

## Providing Solutions for the Balance between Work and Life in Female Employees of Tehran Metropolitan Police

Received: 24, January, 2023

Accepted: 19, March, 2023

Article type: Research Article

PP: 1-26

DOI:

[10.22034/entezam.2023.1273256.2517](https://doi.org/10.22034/entezam.2023.1273256.2517)

**Fariba Shayegan**

Professor, Department of Social Sciences, Amin Police University, Tehran, Iran. Email: shayegan\_fa@yahoo.com

**Abstract**

**Background and objectives:** Work and family life should have a mutual effect and a complementary role on each other. By working, the needs of the family are met, and the support of the family provides the mental and physical strength of the employees to successfully do things, and this is realized when there is a balance between work and life. In this regard, the aim of this research is to provide work-life balance solutions for Greater Tehran Metropolitan Women Police.

**Methodology:** In order to provide solutions for improving work-life balance, the qualitative method of theme analysis and semi-structured interview technique were used with experts who had sufficient knowledge of the mission, structure and programs of police women. The sample size was 13 people who were selected in a non-random and purposeful way. For the validity of qualitative research, interviews can be recorded.

**Findings:** The solutions of the interviewees regarding providing services for work-life balance were categorized into six main categories, 25 subcategories and 28 categories. For the actions of the organization in this field, six main categories, 27 subcategories and 30 code categories were obtained. The strategies for better performance of the role of mother in five main categories, 12 sub-categories and 13 categories and the suggestions of the interviewees for a better work-life balance of police women were categorized in five main categories, 25 sub-categories and 28 categories (solutions).

**Results:** In the field of practical solutions of organizations in the direction of work-life balance, such as "the possibility of keeping and caring for children, paying attention to women when they are sent to missions, preventing injuries caused by their jobs, reforming the organizational structure to promote women's careers and non-discrimination between women and the men" was presented and in the field of practical solutions for families to balance work and life, three solutions were proposed.

**Keywords:** Work-life balance, Police women, Tehran metropolitan police command.

**Citation(APA):** Shayegan, Fariba. (2023). "Providing Solutions for the Balance between Work and Life in Female Employees of Tehran Metropolitan Police", *Journal of Social Order*, 15(1), pp. 1-26.  
Doi: [10.22034/entezam.2023.1273256.2517](https://doi.org/10.22034/entezam.2023.1273256.2517)

## ارائه راهکارهایی برای تعادل بین کار و زندگی در کارکنان زنان پلیس تهران بزرگ

## چکیده

**زمینه و هدف:** کار و زندگی خانوادگی باید اثر متقابل و نقش مکمل بر یکدیگر داشته باشند؛ با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز امور را فراهم می‌آورد و این امر زمانی تحقق می‌یابد که تعادل بین کار و زندگی وجود داشته باشد. در همین راستا، هدف این پژوهش ارائه راهکارهای تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ (فاتب) است.

**روش:** برای ارائه راهکارهای ارتقای تعادل کار و زندگی از روش کیفی تحلیل مضمون و تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگانی که دارای شناخت کافی از مأموریت، ساختار و برنامه‌های زنان پلیس فاتب بودند، استفاده شد. حجم نمونه در حد اشباع ۱۳ نفر شد که به روش غیر تصادفی - هدفمند انتخاب شدند. برای روایی تحقیق کیفی می‌توان به کدگذاری مجدد مصاحبه‌ها اقدام کرد.

**یافته‌ها:** راهکارهای مصاحبه‌شوندگان در خصوص ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی در شش مقوله اصلی، ۲۵ زیرمقوله و ۲۸ مقوله دسته‌بندی شد. برای اقدامات سازمان در این زمینه شش مقوله اصلی، ۲۷ زیرمقوله و ۳۰ مقوله کد به دست آمد. راهکارها برای ایفای بهتر نقش مادری در پنج مقوله اصلی، ۱۲ زیرمقوله و ۱۳ مقوله و پیشنهادها مصاحبه‌شوندگان برای تعادل بهتر کار و زندگی زنان پلیس در پنج مقوله اصلی، ۲۵ زیرمقوله و ۲۸ مقوله (راهکار) دسته‌بندی شد.

**نتیجه‌گیری:** در حوزه راهکارهای عملی سازمان‌ها در جهت تعادل کار و زندگی، مردی نظیر «امکان نگهداری و مراقبت از فرزندان، توجه به زنان در اعزام به مأموریت‌ها، پیشگیری از آسیب‌های ناشی از شغل آن‌ها، اصلاح ساختار سازمانی برای ارتقای شغلی زنان و عدم تبعیض بین زن و مرد» ارائه شد و در حوزه راهکارهای عملی خانواده‌ها در جهت تعادل کار و زندگی، سه راهکار پیشنهاد شد.

**کلیدواژه‌ها:** تعادل کار و زندگی، زنان پلیس، فرماندهی انتظامی تهران بزرگ.

دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۴

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

صص: ۱-۲۶

شناسه دیجیتال (DOI):

[10.22034/entezam.2023.1273256.2517](https://doi.org/10.22034/entezam.2023.1273256.2517)

## فریبا شایگان

استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه جامع

علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه:

shayegan\_fa@yahoo.com

**استناد (APA):** شایگان، فریبا. (۱۴۰۲). «ارائه راهکارهایی برای تعادل بین کار و زندگی در کارکنان زنان پلیس تهران بزرگ». نشریه علمی انتظام اجتماعی، ۱۵(۱)، صص ۱-۲۶.

شناسه دیجیتال: [10.22034/entezam.2023.1273256.2517](https://doi.org/10.22034/entezam.2023.1273256.2517)

امروزه در جامعهٔ ایرانی و در دیدگاه خود زنان، نقش‌های آنان تغییر کرده است. در جوامع گذشته به دلیل آن که امور بیرون از خانه نیازمند توان جسمانی مردان بود و زنان در دوره‌های مختلف، در خانه مشغول کارهای منزل بودند، تقسیم کاری بر اساس تفاوت‌های جسمانی صورت گرفته بود. بعد از صنعتی شدن و ورود فناوری نوین به حوزه کار و بعد از آن امور داخل خانه، تقسیم کار سنتی تا حدی دگرگون شد و زنان نیز وارد فضای کاری خارج از خانه شدند، تداخل زندگی خانوادگی بر کار، عملکرد و رضایت‌مندی در حوزه کاری را کاهش می‌دهد؛ نتایج سلامت روانی و فیزیکی را کاهش می‌دهد؛ منجر به استرس والدین و نیز کاهش رضایت زناشویی و خانوادگی می‌شود. اگرچه تعادل میان کار و زندگی عمدتاً به‌عنوان مشکل زنان به‌ویژه زنان شاغل در شرکت‌ها با تعهدات خانوادگی در نظر گرفته می‌شود (پاراسورمان و سیمرز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ۵۵۲؛ هاردی و ادنت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲، ۱۵۸؛ فلسنتد و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲، ۵۵) اما تعادل میان کار و زندگی دغدغهٔ مردان شاغل نیز هست. داده‌ها نشان می‌دهند در خانواده‌هایی که در آن مراقبت از کودکان به اشتراک گذاشته می‌شود، مردان به‌احتمال زیاد مانند زنان همان سطح از تعارض کار - زندگی را تجربه می‌کنند (داگسبری و هیگینز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). دستیابی به تعادل بین حوزه‌های مختلف زندگی به‌طور فزاینده‌ای تبدیل به یک اولویت برای بسیاری از مردم شده است (شین<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶، ۸۱). مردم به‌دنبال تجربیات کامل و معناداری از جنبه‌های مختلف زندگی خودشان هستند (مارکس<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۱) هنگامی که اشتغال‌شان ایجاد شده است، دستیابی به تعادل بین کار و زندگی، یکی از اهداف کاری آن‌ها می‌شود (استورگس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸، ۱۱۹).

1- Parasuraman and Simmers

2- Hardy and Adnett

3- Felstead et al

4- Duxbury and Higgins

5- Schein

6- Marks

7- Sturges

در زندگی همه ما، کار از اهمیت ویژه و خاصی برخوردار است؛ به همین دلیل است که صاحب‌نظران، تعادل کار و زندگی را یک روز سرشار از موفقیت و خشنودی در چهار بخش از زندگی «کار، خانواده، دوستان، و خود» معنی می‌کنند و همان‌طور که کار را به‌عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان می‌دانند که انسان خود را با آن معنا کرده است، اما باور دارند که کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود. نیاز انسان به آرامش و استراحت، بر عهده گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی، صرف وقت برای خانواده و مانند آن، ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهند و کار و زندگی خانوادگی باید اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند، با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز امور را فراهم می‌آورد، به همین دلیل یکی از سؤال‌های اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف و تنظیم شود و پاسخ به این سؤال نیز ممکن است به تعداد جوامع و حتی افراد یک جامعه متفاوت باشد. آنچه امروز برای شما تعادل در کار و زندگی محسوب می‌شود، شاید فردا مفهوم دیگری داشته باشد، باوجوداین، لازم است همه افراد، سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود بیابند. بی‌توجهی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیانباری در پی دارد.

یکی از مشاغلی که به دلیل استرس‌زا بودن و تعامل با افراد نابهنجار و وجود مأموریت‌های سخت و خطرناک ممکن است کارکنان را دچار مشکل کرده و زندگی شخصی آن‌ها را تحت تأثیرگذار قرار بدهد، شغل پلیسی است. این مشاغل اگرچه برای همه کارکنان پلیس به‌طور ویژه مشکلاتی ایجاد می‌کند؛ لیکن برای زنان پلیس به‌ویژه برای آن‌ها که در فرماندهی تهران بزرگ (فاتب) خدمت می‌کنند و در بیشتر مواقع در مأموریت به سر می‌برند، بیشتر ایجاد مشکل می‌کند و ممکن است به دلیل ماهیت شغل خود نتوانند نقش‌های خانوادگی خود را به‌خوبی ایفا کنند و انتظارات اطرافیان را در خانواده به‌خوبی

برآورده سازند. بعضاً زنان پلیس به علت حجم بالا کاری و استرس ناشی از انجام مأموریت‌ها و تعامل با افراد مجرم و صحنه‌های ناخوشایند نمی‌توانند نقش خود را در قبال خانواده به‌خوبی ایفاء کنند. از سویی دیگر، برخی از زنان پلیس تهران بزرگ به علت مشکلات خانوادگی و نگرانی‌هایی که ناشی از عدم ایفای درست نقش‌های مادری و همسری دارند، معمولاً نمی‌توانند وظایفشان را در محیط کار به‌خوبی پوشش دهند و ممکن است متهم به کم‌کاری و امثال آن شوند و رضایت مسئولین و مراجعین را جلب نکنند و همه اینها نشان می‌دهند که شرایط به نحوی است که تعادل بین کار و زندگی در این شغل دشوار است و باید فکری برای آن کرد؛ بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اصلی است که چه راهکارهایی برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای زنان پلیس فاتب وجود دارد؟

### پیشینه و مبانی نظری

رجبی فرجاد (۱۳۹۹)، در تحقیق «بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ» که به روش پیمایشی با نمونه ۲۳۳ نفری از زنان پلیس انجام شده به این نتیجه رسیده است که از نظر میانگین، وضعیت تعادل کار و زندگی در سازمان در رتبه اول، تعادل کار و زندگی به عنوان مادر فرزند در رتبه دوم، ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی در رتبه سوم، تعادل کار و زندگی در خانواده در رتبه چهارم و داشتن مشکلات برای تعادل کار و زندگی در رتبه آخر قرار دارد.

رجبی فرجاد (۱۳۹۹)، در مقاله «ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس» که به روش پیمایشی کلیه کارکنان خانمی که در فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بودند را بررسی کرده، به این نتیجه رسیده است که مؤلفه‌های ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی با ضریب مسیر ۰/۵۵۲ در رتبه اول، تعادل کار و زندگی به‌عنوان مادر فرزند با ضریب مسیر ۰/۴۶۷ در رتبه دوم، تعادل کار و زندگی در سازمان با ضریب مسیر ۰/۴۳۹ در رتبه سوم، داشتن

مشکلات برای تعادل کار و زندگی با ضریب مسیر ۰/۳۵ در رتبه چهارم و تعادل کار و زندگی در خانواده در رتبه انتهایی (پنجم) قرار دارد.

ثابت پور (۱۳۹۲)، پژوهشی با عنوان «بررسی جایگاه عملکرد سازمانی در تعادل بین کار و زندگی در گروه کارخانه‌های کشتی‌سازی کشور» را به روش توصیفی - تحلیلی انجام داده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که عملکرد - تعادل بین کار و زندگی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی مؤلفه‌های عملکرد (مسئولیت‌پذیری کارکنان، انگیزش، مشارکت، دانش و مهارت) با متغیر عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

یزدان‌شناس و هاشم‌پور (۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان «تأثیر مؤلفه‌های تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد سازمانی؛ مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان قم» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داده است که تأثیر ابعاد تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد سازمانی تأیید می‌شود. یافته‌های تحقیق نشان داد تأثیر فرصت‌جویی هوشمندانه و پیشروی با فرضیه‌ها بر عملکرد سازمانی اندکی بیشتر از سایر مؤلفه‌های تعادل بین کار و زندگی بوده است.

کاملی و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر تعادل زندگی خانوادگی - کاری بر رفاه ذهنی با توجه به نقش تعدیل‌کننده کناره‌گیری روان‌شناختی» به روش پیمایشی و با بررسی ۱۵۲ نفر از پرستاران رسمی و بیمانی بیمارستان‌های وابسته به فراجا که با نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده بودند، انجام دادند. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی بر روی رفاه ذهنی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و برای افزایش تعادل بین زندگی کاری - شخصی راه‌هایی از جمله کاهش ساعات اضافی کاری، کاهش حجم اضافه‌کاری و تغییر شیوه‌های سازمانی می‌تواند مدنظر مدیران بیمارستان‌ها قرار بگیرد. همچنین تحقیق نشان داد که حمایت‌های معنوی مدیران سازمان می‌تواند استرس‌های ناشی از روزهای متمادی کاری پرستاران را کاهش دهد.

رجبی فرجاد و موسوی فرد (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی» در کارمندان شعب بانک رفاه سطح شهر تهران انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی ۰/۵۲۹ که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همچنین همه مؤلفه‌های تعادل بین کار و زندگی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری داشته‌اند؛ اما در این میان متغیر «میزان علاقه» نسبت به سایر مؤلفه‌ها از همبستگی بیشتری برخوردار بود. همچنین در اولویت‌بندی رتبه‌ای این ابعاد نشان می‌دهد که «حمایت سازمان» بیشتر از بقیه متغیرها مورد توجه قرار گرفته است و متغیر «وضعیت نظارت» پایین‌ترین میزان توجه را در سازمان به خود اختصاص داده است.

محمد خلیل<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، پژوهشی با عنوان «ارتباط مقدمات کار غیراستاندارد و تعادل کار و زندگی و تعهد عاطفی کارکنان» انجام داد. این پژوهش با هدف بررسی ارتباط مقدمات کار غیراستاندارد مانند وضعیت کار غیراستاندارد، برنامه، تغییر و ساعت به سمت تعادل کار و زندگی و تعهد عاطفی کارکنان خدمات در مالزی انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که برای مقدمات کار استاندارد یا غیراستاندارد، عناصری هستند که به رضایت کارکنان با تعادل کار و زندگی و تعهد عاطفی تأثیر می‌گذارد. مدل فرضی نشان می‌دهد که بهترین واسط برای تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی است.

