

بررسی علل فرار از خدمت کارکنان وظیفه در فرماندهی انتظامی استان سمنان

ابوالفضل ربیع‌زاده^۱، سید مجتبی اشرفی، زهرا سعیدی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۱۸

چکیده

در این تحقیق سعی شده ضمن شناسایی علل بروز جرم فرار از خدمت در کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان سمنان، به بررسی این علل و عوامل پرداخته شود. در این رابطه به مواردی همچون طیف درجات، سنوات خدمتی، یگان خدمتی در زمان وقوع جرم، شرایط روحی، جسمی، مالی و خانوادگی مجرم و دیگر مولفه‌ها نیز توجه گردیده و نسبت به تعیین سهم هر یک از این عوامل با استفاده از نظرات فرد مرتکب و کارشناسان اقدام شده و در پایان نیز با استفاده از همان نظرات، راهکارهای اجرایی در راستای کاهش این جرم با توجه به امکانات و مقدمات سازمانی پیشنهاد گردیده است.

از این رو با بررسی مبانی جرم‌شناسی، اشاره به مستندات قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح و شناسایی علل و عواملی که به نظر می‌رسد در بروز جرم فرار از خدمت موثر باشد، پرسشنامه‌ای تهیه و به آزمون گذاشته شد. پس از تایید روایی و پایایی توسط نرم‌افزار آماری، پرسشنامه مذکور به مرحله اجرا درآمده و نتایج آن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

واژگان کلیدی: فرار از خدمت، سرباز، فرماندهی انتظامی استان سمنان.

مقدمه

وقوع جرم فرار از خدمت، خصوصاً در کارکنان وظیفه یکی از مشکلات نیروهای مسلح بوده که به‌نظر می‌رسد؛ این جرم علاوه بر کاهش توان رزمی بر سایر عوامل نیز می‌تواند تاثیرگذار باشد. این تاثیر از دو منظر قابل بررسی است:

- ۱- کاهش نیروی انسانی زمینه ساز کاهش قوای رزمی یگان می‌گردد.
 - ۲- ارتکاب این جرم می‌تواند باعث کاهش انگیزه و روحیه در پرسنل، مخصوصاً کارکنان وظیفه گردد.
- همچنین تبعات قانونی بعدی ارتکاب این جرم بر روی زندگی و آینده فرد نیز تاثیر مستقیم دارد. از مهم‌ترین عوامل شناسایی شده ارتکاب جرم فرار از خدمت کارکنان وظیفه، می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱. سطح امکانات رفاهی یگان‌ها
۲. تفاوت میان موقعیت مکانی و جغرافیایی محل زندگی و محل خدمت
۳. تعرض در تمامی زمینه‌ها
۴. رفتار و گفتار فرماندهان در امور خدمتی و غیر خدمتی
۵. تبعیض در بین سربازان توسط فرماندهان و کارکنان ارشد
۶. برخورد نامناسب با کارکنان فراری
۷. مشکلات مالی و عاطفی کارکنان وظیفه و خانواده آنان
۸. ترس و اضطراب در کارکنان وظیفه
۹. طلاق و مشکلات خانوادگی

روش تحقیق

این تحقیق در دو بخش کتابخانه‌ای و میدانی با تهیه پرسشنامه صورت گرفته است. روش انجام بدین گونه است که محقق فرضیاتی را در زمینه علل و عوامل بروز این جرم مطرح و با ارائه یک مدل مشابه پرسشنامه به سه گروه مساوی از سربازان فرماندهی انتظامی استان سمنان که دارای سابقه فرار از خدمت، دارای سابقه غیبت در طول خدمت و بدون سابقه غیبت و فرار هستند، فرضیات را مورد آزمون قرار داده تا ضمن تعیین درستی و اثبات فرضیات، سهم وزنی هر یک در

بروز این جرم تعیین گردد. با تعیین و تبیین موارد فوق و دسته‌بندی به دو گروه عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، راه کارهای کاربردی مشخص و پیشنهاد می‌گردد. پرسشنامه مذکور پس از طراحی و بازنگری جملات و اقدامات مرتبط و تایید توسط ناظر علمی پروژه، ابتدا در بین ۳۲ نفر از سربازان به صورت نمونه مورد آزمایش قرار گرفت تا ضمن کسب اطلاعات لازم از قبیل زمان تکمیل پرسشنامه؛ ابهامات موجود در سوالات و پاسخ‌ها و... نیز استخراج تا اصلاحات نهایی صورت گرفته و به تفکیک شهرستانی تکمیل و جمع‌بندی گردد. لذا پس از اجرای آزمون پرسشنامه و با توجه به اینکه در تدوین پرسشنامه از نظر صاحب‌نظران استفاده شد؛ روایی آزمون تایید گردیده، سپس اطلاعات حاصله از اجرای آزمون در نرم‌افزار آماری SPSS مورد ارزیابی قرار گرفته و پایایی آن با شاخص آلفای کرونباخ بررسی و نتیجه ۰/۸۸ حاصل شد که یکنواختی و همسو بودن سوالات با پرسشنامه و پایایی آن تایید گردیده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۷۱ نفر از کارکنان وظیفه در سطح فرماندهی انتظامی استان سمنان می‌باشد. جامعه آماری انتخاب شده در این پژوهش از بین کارکنان وظیفه در بیشتر یگان‌های انتظامی استان سمنان شامل واحدهای ستادی و قرارگاه پشتیبانی ستاد، پلیس‌های تخصصی و همچنین کلانتری‌ها و پاسگاه‌های انتظامی، راهور و پلیس راه بوده که با توجه به اهمیت موضوع تحقیق در تمامی رده‌ها صورت گرفته است.

آمار یگان‌های شرکت کننده در طرح تحقیق به شرح جدول ذیل می‌باشد:

نام یگان	تعداد	نام یگان	تعداد
پل تخصصی استان	۲۸	مجموعه آماد استان	۲۸
ستاد استان	۴۵	ف.ا.ش. سمنان	۳۸
ف.ا.ش. شاهرود	۸۴	ف.ا.ش. دامغان	۲۶
ف.ا.ش. گرمسار	۴۰	ف.ا.ش. مهدیشهر	۱۶
ف.ا.ش. میامی	۲۳	ف.ا.ش. آرادان	۲۴
ف.ا.ش. سرخه	۱۹	جمع	۳۷۱

عوامل فرار از خدمت

عوامل بروز جرم فرار از خدمت را می‌توان به دو بخش درون سازمانی و برون سازمانی تفکیک نمود که مهم‌ترین موارد آن به شرح ذیل می‌باشد:

