

## آسیب‌شناسی خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران

حسین کوهساریان<sup>۱</sup>\*

### چکیده

این تحقیق کاربردی، با هدف شناخت آسیب‌های خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران، به صورت یک مطالعه توصیفی و با رویکرد آمیخته انجام شد. جامعه آماری شامل صاحب‌نظران مسائل نظامی در داخل و خارج آجا با حداقل ۱۵ سال سابقه کار در امور فرماندهی، و کارکنان وظیفه نیروهای چهارگانه آجا با حداقل یک سال سابقه خدمت است. با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه صاحب‌نظران ۵۹ نفر، و حجم نمونه کارکنان وظیفه ۳۸۴ نفر تعیین شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، آزمون تی استیودنت و آزمون پیرسون استفاده شد و در پایان مهم‌ترین آسیب‌های ساختار سازمانی خدمت وظیفه از جمله عدم توجه به دوره سربازی به عنوان کارگاه مدیریت منابع انسانی کشور برای شناسایی سلامت، توانمندی‌ها، مهارت‌ها و عدم تناسب الگوی فعلی خدمت سربازی با شرایط کشور، عدم تثبیت در قانون خدمت وظیفه و یا تعدد قانون مربوط به خدمت وظیفه عمومی و موارد دیگر احصا شد.

### واژه‌های کلیدی:

آسیب‌شناسی، خدمت وظیفه، انسجام اجتماعی، آسیب‌شناسی سازمانی.

---

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت دفاعی

\* h.kohsarian@gmail.com

## مقدمه

در نظام اجتماعی، اتحاد و همبستگی ملی از مهم‌ترین عوامل دوام و بقای آن اجتماع به شمار می‌آید. هرگونه حرکت و اقدامی که اتحاد و همبستگی ملی را در جامعه مخدوش سازد، خطر و تهدیدی برای موجودیت آن به شمار می‌رود. از این‌روست که دولت‌ها و ملت‌ها به‌عنوان واحدهای ملی تمامی توان و امکانات خود را برای رفع خطرهایی به کار می‌گیرند که همبستگی ملی آن‌ها را تهدید می‌کند و می‌کوشند به روش‌های مختلف و با به‌کارگیری ابزارهای مناسب، اتحاد و همبستگی ملی را تقویت کنند. جامعه ایران ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که آن را از جوامع دیگر متمایز می‌سازد. با نگاه جامعه‌شناسانه، ایران جامعه‌ای متکثر به شمار می‌آید. وجود قومیت‌ها، زبان‌ها، مذاهب گوناگون و مختلف از ویژگی‌های جامعه ایران است (احمدی، ۱۳۹۰، ۵۴). در اندازه کوچک‌تر محیط خدمت وظیفه نیز نمونه‌ای واقعی از این جامعه آماری افراد ذکور کشور است. خدمت سربازی یکی از فرصت‌هایی است که می‌توان با برنامه‌ریزی مناسب در جهت ارتقاء انسجام اجتماعی کشور گام برداشت. اصولاً در عوامل مؤثر بر دکترین دفاعی در هر کشور، نیروی انسانی از اهمیت بنیانی برخوردار است. محور اصلی نیروی انسانی ارتش‌ها به‌ویژه نیروی زمینی بر اساس کارکنان وظیفه است (شریفی، ۱۳۹۱، ۲۳).

بر اساس قانون خدمت وظیفه عمومی، دوره خدمت نظام وظیفه یا سربازی برای هر فرد مذکر، تکلیفی قانونی است. در ماده ۱ این قانون آمده است: «دفاع از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی ایران و جان و مال و ناموس مردم، وظیفه دینی و ملی هر فرد ایرانی است و در اجرای این وظیفه، کلیه اتباع ذکور جمهوری اسلامی ایران، مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی در برابر مقررات این قانون هستند و هیچ فرد مشمول خدمت وظیفه عمومی را جز در موارد مصرحه در این قانون نمی‌توان از خدمت معاف کرد (قربانی، ۱۳۹۲، ۴۵).

آسیب‌شناسی سازمانی اغلب به‌عنوان حساس‌ترین جزء استقرار یک طرح بهبود سازمان تلقی می‌گردد. از این‌رو، یکی از مهم‌ترین اقداماتی که شرکت‌ها و سازمان‌های موفق برای ارتقای اثربخشی خود انجام می‌دهند، آسیب‌شناسی صحیح و به‌موقع است. آسیب‌شناسی صحیح و به‌موقع، این امکان را به مدیران می‌دهد که همواره از مسائل و مشکلات جاری سازمان خود مطلع باشند و از حاد شدن آن جلوگیری کنند. آسیب‌شناسی سازمانی، فرایند تشریح مساعی میان اعضای سازمان و مشاور یا مشاوران آسیب‌شناسی سازمانی به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات مناسب و مربوط در مورد مشکلات اساسی سازمان و دلایل آن، تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، نتیجه‌گیری از تحلیل‌های به‌عمل آمده و دسته‌بندی مشکلات در دو سطح عمومی و تخصصی و ارائه پیشنهادها در خصوص جهت‌گیری‌های لازم در راستای رفع مشکلات دسته‌بندی شده است (جنیدی، ۱۳۸۹، ۷۳).

هدف اصلی پژوهش شناخت آسیب‌های خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران است و اهداف فرعی شامل: شناخت آسیب‌های ساختار سازمانی خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی؛ شناخت آسیب‌های رفتار (محتوایی) سازمانی خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی و شناخت آسیب‌های محیط (زمینه) سازمانی خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران می‌شود. که بر اساس اهداف اصلی و فرعی سؤالات و فرضیه‌ها مشخص گردید.

### مبانی نظری تحقیق

آسیب‌شناسی: منظور از آن شناسایی علل و ریشه عواملی است که در بروز بحران در پدیده‌های مختلف نقش دارند و این عوامل می‌تواند روند بالندگی و کارآمدی پدیده‌ها را مختل سازند. هدف از آسیب‌شناسی یافتن علل رکود یا بحران در روند طبیعی پدیده‌ها و فعالیت‌هاست و آسیب‌شناسی فرآیندی است نظام‌مند از جمع‌آوری داده‌ها به منظور تعامل اثربخش و سودمند در راستای حل مشکلات، چالش‌ها، فشارها و محدودیت‌های محیطی در سازمان (مانزینی، ۱۳۸۵: ۱۲).