نائودی<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)، تحقیقی با عنوان «تعادل بین کار و زندگی برای ارتقای توسعه پایدار: یک چهارچوب پیشنهادی، توسعه پایدار سازمان ملل» انجام داد. هدف از این تحقیق، بررسی بخشی از خواسته‌های اجتماعی بود که یکی از چالش‌های مهمی است که در قرن ۲۱ سازمان‌ها با آن مواجهه شده‌اند. براساس نظرسنجی به عمل آمده در سال ۲۰۱۰ به وسیله اسنتر<sup>۳</sup> و پیمان جهانی سازمان ملل (که شامل ۷۶۶ مدیر اجرایی از سراسر دنیا است)، ۹۳ درصد اعلام کردند

1- Muhamad Khalil  
2- Naude  
3- Accnture

که پایداری عاملی مهم برای موفقیت شرکت‌ها می‌باشد و ۷۵ درصد اعلام نمودند که راهبردهای پایداری به رشد درآمد، محافظت و ساخت محصول، ارتقاء شهرت و کاهش هزینه‌ها می‌تواند کمک بکند. در هر دو سطح نظری و عملی تعاریف و تفاسیر متعدد برای توسعه پایدار وجود دارد.

آدام و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان «تعادل بین کار و زندگی و شرکت‌ها: یک موضوعی در مورد زنان؟» در شرکت کوچک و متوسط اسپانیایی انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که حضور زنان، خط‌مشی‌های تعادل کار - زندگی را تعیین نمی‌کند. برعکس، عدم حضور زنان به نظر می‌رسد تعیین‌کننده نبود برخی از خط‌مشی‌ها است؛ به این ترتیب، نداشتن تعهد سازمانی برای تعادل کار - زندگی منجر به فقدان خط‌مشی‌های تعادل کار - زندگی می‌شود.

پلیوت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «حمایت اجتماعی در محل کار و در منزل: تأثیر دوگانگی تعارض کار و خانواده» انجام دادند. نتایج نشان داد که نقش یک ناظر حمایتی اثر حجم کار بر خستگی عاطفی را کاهش می‌دهد، همچنین نقش همسر به عنوان حمایت‌کننده، خستگی عاطفی را کاهش می‌دهد و از تعارض کار - خانواده می‌کاهد.

سنتاندر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان «نگرش به شرایط کاری: کارگران اتحادیه اروپا از ساعات کاری و تعادل کار - زندگی خود راضی هستند؟» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین رضایتمندی از ساعات کار و تعادل کار - زندگی به ترتیب ۸۰٫۶۲ درصد و ۷۴٫۴۸ درصد بود که در بین زنان به طور معنی‌داری بالاتر بود. بالاترین درصد رضایت در کشورهای رژیم رفاه نوردیک<sup>۴</sup> (۹۰٫۲ درصد و ۸۵٫۳٪) یافت شد. ارتباط آماری معنی‌داری بین رضایت از ساعات کار و تعادل کار - زندگی وجود داشت و

1- Adam et al

2- pluit

3- Santander

4- Nordic welfare regime countries



بزرگی این رابطه در طبقه‌بندی‌های مربوط به افراد، استخدام و رژیم رفاه متفاوت بود. دلایل اصلی نارضایتی، «ساعات کاری بیش از حد» (۴۸,۷ درصد)، «شیفت کاری» (۲۷,۹ درصد) و «ناتوانی در تأثیرگذاری بر برنامه کاری» (۲۸,۳ درصد) بود. تفاوت‌های مشاهده‌شده در رابطه با جنسیت و نوع رفاه و تفاوت‌های بین رضایت از تعادل کار - زندگی و ساعات کاری بر طبق ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و رژیم رفاهی نشان می‌دهد که نابرابری‌ها در شرایط کاری در کشورهای عضو اتحادیه اروپا وجود دارد.

تحقیق حاضر اگرچه از نظر موضوع و مبانی نظری، شباهتی با تحقیقات معرفی‌شده دارد؛ لیکن به روش کیفی و با مصاحبه با زنان پلیس انجام شده و از این نظر با همه آن‌ها متفاوت و نتیجه آن قابل تأمل است.

### چهارچوب نظری

گرین هاوس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) تعادل بین کار و زندگی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «میزانی که یک فرد به‌طور مساوی در ایفای نقش‌های کاری و خانوادگی خود مشارکت داشته و سطح رضایت فرد از هر دو حوزه». گرادای و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) تعادل کار و زندگی برای سلامتی افراد، عملکرد سازمان‌ها و جامعه کارآمد است. پیچلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) نیز تعادل را در نبود تعارض می‌داند و معتقد است که تعادل کار - زندگی زمانی تجربه می‌شود که تقاضاهای حوزه کار با تقاضاهای سایر حوزه‌ها، مثلاً خانواده با اوقات فراغت، سازگار باشد.

چیانگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند تعادل کار - زندگی با کنترل بر کار در تعامل هستند و تعادل بین کار - زندگی به‌عنوان یک مکانیسم مقابله‌ای، استرس ناشی از حجم کار را تعدیل می‌کند. تعادل بین کار و زندگی عبارت است از فن‌آوری و طراحی کاری<sup>۵</sup> که بر اساس علوم بیولوژی، انسانی<sup>۱</sup>،

1- Greenhaus

2- Grady et al

3- Pichler

4- Chiang

5- Designing Work & Technology

6- Biology

آناتومی<sup>۲</sup>، فیزیولوژی<sup>۳</sup> و روانشناسی<sup>۴</sup> پایه‌ریزی شده است و دانش میان‌رشته‌ای است که ارتباط مابین انسان و محیط پیرامون را بررسی می‌کند. تعادل بین کار و زندگی عبارت است از علم به‌کارگیری بهینه ابزار کار<sup>۵</sup> در محیط کاری، به‌نحوی که حداکثر بازدهی در تولیداتی که انسان در آن نقش دارد به دست آید، درحالی‌که کارگر یا کاربر حداکثر رضایت را از کاربرد ابزار مزبور و همچنین از محیط کاری دارد و میزان ایمنی لازم در کار برای کارگران و کاربران فراهم شده است (نیک‌پور و زارع کاسب، ۱۳۹۰، ۱۰).

تأثیر نیازهای خانواده بر الگوهای استخدامی زنان در ادبیات به‌خوبی ثبت شده است، زیرا زنان مشارکت عمده‌ای از اشتغال و کار منزل را به عهده می‌گیرند و زمانی که نیاز خانواده زیاد است، پیش از مردان دست از کار می‌کشند. بعضی‌ها ممکن است دست از کار بکشند، بعضی‌ها ممکن است به‌صورت پاره‌وقت کار کنند و یا در مشاغل کم تقاضا مشغول به‌کار شوند. دلیل عمده نابرابری جنسیتی در دستمزد و موقعیت کاری می‌باشد که تأثیر بیشتری بر روابط حاکم در خانواده دارد. تفاوت در سطح علاقه زنان به اشتغال به‌خصوص زمانی که دارای فرزند کوچک می‌باشند اغلب به خاطر ابتکار شخصی و اولویتشان برای بازار کار است. داشتن تحصیلات بالا، فرصت‌های بازار کار را بهبود می‌بخشد و انگیزه استخدام سودمندان آن‌ها را افزایش می‌دهد (استیر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸، ۴۹). مطالعات مختلف انجام‌شده در ایالات‌متحده و بریتانیا نشان می‌دهد که یکی از عواقب ناگوار ناشی از عدم تعادل زندگی در زندگی، افسردگی است که منجر به کاهش بهره‌وری و غیبت بیشتر می‌شود (لائوس<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۱، ۶۷۶؛ سلیجمن<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱). تعادل کار و زندگی پایین همچنین می‌تواند در کارکنانی که دارای روحیه پایین هستند منجر به غیبت بیشتری شود.