عوامل برون سازمانی	عوامل درون سازمانی
۱. مشکلات مالی خانواده و سرباز	۱. سختی شرایط خدمت در یگان (کمبود نیروی انسانی، برخورد با افراد ناباب و...، خستگی جسمی و...)
۲. تحت تکفل بودن والدین	۲. عدم تطابق با محیط (مانند شرایط جغرافیایی، اختلاف ارتفاع از سطح دریا، تغذیه و... و هم‌زمان فرهنگی)
۳. مشکلات عاطفی و وابستگی های عشقی	۳. سخت گیری بیش از حد فرماندهان و کارکنان
۴. مشکلات خانوادگی	۴. عدم رسیدگی عادلانه به مشکلات بین سربازان و در نتیجه تضییع حق سرباز ضعیف تر
۵. دارا بودن سوءسابقه و سابقه ارتکاب جرم اعتیاد	۵. بی عدالتی در برخورد، تقسیم وظایف، اعطاء مرخصی و...
۶. مشکلات اخلاقی	۶. بی لیاقتی و عدم توانایی فرمانده در اداره امور
۸. بیماری جسمی و روحی	۷. عدم اطلاع رسانی تبعات ناشی از فرار
۹. برداشت عمومی جامعه از خدمت سربازی بعنوان یک امر غیر ضروری و اتلاف عمر	۸. برخورد متفاوت با کارکنان و وظیفه فراری
۱۰. تصور بی تاثیر بودن خدمت در آینده فرد	۹. عدم توجه به وضعیت روحی و جسمی فرد در زمان اعزام به مأموریت

به نظر می‌رسد علت و انگیزه ارتکاب جرایم فرار از خدمت در زمان صلح و خودزنی شیوه‌ای برای تخلیه فشارهای ناشی از عواملی است که بدان اشاره شد و در واقع فرد مجرم به یکی از دو صورت زیر اقدام به فرار می‌کند:

اگر فرد، مکان و مأمنی برای پناه بردن و کسب آرامش روانی داشته باشد (مانند خانه والدین، دوستان نزدیک که امکان اسکان شبانه در آن وجود داشته باشد، اقوام و آشنایانی که به او پناه بدهند، یا داشتن پول کافی برای اسکان در مکانی مناسب و...) اقدام به فرار می‌کند، در غیر اینصورت (مانند وضعیت بحرانی در خانواده، مشکلات روانی و شخصیتی که واقف به اثرات ناشی از ارتکاب جرم خودزنی نباشد، ارتباط خارج از عرف با جنس مخالف و شکست‌های عشقی شدید و...) چون پناهگاهی برای خود نمی‌بیند و یا راه‌حلی برای برون رفت از مشکل پیدا نمی‌کند، به ناچار دست به خودکشی می‌زند.

البته این موضوع نیز نباید نادیده گرفته شود که عواملی مانند مصرف قرص‌های روانگردان، اعتیاد، اعمال فشار از سوی سایر سربازان، عدم آشنایی با سلاح در اختیار و بعضی از عوامل دیگر نیز جزء عوامل بروز جرم خودزنی در بین سربازان بوده که در موضوع این تحقیق قرار نمی‌گیرد. با توجه به اینکه جرایم با مجازات همراه بوده و یکی از اهداف اجرای مجازات، متنبه شدن سایر افراد به جهت عدم تمایل به ارتکاب و در نتیجه جنبه بازدارندگی مجازات مورد نظر قانون- گذار می‌باشد. بنابراین عدم مجازات فرد متخلف (پرسنل فراری، خودزن، سارق، شارب خمر و...) همچنین عدم اطلاع‌رسانی مجازات اعمال شده و... می‌تواند سبب گردد تا قبح مساله از بین رفته و در نتیجه ارتکاب جرایم راحت‌تر به نظر برسد.

از دیگر عوامل موثر در وقوع جرایمی همچون فرار از خدمت در زمان صلح، خودزنی، اهانت و تهدید مافوق می‌تواند به سخت‌گیری و اعمال فشار بیش از توان روحی فرد و یا رفتارهای نامناسب فرماندهان اشاره کرد. همچنین بی‌توجهی فرماندهان و افسران نگهبان در زمانی که فرمانده حضور ندارد (خارج از وقت اداری و تعطیلات) به عوامل تنش‌زا بین سربازان مانند کتک زدن سربازان توسط سربازان قدیمی‌تر، ارتکاب اعمال منافعی عفت عمومی بر روی سرباز توسط سایر سربازان، عدم توجه به وضعیت روحی و روانی پرسنل وظیفه در زمان اعزام به ماموریت، بکارگیری در اموری که در حد توان جسمی و یا روحی فرد نیست، برخورد نامناسب و ناشایست با پرسنل وظیفه، عدم توجه به تفاوت‌های فرهنگی و در نتیجه ورود به محدوده قرمز فرهنگی سرباز (مانند رفتارهای خاصی که در بعضی از فرهنگ‌ها و اقوام به‌عنوان توهین تلقی می‌گردد)، وجود مشکلات خانوادگی که سبب پرخاشگری در سرباز گردیده و با توجه به توضیحات قسمت بالا به جهت اعمال فشار بر خانواده مرتکب فرار و یا خودزنی شده و اگر دارای عوامل بازدارنده‌ای

مانند ترس، موقعیت مالی نامناسب و یا اجتماعی مناسب و... باشد این تنش را با خشونت و اهانت و تهدید مافوق تخلیه می‌نماید.

یافته‌ها

از بین کارکنان و وظیفه فرماندهی انتظامی استان سمنان تعداد ۳۷۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیده که از این تعداد ۷۰ نفر سابقه غیبت و ۱۷ نفر سابقه فرار از خدمت دارند. یعنی از بین جامعه آماری، حدود ۲۰٪ مرتکب غیبت گردیده و حدود ۴ درصد مرتکب فرار از خدمت شده‌اند.



نمودار ۱: میزان بروز جرم فرار از خدمت در جامعه آماری

ابتدا با استفاده از اطلاعات عمومی اخذ شده از جامعه آماری، وضعیت جامعه از منظر اطلاعاتی مانند سن، تحصیلات و مدرک تحصیلی، تاهل، اشتغال و... مورد بررسی قرار گرفته تا نمای کلی جامعه پاسخگو مشخص گردد. در مرحله بعدی، یافته‌های پژوهشی مورد ارزیابی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته و ارتباط یافته‌ها با فرضیه‌های ارائه شده مشخص می‌گردد.

جدول ۱: یافته‌های آماری مرتبط با سن جامعه

کمتر از ۲۰ سال	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	بین ۲۵ تا ۲۹ سال	بیشتر از ۲۹ سال
۱۰۳	۲۳۴	۳۱	۳
٪۲۸	٪۶۳	٪۸	٪۱

جدول ۲: سطح تحصیلات جامعه آماری

کم سواد	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس و بالاتر
۲۸	۱۰۹	۱۱۰	۴۷	۷۷
٪۷	٪۲۹	٪۳۰	٪۱۳	٪۲۱

جدول ۳: وضعیت جامعه آماری از لحاظ وضعیت تاهل

مجرد	متاهل	مطلقه	بدون پاسخ
۳۳۸	۳۰	۱	۲
٪۹۱	٪۸	٪۰/۳	٪۰/۷

جدول ۴: وضعیت جامعه آماری از نظر افراد تحت تکفل

همسر	فرزند	پدر	مادر
۳۰	۲	۵۷	۴۷
٪۲۲	٪۱	٪۴۲	٪۳۵

یافته‌های تحقیق و جداول بالا نشان می‌دهد که:

۱. بیشترین تعداد جامعه آماری (٪۶۳) در سنین ۲۰ تا ۲۵ سال یعنی اوج سنین جوانی قرار داشته و هیجانانگیز، استقلالی طلبی، تلاش برای کسب درآمد و... در این سن ظهور و بروز بیشتری دارد. همچنین این سن، زمانی برای تشکیل خانواده و تعیین مسیر سرنوشت و آینده است.
۲. با توجه به مدرک تحصیلی، اکثر این نفرات در سطح تحصیلات دیپلم (٪۳۰) و زیر دیپلم (٪۲۹) هستند.

