

\*فصلنامه علمی - تخصصی دانش انتظامی، سال ۴/ شماره ۴/ تابستان ۱۳۹۲، ص ۶۳ الی ۸۱\*

## بررسی علل فرار از خدمت کارکنان پایور، پیمانی و وظیفه (مطالعه موردی شهر کرمان)

وحید عضدی<sup>۱</sup>، یوسف سالاری<sup>۲</sup>

تاریخ وصول: ۱۳۹۲/۰۴/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۶/۳۲

### چکیده:

غیبت از کار یکی از مشکلات عمده‌ای است که در کشورهای مختلف جهان در کلیه مراکز کاری اعم از صنعتی، خدماتی، اداری، نظامی و انتظامی کم و بیش وجود دارد و ذهن مقامات مسئول را جهت حل و فصل و کنترل آن به خود مشغول کرده است به همین منظور این تحقیق با هدف بررسی و شناسایی زمینه‌ها و علل بروز غیبت و فرار از خدمت کارکنان و پرسنل وظیفه و ارائه راهکارهای مناسب جهت کنترل و مقابله با آن و افزایش بهره‌وری انجام گرفته است.

روش بکار رفته در این پژوهش با توجه به نوع ماهیت و هدف، از نوع پژوهش‌های اسنادی است که روشی توصیفی و تحلیلی می باشد.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که عوامل موثر بر غیبت کارکنان به دو عامل فردی و سازمانی تقسیم می شود عواملی نظیر سن بالا، نوع جنسیت، متأهل بودن، داشتن تعداد افراد بیشتر تحت تکفل، تحصیلات کمتر، نوع نگرش کارکنان و انگیزش کارکنان در غیبت آن‌ها تأثیر مثبت دارد و از طرفی عوامل موثر بر ارتکاب جرم فرار از خدمت را می توان به داشتن مشکلات روانی، عوامل جغرافیایی، عوامل درون سازمانی یا مدیریت ساختاری و عوامل برون سازمانی بیان شده است؛ که در پایان این تحقیق راهکارهایی برای مقابله با غیبت و فرار از خدمت پرسنل کادر و وظیفه بیان شده است که می تواند مورد استفاده مدیران قرار گیرد.

**کلید واژه:** غیبت، فرار از خدمت، پیشگیری، کار، نیروی انتظامی

۶۳



۱- کارشناس ارشد دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان کرمان، عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان، مدرس دانشگاه پیام نور سیرجان (نویسنده مسئول) ۰۳۴۱-۰۶۰-۲۱۸۳۰۶۰، info@va-hidazodi.ir

۲- رئیس دایره قضایی و انضباطی فرماندهی انتظامی استان کرمان ۰۳۴۱-۰۵-۲۱۸۲۲۰۵، u-salary@yahoo.com



## ۱- مقدمه و بیان مسئله:

در طول سال‌های نیم قرن اخیر غیبت از کار یک مشکل جدی اقتصادی، اجتماعی در جوامع بوده است. غیبت از کار یعنی: نبودن در سرکار وقتی که به طور طبیعی انتظار می‌رود که فرد شاغل در سر کار خود حاضر باشد. مطالعات گسترده‌ای که در سراسر دنیا در این رابطه انجام شده است، نشان می‌دهد که غیبت از کار رابطه زیادی با علل ظاهری که توسط فرد اظهار می‌شود، یعنی: بیماری، مشغله و گرفتاری روزمره، ندارد بلکه عوامل متعدد سازمانی، فردی و اجتماعی در بروز آن دخیل می‌باشند که کنترل آن‌ها می‌تواند به کنترل و کاهش میزان غیبت از کار منجر شود.

منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان است و علیرغم پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی گردد؛ لذا حفظ نیروی انسانی موجود در هر سازمان، به خصوص نیروی انسانی متخصص و متعهد، به عنوان یکی از اهداف مهم هر سازمان تلقی می‌گردد. اگر مدیریت نتواند از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان استفاده مطلوب را به عمل آورد، کم کم دلسردی و ناامیدی و عدم 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 اثر بخشی سازمان نیز به حداقل ممکن خواهد رسید. غیبت کارکنان یکی از معضلات سازمانی بوده که مدیریت و کارایی مجموعه را خدشه دار نموده و دستیابی به اهداف سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌های انتظامی نیز از این امر استثنا نیستند. شاید به دلایلی امر حضور به موقع در محل کار آن‌ها حساس‌تر باشد و غیبت کارکنان خسارات جبران ناپذیری به همکاران و سازمان وارد می‌نماید. در این پژوهش به بررسی آن عوامل و راه‌های کنترل آن خواهیم پرداخت. غیبت کارکنان در اکثر مواقع سبب بی‌نظمی، توقف کار و کاهش خدمات می‌گردد. از این رو زیان‌های بی‌شماری را به دنبال دارد. تحقیق در باره علل غیبت از کار موجب آشنایی بیشتر با مشکلات کارکنان و شناخت بهتر نارضایتی‌های ناشی از کار می‌شود تحقیق پیش رو نیز در همین راستا می‌باشد. که با استفاده از روش تحقیق علمی درصدد است، درباره یکی از مسائل و مشکلات سازمانی یعنی غیبت کارکنان و عوامل موثر بر آن در فرماندهی انتظامی استان کرمان، در سه محور (عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی) بررسی و تحقیق نماید. در سازمان‌های انتظامی به دلایل گسترده از جمله ماهیت وظایف محوله حضور در کار بسیار حساس و حائز اهمیت می‌باشد.

آنچه که بر اهمیت و ضرورت این تحقیق می‌افزاید این مطلب است که انسان‌ها مهم‌ترین





منبعی هستند که در اختیار سازمان‌ها قرار دارند استفاده موثر از نیروی انسانی باید همواره مورد ارزیابی و مطالعه قرار گیرد. معمولاً در سازمان‌های دولتی، صنعتی و تولیدی، برای حجم مشخصی از تولید و نیل به اهداف سازمانی، بر اساس محاسبات علمی و با عنایت به مسایل و شرایط اجتماعی و فرهنگی تعدادی استخدام می‌گردند، در صورتی که کارکنان به شکل غیرمترعارف مبادرت به غیبت کنند. فرایند خدمت رسانی یا نیل به اهداف سازمانی با مشکلات جدی روبرو می‌شود. بنابراین، کارکنان سازمان بایستی یاد بگیرند که غیبت چه تبعات نامطلوبی دارد. بر این اساس هرچه غیبت در یک سازمان کمتر باشد بیانگر قوی‌تر بودن فرهنگ سازمانی است. سازمان‌ها در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. فعالیت‌های آن‌ها روز به روز پیچیده‌تر می‌شود، کارکنان سازمان مصون از خطا و اشتباه نیستند. غیبت از کار یکی از مشکلات عمده‌ای است که در کشورهای مختلف جهان در کلیه مراکز کاری اعم از صنعتی، خدماتی، اداری، نظامی و انتظامی کم و بیش وجود داشته و ذهن مقامات مسئول را جهت حل و فصل و کنترل آن به خود مشغول داشته و هر ساله ضررهای هنگفتی را متوجه سازمان‌ها می‌نماید که خود بر اهمیت و ضرورت در این راستا می‌افزاید.