- 
- 1- Humanism
  - 2- Anatomy
  - 3- Physiology
  - 4- Psychology
  - 5- Work Tools
  - 6- Stier
  - 7- Layous
  - 8- Seligman

## روش

برای ارائه راهکارهای ارتقای تعادل کار و زندگی، از روش کیفی تحلیل مضمون و تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. جامعه مشارکت‌کننده خبرگانی بودند که شناخت کافی از مأموریت، ساختار و برنامه‌های مربوط به زنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ داشتند. حجم نمونه در حد اشباع بود که ۱۳ نفر شد و خبرگان به روش غیرتصادفی - هدفمند انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات به شیوه مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است و از خبرگان سؤالاتی در زمینه «راهکارهای مربوط به ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی؛ راهکارهای مربوط به اقدامات سازمان برای تعادل کار و زندگی؛ راهکارهای تعادل کار و زندگی زنان پلیس به‌عنوان مادر و راهکارهای حل مشکلات برای تعادل کار و زندگی زنان پلیس فاتب» پرسیده شد.

مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و به‌صورت متن درآمد و با کدگذاری باز و محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شدند.

برای روایی و پایایی یافته‌ها، علاوه بر استفاده از تحقیقات متعدد مربوط به این موضوع و بهره‌گیری از مبانی نظری مرتبط با آن برای طراحی سؤالات، متن ضبط‌شده مصاحبه‌ها در اختیار است تا در صورت لزوم کدگذاری مجدد صورت بگیرد و از دو نفر برای کدگذاری استفاده شد که مشترکات کدها بیش از ۸۰ درصد بود؛ بنابراین، می‌توان گفت کدگذاری از اعتبار خوبی برخوردار است.

## یافته‌ها

ابتدا مشخصات ۱۳ نفر مصاحبه‌شونده توصیف می‌شود:

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	شاغل در	تحصیلات	سنوات خدمت
۱	کلانتری ۱۲۵ یوسف‌آباد	کارشناسی ارشد الهیات	۱۷ سال خدمت
۲	معاونت نیروی انسانی فاتب	لیسانس الهیات و معارف	۱۷ سال خدمت
۳	معاونت طرح و برنامه فاتب	کارشناسی ارشد مدیریت	۲۰ سال خدمت

ردیف	شاغل در	تحصیلات	سنوات خدمت
۴	اداره مشاوره امور زنان فاتب	کاردانی روابط عمومی	۱۲ سال خدمت
۵	معاونت اجتماعی فاتب	لیسانس ادبیات فارسی	۲۳ سال خدمت
۶	معاونت اجتماعی فاتب	کارشناس ارشد روان‌شناسی	۱۳ سال خدمت
۷	معاونت طرح و برنامه فاتب	دیپلم	۱۸ سال خدمت
۸	معاونت اجتماعی کلانتری	لیسانس علوم اجتماعی	۱۰ سال خدمت
۹	معاونت طرح و برنامه فاتب	کارشناس ارشد مدیریت	۱۷ سال خدمت
۱۰	معاونت اجتماعی فاتب	لیسانس علوم اجتماعی	۱۵ سال خدمت
۱۱	معاونت نیروی انسانی فاتب	کارشناس ارشد حسابداری	۱۷ سال خدمت
۱۲	مشاوره اجتماعی کلانتری	کارشناسی علوم تربیتی	۱۰ سال خدمت
۱۳	معاون اجتماعی کلانتری	کارشناسی ارشد	۱۸ سال خدمت

چنان‌که جدول بالا نشان می‌دهد، همه مصاحبه‌شوندگان از شاغلین فرماندهی انتظامی تهران بزرگ و از معاونت‌های مرتبط با امور پلیس زن و آشنا به وضعیت و مشکلات آنان بودند. میانگین تحصیلات آنان لیسانس بود و شش نفر از سیزده نفر مصاحبه‌شونده، دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

در ادامه راهکارهای مربوط به ابعاد مختلف تعادل و کار زندگی در جداول گوناگون ذکر شده است. جدول (۲) راهکارهای مربوط به ارائه خدمات برای تعادل و کار و زندگی است.

جدول ۲. راهکارهای مصاحبه‌شوندگان در خصوص ارائه خدمات اداری برای تعادل کار و زندگی

ردیف	مقولات	زیرمقولات	مقولات اصلی
۱	اختصاص مزایای بعد از مأموریت‌ها و آماده‌باش‌ها	دادن حق مأموریت	اقتصادی (خدمات مادی)
۲	پرداخت وام قرض‌الحسنه		
۳	توجه به معیشت زنان پلیس مانند وام‌های بدون بهره یا کم‌بهره	دادن وام	
۴	اهدای سبد کالا در مناسبت‌های خاص	دادن سبد کالا	
۵	اهدای هدیه به مناسبت روز زن	هدیه	
۶	در نظر گرفتن کارانه جهت بهبود معیشت آنان	دادن کارانه	
۷	برگزاری جشن به مناسبت روز زن	جشن روز زن	
۸	دادن مرخصی تشویقی به همین مناسبت	مرخصی تشویقی	
۹	استفاده از تخصص‌های بانوان در موضوعات آموزشی و ورزشی آنان	استفاده از توانمندی آنان	
۱۰	عملکرد درست رؤسا و فرماندهان زنان پلیس برای افزایش رضایت	افزایش رضایت	

تجلیل و تکریم  
کارکنان

ردیف	مقولات	زیرمقولات	مقولات اصلی
	رضایت‌مندی آنان	کارکنان	
۱۱	کمک‌رسانی در آموشدن به محل کار برای دلگرمی بیشتر به کار	سرویس ایاب و ذهاب	
۱۲	در نظر گرفتن مکان مناسبی در ستاد برای تفریح و ورزش زنان پلیس	امکانات ورزشی	
۱۳	برگزاری تورهای تهران‌گردی و بازدید از مکان‌های تاریخی برای رفع خستگی‌ها و آمادگی بیشتر برای کار و انجام امور منزل	امکانات تفریحی	
۱۴	ایجاد مکانی مخصوص مشاوره زنان پلیس و حل مشکلات آنها	ارائه مشاوره رایگان	ارائه خدمات به کارکنان
۱۵	ارائه مشاوره‌های حرفه‌ای به زنان پلیس		
۱۶	دادن هزینه نگهداری کودکان در مهدکودک	مهدکودک	
۱۷	ارائه خدمات نگهداری از کودکان هنگام مأموریت‌ها		
۱۸	کیفیت بهتر کالاهایی که به کارکنان داده می‌شود	خدمات خوب	
۱۹	تعطیلی روزهای پنج‌شنبه زنان متأهل به‌منظور کنار خانواده تعطیلی ۵ شنبه‌ها بودن		
۲۰	برگزاری کارگاه‌های آموزشی در خصوص نحوه تربیت فرزندان آموزش تربیت فرزند		توانمندسازی
۲۱	تهیه و تحویل سی‌دی تربیت فرزند برای زنان پلیس	توجه به تربیت فرزندان	
۲۲	برگزاری مسابقه عفاف و حجاب برای دختران زنان پلیس	مسابقه فرزندان	
۲۳	دادن مرخصی برای امور ضروری و رسیدگی به خانواده	مرخصی برای امور منزل	توجه به خانواده کارکنان
۲۴	تهیه و اعطای بلیت‌های تخفیف‌دار برای اماکن تفریحی و ورزشی خانواده زنان پلیس	امکانات تفریحی	
۲۵	ارائه تشویق‌های مالی همانند مردان هم از لحاظ کیفی و کمی	تشویق مانند مردان	
۲۶	اختصاص مزایای بعد از مأموریت‌ها و آماده‌باش‌ها به زنان پلیس همانند مردان برای رفع برخی از مشکلات زندگی	حق مأموریت مشابه مردان	عدم تبعیض
۲۷	برقراری عدالت در واگذاری خدمات رفاهی و زیارتی از طریق کنترل با سیستم جامع نیروی انسانی	عدالت در واگذاری خدمات	
۲۸	امکان استفاده زنان پلیس از خانه‌های سازمانی	استفاده از خانه سازمانی	

چنان که نظرات مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد، راهکارهای مصاحبه‌شوندگان در خصوص ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی در شش مقوله اصلی، ۲۵ زیرمقوله و ۲۸ مقوله (راهکار) دسته‌بندی شده است. دادن امتیازات مادی چون حق مأموریت، کارانه، پاداش، وام‌های کم‌بهره و هدایای نقدی به مناسبت‌های مختلف می‌تواند هم انگیزه کاری زنان پلیس را بالا ببرد هم از مشکلات مالی اداره امور زندگی آن‌ها کم کند. در همین زمینه فرد "ب" می‌گوید:

«با توجه به اینکه بانوان همانند مردان مشغول انجام وظیفه هستند مثل مسئول بازداشتگاه زنان به صورت شیفتی - بدرقه متهمین زن به دادگاه و یا زندان - حضور در اغتشاشات و تجمعات و ... لیکن هیچ مزایایی بعد از مأموریت‌ها و آماده‌باش‌ها به زنان تعلق نمی‌گیرد که لازم است بانوان نیز دیده شده و اهمیت داده شوند.»

یا فرد "ج" می‌گوید: «ما هزینه نگهداری جهت کودکان دریافت نمی‌کنیم و در خصوص تشویق یا کمک مالی نیز باید گفت یا در لیست اعطایی آنان نیستیم یا بسیار ناچیز دریافت می‌نماییم.»

همچنین امتیازات غیرمادی مانند کارگاه‌های آموزشی برای تربیت فرزندان، امکانات تفریحی ورزشی، مهدکودک برای فرزندان و سرویس ایاب و ذهاب و تقدیر به مناسبت‌های مختلف مانند روز زن می‌تواند به تعادل کار و زندگی زنان پلیس کمک نماید. مصاحبه‌شونده "ز" در همین مورد می‌گوید:

«برگزاری کارگاه‌های آموزشی در خصوص نحوه پوشش اسلامی و نحوه برخورد و تعامل با نسوانی که پوشش ضعیف یا نامناسبی دارند به جهت اصلاح آن‌ها و برای تربیت و آموزش دختران خود لازم است.»

فرد "س" می‌گوید: «برگزاری تورهای تهران-گردی و کوه‌پیمایی و بازدید از مکان‌های تاریخی برای نسوان به صورت گروهی در روزهای خاص از سال موجب افزایش روحیه آن‌ها می‌شود.»

جدول ۳. راهکارهای مصاحبه‌شوندگان در خصوص اقدامات سازمان برای تعادل کار و زندگی

ردیف	مقولات	زیرمقولات	مقولات اصلی
۱	توجه رؤسا و مدیران به توانایی و مشکلات زنان در دادن مأموریت به زنان	توجه به مشکلات در مأموریت‌ها	مأموریت کارکنان
۲	گردش شغلی زنانی که در بازداشتگاه‌ها به صورت شیفتی خدمت می‌نمایند	گردش شغلی	
۳	حمایت رئیس و همکاران در خدمت شیفتی زنان پلیس	خدمت شیفتی	
۴	منتفی کردن حضور زنان در مأموریت‌های بعد از ساعت اداری	مأموریت خارج از ساعت اداری	
۵	عدالت در تقسیم‌بندی پرسنل عملیاتی برای انجام عملیات یا شرکت در مأموریت‌ها	عدالت در دادن مأموریت	
۶	امکان ورود زنان پلیس دارای فرزند به محل کار حداقل با نیم ساعت تأخیر برای راهی کردن فرزندان به مدرسه	تأخیر در ورود	
۷	امکان نزدیکی محل کار و منزل	نزدیکی به محل کار	
۸	عدم اجباری اضافه کاری برای زنان پلیس برای رسیدگی به خانواده	اضافه کاری	انعطاف ساعت کاری
۹	اعطای ۲ ساعت مرخصی ساعتی به صورت ثابت در هفته	مرخصی ساعتی	
۱۰	امکان کاهش ساعت کاری بدون حقوق به داوطلبان برای رسیدگی به مسائل خانوادگی	مرخصی بدون حقوق	
۱۱	کاهش ساعات اداری حداقل یک روز در هفته	کاهش ساعت کار	
۱۲	ارائه مرخصی‌های دورهای پس از دوران طولانی آماده‌باش‌ها و مأموریت‌های عملیاتی	مرخصی بعد از مأموریت	
۱۳	توجه به سطح سلامتی و پزشکی بانوان	سلامتی کارکنان	توجه به جسم و روان کارکنان
۱۴	مدیران از ایجاد جوی استرس‌زا پرهیز نمایند	کاهش استرس	
۱۵	برنامه‌ریزی برای کاهش دل‌زدگی در کار و استرس زنان ضابط قضایی		
۱۶	کاهش حجم کار برای بانوان جهت کاهش استرس آن‌ها		
۱۷	اعزام به مسافرت‌های یک‌روزه همراه با خانواده	مسافرت خانواده	
۱۸	افزایش پاداش برای زنان پلیس سرپرست خانوار	توجه به زنان سرپرست خانواده	توجه به خانواده کارکنان
۱۹	آموزش مهارت زندگی برای زنان پلیس و خانواده آن‌ها	آموزش کارکنان	
۲۰	برگزاری اردوهای زیارتی و تفریحی برای بالا بردن انگیزه کاری	برگزاری اردو	
۲۱	درک شرایط زندگی و روحی زنان پلیس توسط مدیران و رؤسا	درک کارکنان	
۲۲	درک مشکلات بانوان توسط مدیران		
۲۳	ترجیحاً انتخاب مدیران زن برای زنان پلیس برای درک بیشتر زنان	مدیر زن	مدیریت کارکنان
۲۴	عدم تبعیض در اعطای خدمات بین مرد و زن	رعایت عدالت	
۲۵	مشارکت دادن زنان پلیس در تصمیم‌گیری مربوط به آن‌ها	تصمیم‌سازی	
۲۶	دادن آزادی عمل به کارکنان در انجام امور قسمتی خود	آزادی عمل	
۲۷	توجه به روحیات کارکنان برای انتخاب شغل و حوزه‌های فعالیت	انتخاب شغل	
۲۸	ایجاد فضای شاد و دلپذیر برای افزایش روحیه خدمتی در محیط برای زنان پلیس	فضای دلپذیر	محیط کاری
۲۹	ایجاد جوی آرام و به‌دوراز تشنج و استرس در محیط کار زنان پلیس	فضای آرام	
۳۰	ایجاد فضای فیزیکی و منابع مورد نیاز بر انجام کار مختص زنان پلیس	فضای مناسب	

راهکارهای ارائه‌شده توسط مصاحبه‌شوندگان برای سازمان در کمک به زنان

پلیس برای تعادل بین کار و زندگی در قالب شش مقوله اصلی، ۲۷ زیرمقوله و ۳۰ مقوله کدگذاری شد. مصاحبه‌شوندگان به مواردی مانند کاهش ساعت کاری زنان، امکان استفاده از مرخصی‌های ساعتی و تشویقی و متأهلی برای رسیدگی به خانواده، عدالت در اعزام زنان پلیس به مأموریت‌ها، گردش شغلی زنان در مشاغل سخت، عدم تبعیض بین زنان و مردان در دادن امتیازات به‌ویژه برای رفتن به مأموریت و ... اشاره کرده‌اند. در این مورد فرد "ب" می‌گوید:

«ورود و خروج نسوان همچون آقایان بوده لذا با عنایت به مسائل خاص زنان لازم است در این خصوص نسبت به زنان انعطاف بیشتری داشته باشند؛ مثلاً امکان ورود به محل کار حداقل تا نیم ساعت با تأخیر مجاز باشد.»

یا مصاحبه‌شونده "ج" می‌گوید: «زمان کار سازمان‌های دولتی بسیار مناسب بوده اما کار ما ایجاب می‌کند با توجه به شرایط جوی شهر تهران از لحاظ مأموریتی ناهماهنگی‌هایی در روند زندگی ایجاد نماید که در برخی از موارد نارضایتی‌های اعضای خانواده را در بر دارد که این موضوع در خصوص زمان مشهودتر است.»

جدول ۴. راهکارهای تعادل کار و زندگی زنان پلیس به‌عنوان مادر فرزند

ردیف	مقولات	زیرمقولات	مقولات اصلی
۱	مرخصی بیشتر دوران بارداری و شیردهی	مرخصی زایمان	زایمان و شیردهی
۲	افزایش طول مرخصی زایمان و مرخصی ایام شیردهی زنان پلیس	زمان شیردهی	
۳	قرارداد با مهدکودک‌های نزدیک محل کار زنان با تخفیفات ویژه	خدمات مهدکودک	
۴	تقبل قسمتی از هزینه‌های مهدکودک		نگهداری نوزاد
۵	تعیین اوقاتی برای سرزدن به فرزندان خود در مهدکودک	رسیدگی به فرزند در مهد	
۶	امکان ثبت‌نام دانش‌آموزان زنان پلیس در مدارس نزدیک محل کار	نزدیکی مدرسه دانش‌آموز به مادر	توجه به دانش‌آموزان کارکنان
۷	اجازه دادن برای ایاب و ذهاب فرزندان به مدرسه	همراهی فرزند تا مدرسه	
۸	امکان رسیدگی کافی به فرزندان توسط زنان پلیس	رسیدگی به فرزند	
۹	پیش‌بینی مشاوره تخصصی خانواده برای زنان پلیس	مشاوره به مادران	توانمندسازی
۱۰	آموزش مهارت‌های فرزندپروری برای مادران شاغل	آموزش فرزندپروری	
۱۱	آموزش‌های لازم به مادران شاغل برای بازی‌ها و سرگرمی فرزندان	مهارت مادری	
۱۲	اختصاص ساعت خانواده و یا تعطیلی یک روز کاری برای فرزندپروری	زمان بیشتر برای خانواده	توجه به نقش مادری
۱۳	معافیت از آماده‌باش‌ها برای زنان پلیس که فرزند خردسال دارند	معافیت آماده‌باش	



بر اساس نظرات مصاحبه‌شوندگان در جدول بالا بیشتر بر «در نظر گرفتن مهدکودک برای مادران، کمک‌هزینه مهد، امکان رسیدگی به فرزندان خردسال و آموزش مهارت فرزندپروری به آن‌ها» تأکید شده است.

فرد "الف" می‌گوید:

«یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان زن در نگهداری و شیردهی از کودکان خود است؛ لذا می‌توان با افزایش طول مرخصی زایمان و مرخصی ایام شیردهی کمک شایانی به بانوان کرد.»

یا فرد "ز" می‌گوید: «با توجه به مشغله کاری زنان در محیط کار لذا امکان رسیدگی کافی به فرزندان را ندارند در این رابطه لازم است امکانات و مزایایی برای نگهداری کودکان اندیشیده شود چراکه یه زن در صورتی که از سوی کودک خود آسوده‌خاطر نشود نمی‌تواند امور محوله را به خوبی انجام دهد.»

این راهکارها در پنج مقوله اصلی، ۱۲ زیرمقوله و ۱۳ مقوله دسته‌بندی شدند.

جدول ۵. پیشنهادهای مصاحبه‌شوندگان برای تعادل کار و زندگی زنان پلیس

ردیف	مقولات	زیرمقولات	مقولات اصلی
۱	امکان استفاده از بازنشستگی زودهنگام زنان دارای مشکل خانوادگی	بازنشستگی زودهنگام	
۲	امید به آینده شغلی بر اساس اصلاح ساختار سازمانی و تعیین مشاغل مدیریتی برای بانوان	اصلاح ساختار مشاغل زنان	اصلاح ساختار
۳	اعطای سنوات تحصیلی بانوان به آن‌ها	سنوات تحصیلی	اصلاح سازمانی
۴	به‌کارگیری زنان در مشاغل تخصصی آن‌ها و توجه به ارتقای درجه و رتبه آن‌ها	به‌کارگیری بهینه	
۵	اصلاح ساختار سازمانی مشاغل زنان پلیس برای آرامش روانی آن‌ها	اصلاح ساختار	
۶	اصلاح لباس فرم زنان پلیس بر اساس نوع مأموریت آن‌ها برای آسایش آن‌ها و انجام درست مأموریت	اصلاح لباس فرم کارکنان	
۷	طراحی لباس مناسب برای کارمندان زن		
۸	مناسب نمودن کفش و لباس مخصوص مأموریت‌ها		خدمات بهتر
۹	در نظر گرفتن سرویس ایاب و ذهاب برای زنان پلیس به‌ویژه در شیفت‌های شب		
۱۰	تخفیف بلیت مترو و اتوبوس برای ایاب و ذهاب بانوان		خدمات تردد آسان
۱۱	امکان خروج زودتر از محل کار برای کسانی که منزل آن‌ها از محل کار		

ردیف	مقولات	زیرمقولات	مقولات اصلی
			دور است و سرویس ندارند
۱۲		به‌کارگیری زنان در محل کار نزدیک به منزل خویش	
۱۳		در نظر گرفتن سرویس بهداشتی مجزا	توجه با بهداشت کارکنان
۱۴		تعیین مکان‌های ورزشی خاص زنان	توجه به سلامت آن‌ها
۱۵		اعطای مرخصی تشویقی جهت تقویت و روحیه کاری	مرخصی تشویقی
۱۶		جلوگیری از اعمال سلیقه شخصی مدیران در برخورد با بانوان	رویه یکسان برخورد
۱۷		عدم تبعیض در دادن شغل مناسب بین پلیس زن و مرد	مدیران با کارکنان
۱۸		عدم تبعیض بین مرد و زن در دادن خدمات رفاهی و شغلی	
۱۹		استفاده از زنان پلیس مجرد در مشاغل شیفتی (۱۲ - ۲۴)	مشاغل شیفتی
۲۰		توجه به توان و ویژگی‌های جسمی و روحی زنان در دادن مأموریت	اصلاح
۲۱		ندادن مأموریت‌های چندروزه به زنان پلیس به جهت دوری از خانواده	وضعیت
۲۲		رفع مشکلات زنان در حین مأموریت‌ها	مأموریت‌ها
۲۳		توجه به وضعیت جسمانی زنان پلیس در به‌کارگیری در مأموریت‌ها	
۲۴		آموزش انجام درست و اصولی مأموریت‌ها به زنان	
		آموزش درست مأموریت	آموزش
۲۵		برگزاری کلاس‌های آموزشی عملیاتی در اعزام به مأموریت‌های ازپیش‌تعیین‌نشده برای زنان	کارکنان
۲۶		ارائه آموزش‌هایی به مردها در رابطه با نحوه برخورد و تعامل با بانوان	آموزش برخورد درست
۲۷		برگزاری دوره‌های مشاوره برای کارکنان مجرد در بحث همسریابی	مشاوره دادن
۲۸		مشاوره ویژه به زنان در امورات مختلف و در نزدیکی محل کار آن‌ها	
۲۹		افزایش امنیت شغلی زنان شاغل بعد از مرخصی زایمان	حفظ شغل زنان
۳۰		حمایت از زنانی که در مأموریت آسیب‌های روحی و جسمی دیده‌اند.	حمایت مأموریتی
۳۱		پیشگیری از آسیب دیدن زنان در آماده‌باش‌ها و مأموریت‌ها مانند رساندن آن‌ها به منزل و یا نزدیکی آن در ساعات پایانی شب	پیشگیری از آسیب کارکنان
۳۲		فراهم آوردن شرایط کاری و روانی مناسب به‌دوراز اضطراب و استرس	کاهش استرس
۳۳		اهمیت دادن به کار زنان توسط رؤسا و دادن امکانات کاری مناسب به آن‌ها	توجه مدیران به کار زنان

پیشنهاد‌های ذکرشده مصاحبه‌شوندگان برای تعادل بهتر کار و زندگی زنان پلیس که شامل پنج مقوله اصلی و ۲۱ زیرمقوله و ۳۳ مقوله است، با توجه به مشکلاتی است که در حال حاضر زنان پلیس دارند. ازجمله این پیشنهادهاست: «امکان نگهداری و مراقبت از فرزندان، توجه به توانایی و تخصص زنان در اعزام به مأموریت‌ها، آموزش‌های لازم به آن‌ها متناسب با نوع مأموریت، پیشگیری از آسیب‌های ناشی از شغل با در نظر گرفتن امکانات ایاب و ذهاب و لباس خاص

مأموریت و امکان نگهداری فرزند آن‌ها، همچنین اصلاح ساختار سازمانی برای ارتقای شغلی زنان و عدم تبعیض بین زن و مرد در این مورد» و امثال آن که در جدول بالا ذکر شده است؛ به‌عنوان مثال، فرد "الف" می‌گوید:

«در آماده‌باش‌ها به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی گردد تا خدای‌ناکرده مشکلی برای کارکنان نسوان حادث نگردد؛ مثل رساندن به منزل و یا نزدیکی آن در ساعات پایانی شب با توجه به اینکه اکثر آماده‌باش‌ها تا پاسی از شب طول می‌کشد.»

"م" هم می‌گوید: «سازمان‌دهی و به‌کارگیری کارکنان نسوان در مأموریت‌ها با توجه به وضعیت جسمانی آن‌ها صورت پذیرد و سعی گردد از کارکنان جوان‌تر و با قوای جسمی بالاتر استفاده گردد.»

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از سازه‌های روان‌شناختی مربوط به رفتار کاری که توجه بسیاری را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است، تعادل کار و زندگی کارکنان است (روشن‌بین و پهلوان، ۱۳۹۴، ۲۵). همان‌طور که محققین مختلف در زمینه تعادل میان کار و زندگی بیان نمودند، این مشکل در خانواده ایجاد می‌گردد و خانواده است که به نحوی درگیر می‌شود و می‌تواند سبب بروز ناهنجاری‌های مختلف شود. اگر نتوانیم تعادل را در زندگی ایجاد نماییم، ممکن است خانواده از هم بپاشد و فرزندان به‌سوی راه نامناسب رهنمون شوند. در حقیقت اگر در سازمان‌هایی که زنان شاغل به خدمت هستند، بتوان برای محیط زنان شرایطی را فراهم نمود تا تعادلی بین کار و زندگی فراهم شود، می‌توان انتظار داشت که کل خانواده روند رو به رشدی داشته باشد و یکی از دغدغه‌های مهم زنان شاغل نیز از بین برود.

نتایج تحقیق که بر اساس مصاحبه با صاحب‌نظران سازمان پلیس و زنان شاغل در فاتب فراجا به‌دست آمد، نشان داد که راهکارهای مصاحبه‌شوندگان در خصوص ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی در شش مقوله اصلی «اقتصادی، تجلیل و تکریم کارکنان، ارائه خدمات به کارکنان، توانمندسازی،

توجه به خانواده کارکنان و عدم تبعیض بین کارکنان زن و مرد» و ۲۵ زیر مقوله و ۲۸ مقوله (راهکار) قرار می‌گیرد.

اقدامات سازمان برای ایجاد تعادل کار و زندگی زنان پلیس در قالب شش مقوله اصلی «مأموریت کارکنان، انعطاف ساعت کاری، توجه به جسم و روان کارکنان، توجه به خانواده کارکنان، مدیریت کارکنان و ویژگی‌های محیط کاری کارکنان زن» قرار گرفت و این مقولات اصلی در ۲۷ زیرمقوله و ۳۰ مقوله کدگذاری شد.

راهکارها برای ایفای بهتر نقش مادری در پنج مقوله اصلی «خدمات مربوط به زایمان و شیردهی، نگهداری نوزاد، توجه به دانش‌آموزان کارکنان، توانمندسازی و توجه به نقش مادری زنان پلیس» و ۱۲ زیرمقوله و ۱۳ مقوله دسته‌بندی شد؛ و پیشنهادهای مصاحبه‌شوندگان برای تعادل بهتر کار و زندگی زنان پلیس در پنج مقوله اصلی «اصلاح ساختار سازمانی، ارائه خدمات بهتر به کارکنان، اصلاح وضعیت مأموریتی کارکنان زن، آموزش کارکنان و افزایش امنیت شغلی آنان» مطرح و در قالب ۲۵ زیرمقوله و ۲۸ مقوله (راهکار) دسته‌بندی شد.

در جامعه ما، به‌طور عادی، مراقبت از کودکان به‌صورت مشترک در خانواده انجام می‌شود. تعادل در یک بخش، سبب خواهد شد تا در بُعد دیگر، نیز تعادل ایجاد گردد. از سوی دیگر، می‌توان انتظار داشت که مردان نیز در محیط کار با تنشی کمتر مواجه می‌شوند. نکته قابل‌ذکر این است که کمتر کسی از مصاحبه‌شوندگان به مدیریت درست زمان و توانمندی فردی زنان پلیس در ایجاد تعادل بین کار و زندگی توجه کرده و بیشتر انتظارات را در مورد اقدامات سازمان در این زمینه مطرح کرده بود، درحالی‌که سازمان هم با توجه به امکاناتی که دارد و انتظاراتی که از استخدام افراد دارد با محدودیت‌هایی مواجه است که باید به آن‌ها هم توجه شود و شاید انتظار بیش‌ازحد از سازمان برای تأمین نیازهای زنان باعث کاهش رغبت سازمان‌ها در به‌کارگیری زنان باشد و درنهایت به ضرر زنان تمام شود.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق رجبی فرجاد و موسوی فرد (۱۳۹۶) که در اولویت‌بندی نشان داد حمایت سازمان بیشتر از بقیه متغیرها در این تعادل تأثیر دارد، و نیز با تحقیق کاملی و همکاران (۱۳۹۵) که نشان داد حمایت‌های معنوی مدیران سازمان می‌تواند استرس‌های ناشی از کار را کاهش دهد، همخوانی داشت. همچنین با تحقیق آدم، کاپیلیور و میکویل<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) که نشان داد نبود تعهد سازمانی برای تعادل کار - زندگی منجر به فقدان خط‌مشی‌های تعادل کار - زندگی می‌شود از نظر مصاحبه‌شوندگان هماهنگی نسبی داشت.

پلیوت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸) هم به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی در محل کار و در خانه و نقش همسر به‌عنوان حمایت‌کننده، فشار خستگی عاطفی را کاهش می‌دهد و از تعارض کار - خانواده جلوگیری می‌کند.

سنتاندر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۹) هم نشان دادند که میانگین رضایتمندی از ساعات کار و تعادل کار - زندگی در بین زنان به‌طور معنی‌داری وجود دارد. همچنین دلایل اصلی نارضایتی، «ساعات کاری بیش‌ازحد» (۴۸٫۷ درصد)، «شیفت کاری» (۲۷٫۹ درصد) و «ناتوانی در تأثیرگذاری بر برنامه کاری» (۲۸٫۳ درصد) بود. تفاوت‌های مشاهده‌شده در رابطه با جنسیت و نوع رفاه و تفاوت‌های بین رضایت از تعادل کار - زندگی و ساعات کاری بر طبق ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که نابرابری‌ها در شرایط کاری در تعادل کار و زندگی تأثیر دارد.

### پیشنهادها

در جمع‌بندی نهایی، راهکارهای عملی که سازمان باید برای تعادل کار و زندگی پلیس در نظر بگیرد از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان به شرح زیر است:

1- Adam, Capilliure, & Miquel  
2- pluut  
3- Santander

۱. ارائه امتیازاتی برای خانم‌های باردار و دارای فرزند شیرخوار (مانند روز متأهلی، ساعت شیردهی، مرخصی زایمان و...);

۲. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در خصوص نحوه تربیت فرزندان و تهیه و تحویل سی‌دی آموزشی برای این خانم‌ها؛

۳. برنامه‌ریزی کاری برای زنان متأهل به‌نحوی که امکان حضور بیشتری در منزل داشته باشند؛

۴. کاهش ساعات اضافه کاری اجباری، به‌ویژه برای خانم‌هایی که متأهل و دارای فرزند هستند.

راهکارهای عملی که خانواده‌ها باید در جهت تعادل کار و زندگی در نظر بگیرند:

۱. پوشش دادن عدم حضور زنان پلیس در خانه توسط سایر اعضای خانواده؛

۲. کاهش انتظارات و توقعات از زنان پلیس در منزل و اجازه استراحت بیشتر در منزل؛

۳. همکاری اعضای خانواده در انجام امور منزل به‌نحوی که فشار کاری بر زنان کمتر شود.

### سپاسگزاری

در پایان لازم است از مسئولین دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ (فاتب) که هماهنگی لازم برای جمع‌آوری اطلاعات را برای محقق انجام دادند و نیز از کلیه خبرگانی که برای تحقق این تحقیق، وقت گران‌بهای خود را در اختیار گذاشتند، تقدیر و تشکر کنم.

## منابع

- ثابت‌پور، محمد. (۱۳۹۲). بررسی جایگاه عملکرد سازمانی در تعادل بین کار و زندگی در گروه کارخانه‌ها کشتی‌سازی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان تهران، دانشکده حسابداری و مدیریت.

- رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۹). بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. فصلنامه مطالعات پلیس زن، ۱۴ (۳۲)، ۴۰ - ۲۸.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1682647>

- رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۹). ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس. فصلنامه پژوهش‌های انتظامی اجتماعی زنان و خانواده، ۸ (۱)، ۲۴۳ - ۲۱۷.  
[http://pssw.jrl.police.ir/article\\_93930\\_ba51c4596a129b7ce4cb8fa52f87c9ff.pdf](http://pssw.jrl.police.ir/article_93930_ba51c4596a129b7ce4cb8fa52f87c9ff.pdf)

- رجبی فرجاد، حاجیه و موسوی فرد، لیلا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۶ (۱ و ۲)، ۶۳ - ۵۱.

[https://journals.iau.ir/article\\_540332.html](https://journals.iau.ir/article_540332.html)

- روشن‌بین، سحر و پهلوان، محمد. (۱۳۹۴). رابطه بین کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنایی. تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۵ (۱۳۰)، ۳۰ - ۲۳.

<http://ensani.ir/fa/article/344737>

- کاملی، علیرضا؛ نیکخواه کیارمنش، روح‌الله و ملکی، محمدحسین. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعادل زندگی خانوادگی - کاری بر رفاه ذهنی با توجه به نقش تعدیل‌کننده کناره‌گیری روان‌شناختی. فصلنامه علمی توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱ (۴۲)، ۱۲۸ - ۱۰۹.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1206027>

- نیک‌پور، امین و زارع کاسب، معصومه. (۱۳۹۰). تعادل بین کار و زندگی از دیدگاه سازمانی و نقش آن در کارایی کارکنان، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۳، ۹۹ - ۹۴.

[https://journals.iau.ir/article\\_540332.html](https://journals.iau.ir/article_540332.html)

- یزدان‌شناس، مهدی و هاشم‌پور، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر مؤلفه‌های تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد سازمانی؛ مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان قم. چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، دانشگاه تهران.

[https://journals.iau.ir/article\\_540332.html](https://journals.iau.ir/article_540332.html)

- Adam, C., Capilliure, E., & Miquel, M. (2015). Work-life balance and firms: A matter of women? *Journal of Business Research*, 69(4), 1379-1383
- Chiang, F.F.T.; Birtch, T.A. & Kwong Kwan, H. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 25-32.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2008). Work-Life balance in australia in the new millennium: Rhetoric versus reality. Retrieved from [http://www.beatonglobal.com/pdfs/Work-life\\_balance\\_full\\_report.pdf](http://www.beatonglobal.com/pdfs/Work-life_balance_full_report.pdf)
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walter, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human resource management journal*, 12, 54-76.
- Grady, G., McCarthy, A., Darcy, C. & Kirrane. M. (2008) *Work Life Balance Policies and Initiatives in Irish Organisations: A Best Practice Management*. Cork: Oak Tree Press.
- Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*;63(3):510-31.



- Hardy, S., & Adnett, N. (2002). The parental leave directive: towards a 'family-friendly' social Europe?. *European journal of industrial relations*, 8, 157-72.
- Layous, K., Chancellor, J., Lyubomirsky, S., Wang, L. & Doraiswamy, P. M. (2011) 'Delivering happiness: Translating positive psychology intervention research for treating major and minor depressive disorders'. *Journal of Alternative Complementary Medicine*, 17 (8): 675-683.
- Marks, S., Huston, T., Johnson, E. and MacDermid, S. (2001), "Role balance among white married couples", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 63 No. 4, pp. 1083-1098.
- Muhamad Khalil, O. (2013). Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: the Mediating Role of Work-Life Balance, *ScienceDirect, Procedia - Social and Behavioral Sciences* 107, 4 – 12.
- Naude, M. (2014). Strategic thinking to enhance sustainable development: A proposed framework. The Clute Institute International Academic Conference, Munich, Germany
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of organizational behavior*, 22, 551-68.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13.
- Robbins, Stefan. (1989). *Organizational Behavior (Fred) Volume One*. Translated by Ali Parsaeian and Seyed Mohammad Arabi (1997). second edition. Tehran Weekly Publications of Cultural Research.

- Santander, N. M., Moyano, C. L., Marrón, A. G., Bunch, K., Sánchez, J. C. M., & Sánchez, J. M. M. (2019). Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance?. *Gaceta sanitaria: Organo oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, 33(2), 162-168.
- Schein, E. (1996), "Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century", *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 4, pp. 80-88.
- Seligman, M. E. P. (2011) *A visionary new understanding of happiness and wellbeing: Flourish*. Australia: Random House Australia Pty Ltd.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2018). Institutional change and women's work patterns along the family life course. *Research in Social Stratification and Mobility*, 57, 46-55
- Sturges, J. (2008), "All in a day's work? Career self-management and the management of the boundary between work and non-work", *Human Resource Management Journal*, Vol. 18 No. 2, pp. 118-134.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی