳۹۲)؛ جایگاه سربازان در جامعه(مردانی، ۱۳۹۸).	۱۹،۰۵	۲۰	برون سازمانی
	۱۰۰٪	۱۰۵	جمع

در نهایت، با ترکیب نتایج و مؤلفه‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق حاضر؛ الگوی کلی تحقیق در قالب یک شکل جامع تر تحت عنوان الگوی وضعیت کلی فرار از خدمت کارکنان وظیفه در شکل ۱، ارائه شده است.





شکل ۱. فرار از خدمت کارکنان وظیفه

سؤال ۲. چه راهکارهایی از سوی پژوهشگران تحقیقات منتخب برای پیشگیری از پدیده‌ی

«فرار از خدمت سربازی» بیان شده است؟

جدول ۶. راهکارهایی پیشگیری از پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» از دیدگاه پژوهشگران تحقیقات منتخب

عامل اجرا	راهکار
فرماندهان و مدیران	انتصاب فرماندهان شایسته، کارآمد، با تجربه و متعهد(نایب پور و معصومی، ۱۳۹۳).
فرماندهان و مدیران	میانجی‌گری برای حل مشکلات ارتباطی آنان(نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴).
فرماندهان و مدیران	راهنمایی و مشاوره به سربازان(نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴).
فرماندهان و مدیران	اجرای انتقالات برای کارکنان وظیفه(نایب پور و معصومی، ۱۳۹۳).
فرماندهان و مدیران	آشنایی و مطالعه تخصصی درباره سربازان(نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴).

مدیران	
فرماندهان و مدیران	نظارت در کاهش مشکلات و حل مسائل سربازان (نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴).
فرماندهان و مدیران	تدوین و تعیین خط‌مشی در رسیدگی به مشکلات سربازان (نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴).
فرماندهان و مدیران	توجه به خلاقیت سربازان (نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴).
فرماندهان و مدیران	همدلی فرماندهان، روسا و مدیران با سربازان برای کم کردن اضطراب آنان، کاهش سخت‌گیری زیاد، عدم برخورد برخورد تحقیرآمیز و سلیقه‌ای فرماندهان با زیردستان؛ و ... را سرلوحه کار خود قرار دهند (آزادی و محمدپور، ۱۴۰۰).
فرماندهان و مدیران	داشتن صفات ویژه رهبری برای فرماندهان (احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱: ۴۷)
فرماندهان و مدیران	داشتن ظاهر آراسته رعایت انضباط و حفظ دیسپلین و داشتن ویژگی‌های شخصیتی مناسب، تجربه، تخصص و مهم‌تر از آن داشتن مهارت کلامی و هوش هیجانی برای فرماندهان (احمدی و هاشمی، ۱۴۰۱: ۴۷)
سازمان	پادگان‌های نظامی را از نظر فضای سبز، امکانات بهداشتی، رفاهی، غذایی و وسایل ارتباطی تقویت کنند (فیرزوجائیان و جان‌محمدی لرگانی، ۱۳۹۷: ۲۱۹)
سازمان	افزایش امکانات و تجهیزات به روز رفاهی و ورزشی (نایب‌پور و معصومی، ۱۳۹۳)
سازمان	پشتیبانی در خدمت به سربازان (نوری و رضائی‌راد، ۱۳۹۴)
سازمان	شناسایی علل ارتکاب به فرار از خدمت سربازی، سیاست‌گذاران امر می‌توانند اصلاحاتی را در باب آموزش، پشتیبانی و امور اجرایی در دستور کار قرار دهند تا روند رفتارهای پرخطری همچون فرار کاهش یابد (چنگی‌آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰)
سازمان	پرداخت حقوق و مزایای سربازان وظیفه متناسب با تورم و هزینه‌های مازاد و اختصاص تسهیلات معیشتی و بهداشتی درمانی برابر قوانین و مقررات موجود (اسدی‌فرد و راد، ۱۴۰۱: ۳۴)
سازمان	شناسایی وضعیت خانوادگی سربازان از لحاظ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و روانشناختی می‌تواند اطلاعات مفیدی در باب پیش‌بینی اعمال و ویژگی‌های سربازان در دسترس قرار دهد تا گامی دیگر برای تحقق اقدامات پیشگیرانه از رفتارهای آسیب‌زا برداشته شود (چنگی‌آشتیانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۲۸)
سازمان	آموزش‌های ویژه برای فرماندهان در خصوص نحوه برخورد با سربازان و چگونگی رسیدگی به مشکلات آن‌ها تأثیر بسزایی در پیشگیری از مشکلات رفتاری سربازان خواهد داشت تا امنیت فکری برای سربازان ایجاد شود (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۲۲).
سازمان	آموزش کارکنان وظیفه در خصوص آشنایی آنان با قوانین و مقررات نیروهای مسلح

	جمهوری اسلامی ایران (فراهی، ۱۳۹۴: ۷۵)
سازمان	انجام تبلیغات موثر برای بالابردن روحیه‌ی خدمتی سربازان (فراهی، ۱۳۹۴: ۷۵)
دولت	تشویق و ترغیب حس وطن پرستی و دفاع از کشور در جامعه از طریق فیلم، رسانه‌های گروهی و اجتماعی، مدارس (محمدی برزگر، ۱۴۰۲).
دولت	افزایش میزان حقوق سربازان و ایجاد انگیزه و رضایت شغلی (نایب‌پور و معصومی، ۱۳۹۳)

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

توجه به ضرورت فوق‌العاده مهم و خطیر خدمت سربازی در سازمان‌های نظامی و انتظامی در کشور بمنظور ایجاد امنیت و نظم، این مسئله را ایجاب می‌کند که بصورت ویژه و مستمر مسائل و مشکلات مربوط به این قشر عظیم از جامعه که غالباً جوانان بین سنین (۱۸-۲۵) سال هستند، مورد واکاوی و پایش قرار گیرد. یکی از این چالش‌ها و مشکلات که نه تنها سازمان‌های نظامی-انتظامی، بلکه به نوعی خانواده‌ها با آن مواجه هستند، پدیده فرار از خدمت سربازی است. از این‌رو مطالعه حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر «فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه» به روش مرور نظام‌مند پرداخته است. این پژوهش در پی پاسخ به سؤالات زیر بود.

سؤال ۱. از دیدگاه پژوهشگران تحقیقات منتخب چه عواملی بر پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» مؤثر است؟

یافته‌ها در مورد عوامل مؤثر بر پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» نشان می‌دهد که مقوله‌های فرماندهی و مدیریتی، سازمانی و محیطی، فردی و برون سازمانی با فراوانی ۳۳، ۳۱، ۲۱ و ۲۰ که مجموع ۱۰۵ کد به‌دست آمد.

سؤال ۲. چه راهکارهایی از سوی پژوهشگران تحقیقات منتخب برای پیشگیری از پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» بیان شده است؟

عامل اجرایی راهکارهای یافته شده به ترتیب، فرماندهان و مدیران با ۱۱ مورد، سازمان با ۹ مورد و دولت با ۲ مورد اقدام در اولویت اول تا سوم یافته‌های پژوهش قرار دارند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که پژوهش‌های جامع و راهبردی لازم برای واکاوی و شناسایی همه‌ی ابعاد پدیده‌ی «فرار از خدمت سربازی» در کشور ایران مورد توجه قرار نگرفته است و اجرای یک پژوهش جامع و کل‌نگر به‌خصوص روند پژوهشی در فهم و ایجاد دانش سازمانی برای

این پدیده ضروری است. از سوی دیگر، فرماندهان و مدیران که بیشترین وظیفه‌ی اجرای راهکارهای یافت‌شده را دارند، برای اینکه بتوانند به خوبی از مهارت‌های رهبری استفاده کنند و در دیگران نفوذ داشته باشند، شایسته است که رفتار و عمل آن‌ها با گفتار آن‌ها مطابقت داشته باشد. بنابراین فرماندهان اگر صفات ویژه رهبری داشته باشند، آن‌ها را در تعامل اثربخش با سربازان یاری می‌کند. ویژگی‌های فردی و اجتماعی فرماندهان؛ نظیر انضباط ظاهری و معنوی، آراستگی ظاهر، ویژگی‌های شخصیتی برجسته، داشتن دانش و مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی در تغییر رفتارهای سربازان و شیوه‌ی کار اثربخش با آنان موثر است.

داشتن رفتار مناسب و اصولی فرماندهان با کارکنان به یادگیری و آموزش نیاز دارد. امروز بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که رفتارها و مهارت‌های رهبری، قابلیت یادگیری و آموزش دارد. علاوه بر اینکه فرماندهان و مدیران در کار کردن با سربازان باید مهارت‌های رهبری از جمله؛ مهارت تصمیم‌گیری، حل مسئله، همدلی، خوب حرف‌زدن، شنیدن و غیره را فرا بگیرند، کارکنان وظیفه نیز باید مهارت‌های زندگی، مهارت حل مسئله، مهارت‌های فنی و شغلی، مهارت‌های حرف‌زدن و گوش کردن، مهارت‌های ارتباطی و ... را از خانواده، مدرسه و دانشگاه یاد بگیرند تا در اولین ورود به جامعه رسمی به نام پادگان بتوانند خودکنترلی مناسبی نسبت به رفتار و اعمال خود داشته باشند تا سختی‌های دوره‌ی سربازی باعث به هم ریختگی عاطفی و شخصیتی آنان نشود.

جامعه نقش مهمی در رفتار جوانان دارد. آموزش‌ها و نگرش‌هایی که از سوی خانواده، مدرسه و دانشگاه، همسالان، رسانه‌ها، دولت و مجلس، صاحبان قدرت، سلبریتی‌ها و شخصیت‌های برجسته جامعه و ... به جوانان القا می‌کنند، می‌تواند در چگونگی رفتار جوانان نسبت به پدیده‌های پیرامونی موثر باشد، از این رو خدمت نظام وظیفه به عنوان یک پدیده‌ی بسیار جدی در دوره‌ای از زندگی جوانان ایرانی، اثرهای بسیار پایدار و ماندگاری به جوانان ایرانی اعم از مردان و زنان دارد، زیرا آثار این دوره از زندگی فقط بر مردان نیست بلکه دختران ایرانی به واسطه ازدواج به طور مستقیم و یا غیرمستقیم درگیر مسئله قانون نظام وظیفه کشور هستند. سیاست‌گذاری و نگرش جامعه در تمامی سطوح پیش‌گفته بر روند اجرای این قانون حائز اهمیت است. علاوه بر آن تقویت حس وطن‌پرستی در همه‌ی اقشار جامعه و برجسته‌سازی اهمیت حراست و پاسداری از کشور و نقش جوانان در این وظیفه خطیر بسیار مهم و اقدام بنیادی است.

از آنجایی که پدیده فرار از خدمت ناشی از یک عامل نیست و عوامل مختلف تأثیرگذار هستند، منطقی به نظر می‌رسد که باید در همه‌ی حوزه‌ها و عامل‌ها سیاست‌گذاری مناسب صورت گیرد و بخشی‌نگری نمی‌تواند به تنهایی مشکل «فرار از خدمت سربازی» را حل کند.

### **پیشنهادها**

این مطالعه که به پدیده‌ی فرار از خدمت سربازان در سازمان‌ها پرداخته است، برای سازمان‌های نظامی و انتظامی و همچنین دادرهای نظامی به عنوان راهنمایی، می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مسائل سازمان باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در این راستا سازمان‌های نظامی و انتظامی بر اساس الگوی به‌دست آمده به پدیده‌ی مورد بحث به‌طور کل نگاه کرده و این پدیده را محصول یک عامل ندانسته و برای حل مسئله فرار از خدمت کارکنان به‌طور جامع نگاه کنند و از آنجایی که رفتار افراد در سال‌های مختلف تحت تأثیر عوامل مختلف تغییر می‌کند، بنابراین انجام پژوهش‌های طولی و رصد این پدیده هر سال می‌تواند مدیران و سیاستگذاران را در حل این معضل کمک کند.

### **قدردانی**

در پایان از همه افرادی که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در انجام این مطالعه کمک رسانده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود. از خداوند برای آنان سلامتی و توفیق روزافزون آرزو می‌گردد.

## فهرست منابع

- آزادی، محمدحسین؛ محمدپور، علی اصغر (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر فرار کارکنان وظیفه (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی شهرستان‌های جهرم و استهبان). فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۱۵(۶۶)، ۳۰-۹.
- آقارزی، مصطفی؛ موسی خانی، مرتضی؛ میرسپاسی، ناصر. (۱۴۰۲). آسیب شناسی انتصاب نظام مدیران حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۳)، ۱۱۰-۶۵.
- احمدی، حسن؛ هاشمی، صدیقه‌سادات (۱۴۰۱). طراحی الگوی رهبری افسران صف به منظور کاهش اختلالات روان‌شناختی و فرار از خدمت سربازان (پژوهش آمیخته). فصلنامه روانشناسی نظامی، ۱۳(۵۱)، ۲۹-۵۲.
- اسدی‌فرد، محمد؛ راد، نقی (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی در بین کارکنان وظیفه (مورد مطالعه: دریابانی استان مازندران). فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، ۵(۱۴)، ۴۰-۱.
- امیدعلی، امین (۱۴۰۱). نقش دوره خدمت سربازی در شکل‌گیری شخصیت اجتماعی افراد. فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، ۵(۳)، ۸۵-۱۰۰.
- جمشیدی‌کیا، سجاده؛ یاسمی، مصطفی؛ فاضلیان، پوران‌دخت (۱۳۹۸). بررسی رابطه عملکرد خانواده و جو روانی- اجتماعی پادگان با ناسازگاری سربازان، فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، ۲(۳)، ۱-۱۷.
- چنگی‌آشتیانی جواد، آوخ کیسمی فرهاد، جهاننداری پیمان، راه نجات امیرمحسن. (۱۴۰۰). واکاوی علل فرار از خدمت سربازی: یک مطالعه کیفی. فصلنامه علوم مراقبتی نظامی، ۸(۴)، ۳۱۹-۳۳۱.
- زارعی، مصطفی؛ طاهری، علی. (۱۴۰۲). سنجش میزان آمادگی تغییر در سازمان‌های نظامی (مطالعه موردی: دانشگاه جامع امام حسین(ع)). مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، ۲۲(۱۰۰)، ۱۰۹-۱۶۱.
- سیدی، سیدحسین؛ سیدی، سیدمحمد رضا. (۱۴۰۱). تجربه زیسته سربازان متأهل از خدمت نظام وظیفه. مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، ۱۱(۱): ۱۷۵-۱۹۹.
- صالحی شهرابی، مهران؛ نصیری، محمد؛ نیک‌حالت جهرمی، عباسعلی (۱۴۰۱). ارزیابی کمی تأثیرات مثبت دوران خدمت سربازی بر حوزه‌های گوناگون زندگی سربازان پس از اتمام دوره خدمت. فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، ۵(۳)، ۴۱-۵۸.
- عضدی، وحید؛ سالاری، یوسف (۱۳۹۲). بررسی علل غیبت و فرار از خدمت کارکنان وظیفه (مطالعه موردی فرماندهی انتظامی استان کرمان). فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۴(۳۴)، ۷۷-۹۶.

- فراهی، حسن (۱۳۹۴). بررسی علل ارتکاب جرم فرار از خدمت توسط سربازان در سطح نیروهای مسلح استان گلستان و ارائه راهکارهای اصلاحی در پیشگیری از آن. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، ۶(۲۴)، ۳۹-۷۵.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ حسن بیگی، محمد؛ هوشنگی، مهدی (۱۳۸۸). مطالعه مشکلات رفتاری کارکنان وظیفه یک یگان سازمان نظامی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۳)، ۱۰۱-۱۲۵.
- فیزرو جانیان، علی اصغر؛ جان‌محمدی لرگانی، وحید. (۱۳۹۷). خدمت نظام وظیفه: فرصتی اجتماعی، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۸(۲۹)، ۲۲۳-۲۰۳.
- قاسمی، حمید؛ ادیب، فرشته (۱۴۰۲). مرجع پژوهش. تهران: اندیشه آرا.
- کاویانی، حسن؛ سبزیکاران، اسماعیل؛ روشندل، مهدی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه مدل فرهنگی هافستد (منطبق با رویکرد فرهنگ اسلامی) بر بهره‌وری منابع انسانی در یک یگان نظامی. مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، ۲۰(۹۴)، ۱۳۷-۱۶۳.
- کریمی، امید؛ برنامه‌ر، احمد؛ امینی‌زاده، میلاد (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر بر غیبت و فرار از خدمت سربازی (مورد مطالعه: مشمولان شهرهای تهران، اصفهان و تبریز). فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، ۴(۱۳)، ۱-۱۲.
- کشتکار، مهران (۱۴۰۲). فرصت‌های کارآفرینی در دوران سربازی، الزامات اقتصادی و شغلی. راهبرد دفاعی، ۲۱(۸۱)، ۴۵-۱۴.
- کمال‌آبادی، محمدتقی؛ خسروی، سیداحمد؛ دستور، علی؛ رضایی، حبیب؛ جمشیدی، عین‌اله (۱۳۹۳). بین جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی: استان مرکزی). فصلنامه دانش انتظامی مرکزی، ۱۳۹۳(۵)، ۴۵-۶۶.
- کمالوند، حسین؛ کریمی طاهر، رسول؛ وثوقی، عبدالله (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان؛ مورد مطالعه پایگاه یکم شکاری مهرآباد. فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۱۲(۳۶)، ۱۰۵-۱۲۱.
- گلچین، مسعود. (۱۳۸۵). انحراف اجتماعی جوانان در آیین پژوهش‌ها (نمونه‌ای از کاربرد فن تحلیل ثانوی). نامه علوم اجتماعی، جدید(پیاپی ۲۸)، ۱۲۴-۱۵۸.
- محمدی بزرگر، جعفر (۱۴۰۲). شناسایی عوامل جرم فرار از خدمت سربازان وظیفه یک سازمان نظامی بر اساس دلالت‌های نظریه فشار و ارائه راهکارهای پیشگیرانه، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۴)، ۱-۳۲.
- مختاری، حمید؛ خیری، رسول؛ علیپور، آرمان. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر ساختار خانواده در نحوه خدمت سربازان وظیفه. پرستار و پزشک در رزم، ۶(۱۸)، ۲۵-۳۲.
- مردانی، سمیه (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازان (مطالعه موردی در بین سربازان وظیفه فرماندهی انتظامی استان قزوین). فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی قزوین، ۱۳۹۸(۲۹)، ۳۳-۵۸.
- مولادوست، کیومرث؛ ابراهیمیان، محمدرضا؛ امیرمظاهری، امیرمسعود (۱۴۰۱). مطالعه سبک زندگی سربازان در یک سازمان نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۲(۸۵)، ۹۹-۱۲۴.

نایب پور، محمد؛ معصومی، احمد (۱۳۹۳). فرار از خدمت سربازان وظیفه در یگان‌های مرزی و تأثیر آن بر امنیت مرز (فرماندهی مرزبانی استان ایلام، ۱۳۹۲-۱۳۸۹). فصلنامه علمی علوم و فنون مرزی، ۳(۱۱)، ۹۳-۱۱۷.

نژادحیدری پور، سعید؛ عضدی، وحید (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان کرمان). فصلنامه دانش انتظامی کرمان، ۱۵(۱۵)، ۱-۱۵.

نصیبی سیس، فیروزه (۱۴۰۰). بررسی تحلیلی علل گرایش نوجوانان و جوانان به انحرافات رفتاری، اولین کنفرانس روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و علوم انسانی: دبیرخانه دائمی کنفرانس.

نوری، مرادعلی؛ رضائی‌راد، مجید (۱۳۹۴). نقش فرماندهان انتظامی در پیشگیری فرار از خدمت کارکنان وظیفه. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۰(۲)، ۲۵۱-۲۷۵.

نوری، مسیح؛ عزیزاده، مهدی. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت کارکنان وظیفه و جلوگیری از ترک خدمت آنان (مطالعه مبتنی بر رویکرد پی.ال.اس). فصلنامه مطالعات خدمت سربازی، ۳(۹)، ۸۹-۱۰۸.

هاشمی، صدیقه‌سادات؛ احمدی، حسن. (۱۳۹۹). تأثیر قابلیت‌های رهبری فرماندهان بر کاهش فرار از خدمت، پرخشگری و احساس افسردگی سربازان ناجا. فصلنامه دانش انتظامی، ۲۲(۴)، ۱۱۵-۱۴۴.

Arafin, Mohd Azmi, & Tajudeen, Farzana Parveen (2020). Impact of Human Resources Information Systems in the Military Environment, *Asia Pacific Management Review*, Vol. 25, No. 4, Pp. 198-206.

Bingley, Paul, Lundborg, Petter, & Lyk-Jensen, Stéphanie Vincent (2018), The Opportunity Costs of Mandatory Military Service: Evidence from a Draft Lottery, *Journal of Labor Economics*, Vol. 38, No. 1, Pp. 2-48.

Hill, B. (2013). What Are the Factors Affecting Job Satisfaction? Retrieved 12/10, 2013, from: <http://smallbusiness.chron.com/factors-affecting-job-satisfaction-20114.html>

Kiesner, J., & Kerr, M. (2004). Families, peers, and contexts as multiple determinants of adolescent problem behavior. *Journal of Adolescence*, 27, 493- 495.





## **Analyzing the effective factors in desertion from military service among active duty employees (qualitative study)**

### **Abstract**

duty workers are part of the main body of the armed forces, who are assigned to military and law enforcement organizations for a period of time to create and maintain security in the country and social order. Therefore, the preservation of this huge human capital is considered vital. The purpose of this research is to analyze the effective factors in desertion of military service among active duty personnel. The current study is a qualitative research based on a systematic review and follows a developmental approach from the **practical** of the goal. The statistical population in this research is the articles indexed in the years 1390 to 1402 with the topic of "defection of soldiers" in various domestic citation databases, after applying the research criteria, 15 articles were selected for in-depth review. The research showed four main factors of command with sub-criteria (role of the commander and management style of commanders), environmental and organizational factor with sub-criteria (organizational structure, military rights, welfare facilities and environmental factors), individual factor with sub-criteria (psychological , personality, experience, education and skill and expertise) and external organizational factor with secondary criteria (economic, community and family) have an effective role in the phenomenon of desertion of duty employees. Since the phenomenon of desertion is not caused by one factor and various factors are influential, it seems logical that appropriate policies should be made in all areas and factors, and partialism cannot solve the problem of "desertion from military service" alone.

**Keywords:** Military service, duty workers, desertion, military and law enforcement organizations.