۳. از مطالعه اطلاعات فوق می‌توان نتیجه گرفت که بیشتر جامعه آماری، سن مدرسه را تمام کرده و طعم استقلال از خانواده را چشیده‌اند که این امر محاسن خاص خود مانند پذیرش راحت‌تر شرایط خدمت، تحمل دوری از خانواده و... را دارا می‌باشد.
۴. با توجه به تعداد افراد متاهل (۸٪)، به نظر می‌رسد که شرایط خدمتی از لحاظ مرخصی‌های استحقاقی و تشویقی، حقوق و مزایا، بُعد مسافت میان محل خدمت و سکونت، اعطای امتیازات خاص به متاهلین و... تاثیر مستقیم بر خدمت، اعم از عدم ارتکاب غیبت و فرار توسط کارکنان وظیفه تا افزایش بهره‌وری و ایجاد مهارت در کارکنان و آماده سازی بستر مناسب برای ادامه زندگی آنان در تمامی زمینه‌ها اعم از روحی، جسمی، مالی و... را فراهم می‌آورد.
۵. از نکات مهم دیگر اینکه پدر و مادر نیز تحت سرپرستی بوده و یا نیاز به رسیدگی داشته باشند. در مصاحبه‌های حضوری که قبل از اجرای این تحقیق با سربازان غایب یا فراری انجام شد، یکی از نکاتی که معمولاً به آن اشاره و به عنوان عامل فرار یا غیبت معرفی می‌گردد، تامین مخارج زندگی خانواده، مخصوصاً والدین بیمار و از کار افتاده است. پاسخ به این سوال در متن پرسشنامه داده شده که نتیجه آن در ادامه ارائه خواهد شد.

جدول ۵: وضعیت جامعه آماری از لحاظ اشتغال

بیکار	شاغل	بدون پاسخ
۱۴۳	۲۱۰	۱۸
٪۳۹	٪۵۷	٪۴

جدول ۶: میزان در آمد شاغلین قبل از خدمت

کمتر از ۳ میلیون ریال در ماه	بین ۳ تا ۶ میلیون ریال در ماه	بین ۶ تا ۱۰ میلیون ریال در ماه	بیش از ۱۰ میلیون ریال در ماه
۵۷	۹۴	۴۴	۱۵
٪۲۷	٪۴۵	٪۲۱	٪۷

آمار فوق بیانگر این است که بیش از نیمی از جامعه آماری قبل از خدمت شاغل بوده (۵۷٪) و ۷۲٪ گروه شاغل جامعه آماری درآمدی زیر شش میلیون ریال در ماه دارند. یعنی می توان اینگونه برآورد کرد که از قشر ضعیف جامعه و طبقه کارگر و کشاورز می باشند. از سوی دیگر با بررسی میزان حقوق دریافتی کارکنان وظیفه مشخص می گردد که حداکثر حقوق و مزایای دریافتی ۹۰۰ هزار ریال در ماه، آن هم برای مقاطع تحصیلی بالا می باشد و این تفاوت حقوق بین قبل از خدمت سربازی و دوران خدمت می تواند به عنوان یک عامل فشار مالی و اقتصادی بر سرباز یا خانواده وی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین مولفه‌هایی مانند تاهل، سرپرستی از والدین و مخارج عمومی خدمت مانند تماس تلفنی، ایاب و ذهاب و مسافرت به محل سکونت و... نیز مزید بر علت می‌گردد.

جدول ۷: یافته‌های آماری در خصوص غیبت و فرار در جامعه آماری

بدون پاسخ	مرتکب فرار شده‌ام	مرتکب غیبت شده‌ام	مرتکب غیبت و فرار نشده‌ام
۱۷	۱۳	۷۰	۲۷۱
۵٪	۳٪	۱۹٪	۷۳٪

جدول ۸: یافته‌های آماری در خصوص یگان خدمتی محل فرار

بدون پاسخ	سایر یگانها	یگانهای ستادی	پلیس تخصصی	پلیس راه	قرارگاه ستاد	پاسگاه	کلانتری
۱۰	۱	۱۵	۷	۱۰	۹	۸	۲۳
۱۲٪	۱٪	۱۹٪	۸٪	۱۲٪	۱۰٪	۹٪	۲۹٪

آمار جدول بالا حاکی از این است که حدود ۲۰ درصد جامعه آماری در طول خدمت مرتکب غیبت یا فرار از خدمت شده‌اند که با توجه به یگان‌های اعلام شده بیشترین فرار مربوط به کلانتری‌ها و یگان‌های ستادی می‌باشد. باید توجه نمود که نسبت کارکنان وظیفه در واحدهای

مذکور به کل کارکنان وظیفه چقدر است و ارتباط میان نسبت فوق با آمار حاصل از پژوهش چقدر معنادار می‌باشد. اما در هر حالت نمی‌توان از نسبت‌های مذکور بی توجه عبور کرد، زیرا بیشترین سهم را در بین متغیرها دارند.

جدول ۹: یافته‌های آماری در خصوص مجازات و شیوه غیبت و فرار در جامعه آماری

مورد بخشش قرار گرفته‌ام	به اضافه خدمت تنبیه شده‌ام	بازداشت یا زندانی شده‌ام	جزای نقدی	بدون پاسخ
۱۷	۳۶	۲۰	۶	۴
%۲۰	%۴۳	%۲۴	%۷	%۶

جدول ۱۰: یافته‌های آماری در خصوص چگونگی خروج از محل خدمت

در روز	در شب	بدون پاسخ	تاخیر در بازگشت از مرخصی	تاخیر در بازگشت از ماموریت	با استفاده از مرخصی ساعتی	با فرار از موانع دور یگان	سایر	بدون پاسخ
۳۰	۶	۴۷	۴۲	۰	۸	۶	۶	۲۱
%۳۶	%۷	%۵۷	%۵۰	۰	%۱۰	%۷	%۷	%۲۵

جدول ۱۱: کفایت مجازات غیبت و فرار

بله	خیر	بدون پاسخ
۷۳	۵	۵
%۸۸	%۶	%۶

با توجه به آمار جدول شماره (۱۰ و ۱۱) نتایج درخور توجهی حاصل می‌شود که می‌توان با یافته‌های حاصل از پرسشنامه مطابقت داده و نتیجه‌گیری دقیق‌تری داشت. از قبیل این‌که:

۱. در جدول شماره (۱۰)، یک چهارم افراد مورد پرسش اعلام کرده‌اند به‌علت غیبت یا فرار، بازداشت یا زندانی شده‌اند و این در حالی است که تنها ۳ درصد جامعه آماری مورد بررسی، مرتکب فرار شده‌اند. با فرض اینکه تمامی افرادی که مرتکب فرار از خدمت شده‌اند به مجازات زندان محکوم شده باشند، باز هم برای بقیه افراد اعم از غایب یا فراری مجازات بازداشت در بازداشتگاه یا تحت نظرگاه تعیین شده است. این در حالی است که ب‌ر اساس بخشنامه‌های صادره، تنبیه سربازان غایب، علاوه بر جبران خلاء خدمتی ناشی از غیبت یا فرار، فقط ۲ روز اضافه خدمت می‌باشد و نه اعمال هیچ‌گونه تنبیه دیگری.

۲. بالاترین آمار در خصوص شیوه غیبت یا فرار در بین کارکنان وظیفه، تاخیر در بازگشت از مرخصی می‌باشد. با توجه به سوالات مطرح شده در متن پرسشنامه، پاسخ‌های نوشته شده در سوالات باز در انتهای پرسشنامه و مصاحبه حضوری با کارکنان مورد آزمون، این مطلب مورد تائید و تأکید قرار می‌گیرد که مشکلات مرتبط با مرخصی اعم از تبعیض در اعطاء مرخصی، اعطاء مرخصی کم با توجه به بعد مسافت و مشکلات سربازان و... می‌تواند یکی از عوامل موثر بر غیبت و فرار کارکنان وظیفه باشد.

جدول ۱۲: رفتار خانواده کارکنان وظیفه غایب یا فراری در زمانی که متوجه غیبت یا فرار شده‌اند

بدون پاسخ	خانواده مشوق فرار از خدمت بوده‌اند	بی تفاوت بوده و ادامه یا عدم ادامه خدمت برای آنان فرقی نداشته	با وی برخورد کرده‌اند ولی نظر خاصی برای بازگشت به خدمت نداشته‌اند	به شدت با وی برخورد کرده و وی را مجبور به بازگشت به خدمت کرده‌اند
۱۵	۳	۳	۵	۵۷
۱۷٪	۴٪	۴٪	۶٪	۶۹٪

عوامل درون سازمانی

در این قسمت عوامل درون سازمانی بر اساس پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفته و تجزیه و تحلیل می‌گردد:

جدول ۱۴: پرسشنامه تحقیق

ردیف	پرسش	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	به نظر شما امکانات رفاهی یگان مانند وسایل ورزشی و بدنسازی، تلویزیون دیجیتال، اردو و... در یگان تا چه حد در کاهش فرار از خدمت تاثیر دارد؟ (۱۱۲)	٪۵۰	٪۱۷	٪۱۵	٪۷	٪۱۱
۲	میزان رضایت شما از امکانات رفاهی یگان (۱۱۲)	٪۸	٪۸	٪۳۱	٪۲۰	٪۳۳
۳	آیا تفاوت شرایط آب و هوای محل خدمت با محل زندگی میتواند علت فرار از خدمت باشد؟ (۱۱۳)	٪۲۵	٪۱۴	٪۲۱	٪۲۲	٪۱۸
۴	به نظر شما شرایط جوی ویدی آب و هوا میتواند بر فرار از خدمت تاثیر داشته باشد؟ (۱۱۳)	٪۲۳	٪۱۷	٪۲۴	٪۱۹	٪۱۷
۵	آیا در یگان خدمتی شما فضا و امکانات مناسب برای مراسم معنوی وجود دارد؟ (۱۱۱)	٪۲۰	٪۲۰	٪۳۵	٪۱۲	٪۱۳
۶	آیا غذا (خوردنی، نوشیدنی و میوه) با کیفیت مناسب و در حد امکانات یگان میباشد؟ (۱۱۱)	٪۷	٪۵	٪۲۵	٪۲۳	٪۴۰
۷	آیا محل استراحت شما و امکانات آن (تخت، تشک، بالش، دمای محیط و...) مناسب است؟ (۱۱۱)	٪۹	٪۱۳	٪۳۶	٪۱۸	٪۲۴
۸	تفاوت های میان محل خدمت و زندگی سربازان مانند امکانات محل زندگی از قبیل بهداشتی، تفریحی، ورزشی و... و یا آزادی ها و محدودیتها و... چقدر در بروز فرار از خدمت تاثیر دارد؟ (۱۱۴)	٪۳۷	٪۲۷	٪۱۹	٪۹	٪۸
۹	چقدر رفتار سربازان قدیمی تر میتواند بر فرار از خدمت سربازان تاثیر داشته باشد؟ (۱۲۳)	٪۲۵	٪۲۲	٪۲۷	٪۱۴	٪۱۲
۱۰	آیا سربازان قدیمی تر از آزادی بیشتری برخوردارند؟ (۱۲۱)	٪۱۵	٪۱۸	٪۳۳	٪۱۸	٪۱۶
۱۱	به نظر شما اعتقادات دینی و یا برگزاری مراسمات معنوی چقدر در کاهش فرار از خدمت تاثیر دارد؟ (۱۱۱)	٪۱۹	٪۲۰	٪۳۱	٪۱۷	٪۱۳

۱۲	به نظر شما تبعیض ناعادلانه در واگذاری امکانات و مسئولیتها بین سربازان قدیمی و جدید، توسط ارشد سربازان، میتواند عاملی برای فرار از خدمت باشد؟ (۱۲۱)	%۱۹	%۲۲	%۲۶	%۲۲	%۱۱
۱۳	تعرض سربازان نسبت به یکدیگر (تعرض جسمی، جانی، مالی و روانی) تاچه میزان در فرار سربازان از خدمت تاثیر دارد؟ (۱۲۲)	%۲۶	%۲۷	%۲۵	%۱۴	%۸
۱۴	به نظر شما عدم رعایت مسایل اخلاقی چقدر در بروز فرار از خدمت تاثیر دارد؟ (۱۲۲)	%۲۶	%۳۴	%۲۵	%۱۱	%۴
۱۵	آیا تعریف خاطرات فرار میتواند باعث تحریک دیگر سربازان برای فرار از خدمت گردد؟ (۱۲۳)	%۱۰	%۱۶	%۳۳	%۲۴	%۱۷
۱۶	آیا تهدید و ترساندن سربازان جدید توسط سربازان قدیمی میتواند باعث فرار آنان از خدمت گردد؟ (۱۲۴)	%۱۹	%۲۲	%۲۵	%۲۱	%۱۳
۱۷	آیا رفتار خشک و خشن فرماندهان و مدیریت آنها در امور اداری یگان میتواند در فرار از خدمت سربازان تاثیر داشته باشد؟ (۱۳۱)	%۵۵	%۲۰	%۱۳	%۷	%۵
۱۸	به نظر شما تبعیض فرماندهان در اعطاء امتیازات سازمانی مانند مرخصی و غیره و یا عدم توجه به مشکلات سربازان چقدر در فرار آنان از خدمت تاثیر دارد؟ (۱۳۱)	%۵۸	%۲۰	%۱۷	%۳	%۲
۴۹	تفاوت گفتاری فرماندهان با سربازان ناشی از تفاوت فرهنگی آنان در فرار از خدمت سربازان چقدر موثر است؟ (مثلا جمله ای در یک منطقه توهین باشد ولی در جای دیگر توهین نباشد) (۱۳۲)	%۳۵	%۲۶	%۲۸	%۸	%۳
۲۰	آیا برخورد نامناسب با سربازانی که فرار کرده اند میتواند باعث فرار مجدد آنها و یا دیگران شود؟ (۱۴۱)	%۳۷	%۳۰	%۲۰	%۸	%۵
۲۱	آیا اطلاع رسانی در خصوص مجازات تعیین شده برای سربازان فراری، بحدی بوده که مانع فرار سایر سربازان گردد؟ (۱۴۰)	%۱۷	%۲۱	%۳۶	%۱۷	%۹
۲۲	تفاوت اداب و رسوم و یا پوشش سرباز با محل خدمت در فرار از خدمت سربازان چقدر موثر است؟ (۱۳۲)	%۱۴	%۱۴	%۳۵	%۲۳	%۱۴
۲۳	آیا لحن گفتار فرمانده در افزایش یا کاهش فرار تاثیر دارد؟ (۱۴۲)	%۵۵	%۲۱	%۱۴	%۷	%۳
۲۴	آیا رفتار تند و خشن فرماندهان در غیر امور خدمتی مانند اردوها، ورزش، امور شخصی مربوط به وی یا سربازان و... تاثیری در افزایش فرار از خدمت دارد؟ (۱۴۱)	%۳۳	%۲۷	%۲۴	%۱۰	%۶

۴۱ _____ بررسی علل فرار از خدمت کارکنان وظیفه در فرماندهی انتظامی استان سمنان

۲۵	اطلاعات شما در باره جرم فرار از خدمت و تاثیر آن بر آینده شغلی فرد فراری چقدر است؟ (۱۴۰)	%۱۷	%۲۶	%۳۳	%۱۵	%۸
۲۶	اگر در جمع دوستان خود کسی را میشناسید که مرتکب فرار از خدمت شده است، به نظر شما در زمان فرار از خدمت چقدر با مجازات آن آشنایی داشته است؟ (۱۴۰)	%۱۳	%۱۷	%۲۸	%۲۴	%۱۸

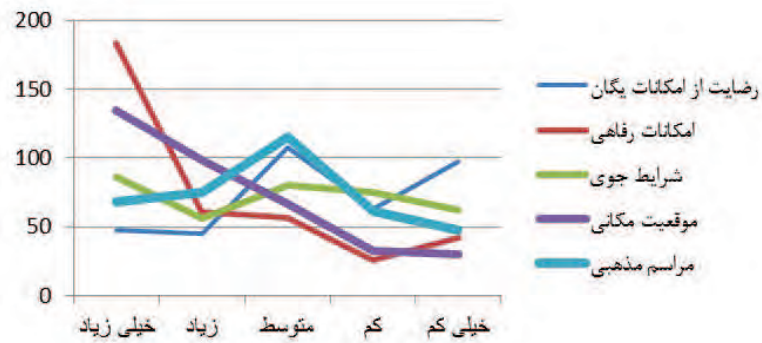
مقایسه کلی عوامل درون سازمانی

با کنار هم قرار دادن عوامل درون سازمانی بر اساس تقسیم‌بندی اشاره شده در جدول شماره (۱۳)، نتایج و نمودار زیر حاصل می‌گردد:

جدول ۱۵: بررسی عوامل یگانی موثر در فرار

موضوع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	جمع	بدون پاسخ
رضایت از امکانات یگان	۴۸	۴۵	۱۰۸	۶۳	۹۷	۳۶۱	۱۰
امکانات رفاهی	۱۸۳	۶۱	۵۷	۲۶	۴۲	۳۶۹	۲
شرایط جوی	۸۶	۵۶	۸۰	۷۵	۶۲	۳۵۹	۱۲
موقعیت مکانی	۱۳۵	۹۹	۶۷	۳۳	۳۰	۳۶۴	۷
مراسم مذهبی	۶۸	۷۵	۱۱۵	۶۱	۴۸	۳۶۷	۴

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

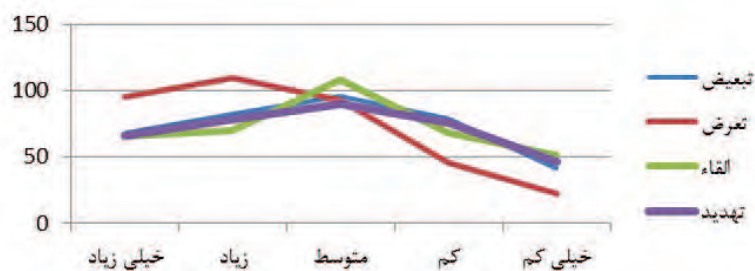


نمودار ۲: بررسی عوامل یگانی موثر در فرار

رضایت از امکانات یگان پایین و تاثیر امکانات رفاهی بر فرار بسیار مهم و بالا است. همچنین تاثیر موقعیت مکانی با شیب تند تاثیر زیاد خود را نشان می‌دهد. مراسم مذهبی تاثیر کمی در کاهش فرار داشته و شرایط جوی تاثیر چندانی در فرار از خدمت ندارد.

جدول ۱۶: بررسی عوامل سربازان موثر در فرار

بدون پاسخ	جمع	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	موضوع
۵	۳۶۶	۴۱	۷۹	۹۶	۸۲	۶۸	تبعیض
۶	۳۶۵	۲۲	۴۵	۹۳	۱۱۰	۹۵	تعرض
۹	۳۶۲	۵۱	۶۸	۱۰۸	۷۰	۶۵	القاء
۱۵	۳۵۶	۴۶	۷۶	۹۰	۷۸	۶۶	تهدید

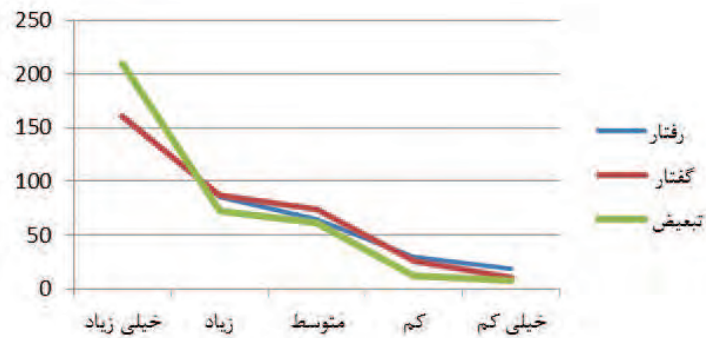


نمودار ۳: بررسی عوامل سربازان موثر در فرار

تاثیر عاملی به نام تعرض در فرار از خدمت به خوبی مشهود بوده و لیکن القاء با برآیند متوسط تاثیر خاصی را بیان نمی‌کند. همچنین عوامل دیگر مانند تبعیض و تهدید با تمایل به تاثیر کم را نمایش می‌دهند.

جدول ۱۷: بررسی عوامل فرماندهان موثر در فرار

موضوع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	جمع	بدون پاسخ
رفتار	۱۶۱	۸۶	۶۵	۳۰	۱۹	۳۶۱	۱۰
گفتار	۱۶۱	۸۷	۷۴	۲۶	۱۰	۳۵۸	۱۳
تبعیض	۲۱۰	۷۲	۶۱	۱۲	۸	۳۶۳	۸



نمودار ۴: بررسی عوامل فرماندهان موثر در فرار

نمودار فوق شیب تند تاثیر سه مولفه مورد سوال با عناوین رفتار فرماندهان در امور خدمتی و غیر خدمتی، گفتار فرماندهان در زمینه خدمت و یا عدم توجه به تفاوت‌های فرهنگی در گفتار و مهمترین عامل در این بخش، تبعیض در برخوردها و اعطاء امتیازات و رسیدگی به مشکلات کارکنان وظیفه را به خوبی نمایش می‌دهد.

