

## Individual and family challenges of employing female police officers<sup>1</sup>

Received: 2022-07-28

Pp. 1-36

Accepted: 2023-04-23

Fariba Shayegan<sup>2</sup>, Morteza Shouaei<sup>3</sup>, Muharram Pirmoradi<sup>4</sup>

### Abstract

**Background and purpose:** Despite the importance of female police in establishing community security, few attempts have been made to identify their work challenges. The issue of the current research emphasizes the individual and family challenges of employing female police officers in the police command of West Azarbaijan province, and the recognition of the challenges ahead is the focus of the goal.

**Method:** The current research is practical in terms of its purpose, and in terms of its approach, it is a qualitative study based on thematic analysis method. The statistical population of this research was composed of deputies, regional commanders, managers and female employees in 1401. The purposeful sampling method was based on criteria and the sample size was 45 people at the theoretical saturation limit. To collect data, semi-structured interview and open questions were used, and the main themes were analyzed using the 7-step method of Claisey.

**Findings:** Based on qualitative findings from the content of the interviewees, 5 themes were identified in the field of individual challenges and 7 themes in the field of family challenges. The obtained themes indicated that in the majority of cases the respondents confirm the importance of the extracted themes at a high level.

**Conclusion:** The results of the research showed that factors such as trying to gradually change the society's view of female police officers, introducing successful models of female police officers, establishing new laws and regulations, and obtaining the theory of mujtahids regarding the use of female police officers in solving problems and obstacles to The employment of police women in law enforcement missions is effective.

**Keywords:** police, female police, challenge, individual challenge, family challenge.

**Citation (APA):** Shayegan, Fariba; Shouaei, Morteza & Pirmoradi, Muharram (1402). Individual and family challenges of employing female police officers, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (66), 1-36.  
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101890>

1- This research article is taken from the Master's thesis in the field of crime prevention management at the University of Police Sciences.

2- Assistant Professor, Department of Social Sciences, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran. (corresponding author) shayegan\_fa@yahoo.com

3- Assistant Professor of Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran. mortezashoei1360@gmail.com

4- Senior Expert in Crime Prevention Management, Amin University of Law Sciences, Uromia, Iran. pirmoradi.moharam1@gmail.com



چالش‌های فردی و خانوادگی به کارگیری پلیس زن<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۳

صص ۱-۳۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۶

فریبا شایگان<sup>۲</sup>، مرتضی شعاعی<sup>۳</sup>، محرم پیرمرادی<sup>۴</sup>

## چکیده

**زمینه و هدف:** با وجود اهمیتی که پلیس زن در برقراری امنیت جامعه دارد، تلاش‌های اندکی برای شناسایی چالش‌های کاری آنان صورت گرفته است. مسئله پژوهش حاضر بر چالش‌های فردی و خانوادگی به کارگیری پلیس زن در فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی تأکید دارد و شناخت چالش‌های پیش روی در کانون هدف قرار دارد.

**روش:** پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی است و به لحاظ رویکرد از نوع مطالعات کیفی به روش تحلیل مضمون است. جامعه آماری این پژوهش را معاونین، فرماندهان مناطق، مدیران و کارکنان زن در سال ۱۴۰۱ تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری به صورت هدف‌مند مبتنی بر معیار و حجم نمونه در حد اشباع نظری تعداد ۴۵ نفر است. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسش‌های باز استفاده شد. مضامین اصلی نیز با به کارگیری روش ۷ مرحله‌ای کلازی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های کیفی حاصل از محتوای مصاحبه‌شوندگان تعداد ۵ مضمون در حوزه چالش‌های فردی و ۷ مضمون در حوزه چالش‌های خانوادگی شناسایی شدند. مضامین به دست آمده بیان‌گر آن است که در اکثریت موارد، پاسخ‌گویان میزان اهمیت مضامین استخراج شده را در سطح بالایی تأیید می‌کنند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که عواملی چون تلاش در جهت تغییر تدریجی دیدگاه جامعه نسبت به پلیس زن، معرفی الگوهای موفق از پلیس زن، وضع قوانین و مقررات جدید و اخذ نظریه مجتهدین در خصوص به کارگیری پلیس زن در رفع مشکلات و موانع به کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی تأثیرگذار است.

**کلیدواژه‌ها:** پلیس، پلیس زن، چالش، چالش فردی، چالش خانوادگی.

**استناد (APA):** شایگان، فریبا؛ شعاعی، مرتضی و پیرمرادی، محرم (۱۴۰۲). عوامل مؤثر در پیشگیری از تعدی مأموران پلیس علیه اشخاص در اجرای مأموریت‌های سازمانی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷(۶۶)، ۱-۳۶.  
DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2023.101890>

۱- این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه جامع علوم انتظامی است.

۲- استاد گروه علوم اجتماعی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: shayegan\_fa@yahoo.com)

۳- استادیار دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (رایانامه: mortezashoaei1360@gmail.com)

۴- کارشناس ارشد مدیریت پیشگیری از جرم، دانشگاه علوم انتظامی امین، ارومیه، ایران. (رایانامه:

pirmoradi.moharam1@gmail.com)



مطالعه اشتغال زنان به‌عنوان یک پدیده پیچیده با آثار فردی، اجتماعی و خانوادگی متنوع، از اهمیت زیادی برخوردار است و ورود زنان به حوزه اشتغال همواره فراز و نشیب‌های خاص خود را داشته است، همیشه این فشار برای زنان وجود دارد که بین زن بودن و شاغل بودن تصمیم بگیرند (دلداده و داودی، ۱۴۰۰: ۵۰). با پیشرفت علم و فناوری، زنان علاوه‌بر انجام دادن وظایف خانوادگی، حیطة فعالیت خود را گسترش داده و وارد دنیای کار شده‌اند (شجاع نوری، خادمی و سادات سدیدپور، ۱۳۹۴: ۹).

شرایط حاکم بر بیش‌تر زنان شاغل در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه‌تنها از مسئولیت‌های زنان کاسته نشده است، بلکه اشتغال آن‌ها بار مضاعفی را بر دوش آن‌ها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش مادری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث شده است که زنان دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند و فشار کاری زنان شاغل بیش‌تر روابط فردی و خانه‌داری آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و ممکن است در ابعاد فردی و خانوادگی با چالش‌هایی مواجه شوند (رجبی فرجاد، ۱۳۹۹: ۲۰).

در این میان زنان پلیس<sup>۱</sup> در بیش‌تر مأموریت‌ها از قبیل کشف مواد مخدر، قاچاق کالا، انگشت‌نگاری، بررسی صحنه قتل و جسد مقتوله، تحقیقات خودکشی زنان، کنترل اماکن زنانه، کنترل ورود و خروج اتباع بیگانه و مسافری زن در مبادی ورودی و خروجی کشور و... حضور دارند. علاوه‌بر آن نقش‌های متعددی دیگری نیز دارند که هم در خانه و هم در خارج از خانه باید بدان بپردازند؛ بنابراین اشتغال زنان در مشاغل حساسی نظیر شغل پلیسی می‌تواند فشارهای روحی ناشی از ارتباط مستقیم با ناهنجاری‌ها، مجرمان و آسیب‌های اجتماعی، برای زنان پلیس به‌وجود آورد (شمسی، ۱۳۹۸: ۱۱).

مشاغل پلیسی همانند بسیاری از مشاغل سخت<sup>۱</sup>، چالش‌هایی دارد که ممکن است به دلیل موقعیت‌هایی که یک زن به‌ویژه در جامعه اسلامی ایران برعهده دارد، متوجه زنان پلیس باشد. اگر چه نمی‌توان ویژگی‌های مثبت این شغل را (از جمله نظم و انضباط، قانون‌مداری، عدالت‌خواهی<sup>۲</sup>، کمک به آسیب‌دیدگان و...) را نادیده گرفت ولی چالش‌های این شغل برای زنان که در این حوزه وارد عرصه کار شده‌اند قابل بررسی و توجه دقیق است تا بتوانیم به‌منظور نیل به اهداف سازمان آن‌ها را شناسایی و در صدد رفع آن‌ها برآییم، مسئله این‌جاست که تلاش‌های اندکی برای شناخت معضلات کاری زنان پلیس صورت گرفته و این موضوع می‌تواند اثربخشی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (مرادیان و کریمی، ۱۳۹۲: ۲۳).

یافته‌ها بیان‌گر آن است که در بسیاری از مواقع زنان با کار اضافه، سعی در کاهش تعارض نقش داشته که این امر در آن‌ها خستگی، استرس و فرسودگی شغلی<sup>۳</sup> ایجاد می‌کند در واقع این فشارهای روانی ناشی از شغل، از جمله استرس‌هایی هستند که اگر بیش از حد باشند می‌توانند سبب عوارض جسمانی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به‌مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و منجر به کاهش کیفیت عملکرد فرد شود (ذوقی، آجیلچی و نوبهار، ۱۳۹۲: ۱۴۲).

هم‌چنین نتایج پژوهش امولایو<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) و سوانسون<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) نشان داد، زنان پلیس به نسبت مردان پلیس استرس بیش‌تری را تجربه می‌کنند، چرا که علاوه بر کار مسئولیت نگهداری از فرزندان، رسیدگی به امور منزل و همسررداری را نیز دارند که همگی این عوامل می‌تواند اثرات منفی بر بهزیستی روانی<sup>۶</sup> و کار سازمانی گذارد (ذوقی، آجیلچی و نوبهار، ۱۳۹۲: ۱۴۵).

---

1- Difficult Jobs  
2- Seeking justice  
3- Burnout  
4- Amolayo  
5- Swanson  
6- Mental well-being

زنان شاغل با توجه به داشتن نقش‌های چندگانه مادری و کاری، عمدتاً با فشار نقش مواجهند و همین وضعیت سبب شده است تا با مسائل و چالش‌های متعددی مواجه شوند؛ با این حال، علی‌رغم مسائل و چالش‌های مادری برای زنان شاغل، مادری ارزش خاص خود را دارد و بیش‌تر مشارکت‌کنندگان با عشق و علاقه مادر شده‌اند، اما نکته مهم این است که بیش‌تر این زنان به دلیل شرایط ساختاری و محیطی مادری را در داشتن یک فرزند تعریف می‌کنند؛ به بیان دیگر، شرایط شغلی را محدودکننده فرزندآوری بیش‌تر می‌دانند (صادقی و شهبابی، ۱۳۹۸: ۹۵).

در این پژوهش، منظور از زنان پلیس، کارکنان زن اعم از افسر، درجه دار یا کارمند انتظامی است، که به‌صورت دائم یا موقت باید در انجام مأموریت‌های انتظامی مشارکت داشته یا به‌صورت مستقل مأموریت‌های انتظامی را انجام دهند (احمدی، ۱۳۸۷: ۶۸).

