



**Examining external organizational factors affecting employee attrition
(Case study: one of the military units)**

Mohammadreza Mohammadi Godarzi¹, Hamid Dadash-Qolizade Ahangar²

Abstract

Purpose: Today, thinkers and theoreticians of international relations believe that the military readiness of any system and government, which is achieved under the shadow of a powerful military organization, is one of the key elements of that system's national power. The Islamic Republic of Iran is not only not exempt from this rule, but its need for a powerful military institution is more than other systems due to the conflict of its goals and ideals with numerous foreign enemies. One of the most obvious aspects of de-institutionalization in the armed forces organization is the crime of desertion, which today has become an organizational problem and is considered one of the most common crimes in the armed forces, the occurrence of which is the result of several factors. Considering the importance of knowing and investigating these factors, in this article, the extra-organizational factors affecting desertion of employees in a military unit have been investigated.

Method: The current research is a survey type and its statistical population is 150 employees of one of the military units who committed three or more desertions during their service. Library and field methods (using questionnaire) have been used in data collection.

Findings: The results of the research showed that the desertion of employees originates from several factors, among the extra-organizational factors, in order: economic problems, emotional and family problems, lack of service motivation, marital status, geographical conditions of the place of service, age. And negative advertisements against the organization have had the greatest impact.

Conclusion: According to the calculated results, the unit under study should pay attention to the factors identified in the present research in order of priority in order to avoid imposing costs on the organization due to employee desertion.

Keywords: external factors, desertion, Manpower

1. PhD student, Strategic Defense Sciences, Higher National Defense University, Tehran, Iran.

Corresponding Author: Email: M.mohamadigodarzi99@sndu.ac.ir

2. PhD student, Department of International Law, Islamic Azad University, Science and Research Unit, Qeshm, Iran

Journal of maritime science management ,2023,vol. 3,No4pp.59-73

Doi:<https://doi.org/10.22034/MMR.2023.316615.1104>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary

Received: May 5, 2023;

Accepted: January 6,2023



بررسی عوامل برون سازمانی مؤثر بر فرار از خدمت کارکنان (مطالعه موردی: یکی از یگان‌های نظامی)

محمد رضا محمدی گودرزی^۱، حمید داداش‌قلی‌زاده آهنگر^۲

چکیده

هدف: امروزه اندیشمندان و نظریه‌پردازان روابط بین‌الملل بر این باورند که برخورداری هر نظام و حاکمیتی از آمادگی نظامی که در سایه یک سازمان نظامی توانمند حاصل می‌گردد، از عناصر کلیدی قدرت ملی آن نظام به حساب می‌آید. جمهوری اسلامی ایران نیز نه تنها از این قاعده مستثنی نبوده، بلکه نیازمندی‌اش به یک نهاد مقتدر نظامی به علت تعارض اهداف و آرمان‌هایش با دشمنان متعدد خارجی، بیش از سایر نظام‌ها است. یکی از بارزترین وجوه نهادگرایی در سازمان نیروهای مسلح، جرم فرار از خدمت است که امروزه به یک معضل سازمانی تبدیل شده و از جرایم شایع در نیروهای مسلح محسوب می‌گردد که وقوع آن معلول عوامل متعددی است. با توجه به اهمیت شناخت و بررسی این عوامل، در این مقاله به بررسی عوامل برون سازمانی مؤثر بر فرار از خدمت کارکنان در یک یگان نظامی پرداخته شده است.

روش: پژوهش حاضر از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری آن تعداد ۱۵۰ نفر از کارکنان یکی از یگان‌های نظامی بوده که در طول خدمت خود مرتکب سه مرحله فرار یا بیشتر شده‌اند. در گردآوری داده‌ها از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی (با استفاده از ابزار پرسشنامه) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که فرار از خدمت کارکنان از عوامل متعددی نشأت می‌گیرد که در میان عوامل برون سازمانی، به ترتیب: مشکلات اقتصادی، مشکلات عاطفی و خانوادگی، فقدان انگیزه خدمتی، وضعیت تأهل، شرایط جغرافیایی محل خدمت، سن و تبلیغات منفی علیه سازمان بیش‌ترین میزان تأثیر را داشته‌اند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج احصاء شده، یگان مورد مطالعه جهت جلوگیری از تحمیل هزینه‌های وارد شده به سازمان به علت فرار کارکنان می‌بایست عوامل شناسایی شده در تحقیق حاضر را به ترتیب اولویت مورد توجه و رسیدگی قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: عوامل برون سازمانی، فرار از خدمت، نیروی انسانی
استناد: محمدی گودرزی، محمد رضا، داداش‌قلی‌زاده آهنگر، حمید. (۱۴۰۲). بررسی عوامل برون سازمانی مؤثر بر فرار از خدمت کارکنان (مطالعه موردی: یکی از یگان‌های نظامی). *مطالعات علوم مدیریت دریایی* (1) 4.