جدول ۱۸: بررسی عوامل قانونی موثر در فرار

بدون پاسخ	جمع	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	موضوع
۸	۳۶۳	۶۴	۸۹	۱۰۱	۶۲	۴۷	آیا مجرم با مجازات در زمان ارتکاب آشنا بوده
۱۰	۳۶۱	۳۴	۶۱	۱۲۸	۷۶	۶۲	تاثیر اطلاع رسانی مجازات اعمال شده
۱۸	۳۵۳	۱۹	۲۹	۶۹	۱۰۵	۱۳۱	برخورد نامناسب با سربازان فراری



نمودار ۵: بررسی عوامل قانونی موثر در فرار

اطلاعات نمایش داده شده در نمودار فوق باز هم بر برخورد نامناسب با سربازان فراری تاکید داشته و تاثیر آنرا به صورت مشهود نمایش می‌دهد. همچنین تاثیر آگاه سازی و آشنا ساختن سربازان با قوانین و مجازات اعمال شده مربوط به موضوع را بخوبی می‌توان در آمار بالا دید.

عوامل برون سازمانی

در این قسمت عوامل برون سازمانی بر اساس پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفته و تجزیه و تحلیل می‌گردد:

جدول ۱۹: پرسشنامه عوامل درون سازمانی

ردیف	پرسش	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	به نظر شما مشکلات مالی سربازان مانند فقر مالی خانواده، سرپرستی از پدر و مادر و... چقدر در فرار از خدمت سربازان نقش دارد؟ (۲۱۱)	۶۵٪	۱۹٪	۱۱٪	۲٪	۳٪
۲	به نظر شما اعتیاد چقدر میتواند باعث فرار از خدمت گردد؟ (۲۱۵)	۴۴٪	۳۱٪	۱۴٪	۵٪	۶٪
۳	آیا اعتیاد خانواده سربازان و یا سیگار کشیدن سربازان میتواند عامل فرار از خدمت باشد؟ (۲۱۵)	۱۷٪	۲۳٪	۳۴٪	۱۶٪	۱۰٪
۴	میزان تاثیر مشکلات عاطفی سربازان مانند درگیری خانوادگی بین والدین، درگیری عاطفی با	۴۸٪	۲۷٪	۱۶٪	۷٪	۲٪

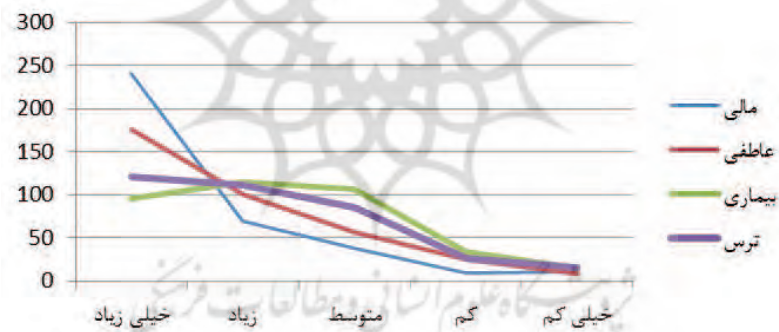
					جنس مخالف، وابستگی عاطفی به شی یا فرد خاص و... چقدر بر فرار از خدمت سربازان موثر است؟ (۲۱۲)
۴٪	۱۰٪	۲۹٪	۳۱٪	۲۶٪	۵ به نظر شما بیماری و مشکلات جسمی چقدر میتواند باعث فرار از خدمت گردد؟ (۲۱۳)
۴٪	۷٪	۲۴٪	۳۱٪	۳۴٪	۶ آیا سربازانی که از خدمت فرار میکنند دچار ترس یا نگرانی از چیزی هستند؟ (۲۱۴)
۴٪	۷٪	۲۷٪	۳۳٪	۲۹٪	۷ میزان تاثیر اختلافات خانوادگی در فرار از خدمت کارکنان وظیفه چقدر است؟ (۲۲۲)
5%	10%	21%	28%	36%	۸ آیا طلاق والدین میتواند عاملی برای فرار از خدمت باشد؟ (۲۲۳)
4%	7%	26%	34%	29%	۹ درگیری و اختلاف سربازان با خانواده چقدر در فرار از خدمت آنان نقش دارد؟ (۲۲۴)
4%	6%	26%	27%	37%	۱۰ تا چه حد والدین رفت و آمد شمارا کنترل میکنند؟ (۲۲۵)
8%	9%	25%	31%	27%	۱۱ تا چه حد والدین در مورد دوستان شما شناخت دارند؟ (۲۲۵)
38%	24%	25%	6%	7%	۱۲ به نظر شما سربازانی که اقدام به فرار میکنند چقدر در زندگی و آینده شغلی خود موفق هستند؟ (۲۳۱)
21%	21%	32%	11%	15%	۱۳ به نظر شما انتخاب راه حلی به نام فرار از خدمت، چقدر در حل مشکلات فرد فراری تاثیر دارد؟ (۲۳۱)

مقایسه کلی عوامل برون سازمانی

با کنار هم گذاشتن عوامل برون سازمانی بر اساس تقسیم‌بندی اشاره شده در جدول شماره (۱۳)، نمودار زیر حاصل می‌گردد:

جدول ۲۰: بررسی عوامل شخصی موثر در فرار

بدون پاسخ	جمع	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	موضوع
۳	۳۶۸	۱۱	۹	۳۸	۶۹	۲۴۱	مالی
۵	۳۶۶	۸	۲۵	۵۷	۱۰۰	۱۷۶	عاطفی
۶	۳۶۵	۱۵	۳۴	۱۰۶	۱۱۵	۹۵	بیماری
۱۱	۳۶۰	۱۶	۲۷	۸۵	۱۱۱	۱۲۱	ترس

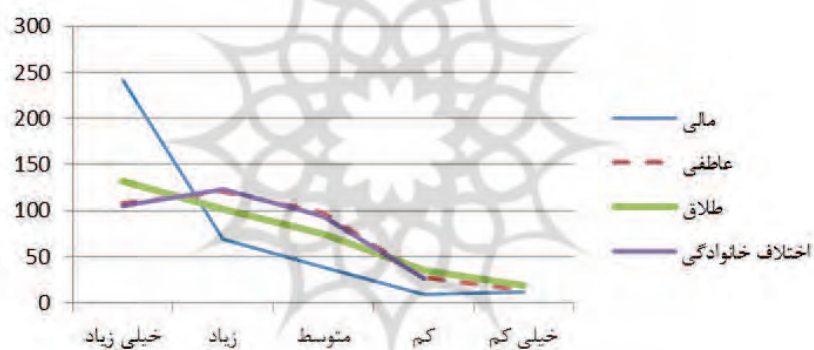


نمودار ۷: بررسی عوامل شخصی موثر در فرار

شیب نمودار، گویای این مطلب است که خصوصیات و روحیات فردی و همچنین مسایل و گرفتاری‌های مالی فرد چقدر می‌تواند بر کاهش یا افزایش فرار از خدمت تاثیرگذار باشد.

جدول ۲۱: بررسی عوامل خانوادگی موثر در فرار

موضوع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	جمع	بدون پاسخ
مالی	۲۴۱	۶۹	۳۸	۹	۱۱	۳۶۸	۳
عاطفی	۱۰۸	۱۲۱	۹۸	۲۸	۱۴	۳۶۹	۲
طلاق	۱۳۲	۱۰۲	۷۵	۳۵	۱۸	۳۶۲	۹
اختلافات خانوادگی	۱۰۵	۱۲۳	۹۴	۲۶	۱۳	۳۶۱	۱۰

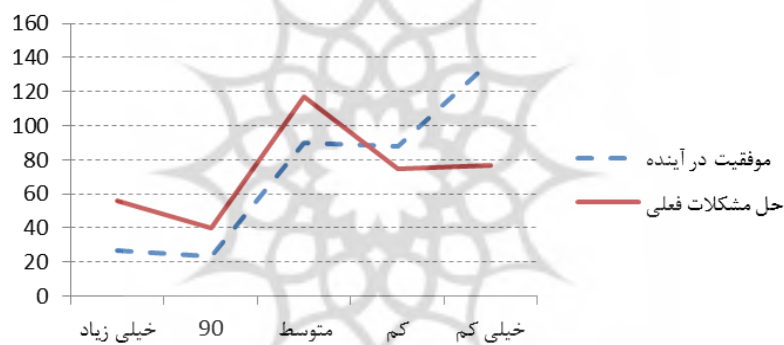


نمودار ۸: بررسی عوامل خانوادگی موثر در فرار

در مقایسه عوامل بالا باز هم مشکلات مالی به‌عنوان یک عامل مهم معرفی گردیده است. از سوی دیگر طلاق والدین با بیشترین نسبت، در صدر قرار داشته و مشکلات عاطفی و اختلافات خانوادگی در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

جدول ۲۲: بررسی سایر عوامل برون سازمانی موثر در فرار

موضوع	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	جمع	بدون پاسخ
موفقیت در آینده	۲۷	۲۳	۹۰	۸۸	۱۳۸	۳۶۶	۵
حل مشکلات فعلی	۵۶	۴۰	۱۱۷	۷۵	۷۷	۳۶۵	۶



نمودار ۹: بررسی سایر عوامل برون سازمانی موثر در فرار

بیشتر کارکنان وظیفه مورد آزمون، پاسخ به این دو سوال را در حدی موثر دانسته‌اند که موفقیت کمی را برای کارکنان وظیفه فراری پیش‌بینی کرده و این اقدام را به‌عنوان راه‌حلی مناسب برای گذر از مشکلات فعلی ندانسته‌اند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌طور که در بخش‌های قبلی مقاله اشاره شد، عوامل موثر در بروز جرم فرار از خدمت به دو بخش کلی درون سازمانی و برون سازمانی تقسیم می‌گردد. تاثیر سلسله مراتب فرماندهی بر عوامل برون سازمانی به حدی کم است که در بعضی از موارد عملاً هیچ اقدامی میسر نمی‌باشد و در تعداد محدودی از مشکلات با رعایت قوانین و مقررات سازمانی، عملاً ممکن است بتوان اقدامی در حد رفع اثرات سوء فعلی انجام داد و نه رفع آن مشکل. عوامل درون سازمانی نیز خود به دو بخش در حیطه اختیارات استان‌ها و دیگری فراتر از حدود اختیارات و یا با موانع قانونی تقسیم‌بندی می‌گردد. بنابراین پیشنهادات مرتبط با مد نظر قرار دادن موارد فوق در دو بخش راه‌کارهای استانی و کشوری پیشنهاد می‌گردد.

راهکارهای استانی

۱. افزایش سطح رفاه در یگان‌ها با حفظ شئون نظامی و شرایط پادگانی، مانند اجرای برنامه‌های شاد و مفرح در چارچوب قوانین و مقررات، تفریحات سالم ورزشی، فرهنگی و... یا اجرای بهتر برنامه‌های ابلاغی در طرح توانمندسازی کارکنان وظیفه.
۲. ارتقاء سطح اعتقادی و معنوی کارکنان به عنوان عامل انگیزشی در سه جنبه، افزایش سطح دین باوری و در نتیجه افزایش باور ثواب ناشی از تحمل مشکلات در راه ایجاد امنیت برای مردم و ملت مسلمان، افزایش شناخت جنبه‌های زیبا و مهربان دین و دین‌داران و گرایش به این قبیل افراد به عنوان افراد امین و راستگو برای تخلیه هیجانات روانی و فشارهای عصبی، ارتقاء سطح رفتاری کارکنان از بُعد دینی به عنوان کامل‌ترین راه نجات بشریت در تمامی اعصار می‌تواند راه‌گشایی برای رفع مشکلات یگان‌ها و کاهش فرار از خدمت تلقی گردد.
۳. از آنجایی که کارکنان وظیفه همگی از قشر جوان بوده و در نتیجه نیاز به سطح انرژی بیشتری دارند. پس با بالا بردن کیفیت و کمیت تغذیه در دوران خدمت می‌توان ضمن حفظ سلامت روحی و روانی آنان، بهره‌وری بیشتری در خدمت به دست آورد.
۴. با بالا بردن سطح بهداشت جسمی و روحی در یگان‌ها با اعزام کارشناسان بهداشت و پزشکان به اماکن انتظامی، ضمن پیشگیری از بیماری‌های جسمی و روانی کارکنان، کارکنان بیمار نیز شناسایی و برای درمان اعزام گردند.

۵. نظارت بر سربازان قدیمی و یا دارای سوابق قضایی و روانی به جهت جلوگیری از تعرض نسبت به سربازان ضعیف‌تر، حمایت از سربازان مورد تهدید واقع شده و ایجاد فضایی که این‌گونه اقدامات به کمترین حد خود برسد.
۶. برگزاری دوره‌های تعالی رفتار، آشنایی با زبان بدن، فن بیان و سخنوری در مرحله اول برای فرماندهان و مدیران و در ادامه برای تمامی کارکنان پایوری که با سربازان در تماس کاری هستند.
۷. شناسایی فرماندهان و مدیرانی که دچار سوء مدیریت در مواردی مانند تبعیض و بی‌عدالتی، عدم توانایی در شناسایی و رفع مشکلات کارکنان وظیفه و... و ارائه آموزش‌های لازم به آنان و در صورت نیاز تنبیه‌هایی مانند توبیخ تا عزل از سمت فعلی.
۸. بیان تجربیات تلخ ناشی از تنبیهات غیبت و فرار برای سربازان توسط خود کارکنان وظیفه.
۹. افزایش سطح مهارتی و فنی و حرفه‌ای کارکنان وظیفه‌ای که مهارت خاصی نداشته یا از سطح درآمدی پایینی برخوردار هستند، در قالب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.
۱۰. ارتقای سطح آشنایی فرماندهان و مدیران با دستورالعمل‌های سازمانی و نحوه اجرای آن از قبیل دستورالعمل مرخصی، آیین نامه انضباطی و جلوگیری از اجرای سلیقه‌ای آن.

راه کارهای کاربردی در سطح ناجا

۱. پیش‌بینی و اجرای اردوهای سراسری برای سربازان، همانند اردوهای فرزندان کارکنان.
۲. افزایش مآخذ خوراک و استفاده از نظرات کارشناسان تغذیه و آشپزهای خبره در زمینه طبخ غذا و همچنین بهینه سازی امکانات زیستی با توجه به موقعیت جغرافیایی و شرایط آب و هوایی یگان‌ها.
۳. پیش‌بینی وسایل ارتباطی مناسب برای کارکنان وظیفه به منظور سهولت تماس دوطرفه با خانواده و کاهش تهدیدهای استفاده از تلفن همراه.
۴. خدمت کارکنان وظیفه در مناطقی که از لحاظ فرهنگی و دینی با محل زندگی آنان ارتباط یا نزدیکی داشته باشد.
۵. انجام مشاوره روان‌شناختی با کارکنان وظیفه و شناسایی سربازان بیمار در زمینه مسایل اخلاقی و اعمال نظارت ویژه همراه با درمان.