زنان در فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی در قسمت‌هایی از جمله پلیس پیشگیری، پلیس اطلاعات و امنیت، یگان امداد، پلیس مواد مخدر، پلیس آگاهی، پلیس راهور و ستاد فرماندهی انتظامی آ. غربی مشغول به‌کار هستند. فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی در شمال غرب کشور با داشتن مرز مشترک با سه کشور جمهوری آذربایجان، ترکیه و عراق با تلاش شبانه‌روزی کارکنان انتظامی، مرزبانی و یگان ویژه نسبت به برقراری نظم و امنیت در سطح حوزه استحفاظی کارنامه قابل قبولی ارائه داده است و نظر به افزایش نرخ ارتکاب جرم در زنان در جامعه و مشارکت آنان در جرائم سازمان‌یافته، خشن و هم‌چنین حضور زنان در نارضایتی‌های اجتماعی و... به نقش و جایگاه کارکنان زن در انجام مأموریت‌ها اعزامی و امورات محوله در کلیه رده‌های انتظامی اعم از پلیس‌های تخصصی: اطلاعات و امنیت عمومی (امنیت اخلاقی)، آگاهی، پیشگیری (کلانتری‌ها)، راهور و خدمات مشاوره‌ایی و یگان ویژه توجه کم‌تری صورت گرفته و از این‌رو نیاز هست نسبت به شناسایی چالش‌های به‌کارگیری کارکنان پلیس زن در انجام امور محوله، تحقیقات و پژوهش‌های علمی معمول گردد. لذا در این راستا باید اقدامات مؤثر در

نگهداری و پویایی نیروی زنان پلیس که در نهایت به به‌سازی آن‌ها منجر می‌شود، صورت گیرد و مدیریت برای پرورش توانایی‌ها، ایجاد انگیزه، افزایش روحیه و تعهد به اهداف، مشارکت دادن کارکنان زن در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین مشکل‌گشایی افراد و سالم‌سازی جو سازمان، وقت کافی اختصاص، تا توانایی و اثربخشی منابع توسعه یابد (نوروزی‌فرد و زمانی، ۱۳۹۵).

از این‌رو با توجه به این‌که احصاء و شناسایی چالش‌های شغلی کارکنان پلیس زن و رفع آن‌ها همواره مورد تأکید رده‌های نظارتی به‌خصوص بازرسی است و در نظارت‌های تخصصی همواره مورد تأکید و توجه قرار گرفته است و آگاهی از آن‌ها می‌تواند به رشد و حفظ نیروی انسانی کارآمد کمک شایانی کند، می‌طلبد با نگاهی علمی به این چالش‌ها به فرماندهان، مدیران و کارکنان زن در پیش‌برد اهداف سازمانی یاری رساند. از این‌رو این پژوهش با هدف بررسی چالش‌های پیش‌روی پلیس زن تدوین و درصدد پاسخ‌گویی به این پرسش مهم و اساسی است که چالش‌های فردی و خانوادگی به‌کارگیری پلیس زن در فراجا کدامند؟

### پرسش‌ها

- چالش‌های فردی به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا کدامند؟
- چالش‌های خانوادگی به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا کدامند؟

### پیشینه

استفاده از پژوهش‌های مرتبط با موضوع موجب غنای بیش‌تر پژوهش و استفاده از تجارب علمی دیگران می‌شود. در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شد که پژوهش چالش‌های فردی به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا تاکنون انجام نشده است ولی پژوهش‌هایی که به‌نحوه مرتبط با متغیرهای پژوهش هستند، وجود دارد که به‌طور خلاصه به آن‌ها اشاره می‌شود:

غفوریان اصل و زنگنه اینانلو و عزیزی (۱۴۰۱) در چالش‌های قانونی-قضایی کارکنان پلیس در رعایت حقوق شهروندی متهمین که به روش کیفی

انجام شد به این نتیجه رسیده‌اند که اهمیت رفع این چالش‌های قانونی و قضایی پلیس به‌حدی است که در صورت مرتفع نشدن آن‌ها مسلماً منجر به ایجاد جوّ بدبینی نسبت به پلیس، بروز مشکلات خدمتی و قضایی برای کارکنان و تضعیف حقوق شهروندی متهمین خواهد شد.

در پژوهشی که خادمی و یاسری (۱۴۰۰) با عنوان «فرا تحلیل سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که با توجه به متغیرهای چالش‌های اشتغال و متغیرهای کیفیت زندگی، به‌نظر می‌رسد مدل مشاوره مسیر شغلی زنان باید به‌گونه‌ای باشد که چالش‌های اشتغال زنان مشغول در صنایع را در سه حیطه فردی، خانوادگی و سازمانی بهبود بخشد. چالش‌های سازمانی زنان شاغل می‌تواند منجر به رکود مسیر شغلی آن‌ها شده و دیدگاه اکت می‌تواند در ارتباط با چالش‌های سازمانی زنان شاغل و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت مداخلات الزام برای توسعه سازمانی را برنامه‌ریزی کند و با استفاده از برنامه مشاوره مسیر شغلی با رویکرد اکت به تصریح دغدغه زنان شاغل کمک کند.

در پژوهشی که دلداده و داودی (۱۴۰۰) با عنوان «شناسایی چالش‌های پیش‌روی زنان شاغل که به‌صورت کیفی و با نمونه آماری ۳۲ نفر» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین موانع در پاسخ مصاحبه‌شوندگان موانع فردی، موانع خانوادگی و موانع اجتماعی شناخته شدند که این مضامین هرکدام دارای زیر مضمون‌هایی مانند مشکلات محیط کار در اجتماع و مشکلات شهروندی، عدم رضایت از شغل، مشکلات روانی، ارتباط با همسر، ارتباط با فرزندان هستند.

صادقی و شهبابی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «مطالعه کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران» بیان کردند، زنان شاغل در فرایند مادری با مسائل و چالش‌های عدیده‌ای مواجهند. آن‌ها با مادرشدن، در معرض نقش‌های چندگانه و فشارهای ناشی از آن‌ها قرار می‌گیرند. در این راستا، هدف از این مقاله فهم ادراک و تجربیات زنان شاغل تحصیل‌کرده دانشگاهی از فرایند



مادری و چالش‌های مرتبط با آن است. نتایج پژوهش در چهار مقوله شامل پارادوکس سختی و لذت‌بخشی مادری، هویت‌یابی نقشی چندگانه، فشار نقشی مادری و شاغلی و موانع شغلی مادری و فرزندآوری استخراج و بحث شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد زنان شاغل تحصیل کرده به دلیل داشتن مسئولیت‌های چندگانه اعم از مادری، همسری، شاغلی و در برخی موارد حتی دانشجویی و فراهم نبودن حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی لازم، هم‌چنین تجربه مادری به مراتب سخت‌تر و مسائل و چالش‌های بیش‌تری در این زمینه، در مقایسه با سایر زنان با مشکلات بیش‌تری مواجهند. به‌طور کلی، با وجود همه مشکلات پیش روی زنان شاغل مادری برای آنان اهمیت و ارزش بالایی دارد، اما این نیاز و ارزش با توجه به شرایط شغلی و اجرانشدن سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی از مادران شاغل عمدتاً در یک فرزند خلاصه می‌شود.

در پژوهشی که مرادیان و کریمایی (۱۳۹۲) با عنوان «بررسی انگیزه و چالش‌های کاری زنان پلیس» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که زنان حرفه پلیسی را به‌خاطر جذابیت شغلی، خدمت به زنان و کودکان و امرار معاش زندگی انتخاب کرده‌اند. فرماندهان تفاوتی بین زن و مرد پلیس از نظر نوع امتیازات قائل نیستند و در واگذاری مأموریت‌ها به این تفاوت‌ها توجه ندارند. علاوه بر آن پاسخ‌گویان (اعم از زن و مرد) معتقدند که زنان پلیس به ترتیب در زمینه‌های رسیدگی به جرائم مربوط به زنان، مبارزه با ارتکاب جرم علیه زنان و کودکان، امور اداری و ستادی و مبارزه با جرائم سایبری، بیش از سایر زمینه‌ها موفق بوده‌اند.

در پژوهشی که پراسل<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) با عنوان «شواهدی مبنی بر تنوع در مشاغل و صنایع مختلف (شناسایی عوامل مؤثر بر موانع شغلی زنان) با نمونه آماری ۲۴۷ نفر که به روش نمونه‌گیری در دسترس انجام دادند به این نتیجه رسیدند که زنان برای فعالیت در مشاغل دولتی و غیر دولتی با چالش‌هایی مواجه هستند که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به عوامل روان‌شناختی،



خانوادگی و جامعه‌شناختی اشاره کرد که در این مسیر پشت‌کار، تلاش و انگیزه زنان در فعالیت مهم‌ترین عامل نگه‌دارنده زنان در مشاغل است.

کانسیک<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی که با عنوان بررسی مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی زنان برای فعالیت در مشاغل سخت با نمونه آماری ۱۷۶ نفر که به روش مصاحبه‌به‌چهره‌به‌چهره انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مؤسسات آموزشی، شرکت‌های معدنی و سازمان‌های حرفه‌ای تلاش می‌کنند تا زنان را به این صنعت جذب کنند تا به یک صنعت فراگیر جنسیت دست یابند. چنین تلاش‌هایی تا حدی به‌دلیل داده‌های قابل اعتماد ناکافی در مورد چالش‌های پیش‌روی معدنچیان زن، حداقل سود را به‌همراه داشته است.

ایرلیچ، مورینگ و درابنیچ<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «بعد از مراقبت چه می‌آید؟ تأثیر مراقبت از خانواده بر اشتغال زنان آلمان» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در زمینه سیاست آلمان، زنان شاغل پاره وقت که مراقبت‌های گسترده خانواده را ارائه می‌دهند، تمایل کم‌تری به افزایش ساعات کار دارند. هم‌چنین وقتی مراقبت از خانواده به پایان می‌رسد، احتمال تغییر زنان شاغل پاره وقت به تمام وقت افزایش نمی‌یابد و نیز احتمال ورود زنان خانه‌دار به نیروی کار تحت تأثیر وظایف فعلی یا قبلی مراقبت از خانواده نیست.

در پژوهشی که گرن<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) با عنوان «بررسی چالش‌های پیش‌روی زنان شاغل دولتی با نمونه آماری ۴۱۳ نفر» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در سطح فردی، زنان دچار مشکلات روانی و فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند و خانواده، فشار روحی و جسمی به‌دلیل تعدد نقش‌ها، فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی، رفتار عصبی و روانی به‌دلیل خستگی زیاد، حس افسردگی به‌خاطر مشکلات زیاد در کار هم‌چنین انعطاف‌ناپذیری زمان کار به‌دلیل عدم تناسب با ویژگی‌های ذاتی زنان باعث

1- Kansake

2- Ehrlich & Möhring & Drobnič

3- Grant

عدم رضایت شغلی و احياناً اختلال در کیفیت انجام مسئولیت شغلی و خانوادگی خواهد بود.

در جمع‌بندی کلی پیشینه پژوهش و در بحث نوآوری پژوهش باید توجه داشت که فرماندهی انتظامی با گستره‌ی عظیمی از وظایف در حوزه‌های مختلف مأموریتی و خدمات انتظامی مواجه است و به سبب تعامل گسترده‌ی پلیس با مردم در مأموریت‌های مختلف، بیش‌ترین تعامل را با آحاد جامعه دارد و مأموریت‌های آن به‌گونه‌ای است که همواره در حال تأمین امنیت است. زنان نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند و علاوه‌بر آن ستون و محور اصلی خانواده‌ها هستند، با این اوصاف که زنان می‌توانند با باورپذیری و اعتقاد به توانمندی و شایستگی خویش افق‌های روشن را پیش‌روی توسعه کشور بگشایند. از این‌رو این پژوهش می‌تواند ضمن شناسایی چالش‌های فردی و خانوادگی کارکنان زن در فراجا، نقش جهادی زنان پلیس را در عرصه امنیت اجتماعی جامعه و خانواده تبیین و ترسیم کند.

### مبانی نظری

با عنایت به این‌که ایفای نقش همسری، مادری، و حضور در عرصه مدیریت، فعالیت اجتماعی، سیاسی و اقتصادی برای بانوان شاغل که نیمی از جمعیت فعال کشور را تشکیل می‌دهند مستلزم تطبیق شرایط کار با وضعیت خانوادگی و حمایت‌های شغلی ویژه است. از این‌رو با توجه به سیاست‌های کلی نظام در خصوص اشتغال بانوان در قوانین و مقررات متعدد، بایستی تسهیلات لازم برای اشتغال آنان فراهم و خلاءها و موانعی که در قوانین استخدامی وجود دارد، برطرف شود (عابدی، محمدی، نیلفروشان و عریضی، ۱۴۰۰: ۱۱). در همین راستا مشکلات و موانعی بر سر راه حضور فعال و مؤثر بانوان در عرصه‌های اجتماعی و اشتغال و برقراری توازن با مسئولیت‌های خانوادگی به‌شرح ذیل وجود دارد (علیپوری، ۱۴۰۰: ۹۰).

- عدم وجود سیاست واحد و منسجم در حوزه اشتغال زنان که این امر موجب سلیقه‌ای عمل کردن در زمان تصویب پیشنهادها و اجرای مصوبات می‌شود.

- وجود نگرش تبعیض‌آمیز جنسیتی در برخی از دست‌اندرکاران نظام برنامه‌ریزی خرد و کلان کشور و ضرورت تغییر این نگاه و رویکرد به‌ویژه در بدنه سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران.

- روند طولانی تصویب پیشنهادات در هیئت دولت و مجلس که موجب بی‌نتیجه ماندن پیشنهادات ارائه‌شده در زمان مناسب می‌شود.

- ارائه هرگونه پیشنهاد در حوزه مسائل استخدامی و کار بانوان علاوه‌بر تبعات مثبت موجب پیامد منفی بر مقوله اشتغال زنان است و به‌دلیل هزینه‌های مالی و عدم رضایت مدیران نسبت به جذب و استخدام نیروی زن به‌دلیل استفاده از مرخصی‌های متعدد، به‌ویژه در بخش کارگری، و وجود تأثیرات و تبعات گوناگون بر نگاه تصمیم‌گیران حوزه اشتغال نیز تأثیرگذار بوده که به‌منظور جلوگیری از تنش و آثار منفی با اصل پیشنهاد مخالفت می‌شود (عابدی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۸).

- در بسیاری موارد علی‌رغم تصویب قانون برخی دستگاه‌ها به‌دلیل مشکل اعتباری قانون را اجرا نکرده و با وجود تذکرات و پیگیری به‌دلیل نبود سازوکار نظارتی، عملاً یک قانون در دستگاه‌های متعدد دوگانه عمل می‌شود که این امر موجب سردرگمی و بلا تکلیفی جامعه هدف می‌شود، نظیر مرخصی زایمان؛ لذا با عنایت به لزوم تغییر سیاست افزایش جمعیت، بدیهی است وضع و تصویب قوانین کلی در جایگاه سیاست‌گذاری کافی نبوده و اختصاص اعتبار و عملیاتی و اجرایی کردن قوانین و نظارت دقیق بر اجرای مصوبات کلان در حوزه زنان و خانواده از اهمیت بالاتری از وضع یک قاعده کلی برخوردار است (کردونی، کردونی و استاد محمد، ۱۳۹۷: ۳۲).

از دیگر موضوعات قابل توجه در حوزه مشکلات بانوان، مشکلات پیش روی اشتغال بانوان سرپرست خانوار است که از جمله گروه‌های آسیب‌پذیر اجتماع بوده و به دلیل برعهده داشتن تعدد نقش ناشی از مسئولیت مضاعف مادری و سرپرستی فرزندان و کسب درآمد برای تأمین معاش خانواده با مشکلات و موانع بسیاری در زندگی مواجه می‌شوند و همواره نیاز شدید مالی و دغدغه مسائل اقتصادی و نگرانی از آینده از طرفی و بازماندن آموزش و کسب مهارت علمی و تحصیلی از طرف دیگر، ایشان را وادار به کار با دست‌مزد پایین و بعضاً در محیط‌های ناامن و ناهمگون با موازین و معیارهای شرعی می‌کند که خود عامل تشدید آسیب‌پذیری ایشان می‌شود (قطب‌الدینی و کمالی، ۱۳۹۷: ۵۲).

هم‌چنین مسئولیت مضاعف آنان در خانواده بیش‌تر موجب تمرکز فعالیت این زنان در بخش غیر رسمی بازار کار بوده و گروه معدودی به‌دلیل تخصص و تحصیلات در بخش دولتی مشغول به‌کار هستند. در چنین شرایطی دولت موظف است تمهیدات مؤثری جهت تشویق کارفرمایان به جذب نیروی زن به‌ویژه سرپرست خانوار و آسیب‌پذیر از طریق حمایت‌های تشویقی و معافیت‌های قانونی به‌عمل آورد تا این افراد در محیط‌های امن و با شرایط مناسب، زیر نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به فعالیت بپردازند؛ با عنایت به رشد دختران و زنان تحصیل کرده دانشگاهی و فراهم بودن زمینه قانونی در قوانین و مقررات بالادستی، از جمله منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی و مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و قوانین برنامه توسعه و اسناد فرابخشی، مقتضی است زمینه ارتقاء مشارکت بانوان در مشاغل مدیریتی کلان در حوزه بانوان بیش‌ازپیش و فراتر از سطوح میانی، نظیر آنچه در مسائل بهداشتی و درمانی به‌نحو موفقیت‌آمیزی محقق شد، فراهم شود (مصطفوی منتظری، فتحی و اجارگاه و خراسانی، ۱۳۹۸: ۱۰۴).

با توجه به این‌که هدف برنامه‌های متعدد، تأمین امنیت زنان خصوصاً در محیط‌های اشتغال است، از این‌رو شرایط و محیط کار اجتماعی بانوان باید به‌گونه‌ای مهیا شود که به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامت فکری، روحی و جسمی آنان لطمه‌ای وارد نیاید و به‌منظور حفظ حرمت زن و فراهم شدن

زمینه رشد و تکامل معنوی در محیط کار، رعایت عفاف صورت پذیرد. چنان‌که این امر در تأمین ایمنی اخلاقی و فکری همه افراد و افزایش کارآیی در محیط کار مؤثر خواهد بود. از این‌رو ضروری است تا دستگاه‌های اجرایی و کلیه محیط‌های اشتغال شرایط بهره‌مندی از حق امنیت شغلی، اخلاقی، بهداشتی و ایمنی و رعایت عفاف را برای کارکنان زن در محیط کار فراهم آورند به‌ویژه امنیت شغلی زنان در زمان بارداری و زایمان و استفاده از مرخصی شیردهی (خسروی‌پور و صیدمرادی، ۱۳۹۹: ۵۴).

### نظریه‌های مطرح در حوزه موانع رشد زنان در سازمان‌دهی

#### الف: نظریه تقسیم کار جنسیتی

نظریه تقسیم کار جنسیتی عامل مهمی در عدم واگذاری مشاغل مدیریتی به زنان تلقی می‌شود. این نظریه نشان می‌دهد که زنان باید در مشاغل خاصی اشتغال یابند، به‌طور مثال:

- مشاغل مختص زنان مثل معلمی و پرستاری.
- شغل‌های خدماتی که با وظایف خانگی زنان سازگار است؛ مثل خانه‌داری و مهمان‌داری.
- شغل‌های تولیدی که زنان از نظر دقت و حوصله بهتر از مردان وظیفه خود را انجام می‌دهند (حق‌پرست و بهادران، ۱۴۰۱: ۸۷).

#### ب: نظریه بازار کار دوگانه مشاغل

نظریه بازار کار دوگانه، مشاغل را به دو دسته کلی زیر تقسیم می‌کند. براساس این نظریه احتمال به‌کارگماردن مردها در مشاغل اولیه بیشتر از زنان است:

**دسته اول:** مشاغل با دست‌مزد بالا، تأمین شغلی و فرصت‌های پیشرفت خوب.

دسته دوم: مشاغل با دست‌مزد پایین، تأمین شغلی کم‌تر و امکان پیشرفت محدود.

یکی از توجیحات نظریه مذکور این است که چون زنان غیبت و جابه‌جایی بیش‌تری دارند، در این‌صورت برای دسته دوم مناسب‌تر هستند (ابراهیمیان، ۱۴۰۱: ۳۲).

#### پ: نظریه سقف شیشه‌ای

پدیده «عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت» را در اصطلاح سقف شیشه‌ای می‌گویند. این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶، به‌وسیله مجله وال استریت جورنال به‌کار رفت. هم‌چنین موریسون و همکارانش از اولین کسانی هستند که در سال ۱۹۸۷ از این اصطلاح استفاده کردند. این اصطلاح در سال ۱۹۹۰ برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت‌ها در اداره سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی به‌کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دست‌مزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به‌کار رفته است. به این معنا که کارکنان زن در گروه‌های بالای درآمدی، در مقایسه با هم‌ردیفان مرد خود دریافتی کم‌تری دارند. سقف شیشه‌ای بیان می‌کند که زنان در دستیابی به سطوح بالای سلسله‌مراتب شکست می‌خورند. آن‌ها به پست‌های عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما به‌ندرت آن‌را به‌چنگ می‌آورند. این سرخوردگی باعث می‌شود که تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد، یعنی موانعی تبعیض‌آمیز در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها، مشاهده می‌کنند (ایزدی، ۱۴۰۱: ۳۷).

جدول شماره ۱: تطبیق فرضیه‌های پژوهش با چارچوب نظری

مفهوم	ابعاد	شاخص	نظریه‌ها
تأثیرات خانواده‌ها به‌کارگیری پلیس زن	فردی	مشارکت زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی امور خانه و خانواده آنان را مختل می‌کند.	نظریه رشد و شناخت اخلاقی
		مردان جامعه دوست ندارند همسرانشان با مردان بیگانه در یک محل کار کنند	دیدگاه کارل رادریگرز
		وجود الگوی موفق از زنان باعث ترغیب آنان در انجام مأموریت‌های انتظامی می‌شود.	باورهای کلیشه‌ای
		مردان تمایل ازدواج با زنان پلیسی که در مشاغل انتظامی فعالیت می‌کنند، ندارند.	دیدگاه بارت و تعهدات خانوادگی
		مدیران مرد مأموریت‌های ساده و کم‌اهمیت را به زنان پلیس واگذار می‌کنند.	نظریه هایدنس (آسیب‌پذیری جسمانی)
	خانوادگی	زنان پلیس جسارت حضور در مأموریت‌های انتظامی مخاطره‌آمیز را دارند.	نظریه اسناد، رضایت شغلی هربرگ
		خشونت‌های موجود در صحنه‌های مأموریت‌های انتظامی بر روان زنان پلیس اثر منفی دارد.	کلیدوالسون (اضطراب زنان)
		مادر شدن مانعی بر سر راه اشتغال و استقلال زنان مستقل عمل کردن در تأمین مایحتاج خانوادگی	نظریه فمینیستی ها دیدگاه اکت
		انعطاف‌پذیری شناختی در زندگی کاری و خانوادگی زنان همواره باید در خانه بوده و دور از حوزه اشتغال باشند	مشاوره شغلی پاترسون دیدگاه صندلی قربانی
		اشتغال زنان منجر به خستگی هیجانی و فرسودگی روانی آنان می‌شود	هوش هیجانی گلמן

روش

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی است و به‌لحاظ رویکرد از نوع مطالعات کیفی به روش تحلیل مضمونی است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش را معاونان، فرماندهان مناطق، مدیران لایه دوم و کارکنان پلیس زن فرماندهی انتظامی استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۱ تشکیل می‌دهند. حجم نمونه مورد مطالعه در این پژوهش در حد اشباع نظری است و در هر مرحله‌ای که پژوهش‌گر به غنای داده‌ها<sup>۱</sup> دست یافته، کار نمونه‌گیری متوقف شد. که در این پژوهش با ۴۵ نفر به اشباع رسید. روش نمونه‌گیری نیز به‌صورت هدف‌مند

1- data richness



مبتنی بر معیار (اشتغال عملی در شغل پلیسی، داشتن تجربه و تخصص کافی، تمایل به مشارکت در پژوهش و ...) است. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختارمند با پرسش‌های زیر استفاده شد: از نظر شما چالش‌های فردی برای به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا کدامند؟ چالش‌های خانوادگی برای به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا کدامند؟ چالش‌های اجتماعی برای به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا کدامند؟ و چالش‌های سازمانی برای به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا کدامند؟

برای تأیید روایی پرسش‌های مصاحبه از دستگاه‌های ضبط صدا یا تصویر به‌جای یادداشت‌های پژوهش‌گر، استفاده شده است تا امکان بررسی دقیق داده‌های خام را فراهم آید. چرا که تولید متن مصاحبه به‌طور کلمه‌به‌کلمه به‌جای یادداشت‌های انتخابی مصاحبه‌کننده، که داده‌های «غنی» نامیده می‌شود، تصویر عمیق‌تر و آشکارتر را ارائه می‌دهد. بنابراین در این پژوهش مصاحبه‌ها را بر روی یک دستگاه ضبط صوت دیجیتال ضبط کرده و آن‌ها را به‌طور کامل رونویسی شد. هم‌چنین در این پژوهش از روش ضریب پایایی پی اسکات که معیاری برای اندازه‌گیری اعتبار تحلیل کیفی است، استفاده شد. این شاخص توسط ویلیام اسکات (۱۹۹۵)، برای سنجش پایایی کدگذاران در تحلیل کیفی ارائه شده است. این شاخص نوعی شانس توافق در کدگذاری را اصلاح می‌کند. ضریب پایایی اسکات، شانس را با استفاده از رویکرد مبتنی بر توزیع متوسط تخمین می‌زند. روش تحلیل نیز بدین طریق انجام یافت که هرکدام از مصاحبه‌ها بعد از گوش دادن دقیق و مکرر به نوار ضبط‌شده، دست‌نویس شده و داده‌ها با مقایسه و مرور مداوم متن مصاحبه، مشاهده و یادداشت‌هایی در عرصه و اندیشه‌نگاری انجام که مفهوم‌های اصلی با به‌کارگیری روش ۷ مرحله‌ای کلایزی<sup>۱</sup> مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. که در مرحله اول کلایزی، در پایان هر مصاحبه و ثبت یادداشت‌برداری‌های میدانی، ابتدا بیانات ضبط‌شده شرکت‌کنندگان مکرراً گوش داده می‌شود و اظهاراتشان، کلمه‌به‌کلمه روی کاغذ نوشته می‌شود و مصاحبه نوشته می‌شود و جهت درک

احساس و تجارب شرکت‌کنندگان چندبار مطالعه می‌شود و در مرحله دوم، پس از مطالعه همه توصیف‌های شرکت‌کنندگان، زیر اطلاعات با معنی، بیانات مرتبط با پدیده مورد بحث، خط کشیده می‌شود و به این طریق جملات مهم مشخص می‌شوند. مرحله سوم که استخراج مفاهیم فرموله است، بعد از مشخص کردن عبارات مهم هر مصاحبه، سعی می‌شود تا از هر عبارت یک مفهوم که بیان‌گر معنی و قسمت اساسی تفکر فرد بود استخراج شود. البته پس از کسب این مفاهیم تدوین شده، سعی می‌شود تا مرتبط بودن معنی تدوین شده با جملات اصلی و اولیه مورد بررسی قرار گیرد و از صحت ارتباط بین آن‌ها اطمینان حاصل شود. بعد از استخراج کدها، مطابق مرحله چهارم کلاژی، پژوهش‌گر مفاهیم تدوین شده را به‌دقت مطالعه می‌کند و براساس تشابه مفاهیم آن‌ها را دسته‌بندی می‌کند. بدین روش، دسته‌های موضوعی از مفاهیم تدوین شده تشکیل می‌شود. در مرحله پنجم، نتایج برای توصیف جامع از پدیده تحت مطالعه به‌هم پیوند می‌یابد و دسته‌های کلی‌تری را به‌وجود آورند. در مرحله ششم، توصیف جامعی از پدیده تحت مطالعه (تا حد امکان با بیانی واضح و بدون ابهام) ارائه می‌شود. مرحله پایانی اعتبار بخشی با ارجاع به هر نمونه و پرسیدن درباره یافته‌ها انجام می‌شود؛ به‌علاوه جهت استحکام پژوهش از دو معیار اطمینان‌پذیری و باورپذیری استفاده می‌شود. که به‌دلیل محدودیت در تعداد صفحات و با توجه به شباهت‌های بعضی از مباحث در روش‌های مختلف پارادایم کیفی، در شماره‌های بعدی همراه هر بحث روش‌شناسی گام‌های اجرایی هم توضیح داده می‌شوند (اکبری و پور، ۱۴۰۰: ۵۴).

### یافته‌ها

در این پژوهش تعداد ۲۱ نفر (۴۶/۶۶ درصد) از شرکت‌کنندگان را را کارکنان زن و ۱۰ نفر (۲۲/۲۲ درصد) را فرماندهان مناطق (۱۷ شهرستان استان) و ۱۴ نفر را مدیران لایه اول و دومی ادارات (۳۱/۱۱ درصد) تشکیل می‌دهند. با توجه به اهداف و پرسش‌های پژوهش، با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته

در دو بخش اصلی شامل چالش‌های فردی و خانوادگی از کارکنان زن، فرماندهان مناطق و معاونان و مدیران نظرخواهی شد. در گام نخست نسبت به پیاده‌سازی فایل‌های صوتی مصاحبه با متخصصان اقدام شد که در مجموع ۴۷۰۰۰ جمله به دست آمد. در تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها، تحلیل محتوای کیفی با رویکرد تلخیصی به کار رفت. این رویکرد در نهایت ۱۶۷۴ مضمون را به دست داد. طی فرایند تلخیص نهایی یافته‌های کیفی، غربال‌گری در دستور کار قرار گرفت. در این گام پس از حذف و تلخیص مضامین دارای محتوای یکسان ذیل یک مضمون و هم‌چنین ادغام تم‌های دارای مضمون و مفهوم مشترک با یکدیگر ۱۵۴۰ مضمون به دست آمد. از این مضامین ۱۳۹ مضمون مربوط به پرسش اول، ۲۱۴ مضمون مربوط به پرسش دوم بود. نتایج تحلیل کیفی برای دو دسته از چالش‌های فردی، خانوادگی به ترتیب در جداول زیر آورده شده است.

جدول شماره ۲: چالش‌های فردی به کارگیری پلیس زن

ردیف	مضمون پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	- اضطراب ناشی از دوری از فرزند - اضطراب ناشی از دوری از خانواده - نگرانی نرسیدن به امور منزل - استرس و اضطراب درون فردی	- نقص در ایفای نقش مادری - مشکل اجرای وظایف خانوادگی - نقص در اشتغال فردی	چالش‌های خانوادگی
۲	- تفاوت‌های زیستی و روانی کارکنان زن و مرد - دست‌خوش شدن طبیعت زنانه در مأموریت‌های سازمانی - اشتغال تحت تأثیر ویژگی‌های جنسیتی	- تقویت صفات مردانه - تضعیف صفات زنانه در برخی مشاغل سخت	چالش‌های شخصی
۳	- عدم رعایت ملاحظات اخلاق حرفه‌ای در برخوردهای اداری - عدم انتقال پیام در قالب بهترین کلمات - عدم وجود تفاوت در نوع برخورد برای برخی کارکنان (انتخاب یک نوع رفتار برای در برخورد با کارکنان زن و مرد)	- کم‌رنگ بودن آداب اخلاق حرفه‌ای در برخورد با کارکنان زن به‌خصوص در رده‌های اجرایی (کلانتری‌ها) - عادی شدن نوع برخوردها در برخورد با کارکنان زن - وجود تفاوت‌های تربیتی در کارکنان	چالش‌های رفتاری
۴	- استقلال در جنبه‌های مختلف زندگی، موقعیت و پایگاه بالاتر - تغییرات محسوس در کنش‌های مادری و	- نارضایتی از نقش والدینی - عدم وجود توانایی در ایجاد انعطاف بین نقش‌ها	تعارض در پایگاه هویتی - اجتماعی

ردیف	مضمون پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
	<ul style="list-style-type: none"> <li>فرزندآوری</li> <li>افزایش شدن تعهدات و مسئولیت‌های بیش‌تر برای کارکنان زن</li> <li>ایفای سه نقش مادری، همسری و شغلی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم تاب‌آوری و ایجاد خلاء در نقش مادری، همسری و شغلی</li> </ul>	
۵	<ul style="list-style-type: none"> <li>کارکنان زن در وهله اول یک نیروی کار هستند.</li> <li>عدم ارتباط مشکلات مادرانگی با سازمان</li> <li>انتظار انجام فقط وظایف سازمانی توسط مدیران</li> <li>بی‌توجهی به ماهیت زن و مادرانگی کارکنان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم توجه مدیران مستقیم به وظایف مادرانگی</li> <li>معطوف شده نگاه مدیران به وظایف سازمانی</li> <li>پرهیز از طرح مشکلات مادرانگی در خصوص خانواده و فرزندان در سازمان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>چالش‌های مادرانگی و زن بودن</li> </ul>

با توجه به مضامین طرح‌شده در جدول شماره (۲) نمونه‌ای از چالش‌های فردی مصاحبه‌شوندگان در این پژوهش به شرح ذیل آورده شده است:

در خصوص بند یک جدول شماره (۲) کد شماره ۱۰ بر این باور است: «در سطح فردی زنان دچار مشکلات روانی و فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند می‌شوند از این رو فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری از فرزند و خانواده از دیگر موانع اشتغال در سطح فردی است».

هم‌چنین کد شماره ۳۳ نیز در این زمینه عقیده دارد «مادران شاغلی که زمان زیادی دور از خانه به‌سر می‌برند، به‌دلیل این‌که احساس می‌کنند نمی‌توانند در زمان لازم به‌نحوه دلخواه و با آرامش وظایف خانوادگی‌شان را انجام دهند و خواسته‌های فرزندان‌شان را برآورده کنند، همواره نوعی استرس، اضطراب و احساس گناه را در درون خود تجربه می‌کنند».

کد شماره ۱۷ نیز اشاره دارد به این‌که «زنانی که بیرون از خانه کار می‌کنند، به‌ناچار با استرس‌های ناشی از تغییر و تنوع نقش‌های خویش نیز سروکار دارند. از جمله پیامدهای استرس شغلی که می‌توان به آن اشاره کرد، مشکلات جسمی و روحی شامل اضطراب، تنش و گوشه‌گیری است»

در خصوص بند ۲ جدول شماره (۲) هم‌چنین کد ۱۲ بر این باور است: «با توجه به تفاوت‌های زیستی و روانی زن و مرد و لطافت و ظرافت ویژگی‌های

زنانه، اشتغال زنان باید از جهت نوع، کمیت و کیفیت به گونه‌ای باشد که طبیعت زنانه را در مأموریت‌های سازمانی دست‌خوش تغییر و تخریب نکند».

کد ۲۱ نیز بیان کردند که «به‌طور کلی در سازمان فراجا اشتغال تحت تأثیر ویژگی‌های جنسیتی قرار گرفته و عناوینی با نام مشاغل مردانه و مشاغل زنانه ایجاد شده است و این دیدگاه به‌عنوان دیدگاه غالب در اهداف سازمانی گنجانده شده است».

کد ۴۰ نیز در خصوص بند ۳ جدول شماره (۲) بر این باور است: «این موضوعی است که برای همه زنان شاغل در فراجا ممکن است پیش بیاید. شما در کنار یک همکار فقط نقش یک همکار را دارید. از این‌رو برخورد با همکار زن به‌خصوص در رده‌های اجرایی ممکن است زیاد دل‌پذیر نباشد».

کد ۲۶ نیز در این زمینه بر عقیده دارد «محل کار می‌تواند یک میدان مین از شخصیت‌های متضاد باشد؛ همکار مذهبی یا غیر مذهبی، رئیس عصبانی، نفس‌زده. و اکثر این افراد با شخصیت‌های گفته‌شده گاهی اوقات آن‌چنان که باید و شاید شأن همکاران زن را رعایت نکرده و به‌نحوه آداب اخلاقی در روابط کاری آن‌ها نسبت به کارکنان زن کم‌رنگ می‌باشد».

کد ۶ نیز در خصوص بند ۴ جدول شماره (۲) اشاره به این موضوع دارد که «تحولات گسترده در نقش‌ها و موقعیت زنان موجب شده است حضور زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و فضاهای عمومی افزایش یابد و آنان را برای افزایش استقلال در جنبه‌های مختلف زندگی، موقعیت و پایگاه بالاتری نسبت به دهه‌های قبل داشته باشند».

کد ۴ نیز عقیده دارد «که این امر زمینه تغییرات محسوس در کنش‌های مادری و فرزندآوری زنان را فراهم کرده است و به‌تبع آن نارضایتی از نقش‌های والدینی را پدیدار ساخته است».

کد ۲۹ نیز بر این باور است که «شاغل شدن زنان به معنی اضافه شدن تعهدات و مسئولیت‌های بیش‌تری برای زنان ایجاد می‌کند و زنان مجبورند سه

نقش مادری، همسری و شغلی را ایفاء کنند و این موجب نارضایتی از نقش والدینی می‌شود».

کد ۴۵ نیز ضمن تأیید محتوای جداول بیان می‌دارد که «با محور قرار دادن الزامات یک نقش، برآورده کردن الزامات نقش‌های دیگر موجب تزلزل می‌شود و این خود باعث نارضایتی از نقش والدینی کارکنان زن می‌شود».

درخصوص بند ۵ جدول شماره (۲) کد ۴۳ بر این باور است «برخی از مدیران و فرماندهان نگاه مدیریتی خود را درخصوص کارکنان زن معطوف به اهداف سازمانی کرده و این دیدگاه را دارند که کارکنان زن در وهله اول یک نیروی کاری هستند و مشکلات مادرانگی آن‌ها ارتباطی با سازمان ندارد».

کد ۲۷ نیز اشاره به این مضمون دارد که «معاونان، فرماندهان و رؤسای اداران فقط از کارکنان زن انتظار دارند که به وظایف شغلی خود عمل کرده و از طرح مشکلات مادرانگی خود نسبت به فرزندان و خانواده قویاً پرهیز کنند. دریغ از این‌که یک زن علاوه بر وظایف سازمانی به‌عنوان یک مادر شناخته می‌شود. و مادامی که او در نقش مادرانگی موفق ظاهر نشود نمی‌تواند در نقش سازمانی و شغلی خود به‌نحو مطلوب فعالیت کند».

کد ۲ نیز بر این باور است که «آنچه مسلم است در سطح سازمان سطح و حجم وظایف و انتظارات ناشی از نقش‌های شغلی از سطح و حجم مسئولیت‌های ناشی از نقش‌های مادرانگی بیش‌تر است».

**پرسش دوم:** از نظر شما چالش‌های خانوادگی برای به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا کدامند؟

در پاسخ و تحلیل این پرسش، پژوهشی نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها از نقل قول مشارکت‌کنندگان، جمع‌بندی و پس از استخراج مضامین پایه و مضامین سازمان‌دهنده‌ها اقدام به گزارش مضامین فراگیر بر حسب تعداد فراوانی بیش‌تر از نظر مشارکت‌کنندگان شد که نتایج آن در جدول شماره (۳) به‌صورت دقیق گزارش شده است.

**جدول شماره ۳: چالش‌های خانوادگی به‌کارگیری پلیس زن**

ردیف	مضمون پایه	مضمون اصلی	مضمون فراگیر
۱	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اخذ رضایت‌نامه محضری از شوهر در مواقع تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی</li> <li>- عدم وجود امنیت شغلی</li> <li>- رضایت شخصی فرد دیگر (شوهر) برای ادامه مسیر شغلی</li> <li>- بروز اختلافات خانوادگی به‌دلیل مسائل شغلی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- منع کار زن در صورت عدم رضایت شوهر</li> <li>- انگیزه و برنامه‌ریزی‌های شغلی در گرو تصمیم فردی شوهر</li> <li>- اختلافات خانوادگی بین زوجین</li> </ul>	چالش خانوادگی و شغلی
۲	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دوری از فرزندان و خانواده خود برای ساعات طولانی</li> <li>- فقدان مهارت‌های ارتباطی بین مادر و فرزندان و گرایش فرزندان به ابزارهای دیجیتالی</li> <li>- فقدان نظارت کافی بر فرزندان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشکلات عاطفی کودک در سه سال اول ناشی از محرومیت از حضور مادر</li> <li>- فقدان کنترل و نظارت بر فرزندان به‌ویژه در سنین رشد</li> <li>- فردیت در خانواده و درگیر شدن در شبکه‌های مجازی</li> </ul>	چالش‌های عاطفی و رشدی
۳	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سپردن فرزند در نزد یکی از اقوام</li> <li>- نگهداری از فرزند در مهدکودک به‌ویژه در سال‌های اول زندگی</li> <li>- حضور در کنار بستگان یا در مهدکودک‌ها در ساعات نبود مادر</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دوگانگی در تربیت فرزندان (نگهداری توسط غیر مادر)</li> <li>- عدم حضور در خانه در مواقع ضروری (بیماری فرزندان)</li> <li>- محرومیت عاطفی ناشی از خلاء والدین</li> </ul>	چالش‌های تربیتی
۴	<ul style="list-style-type: none"> <li>- انتقال خستگی به منزل</li> <li>- خستگی و کمبود انرژی لازم، نسبت به برآورده کردن انتظارات و توقعات همسر و فرزندان</li> <li>- احساس ضعف، ناتوانی و نوعی احساس گناه و سرخوردگی به‌دلیل عدم توان رسیدگی به امور منزل</li> <li>- ایجاد شکاف عاطفی بین فرزندان و اعضای خانواده</li> <li>- عدم برآورده ساختن نیازهای عاطفی و جسمی خستگی بیش از حد ناشی از شیفتی بودن مأموریت کاری، تحمل استرس کاری ناشی از برخورد با جرم و جنایت و حساسیت‌های اداری</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- خستگی زیاد از محل کار و انتقال خستگی به منزل</li> <li>- کمبود وقت برای برقراری ارتباط مؤثر</li> <li>- عدم آمادگی جسمی و روانی برای برآورده کردن نیاز عاطفی همسر</li> </ul>	مشکلات شغلی و خانوادگی
۵	<ul style="list-style-type: none"> <li>- افزایش قدرت تصمیم‌گیری در خانواده</li> <li>- بروز توقعات مدیریتی در سطح پایگاه خانواده</li> <li>- تغییر هرم قدرت در خانواده</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تغییر در ساختار مدیریتی خانواده</li> <li>- تغییر در ساختار تصمیم‌گیری</li> </ul>	چالش‌های مالی





ردیف	مضمون پایه	مضمون اصلی	مضمون فراگیر
	- دوگانگی و دوسویی در جایگاه‌های فردی	خانواده - استقلال کاری - تغییر در ساختار تربیتی فرزندان	
۶	- اختلاف منابع اقتصادی و اجتماعی بین زوجین - اختلاف قدرت بین زن و مردها - عدم حضور مستمر در خانواده به‌دلیل پیش‌رو بودن مأموریت‌های پیش‌بینی‌نشده - افزایش کشمکش‌های خانوادگی و عدم تمکین در برخی مواقع به‌دلیل استقلال مالی	- استقلال مالی زن - افزایش کشمکش‌های خانوادگی (هرم قدرت خانوادگی را افقی می‌کند) - تغییر پایگاه حقوقی زن در زندگی زناشویی - تغییر و تحول در نگرش افراد، توزیع نقش‌ها و به‌تبع آن توزیع قدرت	تعارض در جایگاه‌های هویتی
۷	- تعدد نقش‌ها و ایجاد تضاد و تعارض در وظایف - تعارض شخصیتی - عدم وقت کافی برای انجام تعاملات اجتماعی - عدم اطلاع از اوضاع و احوال بستگان به‌دلیل خستگی و درگیری کاری - عدم حضور در مراسمات خانوادگی به‌دلیل شیفت‌های مأموریتی پیش‌بینی‌نشده	- نداشتن وقت کافی برای سر زدن به پدر مادرها - دل‌خوری اقوام و اطرافیان - همسر و گله‌گزاری همیشگی - توقعات اعضای فامیل به‌دلیل عدم آشنایی از وضعیت کاری و شغلی	- چالش‌های اجتماعی - خانوادگی

با توجه به مضامین طرح شده در جدول شماره (۳) نمونه‌ای از چالش‌های خانوادگی مصاحبه‌شوندگان در این پژوهش به‌شرح زیر آورده شده است:

در خصوص بند یک جدول شماره (۳) کد شماره ۱۱ بر این باور است: یکی از چالش‌های به‌کارگیری کارکنان زن اخذ رضایت‌نامه محضری از شوهر (در صورت متأهل بودن) در مواقع تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی کارکنان پلیس زن است. و این می‌تواند زمینه‌ساز بروز اختلافات خانوادگی باشد.

کد ۳۷ نیز در این خصوص معتقد است در برخی مواقع ممکن است این امر دست‌آویز اختلافات خانوادگی شده و در صورت ندادن رضایت توسط شوهر کارکنان زن را از ادامه فعالیت در سازمان منع کند.

کد ۴۲ نیز بر این باور است که البته شوهر نمی‌تواند به‌صورت خودسرانه باعث منع اشتغال زن به شغلی شود بلکه باید به دادگاه مراجعه کند و در واقع شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه، زن را از اشتغال به شغلی که برخلاف مصالح خانوادگی یا شأن و شخصیت خود یا زن باشد را منع کند. یا این که زن در شهر دیگری در حال اشتغال است و به زندگی زناشویی لطمه وارد می‌کند.

در خصوص بند دو جدول شماره (۳) کد شماره ۱۷ بر این باور است که شرایط شغلی برای کارکنان زن ایجاب می‌کند که از فرزندان و خانواده خود برای ساعات طولانی جدا شوند. و این زمینه ساز تعارض، دوگانگی در تربیت و عدم وجود انسجام کافی در بنیان خانواده شده و موجبات بی‌نظمی تربیتی را فراهم می‌آورد.

هم‌چنین کد ۲۰ بر این عقیده است که بسیاری از کودکان کارکنان زن در نبود مادرشان در خانه به‌طرف تلویزیون و دیگر وسائل می‌روند تا خود را سرگرم کنند و گاه دیده می‌شود که بچه‌ها با تلویزیون و برنامه‌های آن و بازی‌های مختلف رایانه‌ای بیش‌تر ارتباط دارند تا با مادرشان، که این مسئله به‌طور قابل ملاحظه‌ای تهدیدی برای خانواده به نظر می‌رسد.

کد ۲۹ نیز اشاره دارد به این که زمانی که فرزندان به والدین نیازمندند، آنان را در کنار خود احساس نمی‌کنند. از این‌رو تربیت فرزندان به‌ویژه در سنین رشد، با اختلال مواجه می‌شود و زمینه آسیب‌پذیری آنان به‌دلیل فقدان کنترل و نظارت، افزایش می‌یابد.

در خصوص بند سه جدول شماره (۳) کد شماره ۳۰ بر این باور است: سپردن فرزند به نزد یکی از اقوام یا نگه‌داری در مهدکودک به‌ویژه در سال‌های اول زندگی و به‌مدت طولانی، ممکن است کودک را با محرومیت عاطفی ناشی از خلاء والدین، عدم توانایی در ارتباطات عاطفی و عدم ثبات شخصیت مواجه می‌کند.

هم‌چنین کد ۶ نیز اعتقاد دارد، کودکان نیز مجبورند علی‌رغم میل باطنی خود ساعات نبود مادر را در کنار بستگان یا در مهدکودک‌ها بگذرانند و اغلب به ناچار صبح‌های زود همراه با مادر از خواب بیدار شده و در سرما و گرما و شرایط خاص محیطی این رنج‌ها را ناخواسته تحمل کنند و این برای آن‌ها بسیار ناخوشایند است.

کد ۱۹ نیز ضمن تأیید نظرات سایر مصاحبه‌شوندگان اشاره می‌کند به این‌که نبود مادر یعنی نبود رهبری تربیت‌گرا در منزل که منجر به شکل‌گیری و نمود رفتارهای غیر قابل قبول و خودگرا در منزل می‌شود.

در خصوص بند چهار جدول شماره (۳) کد شماره ۳۴ بر این باور است: انتقال خستگی به منزل یکی از مشکلات در سطح فردی زنان پلیس است که وقتی مادر خانواده به‌دلیل خستگی و کمبود انرژی لازم، نسبت به برآورده کردن انتظارات و توقعات همسر و فرزندانش احساس ضعف و ناتوانی کند، نوعی احساس گناه و سرخوردگی در وی به‌وجود می‌آید که باعث تشدید خستگی و سپس ناکارآمدی وی می‌شود.

کد ۵ نیز معتقد است در چنین شرایطی اعضای خانه به‌تدریج از یکدیگر دور شده و شکاف عاطفی میان آن‌ها ایجاد می‌شود. و به‌نوعی کانون خانواده از ماهیت و کارکرد اصلی خود دور می‌شود.

کد ۴۴ نیز اشاره دارد به این‌که یکی از دلهره‌ها و نگرانی‌های زنان شاغل خانه‌دار، سازگار کردن شرایط اشتغال با وظایف نقش‌های همسری و مادری است، چیزی که اگر نتوانند از عهده آن به‌خوبی بر آیند احساس ناکارآمدی را در آن‌ها تقویت کرده و باعث ضعیف شدن اعتماد به‌نفس آن‌ها می‌شود و همین امر باعث می‌شود که بازدهی آن‌ها چه در محل کار و چه در خانه کم شود. و زمینه را برای عدم برآورده ساختن نیازهای عاطفی و جسمی فراهم سازد.

کد ۱ نیز بر این باور است که شیفتی بودن مأموریت کاری، تحمل استرس کاری ناشی از برخورد با جرم و جنایت و حساسیت‌های اداری منجر به خستگی

بیش از حد شده و این به‌خودی خود باعث انتقال خستگی به محیط منزل می‌شود و زمینه را برای برقراری ارتباط مؤثر دچار تزلزل می‌کند.

در خصوص بند پنج جدول شماره (۳) کد شماره ۳۶ بر این باور است: شاغل بودن زن قدرت تصمیم‌گیری او را در خانواده افزایش می‌دهد. این که در خانه چه کسی تصمیم بگیرد جز پدیده‌هایی است که در زنان شاغل دیده می‌شود چرا که استقلال مالی و کاری موجب بروز توقعات مدیریتی در سطح پایگاه خانواده می‌شود.

کد ۳۷ نیز اشاره دارد به این که زنی که شاغل است و استقلال مالی دارد انتظار دارد که در تصمیم‌گیری‌های مهم خانواده مشارکت کند و راجع به مسائلی چون خرید خانه، تحصیلات فرزندان، ... اظهار نظر کند.

کد ۷ نیز بر این باور است که گاهی اوقات خانواده در این زمینه دچار بی‌کارکردی می‌شود و همین‌طور این که آیا حرف آخر تصمیمات و امورات خانواده توسط خودش خلاصه شود در هرم قدرت خانواده تأثیر گذار است.

در خصوص بند شش جدول شماره (۳) کد شماره ۱۴ بر این باور است: هرچه اختلاف منابع اقتصادی و اجتماعی بین زن و مرد بیش‌تر باشد، اختلاف قدرت بین زن و مردها هم بیش‌تر می‌شود.

کد ۳۳ نیز بر این موضوع تأکید دارد که از مهم‌ترین چالش‌های خانوادگی کارکنان زن پلیس می‌توان به عدم حضور مستمر در خانواده به دلیل پیش‌رو بودن مأموریت‌های پیش‌بینی‌نشده و به تبع آن افزایش کشمکش‌های خانوادگی و عدم تمکین در برخی مواقع به دلیل استقلال مالی می‌باشد که باعث می‌شود هرم قدرت در خانوادگی تغییر پیدا کند.

کد ۹ نیز ضمن تأیید نظرات اشاره بر این موضوع دارد که دگرگونی‌های اجتماعی و تحول در الگوهای زندگی جوامع شهری و ورود زنان به اجتماع موجب تغییر و تحول در نگرش افراد، توزیع نقش‌ها، و به تبع آن توزیع قدرت دانسته‌اند چرا که شاغل شدن زن قدرت خانوادگی را افقی می‌کند.

کد ۳۶ نیز بر این باور است که شغل زن با کاهش قدرت شوهر و برابری او در تصمیم‌گیری همراه است که مبین تغییر پایگاه حقوقی زن در زندگی زناشویی است.

در خصوص بند هفت نغییر کد شماره ۲ بر این باور است: زیاد بودن نقش‌ها و ویژگی‌هایی که هر نقش می‌طلبد ممکن است زنان را دچار تضاد کند. زنانی که علاوه بر همسر باید نقش مادر را نیز برای فرزندان خود ایفاء می‌کنند، باید بتوانند در محیط خانواده یک مادر مهربان و نمونه باشند.

کد ۱۵ نیز اشاره به این دارد که کارکنان زن علاوه بر این که در محل کار خود باید یک زن صبور، پرقدرت و قاطع باشند. موجبات تضادهای شخصیتی در محل کار و خانه شده و می‌تواند زنان را سردرگم و درمانده سازد. کد ۳۶ نیز معتقد است بسیاری از مشاغل برای زنان بسیار استرس‌زا هستند و شغل پلیسی یک از آن‌ها است و مسئولیت‌های سنگینی را برای زنان به‌همراه دارند. مسلماً کارکنان زن علاوه بر استرس محل کار، برای مدیریت خانه و فرزندان نیز استرس زیادی را تحمل می‌کنند. و همین امر باعث نداشتن وقت کافی برای سر زدن به پدر مادرها و دل‌خوری اقوام و اطرافیان همسر و گله‌گزاری همیشگی می‌شود به‌همین دلیل اضافه شدن استرس کاری نیز می‌تواند اوضاع را بدتر کند و شرایط را برای زنان شاغل سخت‌تر کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

**پرسش اول:** خلاصه نظرات در مورد چالش‌های فردی به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌های مضامین چالش‌های فردی یافته‌های به‌دست‌آمده از محتوای مصاحبه‌کنندگان بیان‌گر آن است که در اکثریت موارد، پاسخ‌گویان ۵ مضمون چالش‌های فردی را در سطح بالایی تأیید می‌کنند. که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به اضطراب ناشی از دوری از فرزند، اضطراب ناشی از دوری از خانواده، نگرانی نرسیدن به امور منزل، استرس و

اضطراب درون فردی اشاره کرد. نتایج حاصل از این یافته پژوهشی هم‌سو با یافته‌های مطالعات پیشین شهاب و صادقی (۱۳۹۶) و مرادیان و کریمیان (۱۳۹۲) است که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که فرماندهان تفاوتی بین زن و مرد پلیس از نظر نوع امتیازات قائل نیستند و در واگذاری مأموریت‌ها به این تفاوت‌ها توجه ندارند که در این پژوهش نیز مصاحبه‌شوندگان عدم توجه به تفاوت‌های زیستی زن و مرد و نیز واگذاری امتیازات سازمانی را جز چالش‌های فردی کارکنان زن پلیس بیان کرده‌اند.

در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان چنین استنباط کرد که مادران شاغلی که زمان زیادی دور از خانه به سر می‌برند، به دلیل این که احساس می‌کنند نمی‌توانند در زمان لازم به نحوه دلخواه و با آرامش وظایف خانوادگی‌شان را انجام دهند و خواسته‌های فرزندان‌شان را برآورده کنند، همواره نوعی استرس، اضطراب و احساس گناه را در درون خود تجربه می‌کنند از این رو در سطح فردی زنان دچار مشکلات روانی و فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند و خانواده، فشار روحی و جسمی به دلیل تعدد نقش‌ها، فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی، رفتار عصبی و روانی به دلیل خستگی زیاد، حس افسردگی به خاطر مشکلات زیاد در کار هم‌چنین انعطاف‌ناپذیری زمان کار به دلیل عدم تناسب با ویژگی‌های ذاتی زنان باعث عدم رضایت شغلی و احياناً اختلال در کیفیت انجام مسئولیت شغلی و خانوادگی خواهد انتقال خستگی به منزل یکی از مشکلات در سطح فردی است که وقتی که مادر خانواده به دلیل خستگی و کمبود انرژی لازم، نسبت به برآورده کردن انتظارات و توقعات همسر و فرزندانش احساس ضعف و ناتوانی کند، نوعی احساس گناه و سرخوردگی در وی به وجود می‌آید که باعث تشدید خستگی و سپس ناکارآمدی وی می‌شود. در چنین شرایطی اعضای خانه به تدریج از یکدیگر دور شده و شکاف عاطفی میان آن‌ها ایجاد می‌شود. فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری از فرزند و خانواده از دیگر موانع اشتغال در سطح فردی است. مادران شاغلی که زمان زیادی دور از خانه به سر می‌برند، به دلیل این که احساس می‌کنند نمی‌توانند در زمان لازم به نحوه دلخواه و با آرامش وظایف

خانوادگی‌شان را انجام دهند و خواسته‌های فرزندانشان را برآورده کنند، همواره نوعی استرس، اضطراب و احساس گناه را در درون خود تجربه می‌کنند. استوارت رابینسون (۲۰۱۷) در نتیجه یافته‌های خود بیان می‌دارد که مشارکت زنان در نیروی کار موجب افزایش میزان استرس در میان آن‌ها می‌شود و هاستن (۲۰۱۵) دریافته است زنانی که بیرون از خانه کار می‌کنند، به ناچار با استرس‌های ناشی از تغییر و تنوع نقش‌های خویش نیز سر و کار دارند. از جمله پیامدهای استرس شغلی که می‌توان به آن در حوزه چالش‌های فردی اشاره کرد، مشکلات جسمی و روحی شامل اضطراب، تنش و گوشه‌گیری است. با توجه به تفاوت‌های زیستی و روانی زن و مرد و لطافت و ظرافت ویژگی‌های زنانه، اشتغال زنان باید از جهت نوع، کمیت و کیفیت به‌گونه‌ای باشد که طبیعت زنانه را در مأموریت‌های سازمانی دست‌خوش تغییر و تخریب نکند.

هم‌چنین از موضوعات مورد توجه در اشتغال کارکنان زن پلیس پیامدهای فردی اشتغال زنان است. نتایج در این زمینه ناهمگون است برخی معتقدند که اشتغال زنان موجب افزایش شناخت نسبت به خود، افزایش منابع ایجاد احساس و دریافت پاداش می‌شود که زنان شاغل بدین‌وسیله اشتغال انجام فعالیت‌های مقبول و ارزشمند اجتماعی را که سبب افزایش اعتماد به‌نفس در آنان می‌شود را پیدا می‌کنند. از سویی نیز در بسیاری از مواقع زنان پلیس با کار اضافه سعی در کاهش تعارض نقش داشته که این امر در آن‌ها خستگی، استرس و فرسودگی شغلی ایجاد می‌کند.

بدیهی است که در صورت نامناسب بودن شغل، فرد با رضایت کامل به انجام آن نمی‌پردازد و از لحاظ روحی و روانی نیز آرامش نداشته، احساس تضاد و تناقض خواهد داشت. از ویژگی‌های این‌گونه چالش‌ها اخذ رضایت‌نامه محضری از شوهر در مواقع تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی، عدم وجود امنیت شغلی، رضایت شخصی فرد دیگر (شوهر) برای ادامه مسیر شغلی و بروز اختلافات خانوادگی به دلیل مسائل شغلی می‌تواند به زنان شاغل در این گروه تحمیل می‌شود.



**پرسش دوم:** خلاصه نظرات در مورد چالش‌های خانوادگی به‌کارگیری پلیس زن در سازمان فراجا

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، مضمون چالش‌های خانوادگی به‌دست‌آمده از محتوای مصاحبه‌کنندگان بیان‌گر آن است که در اکثریت موارد پاسخ‌گویان ۵ مضمون چالش‌های خانوادگی را در سطح بالایی تأیید می‌کنند. نتایج حاصل از این یافته پژوهشی حدودی هم‌سو با یافته‌های مطالعات پیشین ایرلیچ، مورینگ و درابنیچ (۲۰۲۰) و گرنیت (۲۰۰۶) بود که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که در سطح خانوادگی، زنان دچار مشکلات روانی و فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند و خانواده، فشار روحی و جسمی به‌دلیل تعدد نقش‌ها، فشار مضاعف می‌شوند که در این پژوهش نیز مشارکت‌کنندگان به این نتیجه رسیدند که دوری از فرزندان و خانواده خود برای ساعات طولانی و فقدان مهارت‌های ارتباطی بین مادر و فرزندان از مهم‌ترین چالش‌های خانوادگی برای کارکنان زن پلیس است.

در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان چنین استنباط کرد که تعدد و ناهمگونی ایفای نقش در زندگی زنان باعث بروز نارضایتی در بنیان خانواده می‌شود. نتایج پژوهش‌های جامعه‌شناختی نشان می‌دهد در حال حاضر هم زنان شاغل در زندگی زناشویی خود دچار چالش‌هایی هستند در واقع با توجه به این‌که در حوزه‌های مادری، همسری، اقتصادی و خانه‌داری هم‌زمان ایفای نقش می‌کنند نیازمند حمایت بیش‌تری هستند که با مشخص شدن مرز مسئولیت‌ها در خانواده با مشارکت مردان نارضایتی کاهش می‌یابد. به بیانی دیگر خانه به‌عنوان پناهگاه و پایگاهی امن برای افراد خانواده به‌حساب می‌آید و در صورتی که زنان پلیس پس از سپری کردن یک روز کاری پر دغدغه، در منزل نیز با فضایی متشنج و عاری از محبت و عاطفه خانوادگی روبه‌رو شوند مشکلات روحی و جسمی آن‌ها دوچندان می‌شود که از دیگر تبعات این موضوع، روی آوردن بیش‌تر به محیط کار یا بازماندن از فضای خانه و مسئولیت‌های خانوادگی خود است که حاصل کمبود حضور به‌عنوان منبع آرامش خانواده در خانه است و این موضوع باعث ایجاد یک چرخه معیوب

خواهد شد شاغل شدن زنان به معنی اضافه شدن تعهدات و مسئولیت‌های بیش‌تری برای زنان ایجاد می‌کند و زنان مجبورند سه نقش مادری، همسری و شغلی را ایفاء کنند و این موجب نارضایتی از نقش والدینی می‌شود. به‌عبارت دیگر با محور قرار دادن الزامات یک نقش، برآورده کردن الزامات نقش‌های دیگر موجب تزلزل می‌شود و این خود باعث نارضایتی از نقش والدینی کارکنان زن می‌شود.

هم‌چنین کارکنان زنی که بر زمان‌بندی کاری خودکنترل دارند، بهتر می‌توانند وظایف شغلی خود را با وظایف خانوادگی هماهنگ سازند. هم‌چنین کسانی که در انتخاب شیوه‌ها و روش‌های انجام کار دارای استقلال عمل هستند، بهتر می‌توانند اثرات منفی ناشی از فشار کار را بر زندگی خانوادگی خویش محدود سازند، مزاحمت همکاران مرد و آسیب‌های روانی آن، لذت نبردن از شغل در صورت عدم تناسب با روحیهٔ زنانه و نیز مؤلفه دیگر عدم رضایت از شغل، شامل: تضعیف صفات زنانه در برخی مشاغل سخت، تقویت صفات مردانه، تحقیر شخصیت زنان در برخی مشاغل، عدم بازده فرهنگی و رشد شخصیتی در بعضی مشاغل، سخت بودن شغل و آسیب‌پذیری جسمی است.

نتایج پژوهش امولایو<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) نیز نشان می‌دهد زنان پلیس نسبت به مردان پلیس استرس و چالش‌های بیش‌تر را تجربه می‌کنند چرا که علاوه‌بر کار مسئولیت نگه‌داری از فرزندان، رسیدگی به امور منزل، همسررداری را نیز دارند که همگی این عوامل می‌تواند اثرات منفی بر بهزیستی روانی و عملکرد او بگذارد بنابراین به‌نظر می‌رسد راهبردهای کاهش چالش‌های خانوادگی در این کارکنان بسیار ضروری است.

### پیشنهاد‌های کاربردی

۱. با توجه به این‌که چالش‌های فردی و خانوادگی در کارکنان زن پلیس می‌تواند منجر به ایجاد مخاطره در عملکرد شغلی آنان شود؛ پیشنهاد

می‌شود این چالش‌ها به‌عنوان نقشه راهی در اختیار اداره صیانت و رسیدگی بازرسی کل فراجا قرار گرفته تا ضمن اشرافیت و آشنایی بر چالش‌های شغلی این کارکنان بتواند تدابیر لازم در خصوص رفع این چالش‌ها اندیشیده شود.

۲. در خصوص واگذاری فرصت‌های شغلی (مناسب با شأن علمی و شغلی کارکنان زن) توجیه لازم معاونان، مدیران و فرماندهان از سوی بازرسی کل فراجا صورت گرفته و در عمل نیز نظارت‌های لازم توسط بازرسی کل در اجرای آن صورت پذیرد.

۳. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل مضامین اصلی پیشنهاد می‌شود فرماندهان مأموریت‌های سازمانی را متناسب با شرایط فیزیکی، روانی و ویژگی‌های شخصیتی زنان به آنان واگذار کنند یا شرایط خدمتی زنان پلیس طوری بسترسازی شود تا مخاطرات آنان در زندگی شخصی کاهش یافته و احساس امنیت شغلی آنان افزایش یابد.

۴. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌های استانداردسازی تعالی نسبت به ارتقاء مهارت‌های روانی-اجتماعی کارکنان به‌خصوص مهارت‌های ارتباطی نحوه برخورد با کارکنان زن برای همکاران مرد اقدام شود.

۵. هم‌چنین ساعات خدمتی کارکنان زن (به‌ویژه سه سال اول تربیت فرزندان) به‌نحوی طرح ریزی شود که بتوانند ساعات بیش‌تری را در کنار فرزندان و خانواده خود گذرانده و یا با انعطاف‌پذیری ساعات خدمتی نسبت به نظارت بر تربیت فرزندان و نیز برآورده ساختن انتظارات همسر اقدام کنند.

۶. با برگزاری کلاس‌های آموزشی نسبت به آموزش راهبردهای مقابله‌ای برای کارکنان زن برای مدیریت شیوه‌های زندگی، بالا بردن تاب‌آوری و تنظیم راهبردهای شناختی هیجان و بینش نسبت به معایب و مزایای شاغل بودن زنان و خانواده‌ها اقدام شود.

۷. همچنین با تقویت و ارتقای سطح انگیزاننده‌های مادی از قبیل امکانات مناسب خدمتی، تسهیلات رفاهی و تشویق و تنبیه به‌جا به کاهش چالش‌های زنان پلیس بپردازند.

### سپاس‌گزاری

از کلیه شرکت‌کنندگان در این پژوهش به‌خصوص کارکنان زن انتظامی استان آذربایجان غربی که در اجرای پژوهش نهایت همکاری را داشتند، تشکر و قدردانی به‌عمل آورده می‌شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع

- ابراهیمیان، فاطمه (۱۴۰۱). نقش و جایگاه زن در آرامش خانواده، دومین همایش ملی ایده‌های کاربردی در علوم تربیتی، روان‌شناسی و مطالعات فرهنگی، بوشهر. <https://civilica.com/doc/1560734>
- احمدی، حسین (۱۳۸۷). چالش‌های زنان پلیس در مشاغل انتظامی. فصلنامه دانش انتظامی. ۱۰(۱)، ۵۴-۷۸. [http://pok.jrl.police.ir/article\\_96978.html](http://pok.jrl.police.ir/article_96978.html)
- اکبری، محمد، و پور، سمیرا (۱۴۰۰). تحلیل داده‌های کیفی با رویکرد پدیدارشناسی (مبتنی بر روش کلایزی)، بیرجند: دانشگاه بیرجند.
- ایزدی، هادی (۱۴۰۱). بررسی و تبیین نقش زن از دیدگاه امام خمینی (ره)، اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در حسابداری، مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی. <https://civilica.com/doc/1533588>
- حق‌پرست، ذوالفقار، و بهادران، میلاد (۱۴۰۱). بررسی حقوق و جایگاه زن از دیدگاه دین اسلام. پنجمین کنفرانس بین‌المللی فقه، حقوق و پژوهش‌های دینی. [civilica.com/doc/1563760](https://civilica.com/doc/1563760)
- خادمی، عاطفه، و یاسری، زینب (۱۴۰۰). فراتحلیل سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده. زن در توسعه و سیاست. ۱۹(۱)، ۱-۲۰. [https://jwdp.ut.ac.ir/article\\_80994.html](https://jwdp.ut.ac.ir/article_80994.html) & DOI:<https://doi.org/10.22059/jwdp.2021.313836.1007914>
- خسروی‌پور، بهمن، و صیدمرادی، اکبر (۱۳۹۹). چالش‌های کارآفرینی سازمانی در مراکز آموزش عالی. اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری. ساری. <https://civilica.com/doc/1045597>
- دلداده آرانی، فاطمه، و داودی، سید محمدرضا (۱۴۰۰). شناسایی چالش‌های پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت؛ مطالعه موردی زنان شاغل در شهرک‌های صنعتی شهرستان آران و بیدگل. تعالی منابع انسانی. ۲(۲)، ۴۱-۶۵. [https://journals.sirjan.iau.ir/article\\_688083.html](https://journals.sirjan.iau.ir/article_688083.html)
- ذوقی، لیلا، آجیلچی، بیتا، و نوبهار، زهرا (۱۳۹۲). ارتباط بین مدیریت زمان با میزان استرس شغلی در مدیران و کارکنان زن ناجا. نشریه علمی پژوهش‌های دانش انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. ۱۵(۴)، ۱۴۱-۱۶۷. [http://pok.jrl.police.ir/article\\_11379.html](http://pok.jrl.police.ir/article_11379.html)

رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۹). بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، دو فصلنامه علمی پلیس زن. ۱۴(۳۲)، ۱۸-۲۷. [http://ps.jrl.police.ir/article\\_93898.html](http://ps.jrl.police.ir/article_93898.html) & [DOI:10.22051/JWSPS.2016.2142](https://doi.org/10.22051/JWSPS.2016.2142) & [https://jwsps.alzahra.ac.ir/article\\_2142.html](https://jwsps.alzahra.ac.ir/article_2142.html)

شجاع نوری، فروغ‌الصبح، خادمی، فاطمه‌سادات، و سدیدپور، سمانه (۱۳۹۴). تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل زندگی کاری. *مطالعات اجتماعی و روان‌شناسی زنان*. ۱۳(۳)، ۷-۴۲. [DOI:10.22051/JWSPS.2016.2142](https://jwsps.alzahra.ac.ir/article_2142.html) & [https://jwsps.alzahra.ac.ir/article\\_2142.html](https://jwsps.alzahra.ac.ir/article_2142.html)

شمسی، معصومه (۱۳۹۸). بررسی رابطه توانایی حل مسئله اجتماعی براساس هوش هیجانی و هوش اجتماعی زنان پلیس، دو فصلنامه علمی مطالعات پلیس زن. ۱۳(۳۱)، ۵۴-۶۸. [DOI:10.22051/JWSPS.2016.2142](https://doi.org/10.22051/JWSPS.2016.2142) & [DOR:20.1001.1.27170993.1398.13.31.4.5](https://doi.org/10.22051/JWSPS.2016.2142)

صادقی، رسول، و شهایی، زهرا (۱۳۹۶). مطالعه کیفی موانع و چالش‌های مادری زنان شاغل در شهر تهران، *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*. ۶(۴)، ۷۱۵-۷۳۴. [https://jisr.ut.ac.ir/article\\_65254.html](https://jisr.ut.ac.ir/article_65254.html) & [Doi:https://doi.org/10.22059/jisr.2018.204488.343](https://doi.org/10.22059/jisr.2018.204488.343)

صادقی، رسول، و شهایی، زهرا (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۳۰(۱)، ۹۱-۱۰۴. [https://jas.ui.ac.ir/article\\_22907.html](https://jas.ui.ac.ir/article_22907.html) & [DOI:10.22108/JAS.2018.106988.1197](https://doi.org/10.22108/JAS.2018.106988.1197)

عابدی، محمدرضا، محمدی، سارا، نیلفروشان، پریسا، و عریضی، حمیدرضا (۱۴۰۰). اثربخشی مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت، مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۳(۱)، ۹-۲۴. [DOI:10.48308/JCOC.2021.100595](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_100595.html) & [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_100595.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_100595.html)

علیپوری کامران، حمیدرضا (۱۴۰۰). بررسی و مطالعه گزینه‌های تأثیرگذار بر چالش‌های ایجاد شده ناشی از استرس فردی و سازمانی با نقش میانجی تحقق اهداف کلان سازمان. هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/1380584>

غفوریان اصل، محمد، زنگنه اینانلو، رضا، و عزیری، سعدی (۱۴۰۱). چالش‌های قانونی - قضایی کارکنان پلیس در رعایت حقوق شهروندی متهمین. فصلنامه علمی نظارت و بازرسی. ۶۲(۵)، ۱۶۵ - ۱۹۴. [http://si.jrl.police.ir/article\\_99507.html](http://si.jrl.police.ir/article_99507.html) & [DOI:10.22034/si.2022.99507](https://doi.org/10.22034/si.2022.99507) & [DOR:20.1001.1.17359554.1401.1401.62.7.1](https://doi.org/10.22034/si.2022.99507)

قطب‌الدینی، طیبه، و کمالی زارچ، محمود (۱۳۹۷). فرسودگی شغلی در سازمان‌های آموزشی؛ چالش‌ها و راه‌کارها. چهارمین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم انسانی و مدیریت، تهران. <https://civilica.com/doc/84921>

کردونی، محمد مهدی، کردونی، رحیم، و استاد محمدی، احمد (۱۳۹۷). تعریفی نو از چالش‌های کارفرینی سازمانی و مدل مفهومی ساختار غالب بر آن‌ها. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاکستان. <https://civilica.com/doc/836530>

مرادیان، محسن، و کریمایی، علی‌اعظم (۱۳۹۲). بررسی انگیزه و چالش‌های کاری زنان پلیس. پلیس زن. ۶(۱۶)، ۳۴-۵۲. <https://sid.ir/paper/132762/fa>

مصطفوی منتظری، سیداحمد، فتحی واجارگاه، کورش، و خراسانی، اباصلت (۱۳۹۸). شناسایی چالش‌ها و موانع مرتبط با بستر سازمانی در بهره‌برداری موفق از فن‌آوری کانون توسعه‌ای. هفتمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران. <https://civilica.com/doc/997216>

نوروزی فرد، محمد، و زمانی، علی (۱۳۹۵). مدیریت اثربخش از طریق شناخت چالش‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی سازمان. کنفرانس بین‌المللی نوآوری در علوم و تکنولوژی. <https://www.sid.ir/paper/865119/fa>

Ehrlich, U., Möhring, K., & Drobníč, S. (2020). What Comes after Caring? The Impact of Family Care on Women's Employment. *Journal of Family Issues*. 41(9), 1387-1419. [https://jcoc.sbu.ac.ir/article\\_100595.html](https://jcoc.sbu.ac.ir/article_100595.html) & <https://doi.org/10.1177/0192513X19880934>

Grant, T. (2006). *Being a Woman*, translated by Afsaneh Darvish. Tehran: Persian Inscription Publications.

Kansake, B. A., Sakyi-Addo, G. B., & Dumakor-Dupey, N. K. (2021). Creating a gender-inclusive mining industry: Uncovering the challenges of female mining stakeholders. *Resources Policy*, 70, 101962. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0301420720309909?via%3Dihub> & <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101962>

Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2022). Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries. *Labour Economics*, 74, 102083. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537121001184?via%3Dihub> & <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102083>