خدمت وظیفه: خدمت سربازی در لغت به معنای باختن سر، جان‌فشانی کردن، تا پای جان در رزم، ایستادن و جان‌باختن است. اما در اصطلاح امروزی خدمت دائمی یا موقت در نیروهای مسلح کشورها، سربازی نامیده می‌شود. برخی از کشورها مردان را که به سن خاصی (مثلاً ۱۸ سال) می‌رسند به خدمت وظیفه سربازی اعزام می‌کنند (مانند ایران)؛ و در برخی از کشورها (مانند کوبا) این اجبار برای زنان نیز وجود دارد (موسوی و محبوب، ۱۳۹۱: ۱۵).

انسجام اجتماعی: پیوند موجود بین تمام افراد یک جامعه و احساس مسئولیت متقابل، بین چند نفر یا چند گروه، که این احساس مسئولیت مبتنی بر اراده و آگاهی است. انسجام اجتماعی مفهومی است که نوع رابطه افراد یک جامعه را تبیین می‌کند (سرلک و میرزایی، ۱۳۹۴: ۲۱).

آسیب‌شناسی سازمانی: عبارت است از کسب شناخت و بازبینی جامع، نظام‌مند و منظم از فعالیت‌های سازمان و نتایج حاصل از آن‌ها و شناخت تنگناها و مشکلات سازمان تا از رهگذر با ارائه راه‌کارهایی، از حاد شدن مشکلات و کاهش بهره‌وری سازمانی جلوگیری، و در جهت ارتقای اثربخشی سازمانی گام مؤثری برداشته شود (سجادی، ۱۳۸۸: ۴۵).

عوامل ساختاری: دربرگیرنده تمام عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاص و به‌هم‌پیوسته، چارچوب، قالب، پوسته و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازد. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در

بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جزء شاخه ساختاری قرار می‌گیرند (سرلک و میرزایی، ۱۳۹۴: ۲۲).

عوامل محیط (زمینه‌ای): شرایط و عوامل محیطی برون‌سازمانی هستند که محیط سازمان را احاطه می‌کنند، با سازمان تأثیر متقابل دارند و خارج از کنترل سازمان هستند. هر نظام یا سازمانی در جایگاه ویژه خود همواره با نظام‌های محیطی در کنش و واکنش دائمی است. از این‌رو، همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش به‌موقع و مناسب سازمان نسبت به سایر نظام‌ها را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند (همان، ۲۳).

عوامل رفتاری: شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای ویژه به‌هم‌پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. این عوامل محتوایی درواقع پویایی بخش و زنده سازمان تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به‌طور مستقیم مربوط به نیروی انسانی باشند در این شاخه قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری و رفتاری، درون‌سازمانی و محصور در مرزهای سیستم سازمان هستند (همان، ۲۴).

نظام: واژه سیستم که به نظام ترجمه شده است به مجموعه‌ای از واحدها یا عناصر مرتبط به هم اشاره دارد که به‌منظور تأمین اهداف از پیش تعیین‌شده در ارتباط و تعامل با یکدیگر فعالیت می‌کنند (قوام، ۱۳۷۸، ۴۸).

نظام اجتماعی: نظام اجتماعی عبارت است از مجموعه پایگاه‌ها و نقش‌های اجتماعی؛ سیستم اجتماعی کنش متقابل بین شخصیت‌ها و افراد است. سیستم اجتماعی دربردارنده نهادها و سازمان‌های اجتماعی است که کارکردشان تولید عدالت و مشروعیت اجتماعی است. هدف اصلی پارسونز در بحث سیستم اجتماعی طرح سیستم واحدی است که ترجیحاً در آن کلیت عمل کنش‌گر در سیستم تجلی می‌یابد. تحلیل پارسونز با این‌وجود متوجه این است که چگونه سیستم کنش‌گر را کنترل می‌کند. نه اینکه چگونه سیستم کنش‌گر را خلق یا ایجاد می‌کند (ثلاثی، ۱۳۷۴، ۷۶).

**جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام‌شده**

| کشور  | اهداف   | افق زمانی | روش‌شناسی‌ها   |
|---|---|-----------|--|
| ایران   | تعیین و شناسایی نقش و شیوه‌های بهبود سربازی در اجتماع؛ با نگاهی بر آیات و روایات اسلامی | ۱۵ سال    | نوع تحقیق کاربردی، روش تحقیق توصیفی با رویکرد آمیخته، روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی و کتابخانه‌ای و ابزارهای جمع‌آوری شامل: پرسش‌نامه، مصاحبه، اسناد و مدارک و غیره. |
| <p>نتیجه تحقیق: از جمله آثار محتمل از اجرای پیشنهادات ارائه‌شده در این مقاله می‌توان موارد زیر را ذکر نمود:</p> <p>(۱) خانواده‌ها با دانش اینکه خدمت سربازی بار آموزشی بالایی دارد خود فرزندان‌شان را ترغیب نموده تا از دو سال خدمت مقدس سربازی تجربه‌ای چندساله به دست بیاورند.</p> <p>(۲) برگشتن سربازان فراری و مشمولان غائب به خاطر استفاده از مزایای آن</p> <p>(۳) واکسینه نمودن سربازان در مقابل حملات فرهنگی و جنگ نرم دشمن (اعتیاد، ایدز، بی بند و باری اخلاقی، و ...)</p> <p>(۴) واکسینه شدن کشور در مقابل حملات نظامی و جنگ نرم دشمن.</p> <p>(۵) تربیت افراد دلسوز، توانمند و مطیع برای مدیریت کشور که با سخت‌ترین نیرنگ‌ها نیز، خام و اسیر توطئه‌های دشمن نخواهد شد.</p> <p>(۶) تغییر باور "سربازی سوختن ۲ سال از عمر" به "یک فرصت برای آموزش زندگی بهتر"</p> <p>(۷) آمادگی فرد برای زندگی شغلی و آینده کاری جوانان.</p> <p>(۸) آمادگی فرد برای زندگی اجتماعی خوب و کسب فضایل.</p> |   |           |  |
| ایران   | آسیب‌شناسی الگوی فعلی خدمت سربازی اجباری و بایسته‌های الگوی اسلامی-ایرانی خدمت          | ۵ سال     | روش تحقیق توصیفی با رویکرد آمیخته، روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی و کتابخانه‌ای و ابزارهای جمع‌آوری شامل: پرسش‌نامه، مصاحبه، اسناد و مدارک و غیره.                    |
| <p>نتیجه تحقیق: خلاصه نتایج و پیشنهادات این تحقیق عبارت‌اند از:</p> <p>۱- حذف خدمت سربازی اجباری به شکل کنونی و حرفه‌ای شدن بخش عمده خدمات نظامی و انتظامی</p> <p>۲- گسترش آموزش نظامی عمومی و سازماندهی نیروهای ذخیره</p> <p>۳- طراحی الگوی خدمت اجتماعی اجباری با کارکرد آموزشی و در جهت افزایش سطح سرمایه انسانی و اجتماعی</p>   |   |           |  |

**روش‌شناسی پژوهش**

نوع تحقیق کاربردی است، زیرا در صورت یافتن آسیب‌های خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام جمهوری اسلامی ایران و به‌کارگیری آن، می‌توان سودمندی عملی عاید ارتش جمهوری اسلامی

ایران و کشور خواهد شد. روش تحقیق توصیفی با رویکرد تجزیه و تحلیل آمیخته داده‌ها (کیفی و کمی) است. جامعه مورد مطالعه شامل دو گروه، گروه اول صاحب نظران مسائل نظامی در داخل و خارج ارتش جمهوری اسلامی ایران که دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد و ۱۵ سال سابقه کار در امور فرماندهی و ارتباط با کارکنان وظیفه می‌باشند و گروه دیگر، کارکنان وظیفه دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر که حداقل یک سال از مدت خدمت آنان سپری شده باشد، که شامل کارکنان وظیفه نیروهای زمینی، هوایی، دریایی و پدافند هوایی با رعایت ملاحظات امنیتی است. حجم نمونه تعداد صاحب نظران ۷۰ نفر بوده که پس از مراجعه به جدول مورگان حجم نمونه تحقیق ۵۹ نفر تعیین شدند. تعداد کارکنان وظیفه جامعه تحقیق مشغول انجام وظیفه در نیروهای چهارگانه ارتش جمهوری اسلامی بالای ۱۰۰۰۰ نفر بودند که برابر جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۳۸۴ نفر تعیین گردیدند. روش جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها میدانی و کتابخانه‌ای و ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها شامل: پرسش‌نامه، مصاحبه با صاحب نظران، اسناد و مدارک، و غیره است.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحقیق حاضر ابتدا از طریق تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از مطالعه منابع و مصاحبه با صاحب نظران مورد تجزیه و تحلیل کیفی، قرار گرفت و سپس از آمار توصیفی (پرسشنامه)، استفاده گردیده است. یکی از قسمت‌های مهم هر تحقیق تحلیل داده‌های آن است. این فصل شامل دو بخش تحلیل آماری، بخش بررسی و ارتباط عامل‌های پرسشنامه است. در بخش اول، به منظور توصیف داده‌ها از جدول توزیع فراوانی، نمودار میله‌ای، شاخص مرکزی میانگین و شاخص پراکندگی انحراف استاندارد استفاده شد. در بخش دوم برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها و برای الگوریتم مدل اندازه‌گیری از طریق نرم‌افزارهای تجزیه و تحلیل آماری استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل جداول مربوط به عوامل ساختاری در چند جمله به صورت زیر ارائه شده است:

تعداد ۱۲۱ نفر از صاحب نظران و تعداد ۱۰۸ نفر از کارکنان وظیفه به سؤالات مربوط به عوامل ساختاری پاسخ «خیلی کم» داده‌اند. یعنی از نظر آماری، کارکنان وظیفه در مقایسه با صاحب نظران بیشتر معتقد هستند که عوامل ساختاری تأثیر معنادار بر روی انسجام جمهوری اسلامی ایران دارد. تعداد ۱۶۲ نفر از صاحب نظران و تعداد ۱۳۲ نفر از کارکنان وظیفه به وجود رابطه میان عوامل ساختاری با انسجام جمهوری اسلامی ایران نمره «خیلی زیاد» داده‌اند. این به این معناست که کارکنان وظیفه کمتر از صاحب نظران به وجود این رابطه باور دارند.

در حوزه راهبرد نامشخص بودن نقش و جایگاه سربازی در راهبرد دفاعی کشور، محدودیت‌های اقتصادی و تأمین منابع، عدم وجود متولی مناسب سیاست‌گذاری، طرح و برنامه‌ریزی خدمت سربازی، عدم تبیین موضوع سرباز و سربازی به‌عنوان یک موضوع اساسی و عدم توجه به دوره سربازی به‌عنوان کارگاه مدیریت منابع انسانی کشور برای شناسایی سلامت، توانمندی‌ها، مهارت‌ها و عدم تناسب الگوی فعلی خدمت سربازی با شرایط کشور، و در حوزه ساختار عدم تثبیت در قانون خدمت وظیفه و یا تعدد قانون مربوط به خدمت وظیفه عمومی، محدودیت‌ها در نحوه برخورد با غائبین، عدم کفایت ساختار وظیفه آجا در انجام مأموریت، ساختار سازمانی مبتنی بر دیپلم و زیر دیپلم، عدم وجود ساختار مبتنی بر تخصص، طولانی بودن مدت خدمت وظیفه، افزایش مشمولین معاف از رزم، تغییر شدید در ترکیب گروه‌های تخصصی مشمولین، غیبت حدود ۳۰ درصد مشمولین، وجود اقلیت‌های مذهبی و دینی و قومی و عدم پذیرش متناسب آن‌ها، عدم تعامل سیستمی مناسب در بین نیروهای مسلح، عدم توسعه سیستم‌های احضار و اعزام، اشتغال مشمولین وظیفه در سازمان‌های دولتی، نبود برنامه‌ریزی مناسب با ساختار، اعمال سلیقه در اجرایی کردن ساختار، بی‌توجهی به تفکر ساختارگرایانه، ضعف در ساختار موجود، وجود سلسله‌مراتب در ساختار سازمانی، تحولات ساختار سازمانی ارتش، تغییرات و تحولات فناوری نوین و تجهیزات نظامی، وجود خرده‌فرهنگ‌های متفاوت سازمانی در یگان‌های مختلف ارتش همچنین در حوزه نظام پرداخت حقوق و مزایا، پایین بودن حقوق و مزایا کارکنان وظیفه به دلیل کمبود اعتبارات، تحمیل هزینه به خانواده سربازان برای لباس، خوراک، و تردد، بالا بودن هزینه‌های نگهداری سربازان در نیروهای مسلح، نبود بودجه و عدم تخصیص اعتبارات هزینه ایاب و ذهاب و عدم واگذاری به‌موقع و ناکافی بودن و نامرغوب بودن البسه، جیره استحقاقی با توجه به محیط و نوع خدمت، تأثیر اقتصادی خدمت سربازی بر مشمولان و خانواده آنان، عدم تأمین حداقل‌های اقتصادی در دوران خدمت برای مشمولان و احساس فقر و تنگدستی بین سربازان، تأخیر در زمان ورود و جذب جوانان به بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی در جامعه و مشکلات تغذیه‌ای و بهداشتی دوران خدمت سربازی از مهم‌ترین این عامل می‌باشند. در حوزه قوانین و مقررات آسیب‌های ساختاری خدمت وظیفه، وجود معافیت‌های متعدد و تأثیر منفی برخی از آن‌ها بر تقدس خدمت سربازی، عدم ثبات در مقررات وظیفه عمومی، پایین بودن مقبولیت و مشروعیت الگوی فعلی خدمت وظیفه، وجود بخش‌های متعدد و لوذ شدن فرار از خدمت، وجود قانون تجدید دوره برای فراریان بیش از

۶ماه و استرس برای بازگشت به خدمت، و عدم تمکین به مقررات وظیفه عمومی توسط سازمان‌ها عدم پرداخت حقوق سربازان برابر مقررات، بیمه خانواده کارکنان وظیفه، استفاده کارکنان وظیفه از امکانات دولتی و وسایل همگانی، پرداخت حق مأموریت و فوق‌العاده مأموریت‌های کارکنان وظیفه، عدم وجود قوانین مناسب برای سربازان مناطق محروم، نبود اسناد بالادستی در خصوص چینش سازمانی، خلأ قوانین و مقررات و گاهی تند بودن آن، قوانین و مقررات پیچیده و متراکم و قابل تفسیر مرتبط با خدمت سربازی اشاره گردیده است. کمبود آموزش‌های کاربردی، قدیمی بودن آموزش‌ها و نیاز به تغییر در سبک آموزش و استفاده از تجهیزات جدید. عدم توجه به جامعه و محیط‌هایی که کارکنان وظیفه پیش از خدمت در آنجا رشد یافته‌اند.

مسائلی از قبیل ایجاد نارضایتی در میان جوانان، اخلال در تشکیل خانواده، بروز آسیب‌های اجتماعی نظیر غیبت و فرار از خدمت سربازی، بزهکاری، رواج ناهنجاری‌های اخلاقی و عقیدتی، بازدهی و بهره‌وری پایین سربازان وظیفه، هویت اجتماعی تخریب‌شده و... از مهم‌ترین این مسائل به حساب می‌آیند. نشانه‌هایی چون حجم انبوه گزارش‌های رسانه‌ای (اعم از مطبوعات و منتشره در رسانه‌های دیداری و شنیداری) پیرامون مسئله سربازی، معافیت‌ها و حواشی اجتماعی آن و نیز مراجعات مکرر خانواده‌ها و مشمولین به سازمان وظیفه عمومی را می‌توان ناشی از وجود نگرانی‌هایی درباره سربازی برای بسیاری از پسران جوان و خانواده‌های ایشان دانست. گستردگی ابعاد این پدیده حاکی از آن است که اگر توجه همه‌جانبه‌ای از سوی مسئولین به این مسئله صورت نگیرد، پیامدهای منفی متعددی چون زیر سؤال رفتن کلیت نظام وظیفه عمومی و سربازی به‌عنوان یک وظیفه دینی و ملی و پدید آمدن ذهنیت منفی نسبت به نیروهای نظامی و انتظامی و حتی کلیت نظام سیاسی جمهوری اسلامی، به سبب تجربه ناخوشایند افراد از دوران سربازی را به دنبال خواهد داشت.

تجزیه و تحلیل مربوط به فرضیه و سؤال دوم:

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل جداول مربوط به عوامل رفتاری در چند جمله به صورت زیر ارائه شده است:

تعداد ۶۱ نفر از صاحب‌نظران و تعداد ۱۷۳ نفر از کارکنان وظیفه به سؤال مربوط به عوامل رفتاری نمره «خیلی کم» داده‌اند. بنابراین از نظر آماری، کارکنان وظیفه اعتقاد دارند که ارتباط معناداری میان عوامل رفتاری و انسجام جمهوری اسلامی ایران وجود ندارد. این ارتباط برای

صاحب‌نظران قوی‌تر به نظر می‌رسد زیرا تعداد کمتری از آن‌ها نمره خیلی کم را به این رابطه داده‌اند. و تعداد ۷۶ نفر از صاحب‌نظران و تعداد ۲۱۴ نفر از کارکنان وظیفه به سؤالات مربوط به عوامل رفتاری نمره «خیلی زیاد» داده‌اند. این نتیجه آماری بسیار در علوم نظامی اهمیت دارد زیرا بیان می‌کند که کارکنان وظیفه با اختلاف نسبت به صاحب‌نظران بر این باور بوده‌اند که عوامل رفتاری نقش بسیار مهمی را در انسجام جمهوری اسلامی ایران ایفا می‌کند.

افراط و تفریط در سلسله‌مراتبی بودن، پایین بودن تجربه فرماندهان جوان، تعصبات بیجای فرماندهان جوان در اجرای بی‌چون و چرای دستورات، عدم جداسازی بر اساس مدرک تحصیلی و توانمندی کارکنان، نگرش مدیران و فرماندهان نسبت به کارکنان وظیفه به‌عنوان پایین‌ترین سطح سازمان، سبک غلط مدیریت بعضی از فرماندهان جوان، آشنا نبودن بعضی از فرماندهان به مهارت‌های انسانی (مهارت چگونگی مدیریت منابع انسانی)، برخوردهای سلیقه‌ای، خشن و تند با سربازان، رفتار آمرانه فرماندهان با سربازان به‌عنوان پایین‌ترین رده‌های خدمتی ارتش، بی‌توجهی به شأن و منزلت و شخصیت سربازان در طول خدمت، اجباری بودن خدمت سربازی، پایین بودن دقت و سرعت در انجام و رسیدگی به وضعیت سربازان، ضعف در معاینات و اعزام سربازان بیمار در طول خدمت، برخوردهای نامناسب و به‌کارگیری سربازان در فعالیت‌های خدماتی و مشاغل سطح پایین، عدم طبقه‌بندی مشاغل کارکنان وظیفه، پیچیدگی امر مهم تربیت نیروی انسانی و تنوع کارکنان وظیفه از عوامل بسیار مهم و حائز اهمیت است. عدم آمایش سرزمینی صحیح در تعیین محل خدمت و یگان خدمتی کارکنان وظیفه و عدم انجام طبقه‌بندی و جداسازی کارکنان وظیفه بر اساس توانمندی و مدرک تحصیلی، عدم سازگاری سربازان با فرهنگ سازمانی که باعث ایجاد افسردگی‌ها، فرار و غیبت و خودزنی و دیگرزنی و انتقام‌جوئی از سازمان می‌شود. آموزش‌های تکراری، عدم نگاه به سربازی به‌عنوان سربازی حرفه‌ای، همچنین احساس بی‌پهلوئی و اتلاف وقت از مهم‌ترین آسیب‌های خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی می‌باشند.

یکی از مهم‌ترین مشکلات نظام وظیفه عمومی در شرایط کنونی و آینده نزدیک، عدم تناسب آن با توسعه کمی نظام آموزش عالی است. این ناهماهنگی خود را به دو صورت کلی نشان داده است:

- کاهش سربازان دیپلم وظیفه؛ که مهم‌ترین و کلیدی‌ترین وظایف سربازی نظیر نگهبانی و پاسداری را بر عهده دارند.

- عدم تخصیص بهینه نیروهای متخصص و تحصیل کرده در جایگاه‌های سازمانی مناسب. همین دو پدیده کافی است، تا مسائل اجتماعی مهمی چون نارضایتی، اجتماعی شدن منفی، فرار از خدمت، غیبت و... در میان مضمولین وظیفه تحصیل کرده تشدید شده و نیز به توانایی‌ها، قابلیت‌ها و وظایف سازمان‌های نظامی به خصوص در مشاغل نظیر پاسداری لطمه وارد شود. ضمن این‌که نیروهای وظیفه دارای تحصیلات عالی به دلیل کسب مدرک تحصیلی، هزینه‌ی اجتماعی - اقتصادی بالاتری را برای انجام مأموریت‌هایی چون نگهبانی، پاسداری و مرزبانی به نیروهای مسلح تحمیل خواهند کرد. در چنین شرایطی بازنگری در سیاست‌های توسعه کمی آموزش عالی و نیز اعمال سیاست‌های تشویقی برای اعزام به خدمت سربازی جوانان در پایان دوران تحصیلات متوسطه می‌تواند در دستور کار قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران قرار گیرد. یکی از علل وجود نگرانی از گسترش «نارضایتی تحصیل‌کردگان از خدمت وظیفه عمومی» اختلاف چشم‌گیر بازنمایی و منزلت اجتماعی سرباز و دانشجو است. برای جوانانی که در سن اعزام به خدمت وظیفه قرار دارند، انتخاب‌های دیگری نیز وجود دارد، که به‌نوعی با سربازی رقابت می‌کنند. اما این رقابت هیچ‌گاه یک رقابت برابر نیست. در شرایطی که برای بسیاری از جوانان و خانواده‌ها ارزش تحصیلات دانشگاهی به‌عنوان یک ارزش غایی، سرنوشت‌ساز و کلیدی مطرح شده است، رفتن به سربازی نوعی تحقیر اجتماعی محسوب می‌شود. مقایسه جایگاه اجتماعی دانشجو و سرباز در جامعه به‌خوبی می‌تواند گویای این مسئله باشد. این تحقیر هم برای کسانی که از ادامه تحصیلات دانشگاهی بازمانده‌اند (محروم از تجربه فضای دانشجویی) و هم برای فارغ‌التحصیلان سرباز (دانشجویان سابق) وجود دارد. سطح بالای احترام، منزلت و مقبولیت اجتماعی که افراد جامعه و خانواده‌ها به دانشجویان می‌گذارند.

تجزیه و تحلیل مربوط به فرضیه و سؤال سوم:

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل جداول مربوط به عوامل محیطی در چند جمله به صورت زیر ارائه شده است:

تعداد ۱۰۷ نفر از صاحب‌نظران و تعداد ۱۲۹ نفر از کارکنان وظیفه به سؤالات مربوط به عوامل محیطی پاسخ «خیلی کم» داده‌اند. در نتیجه، تعداد کمتری از صاحب‌نظران معتقد هستند که عوامل محیطی با انسجام جمهوری اسلامی ایران ارتباط معنادار دارد. بنابراین صاحب‌نظران بیشتر از کارکنان وظیفه به وجود این ارتباط اعتقاد دارند. تعداد ۱۶۷ نفر از صاحب‌نظران و تعداد ۱۷۵ نفر از کارکنان وظیفه به سؤالات مربوط به عوامل محیطی نمره «خیلی زیاد» نسبت

داده‌اند. یعنی کارکنان وظیفه بیشتر از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که عوامل محیطی با انسجام جمهوری اسلامی ایران رابطه معنادار و سازنده دارد.

تاکنون در جهت پاسخگویی به مسائل سربازی از منظرهای متفاوت اجتماعی، سیاسی و نظامی چاره‌اندیشی‌های گوناگونی در قالب کارهای پژوهشی و تصویب قوانین صورت گرفته است. راه‌کارهایی چون حذف خدمت وظیفه با توجه به تجربیات کشورهای دیگر، کاهش طول دوره سربازی، طرح خرید خدمت سربازی، جایگزینی آن با طرح‌های دیگری مثل گردان‌های عاشورا، اصلاح و تعدیل وضع موجود و... نمونه‌هایی از این پاسخ‌ها بوده‌اند که به نظر می‌رسد هیچ‌یک به‌عنوان راه‌حل اساسی و منطقی، در میان مسئولین نظامی و امنیتی و مدیران اجرایی مقبولیت نداشته و ضمانت اجرایی نیافته‌اند. شاید بتوان گفت مهم‌ترین عاملی که به شکست هر یک از این راه‌حل‌ها انجامید، شناخت غیر تاریخی و تصور خلق‌الساعه بودن مسائل سربازی است.

تهدیدهای خدمت وظیفه از نگاه خانواده‌ها را می‌توان به شرح زیر دانست:

دوری فرزندان از کانون خانواده و احتمال بروز آسیب‌های اجتماعی نظیر اعتیاد و سایر انحرافات، فشار مالی ناشی از تأمین مالی سرباز و قطع کمک‌های فرزند به خانواده در خانواده‌های محروم، نگرانی از وضع معیشتی و رفاهی فرزند در طول خدمت.

### نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از هدف اول: شناخت آسیب‌های ساختار سازمانی خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران.

مهم‌ترین آسیب‌های ساختار سازمانی خدمت وظیفه شامل نامشخص بودن نقش و جایگاه سربازی در راهبرد دفاعی کشور، محدودیت‌های اقتصادی و تأمین منابع، عدم وجود متولی مناسب سیاست‌گذاری، طرح و برنامه‌ریزی خدمت سربازی، عدم تبیین موضوع سرباز و سربازی به‌عنوان یک موضوع اساسی و عدم توجه به دوره سربازی به‌عنوان کارگاه مدیریت منابع انسانی کشور برای شناسایی سلامت، توانمندی‌ها، مهارت‌ها و عدم تناسب الگوی فعلی خدمت سربازی با شرایط کشور، عدم تثبیت در قانون خدمت وظیفه و یا تعدد قانون مربوط به خدمت وظیفه عمومی، محدودیت‌ها در نحوه برخورد با غائبین، عدم کفایت ساختار وظیفه آجا در انجام مأموریت، ساختار سازمانی مبتنی بر دیپلم و زیر دیپلم، عدم وجود ساختار مبتنی بر تخصص، طولانی بودن مدت خدمت وظیفه، افزایش مشمولین معاف از رزم، تغییر شدید در ترکیب

گروه‌های تخصصی مشمولین، غیبت حدود ۳۰ درصد مشمولین، وجود اقلیت‌های مذهبی و دینی و قومی و عدم پذیرش متناسب آن‌ها، عدم تعامل سیستمی مناسب در بین نیروهای مسلح، عدم توسعه سیستم‌های احضار و اعزام، اشتغال مشمولین وظیفه در سازمان‌های دولتی، نبود برنامه‌ریزی مناسب با ساختار، اعمال سلیقه در اجرایی کردن ساختار، بی‌توجهی به تفکر ساختارگرایانه، ضعف در ساختار موجود، وجود سلسله‌مراتب در ساختار سازمانی، تحولات ساختار سازمانی ارتش، تغییرات و تحولات فناوری نوین و تجهیزات نظامی، وجود خرده‌فرهنگ‌های متفاوت سازمانی در یگان‌های مختلف ارتش، پایین بودن حقوق و مزایا کارکنان وظیفه به دلیل کمبود اعتبارات، تحمیل هزینه به خانواده سربازان برای لباس، خوراک، و تردد، بالا بودن هزینه‌های نگهداری سربازان در نیروهای مسلح، نبود بودجه و عدم تخصیص اعتبارات هزینه ایاب و ذهاب و عدم واگذاری به‌موقع و ناکافی بودن و نامرغوب بودن البسه، جیره استحقاقی با توجه به محیط و نوع خدمت، تأثیر اقتصادی خدمت سربازی بر مشمولان و خانواده آنان، عدم تأمین حداقل‌های اقتصادی در دوران خدمت برای مشمولان و احساس فقر و تنگدستی بین سربازان، تأخیر در زمان ورود و جذب جوانان به بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی در جامعه و مشکلات تغذیه‌ای و بهداشتی دوران خدمت سربازی، وجود معافیت‌های متعدد و تأثیر منفی برخی از آن‌ها بر تقدس خدمت سربازی، عدم ثبات در مقررات وظیفه عمومی، پایین بودن مقبولیت و مشروعیت الگوی فعلی خدمت وظیفه، وجود بخشش‌های متعدد و لوٹ شدن فرار از خدمت، عدم تمکین به مقررات وظیفه عمومی توسط سازمان‌ها عدم پرداخت حقوق سربازان برابر مقررات، بیمه خانواده کارکنان وظیفه، استفاده کارکنان وظیفه از امکانات دولتی و وسایل همگانی، پرداخت حق مأموریت و فوق‌العاده مأموریت‌های کارکنان وظیفه، عدم وجود قوانین مناسب برای سربازان مناطق محروم، کمبود آموزش‌های کاربردی، قدیمی بودن آموزش‌ها، عدم‌تغییر در سبک آموزش و استفاده از تجهیزات جدید. عدم توجه به جامعه و محیط‌هایی که کارکنان وظیفه پیش از خدمت در آنجا رشد یافته‌اند.

از مهم‌ترین آسیب‌های ساختاری خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران می‌باشند.

نتایج حاصل از هدف دوم: شناخت آسیب‌های رفتار (محتوایی) سازمانی خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران.

از مهم‌ترین آسیب‌های رفتار (محتوایی) افراط و تفریط در سلسله‌مراتبی بودن، پایین بودن تجربه فرماندهان جوان، تأکید فرماندهان جوان در اجرای بی‌چون و چرای دستورات، عدم جداسازی بر اساس مدرک تحصیلی و توانمندی کارکنان، نگرش مدیران و فرماندهان نسبت به کارکنان وظیفه به‌عنوان پایین‌ترین سطح سازمان، سبک غیرعلمی مدیریت بعضی از فرماندهان جوان، آشنا نبودن بعضی از فرماندهان به مهارت‌های انسانی (مهارت چگونگی مدیریت منابع انسانی)، برخورد‌های سلیقه‌ای، خشن و تند با سربازان، رفتار آمرانه فرماندهان با سربازان به‌عنوان پایین‌ترین رده‌های خدمتی ارتش، بی‌توجهی به شأن و منزلت و شخصیت سربازان در طول خدمت، اجباری بودن خدمت سربازی، پایین بودن دقت و سرعت در انجام و رسیدگی به وضعیت سربازان، ضعف در معاینات و اعزام سربازان بیمار در طول خدمت، برخورد‌های نامناسب و به‌کارگیری سربازان در فعالیت‌های خدماتی و مشاغل سطح پایین، عدم طبقه‌بندی مشاغل کارکنان وظیفه، پیچیدگی امر مهم تربیت نیروی انسانی و تنوع کارکنان وظیفه، عدم آمایش سرزمینی صحیح در تعیین محل خدمت و یگان خدمتی کارکنان وظیفه، عدم سازگاری سربازان با فرهنگ سازمانی که باعث ایجاد افسردگی‌ها، فرار و غیبت و خودزنی و دیگرزنی و انتقام‌جوئی از سازمان می‌شود. آموزش‌های تکراری، عدم نگاه به سربازی به‌عنوان سربازی حرفه‌ای، همچنین احساس بیهودگی و اتلاف وقت می‌باشند. از مهم‌ترین مشکلات نظام وظیفه عمومی در شرایط کنونی و آینده نزدیک، عدم تناسب آن با توسعه کمی نظام آموزش عالی است. این ناهماهنگی خود را به دو صورت کلی نشان داده است:

- کاهش سربازان دیپلم وظیفه؛ که مهم‌ترین و کلیدی‌ترین وظایف سربازی نظیر نگهبانی و پاسداری را بر عهده دارند.

- عدم تخصیص بهینه نیروهای متخصص و تحصیل کرده در جایگاه‌های سازمانی مناسب. همین دو پدیده کافی است، تا مسائل اجتماعی مهمی چون نارضایتی، اجتماعی شدن منفی، فرار از خدمت، غیبت و... در میان مشمولین وظیفه تحصیل کرده تشدید شده و نیز به توانایی‌ها، قابلیت‌ها و وظایف سازمان‌های نظامی به‌خصوص در مشاغل نظیر پاسداری لطمه وارد شود. ضمن این‌که نیروهای وظیفه دارای تحصیلات عالی به دلیل کسب مدرک تحصیلی، هزینه‌ی اجتماعی - اقتصادی بالاتری را برای انجام مأموریت‌هایی چون نگهبانی و پاسداری به نیروهای مسلح تحمیل خواهند کرد. در چنین شرایطی بازنگری در سیاست‌های توسعه کمی

آموزش عالی و نیز اعمال سیاست‌های تشویقی برای اعزام به خدمت سربازی جوانان در پایان دوران تحصیلات متوسطه می‌تواند در دستور کار قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران قرار گیرد. یکی از علل وجود نگرانی از گسترش «نارضایتی تحصیل‌کردگان از خدمت وظیفه عمومی» اختلاف چشم‌گیر بازنمایی و منزلت اجتماعی سرباز و دانشجو است. برای جوانانی که در سن اعزام به خدمت وظیفه قرار دارند، انتخاب‌های دیگری نیز وجود دارد، که به‌نوعی با سربازی رقابت می‌کنند. اما این رقابت هیچ‌گاه یک رقابت برابر نیست. در شرایطی که برای بسیاری از جوانان و خانواده‌ها ارزش تحصیلات دانشگاهی به‌عنوان یک ارزش غایی، سرنوشت‌ساز و کلیدی مطرح شده است، رفتن به سربازی نوعی تحقیر اجتماعی محسوب می‌شود. مقایسه جایگاه اجتماعی دانشجو و سرباز در جامعه به‌خوبی می‌تواند گویای این مسئله باشد. این تحقیر هم برای کسانی که از ادامه تحصیلات دانشگاهی بازمانده‌اند (محروم از تجربه فضای دانشجویی) و هم برای فارغ‌التحصیلان سرباز (دانشجویان سابق) وجود دارد. سطح بالای احترام، منزلت و مقبولیت اجتماعی که افراد جامعه و خانواده‌ها به دانشجویان می‌گذارند.

نتایج حاصل از هدف سوم: شناخت آسیب‌های محیط (زمینه) سازمانی خدمت وظیفه در ارتقاء انسجام اجتماعی جمهوری اسلامی ایران.

تاکنون در جهت پاسخگویی به مسائل سربازی از منظرهای متفاوت اجتماعی، سیاسی و نظامی چاره‌اندیشی‌های گوناگونی در قالب کارهای پژوهشی و تصویب قوانین صورت گرفته است. راه‌کارهایی چون حذف خدمت وظیفه با توجه به تجربیات کشورهای دیگر، کاهش طول دوره سربازی، طرح خرید خدمت سربازی، جایگزینی آن با طرح‌های دیگری مثل گردان‌های عاشورا، اصلاح و تعدیل وضع موجود و... نمونه‌هایی از این پاسخ‌ها بوده‌اند که به نظر می‌رسد هیچ‌یک به‌عنوان راه‌حل اساسی و منطقی، در میان مسئولین نظامی و امنیتی و مدیران اجرایی مقبولیت نداشته و ضمانت اجرایی نیافته‌اند. شاید بتوان گفت مهم‌ترین عاملی که به شکست هر یک از این راه‌حل‌ها انجامید، شناخت غیرتاریخی و تصور خلق‌الساعه بودن مسائل سربازی است.<sup>۱</sup> تهدیدهای خدمت وظیفه از نگاه خانواده‌ها را می‌توان به این صورت دانست: دوری فرزندان از

کانون خانواده و احتمال بروز آسیب‌های اجتماعی نظیر اعتیاد و سایر انحرافات، فشار مالی ناشی از تأمین مالی سرباز و قطع کمک‌های فرزند به خانواده در خانواده‌های محروم، نگرانی از وضع معیشتی و رفاهی فرزند در طول خدمت.

## پیشنهادها

الف- پیشنهاد برای رفع آسیب‌های ساختار سازمانی:

۱- پیشنهاد می‌گردد معاونت نیروی انسانی با همکاری معاونت‌های طرح، برنامه و بودجه و تربیت و آموزش ارتش جمهوری اسلامی ایران ساختار جدیدی متناسب با تحولات به‌وقوع پیوسته در عرصه رزم و جامعه برای خدمت وظیفه ارائه نمایند

۲- تشکیل کارگروه در خصوص بروز نمودن محتوای مطالب آموزشی و ارائه مطالبی تحت عنوان " آشنایی سربازان با فلسفه و اصول قوانین سربازی"، " جنگ‌های نوین" و " جنگ نرم و راه‌های مقابله با آن" در معاونت عملیات آجا

۳- مدیریت طرح‌وقوانین معاونت نیروی انسانی آجا با بازنگری و بروز نمودن قوانین و مقررات مرتبط با نیروی وظیفه زمینه‌های عدالت سازمانی و بهره‌برداری کارآمد و مؤثر از نیروی انسانی وظیفه را فراهم نماید. و آیین‌نامه و دستورالعمل‌های جدید با تشکیل کارگروه‌های تخصصی تقریر و به یگان‌ها ابلاغ نماید.

۴- ستاد آجا پیگیری لازم در خصوص وصول اعتبارات پیش‌بینی‌شده برابر قانون در خصوص میزان حقوق و مزایا، بیمه، حق مأموریت و فوق‌العاده مأموریت کارکنان وظیفه از طریق ستاد کل نیروهای مسلح و وزارت دفاع انجام شود.

ب- پیشنهاد برای رفع آسیب‌های رفتار سازمانی:

۱- معاونت نیروی انسانی آجا در جدول سازمان کارکنان یگان‌ها، پیش‌بینی افراد مجرب و متخصص در زمینه روانکاوی و روانشناسی به‌صورت کاربردی نموده تا به حل مشکلات روحی- روانی سربازان مبادرت نمایند.

۲- معاونت نیروی انسانی آجا ترتیبی اتخاذ نماید تا در زمان تقسیم، کارکنان وظیفه متناسب با تخصص و مهارتش در پادگان‌های تابعه آجا تقسیم و به‌کارگیری گردد.

۳- معاونت تربیت و آموزش با هماهنگی معاونت عملیات آجا کلاس‌های کارآفرینی و مهارت پروری، به‌منظور ارتقا مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای سربازان در درون پادگان‌ها تشکیل شود.

۴- با هماهنگی معاونت نیروی انسانی ستاد کل نیروهای مسلح ترتیبی اتخاذ گردد که سربازان هر استان حتی‌الامکان در همان محل، به خدمت مشغول شوند و یا در هنگام پر کردن دفترچه اعزام به خدمت از سربازان نظرخواهی شود و از افراد متقاضی به خدمت در استان‌های دیگر استفاده نمایند.

ج- پیشنهاد برای رفع آسیب‌های محیط سازمانی:

۱- تشکیل یک کارگروه مشترک در بازرسی آجا برای احصاء مشکلات و رسیدگی به مسائل اجتماعی سربازی. یکی از اقدامات این کارگروه باید شفاف‌سازی و رصد دقیق میزان سربازان فراری، بزهکار و مجرم و مبتلا به آسیب‌های اجتماعی و ارائه خدمات مشاوره‌ای به آن‌ها باشد.

۲- اعتبارات لازم در خصوص هزینه‌های نگهداشت کارکنان وظیفه‌واگذار و نظارت و پیگیری لازم در خصوص خرید وسایل با کیفیت و واگذاری به کارکنان وظیفه انجام شود.

۳- تشکیل کارگروه توسط بازرسی و شعبه قوانین و مقررات و قضایی آجا در ایجاد زمینه رسیدگی قضایی به شکایت‌های سربازان و تخلفات نیروهای رسمی در قبال نیروهای وظیفه.

۴- ارسال یک نسخه از پژوهش حاضر به نیروهای چهارگانه آجا و همچنین ستاد کل نیروهای مسلح در خصوص پیش‌بینی و اقدام در خصوص رفع آسیب‌های احصاء شده.

۵- ارسال یک نسخه به مرکز مطالعات راهبردی آجا در خصوص اخذ تصمیم و مطالعات بیشتر در خصوص خدمت وظیفه.

پیشنهادهای تحقیقی:

۱- پژوهشی در خصوص به‌روز نمودن آیین‌نامه‌ها و قوانین و مقررات که آیا کارایی لازم را دارند. صورت گیرد یا یک همایش با همین موضوع در سطح آجا برگزار گردد.

۲- پژوهش در خصوص کارایی آموزش‌های فعلی و به‌روز بودن آموزش‌ها و کلاس‌های آموزش با توجه به نیاز آینده کشور صورت پذیرد.

۳- پژوهش در خصوص راه‌های افزایش انگیزه کارکنان وظیفه در پادگان‌ها.

۴- پژوهشی در خصوص رفع آسیب‌های ساختاری، رفتاری و محیطی احصاء شده انجام گیرد.

## منابع

- احمدی، حمید. (۱۳۹۰). قومیت و قوم‌گرایی در ایران از افسانه تا واقعیت، تهران: نشر نی.
- تنهایی، حسین. (۱۳۸۵). نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، ص ۹۸.
- جنیدی جعفری، مهدی. (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، اولین همایش ملی مدیریت، دانشگاه شیراز: ص ۱۰.
- سجادی، سعیده. (۱۳۸۸). آسیب‌شناسی موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران: پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، ص ۴۵.
- ریتزر، جورج، (۱۳۷۴) نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- سرلک، محمدعلی و میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۹۴). نگاهی به معرفت‌شناسی سازمانی و سیر تحول مکاتب و کاربردهای مدیریتی، تهران: مجله پیک نور دانشگاه پیام نور، ص ۲۱-۲۵.
- شریفی، علی. (۱۳۹۱). خدمت سربازی به‌عنوان نهاد اجتماعی و بررسی کارکردهای آن، تهران: دانشگاه افسری امام علی (ع)، فصلنامه مدیریت نظامی.
- قربانی، فرج‌الله. (۱۳۹۲). مجموعه کامل قوانین و مقررات دادرسی و مجازات جرائم نیروهای مسلح و خدمت وظیفه عمومی، تهران: نشر فردوسی، ص ۲۲۷.
- قوام، عبدالعلی، (۱۳۷۸)، سیاست مقایسه‌ای، تهران، نشر قومس.
- مانزینی، آندرو. (۱۳۸۵). آسیب‌شناسی سازمانی با رویکردی کاربردی به حل مشکل و بالندگی در سازمان، ترجمه: علی عطاfer و همکاران، تهران: موسسه علمی دانش‌پژوهان برین، ص ۱۲.
- موسوی، حمیدرضا و محبوب، رضا. (۱۳۹۱). بررسی وضعیت سلامت روان سربازان وظیفه حوزه مرکزی سپاه، تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- Lindström, I., Koponen, P., Luukkonen, R., Pallasaho, P., Kauppi, P., Latvala, J., ... & Lauerma, A. (2009). Military service-aggravated asthma improves at two-year follow-up. *Respiratory medicine*, 103(12), 1926-1935.
- Bullinga, M. (2004). *The Army Turns You into a Man: Homosexuality, Discipline, and Sexual Violence*, Amsterdam: Armed Forces and Society, 275.