۱. دانشجوی دکترا، علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. نویسنده مسئول: ایمیل:

M.mohamadigoodarzi99@sndu.ac.ir

۲. دانشجوی دکترا، گروه حقوق بین‌الملل، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، قشم، ایران

Doi: <https://doi.org/10.22034/MMR.2023.316615.1104>

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و پیشرفت در هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است (درویش و الماسی‌فرد، ۱۳۹۵). در نیروهای مسلح که با مقوله بسیار مهم و حیاتی امنیت جامعه و دفاع از تمامیت ارضی کشور سر و کار دارند و برون‌داد فعالیت کارکنان این سازمان تولید امنیت و ایجاد بازدارندگی در مقابل دشمنان است، ارزش سرمایه انسانی متعهد از اهمیت و جایگاه بالاتری برخوردار است. یکی از نشانه‌های ضعف تعهد در نیروهای مسلح، جرم فرار از خدمت است، از همین رو در سازمان نیروهای مسلح همواره تلاش می‌شود تا کم‌ترین میزان فرار از خدمت صورت گیرد. پدیده فرار از خدمت کارکنان به عنوان یکی از مسائل و مشکلات اساسی سازمان‌های نظامی محسوب می‌شود که عوامل و متغیرهای مختلفی در پیدایش آن تأثیرگذار بوده و باید با مطالعه جامع و علمی، این عوامل مورد بررسی و کنکاش قرار گیرد چرا که کارکنان، جزء اصلی بدنه یک سازمان نظامی منسجم محسوب شده و مهم‌ترین سرمایه سازمان را تشکیل می‌دهند (باقری کلجاهی، ۱۳۸۹: ۳۴).

اهمیت جرم فرار از خدمت در یگان‌های نظامی به حدی است که در سال ۱۳۹۶ سازمان قضایی نیروهای مسلح، همایش استانی این سازمان را به بررسی علل و عوامل وقوع جرم موصوف اختصاص داد. لذا با توجه به نقش نیروهای مسلح در تامین امنیت کشور و لزوم به‌کارگیری کارکنان متعهد و عملیاتی، ضرورت واکاوی و رسیدگی به این مشکلات نمایان می‌گردد.

موضوع فرار از خدمت کارکنان به عنوان یک پدیده چند وجهی، مسئله‌ای است که برای بررسی آن، در نظر گرفتن دلایل و ریشه‌های برون‌سازمانی، لازم و ضروری است تا با توجه به شرایط و عوامل متعدد برون‌سازمانی حاکم بر عملکرد کارکنان، تحقیقاتی در این زمینه صورت پذیرد و عوامل مؤثر بر این پدیده شناسایی شود. از این منظر مقاله حاضر، معطوف به بررسی عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر فرار از خدمت کارکنان یکی از یگان‌های نظامی می‌باشد. بنابراین هدف کلی از این تحقیق شناخت دلایل بروز این پدیده و رتبه‌بندی معیارهای مؤثر در این باره و ارائه راه‌های کار جهت پیشگیری، کاهش و مهار این پدیده است و در این راستا فرضیه زیر تدوین گردید:

«به نظر می‌رسد میان اقدام به فرار کارکنان یگان نظامی مورد نظر و عوامل برون‌سازمانی از قبیل: مشکلات اقتصادی، مشکلات عاطفی و خانوادگی، عدم داشتن انگیزه خدمتی و غیره رابطه معناداری وجود دارد.»

پیشینه پژوهشی

زارعی در سال ۱۳۹۸ در تحقیقی با عنوان «بررسی علل و عوامل برون‌سازمانی مؤثر بر فرار از خدمت در یک یگان نظامی» با استفاده از ابزار پرسشنامه و مصاحبه به بررسی موضوع فرار از خدمت پرداخت. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق تعداد ۱۵۰ نفر از کارکنانی بودند که مرتکب فرار از خدمت در یک یگان نظامی شده بودند. نتایج این تحقیق نشان داد که عوامل: بی‌انگیزگی، مشکلات اقتصادی، مسائل عاطفی و خانوادگی، از جمله مهم‌ترین عوامل برون‌سازمانی بروز جرم فرار از خدمت هستند.

نژاد حیدری و عسکری در سال ۱۳۹۵ در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت؛ مطالعه موردی: کارکنان فرماندهی انتظامی استان کرمان» با استفاده از ابزار پرسشنامه به بررسی تعداد ۳۶۶ نفر از کارکنان مرکز یاد شده پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که فرار از خدمت معلول عوامل متعددی نظیر عوامل فردی، محیطی و سازمانی است که در بین عوامل فردی: متأهل بودن، اعتیاد به مواد مخدر، مشکلات خانوادگی، در بین عوامل محیطی: سختی خدمت در مناطق محروم و عملیاتی، خطرات ناشی از خدمت در این مناطق، شرایط نامساعد جغرافیایی و در بین عوامل سازمانی: تبعیض میان کارکنان در خصوص تشویقات و تنبیهات، تحمیل وظایف بیش از حد به کارکنان و عدم توجه به حقوق قانونی و خواسته‌های کارکنان مهم‌ترین عوامل می‌باشند.

گروهی از محققین معاونت حقوقی سازمان قضایی نیروهای مسلح در سال ۱۳۹۵، در مقاله‌ای با عنوان «آسیب‌شناسی اجتماعی نیروهای مسلح؛ بررسی فرار از خدمت» جهت بررسی پدیده فرار از خدمت، چندین گروه از جمله: فرماندهان ارشد، افسران جزء و زندانیان مجرم به دلیل فرار را از طریق مصاحبه مورد بررسی و تحلیل قرار دادند. طبق نتایج این تحقیق ضعف عزت نفس، ناسازگاری، اضطراب ناشی از فرار و تنبیه از جمله عواملی هستند که در بروز جرم فرار از خدمت تأثیرگذارند که این عوامل به تدریج و بر اثر فشارهای خانوادگی یا خدمتی در فرد شکل می‌گیرند. نتایج این تحقیق بر عوامل درون فردی که خود از عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تأثیر می‌پذیرد، در زمینه‌سازی برای وقوع جرم فرار از خدمت تأکید دارد.

کمال‌آبادی و همکاران در سال ۱۳۹۳ در تحقیقی پیمایشی با عنوان «تبیین جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت؛ مطالعه موردی استان مرکزی» به بررسی موضوع اشاره شده در میان دوستان کارکنان فراری و کارکنان غیرفراری در حال خدمت پرداختند. محققین به این نتیجه رسیدند که عوامل ساختاری سازمان، عوامل فردی و عوامل مدیریتی بیش از عوامل دیگر در فرار از خدمت کارکنان مؤثر می‌باشند.

ابراهیمی و همکاران در سال ۱۳۸۷ در مقاله‌ای با عنوان «بررسی فراوانی اختلالات شخصیت در سربازان فراری ارجاع داده شده به بیمارستان ۵۰۶» تعداد ۱۰۲ نفر از سربازان فراری و ۱۰۵ نفر از سربازان غیر فراری مراجعه کننده به بیمارستان ۵۰۶ را مورد مطالعه و تحت مصاحبه بالینی و معاینه روانی قرار داده‌اند. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که شیوع اختلالات شخصیت در میان سربازان فراری ۷۳ درصد و در میان سربازان غیرفراری ۲۲ درصد بوده است. در نتیجه فراوانی

اختلالات شخصیت در میان سربازان فراری نسبت به سربازان غیر فراری مراجعه کننده به بیمارستان و همچنین نسبت به جامعه بیشتر است.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف از نوع کاربردی می‌باشد چرا که سعی می‌شود نتایج حاصل از این تحقیق را مورد استفاده عملی قرار داده و با کمک نتایج آن، بخشی از مشکلات یگان مورد مطالعه رفع شود. تحقیق حاضر از نظر روش، از نوع توصیفی-پیمایشی بوده که هدف آن شناسایی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت می‌باشد. روش اصلی گردآوری اطلاعات روش میدانی و استفاده از پرسشنامه بوده است. پرسشنامه مورد استفاده از نوع بسته بوده که شامل ده سؤال به صورت طیف لیکرت می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان شاغل در یکی از یگان‌های نظامی بوده که در طول خدمت خود مرتکب سه مرحله فرار یا بیشتر شده‌اند. برای برآورد و تأیید پایایی و روایی ابزار تحقیق از شاخص‌های روایی ظاهری، روایی محتوایی و روایی تفکیکی بهره گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، با توجه به نوع و سطح سنجش متغیرها از آزمون‌های کولمو گروف فریدمن^۱ و آزمون تی تست^۲ با بهره‌گیری از نرم‌افزار اسپاس^۳ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

عوامل برون سازمانی به عواملی اطلاق می‌گردد که در خارج از محیط یگان نظامی وجود داشته و بر فرار از خدمت کارکنان تأثیر می‌گذارد. این عوامل از زمینه‌های مختلف فرهنگی، اقتصادی، روان‌شناختی و جامعه‌شناختی نشأت می‌گیرند.

۱. مشکلات اقتصادی

با توجه به نتایج جدول شماره (۱)، مشاهده می‌شود که ۶۶ درصد از پاسخگویان، تأثیر مشکلات اقتصادی بر فرار از خدمت را خیلی زیاد و زیاد ارزیابی کرده‌اند و ۳۴ درصد نیز به سایر گزینه‌ها رأی داده‌اند.

جدول (۱) متغیر مشکلات اقتصادی

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
خیلی کم	۴	۲/۷	۲/۷	۲/۷
کم	۱۵	۱۰	۱۰	۱۲/۷
متوسط	۳۲	۲۱/۳	۲۱/۳	۳۴
زیاد	۵۱	۳۴	۳۴	۶۸
خیلی زیاد	۴۸	۳۲	۳۲	۱۰۰
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	-

1. Freidman Colmogrov Test
2. FTtest
3. SPSS



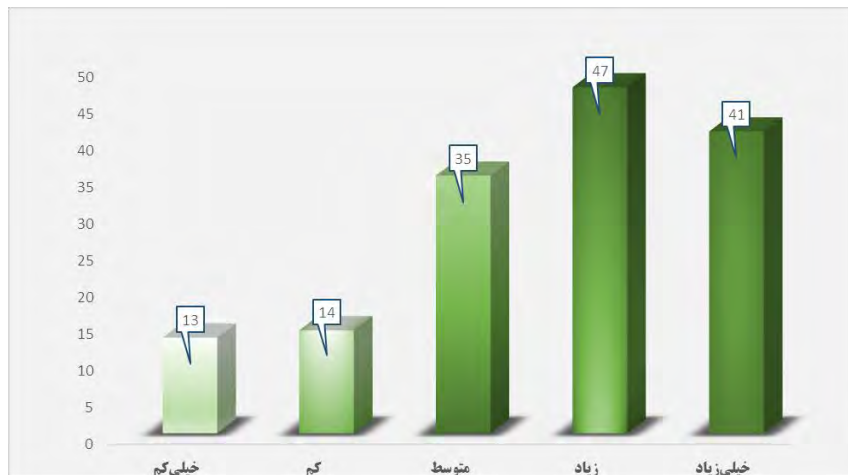
نمودار (۱) متغیر مشکلات اقتصادی

۲. مشکلات عاطفی و خانوادگی

براساس نتایج بدست آمده و در پاسخ به سؤال تأثیر مشکلات عاطفی و خانوادگی بر اقدام به فرار از خدمت، ۲۷/۳ درصد تأثیر خیلی زیاد و ۳۱/۳ درصد نیز تأثیر زیاد را اظهار داشته‌اند که روی هم رفته ۵۸/۶ درصد از پاسخگویان قائل به تأثیر قوی این متغیر بر فرار از خدمت بوده‌اند. جدول شماره (۲) نتایج مربوط به این متغیر را نشان می‌دهد.

جدول (۲) متغیر مشکلات عاطفی و خانوادگی

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
خیلی کم	۱۳	۸/۷	۸/۷	۸/۷
کم	۱۴	۹/۳	۹/۳	۱۸
متوسط	۳۵	۲۳/۳	۲۳/۳	۴۱/۳
زیاد	۴۷	۳۱/۳	۳۱/۳	۷۲/۷
خیلی زیاد	۴۱	۲۷/۳	۲۷/۳	۱۰۰
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	-



نمودار (۲) متغیر مشکلات عاطفی و خانوادگی

۳. فقدان انگیزه خدمتی

اگرچه مباحث انگیزشی و فقدان انگیزه خدمتی کارکنان امری فردی و روان‌شناختی و تا حدودی درون‌سازمانی است، اما با توجه به این‌که این متغیر تا حدود زیادی ناشی از نگرش شخص است و بخش قابل توجهی از نگرش‌های اشخاص از محیط زندگی فردی و اجتماعی آنان نشأت می‌گیرد، این عامل را در زمره عوامل برون‌سازمانی بررسی نموده‌ایم. بر اساس داده‌های احصاء شده، در مجموع ۲۰ درصد از اعضای جامعه نمونه تأثیر فقدان انگیزه خدمتی بر فرار را زیاد و خیلی زیاد دانسته‌اند. ۳۲ درصد نیز تأثیر این عامل را خیلی کم ارزیابی نموده‌اند.

جدول (۳) متغیر فقدان انگیزه خدمتی

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
خیلی کم	۴۸	۳۲	۳۲	۳
کم	۳۷	۲۲/۷	۲۲/۷	۵۶/۷
متوسط	۳۵	۲۳/۳	۲۳/۳	۸۰
زیاد	۱۵	۱۰	۱۰	۹۰
خیلی زیاد	۱۵	۱۰	۱۰	۱۰۰
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	-



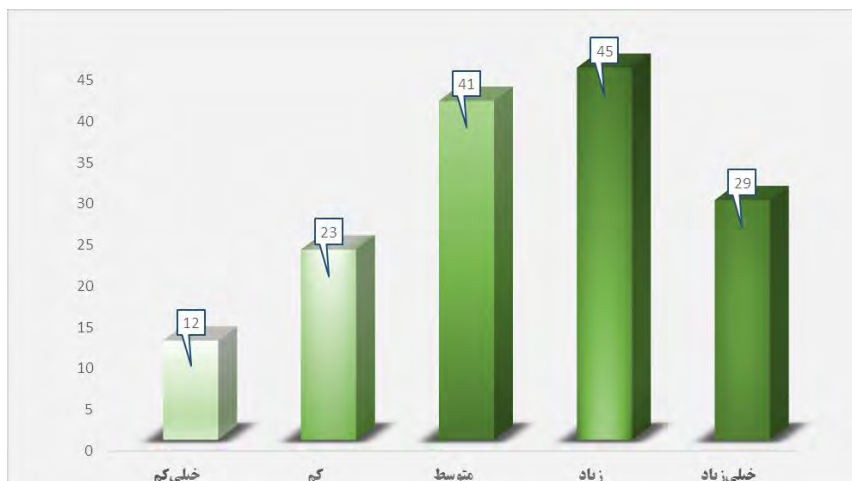
نمودار (۳) متغیر فقدان انگیزه خدمتی

۴. وضعیت تأهل

با توجه به نتایج جدول شماره (۴)، مشاهده می‌شود که ۳۰ درصد از پاسخ‌گویان معتقد به تأثیر زیاد این متغیر بوده‌اند. ۱۹/۳ درصد نیز به تأثیر خیلی زیاد و ۲۷/۳ درصد تأثیر متوسط را برای این عامل ذکر کرده‌اند.

جدول (۴) متغیر وضعیت تأهل

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
خیلی کم	۱۲	۸	۸	۸
کم	۲۳	۱۵/۳	۱۵/۳	۲۳/۳
متوسط	۴۱	۲۷/۳	۲۷/۳	۵۰/۷
زیاد	۴۵	۳۰	۳۰	۸۰/۷
خیلی زیاد	۲۹	۱۹/۳	۱۹/۳	۱۰۰
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	-



نمودار (۴) متغیر وضعیت تأهل

۵. شرایط جغرافیایی محل خدمت

داده‌های جدول شماره (۵) حاکی از آن است که در خصوص تأثیر شرایط جغرافیایی محل خدمت بر فرار از خدمت کارکنان، ۳۶/۷ درصد افراد به تأثیر متوسط و ۲۲/۷ درصد نیز به تأثیر زیاد این متغیر رأی داده‌اند. در مجموع ۴۰ درصد از اعضای جامعه نمونه، نقش و تأثیرگذاری این عامل را در حد زیاد و خیلی زیاد عنوان نموده‌اند.

جدول (۵) متغیر شرایط جغرافیایی محل خدمت

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
خیلی کم	۱۹	۱۲/۷	۱۲/۷	۱۲/۷
کم	۱۶	۱۰/۷	۱۰/۷	۲۳/۳
متوسط	۵۵	۳۶/۷	۳۶/۷	۶۰
زیاد	۳۴	۲۲/۷	۲۲/۷	۸۲/۷
خیلی زیاد	۲۶	۱۷/۳	۱۷/۳	۱۰۰
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	-



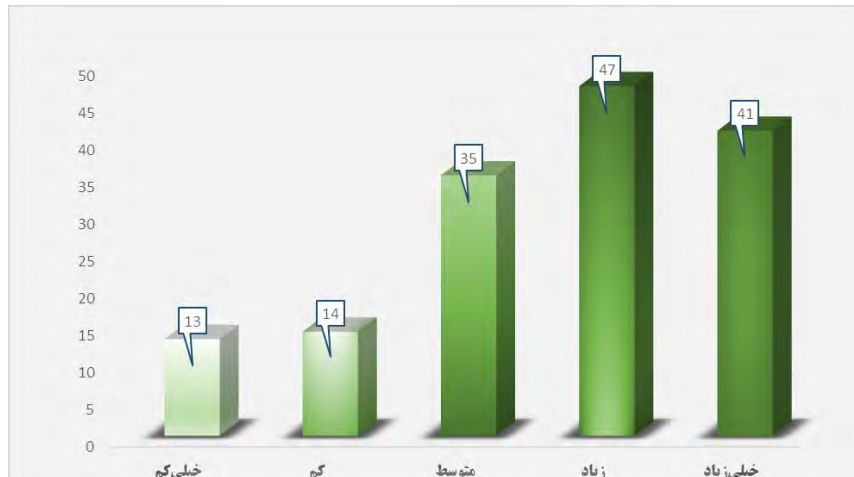
نمودار (۵) متغیر شرایط جغرافیایی محل خدمت

ع سن

با توجه به نتایج جدول شماره (۶)، نتایج توصیفی بدست آمده از متغیر سن نشانگر آن است که ۵۸/۶ درصد اعضای جامعه نمونه اعتقاد داشته‌اند که سن در ارتکاب به فرار از خدمت تأثیر زیاد یا خیلی زیادی دارد.

جدول (۶) متغیر سن

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
خیلی کم	۱۳	۸/۷	۸/۷	۸/۷
کم	۱۴	۹/۳	۹/۳	۱۸
متوسط	۳۵	۲۳/۳	۲۳/۳	۴۱/۳
زیاد	۴۷	۳۱/۳	۳۱/۳	۷۲/۷
خیلی زیاد	۴۱	۲۷/۳	۲۷/۳	۱۰۰
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	-



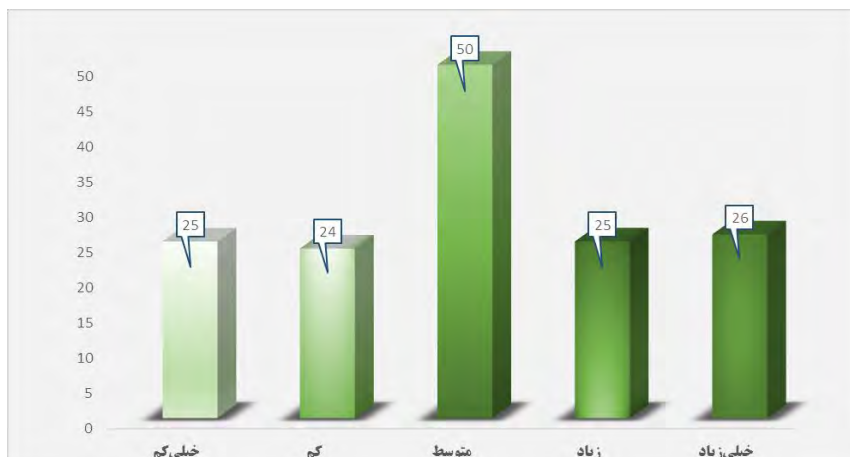
نمودار (۶) متغیر سن

۷. تبلیغات منفی علیه سازمان

با توجه به داده‌های احصاء شده، ۳۳/۳ درصد از پاسخگویان به گزینه تأثیر متوسط متغیر تبلیغات منفی علیه سازمان (توسط خانواده، دوستان و آشنایان و فضای عمومی جامعه) در میزان ارتکاب به جرم فرار از خدمت رأی داده‌اند. ۳۴ درصد میزان این تأثیر را در حد زیاد و خیلی زیاد و ۳۲/۷ درصد نیز در حد کم و خیلی کم توصیف نموده‌اند.

جدول (۷) متغیر تبلیغات منفی علیه سازمان

رتبه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	درصد تجمعی
خیلی کم	۲۵	۱۶/۷	۱۶/۷	۱۶/۷
کم	۲۴	۱۶	۱۶	۳۲/۷
متوسط	۵۰	۳۳/۳	۳۳/۳	۶۶
زیاد	۲۵	۱۶/۷	۱۶/۷	۸۲/۷
خیلی زیاد	۲۶	۱۷/۳	۱۷/۳	۱۰۰
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰	-



نمودار (۷) متغیر تبلیغات منفی علیه سازمان

بحث و نتیجه‌گیری

(ب) یافته‌های تحلیلی تحقیق

در این قسمت از تحقیق ابتدا به آزمون فرضیه تحقیق پرداخته شده و در ادامه عوامل برون سازمانی مؤثر بر فرار کارکنان از خدمت رتبه‌بندی شده است.

(۱) آزمون فرضیه:

فرضیه: به نظر می‌رسد میان اقدام به فرار کارکنان یگان مورد مطالعه و عوامل برون سازمانی از قبیل: مشکلات اقتصادی، مشکلات عاطفی و خانوادگی، عدم داشتن انگیزه خدمتی و غیره رابطه معناداری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه از آزمون تی تک نمونه‌ای با ۷ متغیر فرعی استفاده شد و نتایج بدست آمده (جدول شماره ۸) نشان داد که سطح معناداری متغیرهای فرعی شرایط جغرافیایی محل خدمت، مشکلات عاطفی و خانوادگی، فقدان انگیزه خدمتی، مشکلات اقتصادی و تأهل از سطح اطمینان ۹۵ درصد کمتر بوده و t بدست آمده از t مورد انتظار بیشتر است. بنابراین از ۷ متغیر فرعی، ۶ مورد پذیرفته شده و در مجموع فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌گردد. تأثیر دو متغیر سن و تبلیغات منفی علیه سازمان با توجه به سطح معناداری آن‌ها تأیید نمی‌گردد. بنابراین می‌توان گفت که عوامل برون سازمانی یاد شده بر فرار از خدمت کارکنان تأثیرگذار هستند.

جدول شماره (۸) تحلیل آزمون تی تک نمونه‌ای فرضیه پژوهش

متغیرها	تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	حد پایین	حد بالا
شرایط جغرافیایی محل خدمت	۰/۲۱	۰/۰۳۴	۱۴۹	۲/۱۳۵	۰/۰۱	۱/۴۱
تبلیغات منفی علیه سازمان	۰/۰۲	۰/۸۵۱	۱۴۹	۰/۱۸۸	-۰/۱۹	۰/۲۳
وضعیت تأهل	۰/۵۹	۰/۰۰۰	۱۴۹	۵/۹	۰/۳۹	۱/۷۹
سن	۰/۰۵	۰/۶۱۳	۱۴۹	۰/۵۰۷	-۰/۱۵	۰/۲۶
فقدان انگیزه خدمتی	۰/۵۸	۰/۰۰۰	۱۴۹	۵/۵۲	-۰/۷۹	-۰/۳۷
مشکلات اقتصادی	۰/۸۲	۰/۰۰۰	۱۴۹	۹/۴	۰/۶۵	۰/۹۹
مشکلات عاطفی و خانوادگی	۰/۳۷	۰/۰۰۰	۱۴۹	۳/۸	۰/۱۸	۰/۵۶
عوامل برون سازمانی	۱۲/۷	۰/۰۱۰	۱۴۹	۱/۱۱	۵/۶	۱۰/۳

۲) رتبه‌بندی عوامل برون سازمانی:

برای اطلاع از این که تأثیر متغیرهای عوامل برون سازمانی تحقیق بر فرار از خدمت کارکنان با یکدیگر برابر نبوده، از آزمون خی دو استفاده شد و با توجه به کمتر بودن سطح معناداری آزمون (۰) از سطح اطمینان مورد نظر (۰/۰۵)، این عوامل دارای اولویت‌بندی می‌باشند.

جدول شماره (۹) نتیجه آزمون خی دو عوامل برون سازمانی تحقیق

فراوانی	درجه آزادی	سطح معناداری	خی دو
۱۵۰	۷	۰/۰۰۰	۲۲۹/۹

بر اساس نتایج جدول شماره (۱۰) و با توجه به میانگین رتبه عوامل برون سازمانی، رتبه‌بندی عوامل برون سازمانی به شرح زیر می‌باشد:

جدول شماره (۱۰) رتبه‌بندی عوامل برون سازمانی

رتبه	میانگین رتبه	متغیرها
۱	۵/۶۰	مشکلات اقتصادی
۵	۳/۶۰	شرایط جغرافیایی محل خدمت
۷	۲/۴۰	تبلیغات منفی علیه سازمان
۲	۴/۵۰	مشکلات عاطفی و خانوادگی

رتبه	میانگین رتبه	متغیرها
۴	۳/۹۰	وضعیت تأهل
۶	۲/۸۰	سن
۳	۴/۴۱	فقدان انگیزه خدمتی

با توجه به نتایج احصاء شده، به ترتیب اولویت عوامل مشکلات اقتصادی، مشکلات عاطفی و خانوادگی، فقدان انگیزه خدمتی، وضعیت تأهل و شرایط جغرافیایی محل خدمت بیش‌ترین تأثیر را بر فرار کارکنان از خدمت داشته‌اند.

پیشنهادها

نظارت و تلاش در راستای ارتقاء وضعیت اقتصادی و معیشتی کارکنان؛ اعطا کمک‌های مالی (نظیر وام، پرداخت کمک‌هزینه‌های مختلف مانند هزینه ایاب و ذهاب و مساعدت با کارکنان کم بضاعت) به کارکنانی که دارای مشکل مالی هستند به خصوص کارکنان مجردی که قصد تشکیل خانواده را دارند؛ ایجاد و یا تقویت مراکز مشاوره با هدف شناسایی، کنترل و کاهش مشکلات عاطفی و خانوادگی کارکنان؛ ارتقاء سازوکارهای ارتباط کارکنان با فرماندهان جهت اطلاع فرماندهان از وضعیت روحی و روانی کارکنان؛ توجه جدی‌تر به موضوع چرخش، جابه‌جایی و تعدیل به موقع کارکنان به ویژه در مناطق نامناسب به لحاظ جغرافیایی و مناطق عملیاتی؛ رسیدگی جامع به موضوع درخواست‌های انتقالی کارکنان دارای مشکل؛ تشکیل پرونده برای کارکنانی که بیش از چند مرتبه مرتکب فرار شده‌اند و بررسی شرایط سلامت جسمی، روحی و روانی و مشکلات احتمالی زندگی شخصی این کارکنان؛ استفاده حداکثری از راه‌های کار حقوقی و قضایی جهت کاهش جرم فرار از خدمت.

منابع

ابراهیمی، محمدرضا؛ دنیوی، وحید؛ موسوی، سیدسجاد؛ ارسیا، امید؛ فرنیاء، مجیدرضا. (۱۳۸۷). بررسی اختلالات شخصیت در سربازان فراری ارجاع داده شده به بیمارستان ۵۰۶، مجله دانشگاه علوم پزشکی ارتش، ۶(۱).
 باقری کلجاهی، صالح. (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه‌پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۱)، ص ۳۴.
 حسین‌پور، داود؛ قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی، فصل‌نامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۸(۱۰۶).
 درویش، حسن؛ الماسی‌فرد، محمدرضا. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران.
 زارعی، مصطفی. (۱۳۹۸). بررسی علل و عوامل برون سازمانی مؤثر بر فرار سربازان بعد از اعزام به دوره ضرورت در یک یگان نظامی، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، حقوق و مطالعات فرهنگی، ۶(۴)، ص ۷۰.

- صادقی‌نسب، مهدی. (۱۳۸۹). مبانی جرم‌شناسی، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ص ۵۸.
قانون جرایم مجازات نیروهای مسلح.
کمال‌آبادی، رضا. (۱۳۹۳). تبیین جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی: استان مرکزی)، فصل‌نامه دانش انتظامی مرکزی، سال ۴(۱).
نشریه سازمان قضایی نیروهای مسلح. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی اجتماعی نیروهای مسلح؛ بررسی فرار از خدمت.
نژاد حیدری، سعید؛ عضدی، وحید. (۱۳۹۵). بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان کرمان)، فصل‌نامه علمی تخصصی دانش انتظامی، ۷(۱۵).