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و شناسایی زمینه‌ها و علل بروز غیبت و فرار از خدمت کارکنان و پرسنل وظیفه و ارائه راهکارهای مناسب جهت کنترل و مقابله با آن و افزایش بهره‌وری و از طرفی شناسایی عوامل فردی همچنین شناسایی عوامل سازمانی موثر بر غیبت و فرار از خدمت کارکنان و پرسنل وظیفه است. از طرفی تحقیق حاضر می‌تواند در شناسایی عوامل موثر بر غیبت و فرار از خدمت کارکنان و پرسنل وظیفه به مدیران کمک نماید؛ و راه‌های مقابله با غیبت را نشان دهد.

## ۲- کلیات و مفاهیم تحقیق:

مفهوم کار: کلیسن درباره کار می‌گوید: کار استفاده از نیروهای مادی و معنوی در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات است (توسلی، ۱۳۷۵: ۹).

هانری برگسن در اثر معروف خود «تحول خلاق» می‌نویسد: «کار انسانی خلق فایده است». بنابراین در تعریف کار باید همواره صفت مفید بودن را در نظر داشت (همان).

مارکس در کتاب معروف خودی سرمایه، می‌نویسد: در نگاه اول کار عبارت از کنشی است که بین انسان و طبیعت به وقوع می‌پیوندد (توسلی، ۱۳۷۵: ۱۰).

مفهوم غیبت: غیبت یعنی حاضر نشدن در ساعات مقرر شده اداری کارمند بدون اینکه سازمان اطلاع یا انتظار آن را داشته باشد (توسلی، ۱۳۷۵: ۹). بعد از جنگ دوم جهانی،





غیبت از کار افزایش یافته است. بسیاری از نویسندگان غیبت را به دلیل بالا رفتن با انواع تنیدگی‌ها مرتبط دانسته‌اند (اسفندیاری، ۱۳۶۹: ۵۷).

غیبت یعنی نبودن در سرکار وقتی که به طور طبیعی انتظار می‌رود که فرد شاغل در سرکار خود حاضر باشد. مطالعات گسترده‌ای که در سراسر دنیا در این رابطه انجام شده است، نشان می‌دهد که غیبت از کار رابطه زیادی با علل ظاهری که توسط فرد مانند بیماری، مشغله و گرفتاری روزمره اظهار می‌شود، ندارد و عوامل متعدد سازمانی، فردی، اجتماعی و اقتصادی در بروز آن دخیل می‌باشند که کنترل آن‌ها می‌تواند به کنترل و کاهش میزان غیبت از کار منجر شود (همان).

مفهوم فرار از خدمت: غیبت بیش از ۱۵ روز در زمان صلح و بیش از ۵ روز در زمان جنگ و همچنین از زمان غیبت در جبهه.

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

#### پیشینه تحقیق

- یکی از پژوهش‌های مهم و قابل توجه که در این راستا انجام شده می‌توان به طرح تحقیقاتی بررسی عوامل موثر بر غیبت کارکنان و راه‌های کنترل و مقابله با آن در فرماندهی انتظامی استان کرمان توسط سرهنگ عبدالرضا ناظری در سال ۱۳۸۸ انجام شده است این تحقیق با استفاده از روش توصیفی پیمایشی در بین کلیه کارکنان کادر و پایور انتظامی استان کرمان که بیش از دو بار مرتکب غیبت شده‌اند، که تعداد آن‌ها در سال ۸۶ و ۸۷ حدوداً ۴۰۰ نفر بوده است و فرماندهان، معاونین، رؤسای پلیس‌های تخصصی، رؤسا و مدیران انتظامی استان کرمان که تعداد کل آن‌ها حدوداً ۹۲ نفر بوده است صورت پذیرفته که حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسیو مورگان از مجموع ۳۰۰ نفر کارکنانی که بیش از دو بار مرتکب غیبت شده‌اند، ۲۰۲ نفر انتخاب گردیده و با توجه به محدود بودن حجم مدیران به صورت تمام شماری ۵۸ نفر انتخاب گردیده است. برای نمونه‌گیری از روش طبقه‌ای - تصادفی استفاده نموده که از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است. یکی از پرسشنامه‌ها مخصوص فرماندهان، رؤسا، معاونین و مدیران و پرسشنامه دیگر مخصوص کارکنانی که بیش از دو بار مرتکب غیبت شده‌اند، می‌باشد. هر پرسشنامه شامل دو قسمت می‌باشد. این تحقیق با هدف اصلی بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر غیبت کارکنان و ارائه راهکارهای مناسب جهت کنترل و مقابله با آن و پاسخ به سؤالاتی نظیر نقش عوامل فردی، سازمانی و عوامل محیطی مؤثر بر غیبت کارکنان نتایج حاصل از آن





نشان می‌دهد که عوامل سازمانی بیشترین و سپس به ترتیب عوامل محیطی و فردی بر غیبت کارکنان تأثیر دارند (ناظری، ۱۳۸۸: ۴۰-۲۰).

- یکی از پژوهش‌های انجام شده، پژوهشی است تحت عنوان بررسی میزان و علل غیبت پرستاران در نوبت کاریهای مختلف و رابطه آن‌ها با وضع اقتصادی، اجتماعی آنان در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه‌های مرکز علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۶۹ که توسط اسفندیاری در دانشگاه تربیت مدرس انجام گردیده است. این پژوهش توصیفی - تحلیلی است، جامعه آماری آن کلیه پرستارانی هستند که در بیمارستان‌های منتخب علوم پزشکی در سال ۱۳۶۸ به کار اشتغال داشته‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است و به منظور بدست آوردن داده‌های مشابه با مراجعه به مسئولین بیمارستان‌ها و دفاتر پرستاری و کارگزینی‌های آنان بر اساس افرادی که در طی سال ۱۳۶۸ غیبت کرده‌اند، تعیین و در تحقیق شرکت داده شدند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بیشترین میزان غیبت تا دو روز می‌باشد. بیشترین غیبت در فصل زمستان بوده است و در مورد جنس نشان می‌دهد که غیبت زنان بیشتر از مردان است. میزان غیبت با گروه سنی نیز ارتباط دارد و گروه‌های سنی ۲۴ تا ۳۳ سال بیشتر غیبت دارند. هر چه میزان درآمد کمتر باشد میزان غیبت بالاتر می‌رود. تعداد فرزندان نیز باعث بروز غیبت می‌گردد (اسفندیاری، ۱۳۶۹: ۵۷).

#### تاریخچه بررسی غیبت:

بعد از جنگ جهانی دوم در اروپا در دوره اولیه صنعت و بازسازی و توسعه اقتصادی آن، علم مدیریت توجه چندانی به مسئله غیبت در کار نداشت. ثبت نام روزانه کارگران به عنوان حاضر بودن در سر کار، کاری اداری تلقی می‌شد و کم و بیش وسیله‌ای بود برای کنترل شروع کار. متأسفانه مدیران استفاده چندانی از این اطلاعات نمی‌نمودند و آن‌ها را مهم نمی‌پنداشتند. چنین رویه‌ای را می‌توان بدین گونه توجیه کرد که در یک کارخانه متوسط انحرافات روزانه در غیبت اثر زیادی بر بازده کار نداشت.

با وجود این در کشورهای صنعتی افزایش چشم‌گیری در غیبت مشاهده می‌شد و این مسئله برای مدیران صنایع نگران‌کننده شده بود و با این توصیف افزایش غیبت به کندی صورت می‌گرفت و گاهی نیز سطح غیبت از سال‌های قبل کمتر می‌شد و یا حتی به میزان پایین‌تر از سطح پیش‌بینی شده متوسط سالیانه می‌رسید که برای مدیران قابل تحمل بود. اما از سال ۱۹۶۵ به بعد از دست دادن ساعات کار به علت غیبت قوس صعودی پیمود و به صورت یک تهدید جدی برای موفقیت و پیشرفت صنعت درآمد غیبت ده درصدی کارگران غیر معمول نبوده و حتی در برخی کارخانجات در روزهای اول هفته



تا ۲۵٪ به طور ثابت غایب بوده‌اند. برای مبارزه با این عارضه موازین و پیش‌گیری‌های احتیاطی و روانی با شتاب و عجله به مورد اجرا گذاشته شد و فعالیت‌های فراوانی در کارهای تحقیقاتی در زمینه غیبت در کار آغاز گردید. به هر حال مسئله مشکل‌تر از آن بود که تصور می‌شد اقداماتی مانند بهتر کردن شرایط کار، دل‌پذیر کردن کار، انعطاف در ساعات کار و غیره... که برای پایین آوردن سطح غیبت در کار صورت گرفته بود به علت نارسایی با شکست مواجه شد. بدیعی است که اقدامات ذکر شده در بالا احتیاج به مقدار زیادی سرمایه‌گذاری داشت که شامل کارهای ساختمانی، وسایل جدید، طرح‌های جدید سازمانی، روش‌های جدید مدیریت و غیره می‌شد و این تغییرات پرهزینه از طرف پاره‌ای از صنایع بزرگ مانند ولوو و فیلیپس مورد قبول و تایید قرار گرفت و نتایج قابل توجهی ارائه کرد (آیرم، ۱۳۵۹: ۹۸).

مدیریت‌های فنی با کسب اطلاعات و جزئیات غیبت روزانه را به عنوان یک عامل فلج‌کننده کار که واجد علل گوناگون است، معرفی کردند و طرق پیشگیری از آن را ارائه نمودند. مدیریت کارخانجات، ادارات کارگزینی کارخانه خود را مأمور کردند که تعداد کارگران غایب را در هر بخش و در هر شیفت مورد بررسی قرار بدهند و گزارش مشروحی در مورد کم و زیاد شدن دوره‌های غیبت در اختیار آنان بگذارند. در نتیجه ادارات کارگزینی برای اخذ نتایج سودمند روش‌هایی بدین منظور ابداع و ارائه نمودند که پاره‌ای از آن‌ها هنوز مورد استفاده است. باید اشاره کرد که اکثریت مقالات تدوین شده در مورد مطالعات غیبت‌های غیر مجاز تجربی است و ارزش زیادی از نظر علمی ندارد و این کوشش‌ها در زمینه‌های مختلفی مانند جامعه‌شناسی، روانشناسی، پزشکی و مدیریت انجام شده است و تمام این تحقیقات یک هدف داشته و آن بیان یک فرضیه کلی در مورد رفتار غیبت است و مهم‌ترین عواملی که در تحقیقات مربوط به غیبت مشاهده شده است (همان).

### انواع غیبت:

در طول سال‌های نیم قرن اخیر غیبت از کار یک مشکل جدی اقتصادی اجتماعی در جوامع صنعتی بوده است. به طور مثال در طی سال‌های گذشته در آمریکا تخمین زده‌اند که نزدیک به ۹ میلیون دلار سالانه به افرادی که غیبت داشته‌اند مزد پرداخت شده است. بعد از جنگ دوم جهانی، غیبت از کار افزایشی یافته است. بسیاری از نویسندگان غیبت را به دلیل بالا رفتن انواع تنیدگی‌ها مرتبط دانسته‌اند (اسفندیاری، ۱۳۶۹: ۵۷).

غیبت از کار شامل غیبت عمدی یا غیر عمدی مثل بیماری و از کار افتادگی می‌باشند (ملک زاده، ۱۳۶۰: ۱۳).





فیروزی بیان می‌کند، با توجه به طول مدت دوری از کار، غیبت‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

- غیبت‌های کوتاه مدت: در این گروه طول مدت غیبت معمولاً کمتر از یک هفته و به طور کلی ۲ تا ۳ روز می‌باشد در صورتی که این نوع غیبت‌ها در طول سال تکرار چندانی نداشته باشد، اهمیت فوق‌العاده از نظر تولیدی ندارد. ولی بایستی توجه داشت که به خصوص در صنایعی که دارای خط تولید زنجیره‌ای می‌باشند، اتفاق بیش از حد این نوع غیبت‌ها سبب فلج شدن کار و در نتیجه کاهش تولید می‌گردد.
- غیبت‌های طولانی: در این گروه معمولاً افرادی قرار می‌گیرند که طول مدت غیبت آن‌ها به علت بیماری یا حادثه بیش از یک ماه باشد. از نظر مدیریت این نوع غیبت‌ها اهمیت کمتری از غیبت‌های کوتاه مدت مکرر دارند (فیروزی، ۱۳۶۵: ۴۵).

### قوانین مربوط به فرار از خدمت

- مجازات نیروهای مسلح و دادرسی نیروهای مسلح:
- ماده ۵۶ اعضای ثابت نیروهای مسلح هر گاه در زمان صلح بیش از پانزده روز متوالی مرتکب غیبت شده و عذر موجهی نداشته باشند فراری محسوب و حسب مورد به مجازات‌های ذیل محکوم می‌شوند:
- الف- چنانچه شخصاً خود را معرفی نمایند به حبس از دو تا شش ماه یا محرومیت از ترفیع از سه تا شش ماه.
- ب- هرگاه دستگیر شوند به حبس از شش ماه تا دو سال یا محرومیت از ترفیع از شش ماه تا دو سال.
- ماده ۵۷ اعضای ثابت نیروهای مسلح که در زمان صلح در مأموریت یا مرخصی یا مشغول گذراندن دوره آموزشی در داخل یا خارج از کشور هستند هرگاه پس از خاتمه مأموریت یا مرخصی یا دوره آموزشی یا پس از فراخوانی قبل از خاتمه آن به فاصله پانزده روز خود را جهت بازگشت به محل خدمت به قسمت‌های مربوط در داخل و یا سفارتخانه‌ها و یا کنسولگری‌ها و یا نمایندگی‌های دائمی جمهوری اسلامی ایران در خارج معرفی ننمایند و عذر موجهی نداشته باشند فراری محسوب و حسب مورد مشمول یکی از مجازات‌های مذکور در ماده (۵۶) این قانون خواهند بود.

ماده ۵۸ اعضای ثابت نیروهای مسلح که فراری بوده هرگاه در زمان جنگ یا بسیج و فراخوان عمومی یا هنگامی که یگان مربوط در آماده باش رزمی می‌باشد چنانچه ظرف مدت یک ماه از تاریخ شروع جنگ یا بسیج و فراخوان عمومی یا اعلام آماده باش رزمی،



خود را معرفی کنند از تعقیب و کیفر معاف خواهند بود. در صورتی که معرفی پس از مدت مذکور باشد یا در این مدت و یا پس از آن دستگیر شوند حکم فرار در زمان جنگ را خواهد داشت.

ماده ۵۹ کارکنان وظیفه نیروهای مسلح هرگاه در زمان صلح بیش از پانزده روز متوالی مرتکب غیبت شده و عذر موجهی نداشته باشند فراری محسوب و چنانچه دستگیر شده باشند به حبس از سه ماه تا یک سال یا سه ماه تا یک سال اضافه خدمت محکوم می گردند.

ماده ۶۰ کارکنان وظیفه فراری در زمان صلح هر گاه شخصاً خود را معرفی و مشغول خدمت شوند به ترتیب زیر با آنان رفتار می شود:

الف- چنانچه برای اولین بار مرتکب فرار از خدمت شده و ظرف مدت شصت روز از شروع غیبت مراجعت نمایند بدون ارجاع پرونده به مرجع قضایی در مقابل هر روز غیبت و فرار، دو روز به خدمت دوره ضرورت آنان افزوده می شود. این اضافه خدمت بیش از سه ماه نخواهد بود.

ب- چنانچه پس از مدت یاد شده در بند (الف) این ماده خود را معرفی کنند و یا سابقه فرار از خدمت داشته باشند به حکم دادگاه به حبس از دو تا شش ماه محکوم می گردند.

ج- چنانچه در زمان جنگ یا بسیج و فراخوان عمومی یا هنگامی که یگان مربوطه در آماده باش رزمی باشد و ظرف حداکثر دو ماه از تاریخ شروع جنگ یا بسیج و فراخوان عمومی یا اعلام آماده باش رزمی خود را معرفی کنند از تعقیب و کیفر معاف خواهند بود. در صورتی که معرفی پس از مدت مذکور باشد یا در این مدت و یا پس از آن دستگیر شوند حکم فراری در زمان جنگ را خواهند داشت.

- قانون مقررات استخدامی ناجا:

ماده ۱۱۲ - فراری: وضع کارکنانی است که مدت غیبت آنان در زمان صلح از ۱۵ روز و در زمان جنگ از ۵ روز تجاوز نماید. حقوق و مزایای این قبیل کارکنان از تاریخ غیبت قطع می گردد و کارکنان فراری پس از معرفی یا دستگیری بلافاصله شروع به خدمت نموده و به اتهام فرار آنان برابر مقررات کیفری مربوطه رسیدگی می شود.

وضعیت خدمتی کارکنان پایور و پیمانی که مرتکب فرار از خدمت شده اند به شرح ذیل خواهد بود:

الف: در صورت صدور رأی براءت یا قرار منع پیگرد، ایام غیبت و فرار در حکم مرخصی بدون حقوق خواهد بود مگر اینکه به تشخیص هیأت موضوع ماده ۱۲۲ از مصادیق مرخصی استعلاجی و یا یکی از وضعیت های انتساب باشد که در این صورت مطابق با





مقررات مربوطه خواهد بود.

ب: در صورت محکومیت به مجازاتی که مستلزم اخراج از خدمت نباشد، ایام غیبت و فرار جزء خدمت محسوب نمی‌گردد.

ج: در صورت محکومیت به مجازاتی که مستلزم اخراج از خدمت باشد، از تاریخ قطعیت رأی، اخراج خواهند شد و ایام غیبت و فرار نیز جزو خدمت محسوب نمی‌گردد.

تبصره ۱- هر گاه مدت فرار کارکنان پایور و پیمانی بالغ بر شش ماه گردد از زمان آغاز فرار اخراج می‌گردند و پس از آن برابر مقررات کیفری مربوطه محاکمه شده و در صورت صدور رأی براءت و یا منع پیگرد حکم اخراج لغو خواهد شد.

در صورتی که محاکمه غیابی انجام گردد، کارکنان می‌توانند پس از حضور به حکم صادره اعتراض نموده و در صورت صدور رأی براءت و یا منع پیگرد در رسیدگی مجدد حکم اخراج آنان نیز لغو می‌گردد. مدت غیبت و یا فرار کارکنان مذکور پس از بازگشت به خدمت در شمول بند الف قرار می‌گیرد.

تبصره ۲- در صورت صدور حکم محکومیتی که مستلزم اخراج از خدمت نباشد و وجود شرایط خاص خدمتی و عدم مصلحت اخراج با پیشنهاد فرمانده نیروی انتظامی و تصویب هیأت ماده ۱۲۱ این قانون حکم اخراج لغو خواهد شد، به هر حال مدت عدم اشتغال جزو خدمت محسوب نمی‌گردد (رضوی، ۱۳۸۵: ۵۷-۴۰).

### مبانی نظری تحقیق

نظریه برابری: بر اساس این نظریه افراد در سازمان، خود را با دیگران مقایسه می‌کنند. اگر بیندارند که نسبت مربوط به خودشان با نسبت افراد مشابه که خود را با آن‌ها مقایسه می‌کنند برابر است در آن صورت می‌گویند که مساوات رعایت می‌شود و می‌اندیشد که درباره آن‌ها اجحاف شده است. مرجع یا چیزی را که عضو سازمان خود را با آن مقایسه می‌کند به عنوان یکی از عوامل متغیر مهم در نظریه برابری به حساب می‌آید. فرد خود را با یکی از چهار چیز یا مرجعی که در زیر می‌آید مقایسه می‌کند:

- درون سازمان با خود، - خارج از سازمان با شغل قبلی خود، - درون سازمان با دیگران، - خارج از سازمان با دیگران.

با توجه به نظریه برابری، اگر فردی چنین گمان برد که در حق وی اجحاف شده به یکی از شش روش زیر اقدام خواهد کرد:

- از میزان کار خود، کاسته و سعی و کوشش کافی نمی‌کند.  
- میزان تولید یا خدمات را تغییر می‌دهد (با پایین آوردن کیفیت کار خود بر کمیت



می افزایش دهد).

- در پنداشت و ادراک خود تجدید نظر می کند.
  - پنداشت یا برداشت دیگران درباره خود را تغییر می دهد.
  - مرجع یا آنچه را که شخص خود را با آن مقایسه می کند تغییر می دهد.
  - مرتکب غیبت می شود یا سازمان را ترک می کند.
- در خصوص نیازهای کارکنان نظریه های انگیزشی دیگری نیز وجود دارد که تأمین آن‌ها به آن‌ها به نوعی بر رضایت شغلی کارکنان و کاهش میزان غیبت آن‌ها موثر می باشد، از جمله: نظریه مازلو، نظریه ارضای نیاز، نظریه انگیزه کسب موفقیت، نظریه محرک و پاسخ، نظریه ای.ای. آر. جی، نظریه نیازهای اکتسابی و نظریه رشد یافتگی - رشدنیافتگی که به خاطر حجیم نشدن بحث از شرح آن‌ها خودداری می شود (رایبیز، ۱۹۴۳: ۵۲۰).
- نظریه دو عاملی هرز برگ (بهداشت - انگیزش): این نظریه توسط یک روانشناس به نام هرزبرگ ارائه شد. بر طبق این نظریه وقتی افراد از کار خود اظهار نارضایتی می کنند، نارضایتی آنان به محیطی مربوط است که در آن کار می کنند. در مقابل وقتی افراد درباره کار خود احساس خشنودی می کنند، این خشنودی به ماهیت کار مربوط می شود. لذا، هرزبرگ در این زمینه دو دسته عوامل را مطرح می کند؛ اولین دسته عوامل بهداشتی که در ارضای نیازهای سطح پایین موثرند و دومین دسته عوامل انگیزنده ها (محرک) که در ارضای نیازهای سطح بالا تأثیر دارند. بر اساس این نظریه اقداماتی که باعث کاهش عدم رضایت کارکنان می شود عامل ایجاد بهداشت سازمانی و اقداماتی که ایجاد رضایت می کنند عامل انگیزه کار بیشتر و بهتر است (همان، ۵۲۸).
- مدل تطبیق رضایت شغلی: در رابطه با رضایت شغلی، الگویی توسط آرنولد و فلدمن (۱۹۸۶) ارائه شده است. طبق این الگو اساساً رضایت شغلی از اختلاف بین آنچه افراد از شغل خود انتظار دارند و آنچه واقعاً از شغل آن‌ها به دست می آید حاصل می شود. به عبارت دیگر اگر واقعیت‌های شغلی کمتر از مقدار مطلوب باشند شخص نارضی خواهد شد و اگر هیچ اختلافی بین مقدار مطلوب و شرایط واقعی وجود نداشته باشد، شخص راضی خواهد شد و اگر بیشتر از انتظار فرد واقعیات شغلی وجود داشته باشد، احتمالاً شخص احساس گناه خواهد کرد. البته این انتظارات و شرایط مطلوب، از مقایسه‌ای که شخص بین خود با افراد دیگر در سایر قسمت‌های سازمان و یا افراد خارج از سازمان و یا حتی با موقعیت قبلی خود، انجام می دهد، حاصل می گردد (مجیدی، ۱۳۸۰: ۳۴).



### ۳- روش شناسی تحقیق

این پژوهش با توجه به نوع ماهیت و هدف، از نوع پژوهش‌های اسنادی است که روشی توصیفی و تحلیلی می‌باشد. در این پژوهش اطلاعات، برگرفته از مطالعه اسناد مانند آرشیوهای کتابخانه‌ای و آمار رسمی می‌باشد و پژوهش حاضر به روش توصیفی و تحلیلی انجام پذیرفته است.

### ۴- یافته‌های تحقیق

#### عوامل موثر بر غیبت کارکنان

عوامل فردی:

- سن: رابینز معتقد است هر قدر سن کارمند بالاتر رود، احتمال کمتری هست که او شغل خود را ترک کند. وی معتقد است کارمندان مسن تر در مقایسه با افراد جوان تر، غیبت‌های قابل اجتناب کمتری دارند، ولی غیبت‌های غیر قابل اجتناب آن‌ها بیشتر است (رابینز، ۱۳۷۷: ۱۲۴).

- جنسیت: نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که میزان غیبت زنان کارمند از مردان بیشتر است. توجیهی منطقی آن هم روشن است؛ چون از گذشته دور، مسئولیت خانه و خانواده بر عهده زنان بوده است (همان).

- تأهل: بررسی‌ها نشان می‌دهد که افراد متأهل در مقایسه با کارمندان مجرد، غیبت کمتری دارند، جا بجایی آنان کمتر است و رضایت شغلی بیشتری هم دارند. ازدواج باعث افزایش مسئولیت فرد می‌شود و شاید به همین سبب است که داشتن شغل قطعی عامل با اهمیت و ارزشمند به حساب می‌آید (رابینز، ۱۳۷۷: ۱۵۲).

- تعداد افراد تحت تکفل: اسناد زیادی وجود دارد مبنی بر اینکه تعداد فرزندان یک کارمند با میزان غیبت وی رابطه مستقیم دارد (به ویژه اگر کارمند زن باشد) (رابینز و استیفن، ۱۳۷۷، ۱۲۸).

- سنوات خدمت: تحقیقات نشان می‌دهد که هرچه به سنوات خدمت افزوده شود از میزان غیبت کاسته می‌شود (فرانکس، ۱۹۸۵: ۱۵۹۷).

- میزان تحصیلات: کارمندان و کارگران با تحصیلات بالاتر و فعالیت مهم‌تر کمتر غیبت می‌کنند. دلیل اصلی برای این موضوع حس مسئولیتی است که با افزایش روح تعلق به کار جایگزین آن می‌شود. کارکنانی که در چارچوب فعالیتشان مسئولیت کمتری دارند، نسبت به کسانی که مسئولیت در روند کار را پذیرفته اند بیشتر غیبت می‌کنند (اودواشتپ، ۱۳۷۹: ۱۱۰).



- نگرش کارکنان: در علوم رفتاری برای توصیف انسان و رفتار او از اصطلاح نگرش استفاده می‌شود. نگرش را می‌توان تمایل نسبتاً دائمی هر فرد برای احساس کردن رفتار کردن به شیوه ای خاص نسبت به یک موضوع یا پدیده معین دانست.

- انگیزش: علاوه بر عوامل سازمانی و گروهی، انگیزش در کنار سایر عوامل فردی نیز یکی از عوامل اصلی رفتار است که در کلیه اعمال انسانی اعم از عملکرد، یادگیری، دقت، فراموشی، یادآوری، غیبت و غیره تأثیر دارد (ساعتچی، ۱۳۷۶: ۵۸).

### علل و عوامل مؤثر در ارتکاب جرم فرار از خدمت:

مشکلات روانی :

- بسیاری از افراد در جامعه دچار یک سری مشکلات و ناراحتی‌هایی هستند که در زمان عادی و نرمال بروز نمی‌دهند و قابل تشخیص نیستند اما همین افراد به ظاهر آرام و سالم در زمانی که با یک سری ناملایمات از جمله فشار کار و سختی‌های ناشی از آن مواجه می‌شوند یک سری اختلالات روانی از خود بروز می‌دهند از جمله کارکنان وظیفه.
- با توجه به تهاجمات فرهنگی و جو حاکم در جامعه کنونی در قیاس با گذشته برخی از جوانان به اصول اخلاقی و اعتقادی چندان پایبند نبوده و شرافت انسانی در آنها کم رنگ است.
- غرور بی جا و حساسیت بیش از حد، در برخی از افراد یک غرور بی جا وجود دارد که از جمله آن در برخی از سربازان که در شرایط خدمتی تحمل اصول نظامی و رعایت سلسله مراتب را ندارد و در اثر غرور بی جای خود تا مرحله افت شخصیت پیش می‌روند.
- محیط خانواده و عدم آموزش تحمل سختی‌ها.
- اکثر خانواده‌های ایرانی به علت علاقه به فرزندان بالاخص فرزندان ذکور آنان را کم تحمل بار می‌آورند. به جهت توجه بیش از حد به آنان خیلی از کارها را به آنها واگذار نمی‌کنند و لذا فرزند در زمان انجام خدمت سربازی نمی‌تواند فشار و بار مسئولیتی که به او واگذار شده است را تحمل کند.
- عدم داشتن مهارت‌های زندگی و چگونگی برخورد و حل مسائل.
- عدم انگیزه و داشتن وابستگی به شغل و پیشینه سابق در کارکنان کادر.
- احساس بی‌پهودگی و داشتن فکر نادرست مبنی بر اینکه در مدت خدمت، وقت آنها بی‌پهوده تلف می‌شود توسط کارکنان وظیفه.
- مشکلات روحی و روانی به علت بروز مشکلات و عدم تحمل کارکنان برای برون رفت از مشقت‌ها فرار می‌نمایند.





- دور بودن کارکنان از خانواده‌ها.
- عدم توجه فرماندهان و مدیران نسبت به اعطای مرخصی به کارکنان و عدم توجه به مشکلات کارکنان.
- عدم توجه فرماندهان و مدیران نسبت به اعطای مرخصی به کارکنان و عدم توجه به مشکلات کارکنان.
- عدم توجه فرماندهان به وضعیت روحی و روانی کارکنان زیر مجموعه و بعضاً تحقیر و تمسخر آن‌ها.
- بی‌علاقه‌گی به خدمت، به دلیل فشار کار و یا برخورد نامناسب فرماندهان با کارکنان.
- ترس از تنبیه یا مجازات‌های احتمالی.
- بی‌علاقه‌گی به خدمت، به دلیل فشار کار و یا برخورد نامناسب فرماندهان با کارکنان.
- ترس از تنبیه یا مجازات‌های احتمالی.
- علل و عوامل جغرافیایی:
  - سختی خدمت در مناطق محروم و صعب‌المعیشه بالاخص در جنوب استان کرمان.
  - سختی خدمت در مناطق عملیاتی و خطرات ناشی از برخورد با اشرار و گروهک‌های تروریستی و معاند.
  - کمبود امکانات رفاهی در یگان‌های تکاوری و ناسازگاری بامحیط بالاخص در مناطق عملیاتی جنوب استان کرمان.
- علل و عوامل درون‌سازمانی یا مدیریتی ساختاری:
  - عدم رسیدگی به موقع به تخلفات و جرایم کارکنان.
  - عدم به کارگیری کارکنان در مشاغل اختصاصی (مشاغلی که در حد و توان و تخصص کارکنان باشد).
  - مکفی نبودن حقوق سربازی با هزینه‌های زندگی.
  - تبعیض در بین کارکنان و تشویق و تنبیه‌های ناعادلانه.
  - تحمیل وظایف خارج از حد توان کارکنان.
  - نامناسب بودن محیط خدمتی و مأموریتی از لحاظ امکانات اولیه زیستی.
  - عدم چرخش و اجرای به موقع طرح تعدیل کارکنان.
  - اعمال بی‌مورد محبت‌ها در بحث بخشش اضافه خدمت سربازان.
  - بی‌احترامی به شخصیت برخی از کارکنان و تحقیر و تمسخر در ملاء عام.
  - عدم توجه به خواست‌های به حق و قانونی کارکنان.
  - تحمیل وظایف خارج از توان:



فرماندهان و مدیران باید شناخت کافی از میزان توانایی کارکنان در انجام امورات محوله داشته باشند؛ لذا چنانچه مسئولیت‌ها در حد توان نباشد فشار مضاعفی را وارد کرده و در برخی مواقع باعث خستگی، دل‌آزردگی و برخی رفتارها و نهایتاً تخطی از فرامین در قالب دستور ایجاد تنش می‌گردد که با بی‌توجهی به این موضوع وعدم رسیدگی به موقع منجر به فرار خدمت خواهد گردید.

- وجود تبعیض در بین کارکنان: از دیر باز مرسوم بوده که تعدادی از کارکنان به دلایل متعددی مورد توجه و سفارش فرماندهان قرار گرفته و به آن‌ها توجه بیشتر می‌شده است از جمله به مرخصی بیشتری اعزام می‌شوند. در فعالیت‌های سخت از آنان استفاده نمی‌شود و یا به نگرهبانی گمارده نمی‌شوند که این تبعیض میزان ناسازگاری سایر کارکنان را فراهم آورده تا جائیکه منجر به فرار خدمت می‌شود.

- ترس و فرار از مجازات تخلفات و جرائمی که مرتکب شده‌اند.

ب) علل و عوامل برون سازمانی: - برداشت عمومی جامعه از خدمت مقدس سربازی به عنوان یک امر غیر ضروری و اتلاف عمر.

- نداشتن روحیه نظامی‌گری.

- کم ظرفیتی کارکنان در خصوص تحمل شداید و سختی‌ها.

- وابستگی مالی سرباز به خانواده و خانواده به سرباز (به دوش کشیدن مسئولیت و معیشت خانواده).

- پر درآمدن بودن مشاغل برون سازمانی.

- ازدواج و تشکیل خانواده زود هنگام سربازان.

- ناامیدی و یاس از آینده خدمتی و شغلی.

- وابستگی بیش از حد کارکنان وظیفه به خانواده و عاطفی و احساسی بودن سربازان.

- اعتیاد به مواد مخدر.

- مشکلات، اختلافات و درگیری‌های خانوادگی.

- عدم جذابیت خدمت در نیروی انتظامی در بین افکار عمومی و نقش بستن جنبه‌های منفی و مشقت بار آن در ذهن مردم.

- بی‌تأثیر بودن خدمت سربازی در آینده بعضی از افراد از جمله کسانی که قصد استخدام در دستگاه‌های دولتی را ندارند.

خلاء قانونی از جمله شمول عفوهای عمومی مکرر به لغو تنبیهات سازمانی و یا صدور قرار موقوفی تعقیب در مرحله بازپرسی و عدم صدور حکم نهایی توسط دادگاه‌ها.



## ۵- بحث و نتیجه گیری

غیبت کارمندان مسئله ای است که همه مدیران و سرویس های اطلاعاتی با آن مواجه هستند. این غیبت ها هم بودجه حقوقی و هم تولید را تحت الشعاع قرار می دهد و می تواند شاخصی از عشق و علاقه و سطح انگیزش کارکنان نسبت به کار باشد. غیبت از کار به عنوان یک عامل نشان دهنده بی علاقه‌گی است. محیط نامساعد کار و عدم کفایت حقوق و مزایا از زمره دلایل اساسی بسیاری از بی علاقه‌گی ها قلمداد شده اند، علل تضعیف روح ابداع و ابتکار در سازمان تا حدود زیادی مرتبط به عدم ارضای نیازها به ویژه نیازهای مراتب بالا می باشد. بدین ترتیب برای تقویت روح نوآوری و خلاقیت باید نیازهای افراد را مد نظر داشت و نسبت به ارضای آن ها اقدام کرد. غیبت می تواند تأثیر مهمی در بهره وری داشته باشد و منافع مالی کاهش غیبت نیز چشمگیر است.

با توجه به اینکه بر اساس نظریه برابری افراد در سازمان، خود را با دیگران مقایسه می کنند. اگر بپندارند که نسبت مربوط به خودشان با نسبت افراد مشابه که خود را با یکی از چهار مرجع درون سازمان با خود، خارج از سازمان با شغل قبلی خود، درون سازمان با دیگران و خارج از سازمان با دیگران مقایسه می کند. عوامل موثر بر غیبت کارکنان را عوامل فردی و عوامل سازمانی تقسیم می کند که عواملی نظیر سن بالا، نوع جنسیت، متأهل بودن، داشتن تعداد افراد بیشتر تحت تکفل، تحصیلات کمتر، نوع نگرش کارکنان و انگیزش کارکنان در غیبت آن ها تأثیر مثبت دارد و از طرفی عوامل موثر بر ارتکاب جرم فرار از خدمت را می توان به داشتن مشکلات روانی که در این تحقیق ۱۶ دلیل را بیان کرده و به عوامل جغرافیایی که ۳ مورد و عوامل درون سازمانی یا مدیریت ساختاری ۱۳ دلیل بیان شده و از طرفی برای عوامل برون سازمانی این تحقیق نزدیک به ۱۲ دلیل عمده بیان شده است. با توجه به علل و عواملی که پیرامون غیبت و فرار از خدمت کارکنان و پرسنل وظیفه بیان شده است می تواند راه‌گشایی برای کاهش غیبت و فرار از خدمت برای مدیران باشد که در پایان همین تحقیق یکسری پیشنهادات کاربردی بیان شده که عبارتند از:

### راهکارهای پیشگیرانه:

- انجام معاینات دقیق پزشکی در جهت شناخت روحیات و مشکلات روانی کارکنان قبل از ورود به خدمت.
- نظارت و کنترل بر نحوه عملکرد کارکنان در حین خدمت و شناسایی آن دسته از کارکنانی که وضعیت خدمتی مناسبی نداشته و در روحیات سایر کارکنان تأثیر گذار است.





- ایجاد ارتباط صمیمانه با کارکنان تحت امر در جهت شناخت هرچه بهتر روحیات و مشکلات آنان.
- تشکیل جلسات پرسش و پاسخ و ایجاد ارتباط چهره به چهره فرماندهان و مسئولین در جهت رفع مشکلات کارکنان.
- سعی و تلاش در جهت تأمین اقلام فرهنگی و ورزشی مناسب در جهت پر نمودن اوقات فراغت کارکنان.
- اجرای به موقع طرح تعدیل.
- به کارگیری آن دسته از کارکنان وظیفه‌ای که متأهل بوده و یا مسئولیت خانواده‌ای را بر عهده دارند در محل زندگی در جهت کاهش مشکلات آنان.
- اعزام به موقع و بدون تبعیض کارکنان به مرخصی استحقاقی و یا مرخصی ضروری در جهت افزایش روحیه خدمتی.
- اعزام کارکنان به مرخصی ساعتی برابر مقررات و کنترل و نظارت بر نحوه ورود و خروج کارکنان.
- دادن شخصیت و اعتبار به کارکنان تحت امر و پرهیز از هر گونه هتک حرمت نسبت به آنها.
- تشویق کارکنان بعد از انجام فعالیت‌های مثبت.
- آموزش کارکنان نسبت به عواقب جرم فرار از خدمت.
- عدم بیگاری کشیدن از سربازان و صرفاً استفاده خدمتی از آنها در امورات انتظامی.
- انجام به موقع طرح چرخش سربازان در امورات محوله (صف و ستاد).
- توجه فرماندهان به وضعیت جسمی و روحی کارکنان و انجام اقدامات مربوطه.
- تلاش در جهت رفع مشکلات کارکنان از طریق ارتباط مستمر با عوامل تحت امر.
- توجیه و ارشاد به موقع کارکنان.
- برخورد عادلانه و بدون تبعیض فرماندهان.
- تشکیل کلاس‌های پرسش و پاسخ برای رفع مشکلات کارکنان.
- رسیدگی به موقع به تقاضای معافیت سربازان وظیفه و جلوگیری از تضييع حقوق قانونی آنان.
- اعمال تدریجی مقررات با رعایت ظرافت روانی جهت تطبیق کارکنان جدید الورود با محیط نظامی.
- توجه به دستورالعمل‌های صادره در خصوص محل خدمت سربازانی که شرایط خاص دارند شامل خانواده معظم شهدا، متأهل؛ و ...







- انجام به موقع طرح‌های چرخشی کارکنان و جا به جایی آنان در مناطق صعب‌المعیشه و یا گرمسیری.
- ایجاد و امکان استفاده از اماکن تفریحی - ورزشی و فرهنگی که در بهداشت روانی کارکنان موثر است.
- برخورد با کارکنانی که به کارکنان تحت امر خود بی‌احترامی می‌نمایند.
- تشکیل کلاس و آموزش مهارت‌های زندگی با استفاده از روان‌شناسان مجرب.
- استفاده از ابزار تشویق (مرخصی تشویقی) به جهت ایجاد انگیزه در بین کارکنان.
- با تشکیل کلاس‌های آگاه‌سازی و ایجاد ارتباط صمیمانه نسبت به توجیه و آموزش کارکنان وظیفه نهایت دقت و حوصله را مدنظر قرار دهند.
- از اعمال رفتارها و حرکات تبعیض آمیز بین کارکنان خودداری نمایند.
- در محیط کار جو برادرانه و صمیمانه همراه با رعایت سلسله مراتب و آیین نامه انضباطی در بحث رعایت شئون نظامی ایجاد از اعمال فشار و واگذاری مسئولیت‌های خارج از توان کارکنان خود داری نمایند.
- ایجاد آسایشگاه مجردی رایگان برای کارکنان پایور به هر مدت زمان که مایل به استفاده باشند با به کارگیری امکانات سازمانی که در اختیار فرماندهان می‌باشد.
- تجهیز و گسترش آسایشگاه کارکنان وظیفه و فراهم نمودن کلیه امکانات رفاهی و زیستی کارکنان وظیفه.
- توجه به مشکلات و معضلات کارکنان وظیفه و رفع مشکلات آنها در حد توان و عدم تبعیض در بین کارکنان وظیفه.
- شناخت کافی از میزان توانایی کارکنان در انجام امورات محوله.
- اعزام به موقع کارکنان به مرخصی برابر دستورالعمل و بخشنامه‌های صادره.
- فراهم نمودن امکان تماس تلفنی و ملاقات حضوری با خانواده کارکنان.
- مساعدت مالی به سربازان وظیفه در حد مقدمات سازمانی.
- استفاده از مرخصی تشویقی برای کارکنان کادر و وظیفه.
- حمایت معنوی از کارکنان خصوصاً وظیفه‌ها و درجه داران پایور.
- زمینه یابی افزایش امکانات و حقوق سربازی از طریق معاونت پارلمانی و حقوقی ناجا در مجلس.
- بررسی راه‌های افزایش تقدس سربازی.
- بررسی عوامل موثر در نگرانی و اضطراب خانواده‌ها و جوانان از سربازی.
- اجرای کلاس‌های آگاه‌سازی و توجیه کارکنان با استفاده از اساتید مجرب به ویژه



روحانیون.

- توجه فرماندهان به وضعیت و مشکلات معیشتی و خانوادگی کارکنان به ویژه کارکنان وظیفه.
- شناسایی کارکنانی که دارای مشکلات خانوادگی بوده و از لحاظ روحی و روانی مشکل دارند و رفع مشکلات آنها.
- بومی سازی کارکنان و اختصاص کارکنان به محل سکونتشان بالاخص پرسنل وظیفه.
- جذب نیروی مطلوب تا رسیدن به سقف سازمانی.
- جا بجایی به موقع کارکنان عملیاتی وصف با توجه به مشکلات آنها.
- با توجه به اینکه یکی از اهداف سربازی ساختن نیروی انسانی کارآمد، جامعه پذیر و ... برای آینده جامعه و کشور می باشد لذا بایستی سایر دستگاهها و سازمان های مردم نهاد را در ایجاد و تخصیص امکانات بکار گرفت تا این اهداف محقق شود.



## منابع:

- اسفندیاری، سوسن، (۱۳۶۹)، بررسی میزان و علل غیبت پرستاران در نوبت کاری‌های مختلف بیمارستانی و رابطه با آن با وضعیت اقتصادی - اجتماعی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- اوداشتپ، (۱۳۷۹)، مدیریت منابع انسانی در بنگاه‌های اقتصادی، ترجمه محسن ریاحی، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- آیرام، فرزاد، (۱۳۵۹)، بررسی علل غیبت‌های غیر مجاز در نزد کارگران صنایع کشور (اصفهان)، پایان نامه ارشد بهداشت حرفه ای دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- توسلی، غلام عباس، (۱۳۷۵)، جامعه شناسی کار و شغل، تهران انتشارات سمت.
- رضوی، محمد، (۱۳۸۵)، جرایم و مجازات نیروهای مسلح به انضمام کاربرد قانونی سلاح، تهران، چ چهارم، هستی نما.
- رایس والتیمر، (۱۳۷۷)، تنش‌های شغلی، ترجمه خواجه پور، چ اول، تهران، انتشارات کوشا.
- رایبیز، استیفن، (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان، چ اول، تهران، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ساعتچی، محمود، (۱۳۷۶)، روانشناسی کاربردی برای مدیران، تهران، نشر ویرایش.
- فیروزی، قاسمعلی، (۱۳۶۵)، مطالعه تأثیر عوامل مختلف بر غیبت ناشی از بیماری در کارکنان پالایشگاه تهران، پایان نامه ارشد دانشگاه علوم انتظامی.
- ملک زاده، سیروس، (۱۳۶۰)، فرهنگ علوم بازرگانی، انتشارات دانشگاه تهران.
- مجیدی، عبدالله، (۱۳۸۰)، رضایت شغلی و عملکرد، فصلنامه دانش انتظامی، سال سوم، شماره اول، انتشارات دانشگاه علوم انتظامی.
- ناظری، عبدالرضا، (۱۳۸۸)، بررسی عوامل موثر بر غیبت کارکنان و راه‌های کنترل و مقابله با آن (استان کرمان، ۸۶-۸۷)، دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان کرمان.

- Franks', 1985, off sick-who? Where and why? Nursing time