۶. تعامل با ارگانهای حمایتی برون سازمانی به‌منظور حمایت مالی از کارکنان وظیفه بی-بضاعت و کم‌بضاعت و یا سرپرست خانوار و متاهل در طول ایام خدمت.
۷. اطلاع‌رسانی قضایی مناسب در خصوص عواقب و مجازات‌های غیبت و فرار از خدمت.
۸. برقراری تعامل نزدیک و کنترل شده با خانواده سربازان از سوی فرماندهان و مدیران در طول سال، به ویژه در ایام خاص مانند عید نوروز، زمان اعزام و بازگشت از مرخصی و پیگیری عدم حضور به موقع کارکنان وظیفه در زمان غیبت.
۹. لازم است در گزینش فرماندهان تحول جدی صورت پذیرد، به‌گونه‌ای که در آزمون، شناسایی، مصاحبه و روان‌سنجی و تعیین حد نصاب رفتاری برای تصدی پست مدیریتی استانداردهایی با اعمال نظر صاحب‌نظران تعیین و انتخاب فرماندهان و مدیران بر اساس آن صورت پذیرد.
۱۰. ارتقای هر چه بیشتر سطح اعتماد به نفس کارکنان وظیفه با بکارگیری آنان در امور اجتماعی، فرهنگی و...
۱۱. الزام کارکنان وظیفه به انجام ورزش همانند کارکنان پایور به جهت ارتقاء سطح جسمانی و تخلیه هیجانات جوانی.
۱۲. از آنجایی‌که فرماندهان و مدیران الگوی عملی سربازان در دوران خدمت هستند، لذا سهم اصلی در اجرای طرح‌های سازمانی از قبیل غنی‌سازی اوقات فراغت کارکنان وظیفه، طرح توانمندسازی کارکنان وظیفه را دارند. بنابراین القاء این باور که سربازان آینده سازان ایران و حافظان انقلاب و ارزش‌های متعالی آن و مدیران و متولیان صنعت، اقتصاد و کشاورزی و... آینده این کشور هستند، می‌تواند تاثیر مستقیمی بر تغییر نگرش فرماندهان نسبت به سربازان، در نتیجه اجرای موفق‌تر طرح‌های مذکور و ارائه پیشنهادات مفید و موثر گردد.
۱۳. سازماندهی و بکارگیری کارکنان وظیفه متناسب با مقطع و رشته تحصیلی آنان.
۱۴. شناسایی کارکنان وظیفه مستعد و ارائه آموزش‌های لازم در زمینه‌های فرهنگی و هنری.
۱۵. اجرای طرح‌هایی که فعلاً در سطح ناجا اجرا می‌گردد، مانند گرامی‌داشت روز سرباز، غنی‌سازی اوقات فراغت و... در مرحله اول به‌صورت کامل رصد گردد تا میزان و کیفیت

اجرا مشخص گردد. در مرحله بعد، به گونه‌ای برنامه‌ریزی تا این قبیل برنامه‌ها تا دورترین نقاط که سرباز حضور دارد، به صورت واقعی اجرا گردد.

راه کارهای برون سازمانی

۱. افزایش سطح حقوق کارکنان وظیفه متاهل معادل حداقل یک چهارم حقوق کارکنان پایور در طیف درجات درجه‌داری و افسری و معادل یک سوم حقوق کارکنان پایور در طیف درجه سربازی.
۲. استفاده از امکانات سازمان‌های حمایتی مانند کمیته امداد و بهزیستی و... به منظور کمک به معیشت و درمان خانواده کارکنان وظیفه بی‌بضاعت یا کم‌بضاعت و سرپرست خانوار یا متاهل.
۳. شناسایی سربازان دارای مشکلات خانوادگی و یا فرزندان طلاق و اعزام به مراکز مشاوره به منظور استفاده از حمایت‌های روان‌شناسی و همچنین استفاده از امکانات مراکز مشاوره مستقر در معاونت‌های اجتماعی و کلاتری‌ها برای ارائه مشاوره به کارکنان وظیفه و خانواده آنان.
۴. شناسایی سربازان درگیر با مشکلات عاطفی با جنس مخالف و دوستی‌های خیابانی و هدایت و مشاوره آنان.
۵. نظارت بیشتر بر پایش سلامت اولیه مضمولین و شناسایی درست مضمولین بیمارارن.
۶. از آنجایی که در دین مبین اسلام به سربازی و پاسداری از ملت مسلمان و مرزهای سرزمین اسلامی به صورت ویژه سخن گفته شده و همچنین در فرهنگ ایرانی ما نیز سربازی به عنوان ضرورت و شرافت و اقتدار مملکت یاد شده است، بنابراین رسانه‌های گروهی و تبلیغی خصوصاً صدا و سیما مساله ضرورت و شرافت و اقتدار سربازی و امنیت عمومی و دفاع از مملکت را با تهیه برنامه‌ها و فیلم‌های جذاب و متناسب با ذائقه مخاطبین در دو گروه مخاطب کارکنان وظیفه و خانواده‌ها تهیه نماید تا ارزش، منزلت و جایگاه سربازی مشخص و انگیزه و روحیه خدمتی افزایش یابد.
۷. ایجاد موانع قانونی در خصوص تغییر مداوم و موقتی قانون خدمت سربازی در تمامی زمینه‌ها اعم از کسر خدمت‌ها، مدت خدمت، معافیت‌ها و... که باعث سردرگمی کارکنان وظیفه در زمان اعزام اولیه می‌گردد.

۸. برای ایجاد انگیزه در سربازان لایق و تنبیه سربازان خاطی، شیوه‌ای اتخاذ گردد تا سربازان دارای اضافه خدمت ناشی از غیبت اولیه (اضافه خدمت سنواتی) در صورت انجام خدمت به صورت شایسته از عفو و بخشش این اضافه خدمت استفاده نمایند.
۹. با توجه به اختلاف فاحش در آرای صادره از سوی محاکم قضایی در موارد تقریباً یکسان و همچنین مجازات بیشتر برای کارکنان غایب و یا فرار، در مرحله اول نسبت به آراء محاکم قضایی، بعضاً این ابهام به وجود می‌آید که اگر فرار هم رخ داد؛ به گونه‌ای مراجعت شود که به مراجع قضایی اعزام گردند. لذا تناسب مجازات تعیین شده برای این دو بخش بر کاهش فرار موثر خواهد بود.
۱۰. استفاده از توان سایر دستگاه‌ها در تمامی ابعاد اعم از رفتار اجتماعی، جسمانی، تحصیلی، عقیدتی و سیاسی و... در جهت افزایش توانمندی کارکنان وظیفه.

فهرست منابع

- رضوی، محمد (۱۳۹۰). حقوق کیفری اختصاصی نیروهای مسلح، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- کی‌نیا، مهدی (۱۳۸۷). مبانی جرم‌شناسی، انتشارات دانشگاه تهران.
- نشریه سازمان قضایی نیروهای مسلح (۱۳۸۵). بررسی علل و انگیزه ارتکاب جرم فرار از خدمت سربازان وظیفه.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی