

Identifying Factors Affecting Work-Life Balance Among Police Officers: A Case Study of the Police Command of Bushehr Province

Seyed Ahmad Mousavi¹, Reza Malek-Hosseini², Ehsan Kohansal³, Amin Amiri⁴

Abstract

Background and aim: Policing is a highly demanding profession that involves significant responsibilities and irregular working hours. Police officers' job performance is directly linked to community well-being. This study aims to identify factors influencing work-life balance among police officers.

Method: This research is applied in purpose and follows an exploratory-survey approach in data collection. The statistical population comprises police officers from the Law Enforcement Command of Bushehr Province. Nineteen police officers participated in the study. The qualitative section employed content analysis, while the quantitative section used the Analytic Hierarchy Process (AHP) to rank the factors.

Results: The qualitative findings identified three main factors: organizational factors, individual factors, and occupational factors. The quantitative findings ranked occupational factors as the most significant (weight: 0.453), followed by organizational factors (weight: 0.229) and individual factors (weight: 0.111).

Conclusion: The study results indicated that workload ranked highest (weight: 0.194), followed by the financial importance of work (0.131), leadership style (0.098), work environment conditions (0.068), optimal family conditions (0.047), resource management ability (0.047), organizational support (0.045), and organization size and service diversity (0.042).

Keywords: Work-Life Balance, Police Officers, Police Command of Bushehr Province.

1. PhD in Crime Prevention Management, Amin Police University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Email: ahmadseyed1355@gmail.com

2. Bachelor's in Social Sciences, Jahrom Branch, Islamic Azad University, Jahrom, Iran. Email: rezamalekhosseini23@gmail.com

3. PhD Candidate in Sociology, Jahrom Branch, Islamic Azad University, Jahrom, Iran. Email: ehsank65@gmail.com

4. Master's in Business Administration, Faculty of Literature and Humanities, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. Email: man.amiri2013@gmail.com

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال نوزدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۳

صص ۹۳-۱۲۳

شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس- مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان بوشهر

سید احمد موسوی^۱، رضا ملک‌حسینی^۲، احسان کهنسال^۳، امین امیری^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

چکیده

زمینه و هدف: شغل پلیسی یک حرفه حساس است که شامل مسئولیت‌های زیاد و ساعات کاری نامنظم است. عملکرد شغلی کارکنان پلیس کاملاً با آرامش جامعه مرتبط است. هدف از انجام این مطالعه، شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس است.

روش: روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و بر اساس روش جمع‌آوری داده‌ها اکتشافی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش افسران پلیس فرماندهی انتظامی استان بوشهر بود. تعداد مشارکت‌کنندگان ۱۹ نفر از افسران پلیس بودند. روش تحلیل در بخش کیفی تحلیل محتوا و در بخش کمی تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) برای رتبه‌بندی عوامل بود.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی به شناسایی ۳ عامل اصلی (عوامل سازمانی؛ عوامل فردی؛ عوامل شغلی) دست یافت. یافته‌های بخش کمی نشان داد که عوامل شغلی با وزن (۰/۴۵۳) در رده اول، عوامل سازمانی با وزن (۰/۲۲۹) در رده دوم و عوامل فردی با وزن (۰/۱۱۱) در رده سوم قرار داشت.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که حجم کار با وزن ۰/۱۹۴ در رده اول، اهمیت بعد مادی کار با وزن ۰/۱۳۱ در رده دوم، سبک رهبری با وزن ۰/۰۹۸ در رده سوم، شرایط محیط کار با وزن ۰/۰۶۸ در رده چهارم، شرایط بهینه خانواده با وزن ۰/۰۴۷ در رده پنجم، توانایی مدیریت منابع با وزن ۰/۰۴۷ در رده ششم، حمایت سازمانی با وزن ۰/۰۴۵ در رده هفتم، بزرگی اندازه سازمان و تنوع خدمات با وزن ۰/۰۴۲ در رده هشتم قرار داشت.

کلیدواژه‌ها: تعادل کار و زندگی، افسران پلیس، فرماندهی انتظامی استان بوشهر.

استاد: موسوی، سید احمد؛ ملک‌حسینی، رضا؛ کهنسال، احسان؛ امیری، امین. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس- مورد مطالعه فرماندهی انتظامی استان بوشهر، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی

Doi: <https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1277227.1696>

۱۹ (۳)، صص ۹۳-۱۲۳

۱. دکتری مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

ahmadseyed1355@gmail.com

۲. کارشناس علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم، جهرم، ایران. رایانامه: rezamalekhosseini23@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم، جهرم، ایران. رایانامه: ehsank65@gmail.com

۴. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران. رایانامه:

man.amiri2013@gmail.com

مقدمه

در محیط کار پلیس، عواملی وجود دارد که می‌تواند به تعارض بین شغل و زندگی شخصی افسران پلیس کمک کند. این عوامل ممکن است شامل حجم کاری زیاد، تغییرات برنامه نامنظم یا سایر فشارهای سازمانی باشد که می‌تواند تعادل بین کار و زندگی را مختل کند (آنجو و پونیا^۱، ۲۰۲۲، ۴). عواملی که به تعادل خوب کار و زندگی کمک می‌کنند، مانند مدیریت زمان مؤثر یا حمایت سازمانی برای مقابله با استرس (آنجو^۲، ۲۰۲۲، ۵)؛ بنابراین، ویژگی‌های زندگی افسران پلیس ارتباط تنگاتنگی با تعادل کار و زندگی دارد. عوامل سازمانی و مدیریتی خوب می‌توانند نقش مهمی در کمک به کارکنان پلیس برای دستیابی به تعادل سالم بین کار و زندگی شخصی خود ایفا کنند.

باتوجه به تضادهای شغلی و خانوادگی برای افسران پلیس، تعادل بین کار و زندگی به موضوعی برجسته در سازمان‌های معاصر تبدیل شده است. زندگی اجتماعی و خانوادگی کارکنان پلیس اغلب درهم تنیده شده و به دلیل الزامات نقش‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی با یکدیگر تداخل دارند. مطالعات متعددی به عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی افسران پلیس پرداخته‌اند (کاوشال و پارمار، ۲۰۱۹؛ عمر^۳ و همکاران، ۲۰۲۰؛ بایانکارا^۴، ۲۰۲۲؛ آنجو و پونیا، ۲۰۲۲؛ سوزا^۵ و همکاران، ۲۰۲۳؛ سیتوهانگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ برچل، ۲۰۲۳). از طرف دیگر، افسران پلیس باتوجه به نقش‌ها و کارکردهای جدایی‌ناپذیرشان، یک دارایی اساسی برای جامعه هستند. اولویت‌بندی بهزیستی و رفاه آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است (ناگاناندینی و مالیگا^۶، ۲۰۱۹، ۲۴).

1. Anju & Punia

2. Anjum

3. Omar

4. Bhayangkara

5. Sousa

6. Nagandandhini & Malliga

تبادل کار و زندگی را می‌توان به‌عنوان ایجاد تبادل مناسب بین حرفه‌ای‌گرایی (شغل و جاه‌طلبی) و زندگی شخصی (شامل سلامتی، اوقات فراغت، خانواده، و رشد) تصور کرد. تبادل مستلزم داشتن زمان کافی برای انجام تعهدات هم در خانه و هم در محل کار است (لاولاکار، فالینیکار و پانده^۱، ۲۰۱۹، ۴۶). اصطلاح "کیفیت تبادل کار و زندگی" برای نشان‌دادن تعادلی که فرد بین زمان اختصاص به کار و سایر جنبه‌های زندگی مانند علایق شخصی، خانواده و فعالیت‌های اجتماعی یا تفریحی به دنبال دارد استفاده می‌شود (ناگاناندینی و مالیگا، ۲۰۱۹، ۲۳).

فقدان تبادل زندگی کاری یک مسئله جدی است که بر رفاه کارکنان و همچنین سازمانی که در آن کار می‌کنند تأثیر می‌گذارد. اکثر کارکنان پلیس ایجاد تبادل بین موقعیت‌های شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی خود را دشوار می‌دانند. این عدم کفایت در ایجاد تبادل ممکن است به دلایل مختلفی از جمله تغییرات رقابتی در محل کار، زمان طولانی کار، عامل پیری و همچنین افزایش فناوری در محل کار باشد که باعث می‌شود کارمندان بیشتر وقت خود را در کار صرف کنند. این تغییرات و تضاد بین نقش‌های شغلی و خانوادگی، سازمان‌ها را در موقعیتی قرار داده است که آن‌ها را مجبور می‌کند تا اقداماتی را انجام دهند که کارکنان را برای برآوردن نیازهای خانوادگی و شغلی خود تسهیل می‌کنند. روش ایجاد تبادل بین زندگی و کار، موضوعی حیاتی در حوزه مدیریت منابع انسانی است و کارفرمایان نیز توجه بیشتری به اجرای سیاست‌هایی برای کارکنان برای دستیابی به تبادل بین نقش کار و زندگی دارند (سیتوهانگ و همکاران^۲، ۲۰۲۳، ۲).

پلیس یک حرفه حساس است که شامل مسئولیت‌های زیادی و ساعات کاری غیراجتماعی است. عملکرد شغلی آن‌ها کاملاً با آرامش این جامعه مرتبط است. اجرای قانون در صورتی که از آمادگی روانی برخوردار باشد می‌تواند به‌طور مؤثر انجام شود. این نگرش مطلوب را می‌توان از طریق نحوه رسیدگی به دو مسئولیت حوزه خود مانند

-
1. Lavalekar, Phalinikar & Pande
 2. Sitohang, Nurbaeti & Yusriani

کار و خانواده به دست آورد؛ بنابراین بررسی چنین ابعادی از افسران پلیس اجتناب‌ناپذیر است (سوزا و همکاران^۱، ۲۰۲۳، ۳).

فرهنگ پلیس ترویج می‌کند که افسران پلیس باید قوی باشند، تأثیر را به حداقل برسانند، عملکرد خوبی داشته باشند، از نظر عاطفی تنظیم شوند و از نظر شناختی انعطاف‌پذیر باشند. این فرهنگ همچنین خواهان حذف رویدادها یا بخش‌هایی از رویدادها، چه به دلیل پنهان‌کاری حرفه‌ای و چه به دلیل نیاز به انتقال تصویری از امنیت و ثبات است. انباشته‌شدن این چالش‌های حرفه‌ای، خطر بالقوه برای زندگی آن‌ها، و استرس سازمانی، همگی بر سطوح مختلف تأثیر می‌گذارند، مشکلات جسمی و روانی و همچنین تعارض‌های کار و خانواده را برجسته می‌کنند. محققان نشان داده‌اند که اگرچه این متخصصان خانواده‌ها را به‌عنوان منبعی توصیف می‌کنند که به آن‌ها کمک می‌کند تا با عوامل استرس‌زای مختلف کنار بیایند و از آن‌ها در برابر اثرات نامطلوب محافظت کنند. استرس ناشی از کار ممکن است بر اعضای خانواده نیز تأثیر بگذارد. این پیامدهایی برای روابط خانوادگی و زناشویی دارد و منجر به واکنش‌های بدتر می‌شود که با کنترل عاطفی مورد انتظار در حرفه‌شان همخوانی ندارد (جونز^۲، ۲۰۲۰، ۵۸۳).

علی‌رغم افزایش تحقیقات در مورد تعادل بین کار و زندگی در افسران پلیس، هنوز دو محدودیت اصلی برای مطالعات در این زمینه وجود دارد. اولاً، اتکای غالب بر مطالعات کمی وجود دارد که اغلب در رابطه با نحوه درک این متخصصان از تأثیر چالش‌های حرفه‌ای در زندگی خود، در نظر گرفته می‌شوند. ثانیاً، کمبود مطالعات با پلیس وجود دارد که درک بهتری از واقعیت‌های آن‌ها فراهم کند. با توجه به مطالعات انجام‌شده، مطالعات کمی در این زمینه وجود دارد. با توجه به تحمیل روزافزون یک زندگی روزمره شخصی و حرفه‌ای که بیشتر نیازمند آن است، درک اینکه چگونه افسران پلیس چالش‌های حرفه‌ای و شخصی را ترکیب می‌کنند ضروری است. در این راستا، از آنجایی که داده‌های کیفی اغلب برای کشف پدیده‌های پیچیده و به‌دست‌آوردن

1. Sousa, Mendes & Gonçalves

2. Jones

درک عمیق از تجربیات، دیدگاه‌ها و رفتارهای افراد استفاده می‌شود، ما معتقدیم که این بهترین روش برای تسهیل درک عمیق‌تر از واقعیت‌ها است. این مقاله افسران پلیس و سایر گروه‌های حرفه‌ای مانند فرماندهان و سیاستمداران را قادر می‌سازد تا درک عمیق‌تری از این چالش‌ها و سطوح مختلف تأثیر آن‌ها را توسعه دهند. همچنین امکان توسعه استراتژی‌های هدفمند را که با نیازهای منحصربه‌فرد این متخصصان هماهنگ است، فراهم می‌کند.

باوجود تلاش‌های گسترده‌ای که به‌وسیله سازمان‌ها، اندیشمندان و کارکنان برای مساعدت به ایجاد تعادل در کار و زندگی رخ داده است، همچنان از اساسی‌ترین دغدغه‌های حوزه منابع انسانی سازمان‌ها به شمار می‌رود. این دغدغه در سازمان‌های نظامی از اهمیت بالایی برخوردار است. عوامل حساسیت مشاغل سازمانی، حجم وظایف و مسئولیت‌های شغلی، اعزام به مأموریت‌های متعدد و ضرورت خدمت شبانه‌روزی ایجاد و حفظ این تعادل را در این گونه گونه سازمان‌ها ضروری ساخته و در اولویت مدیران و فرماندهان و برنامه‌های رفاهی، ایمنی و سلامتی این سازمان‌ها نیز قرار گرفته است. هدف از این مطالعه رسیدن به عوامل و شاخص‌های توانمندساز تعادل کار و زندگی افسران پلیس است تا فرماندهان انتظامی و سیاست‌گذاران اجتماعی بتوانند با تقویت تعادل بین کار و زندگی، افسران شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکرد مؤثری در شغل خود ارائه دهند.

تعادل بین کار و زندگی یکی از پراهمیت‌ترین مسائل شغلی افسران پلیس است؛ بنابراین یکی از ضروریات مهم این روش شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی افسران پلیس است که از سوی پژوهشگران کمتر به آن توجه شده است. هدف از انجام این پژوهش پاسخ به این سؤالات است که عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی افسران پلیس کدام‌اند و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس چگونه است؟

پیشینه و مبانی نظری

در این بخش پیشینه مطالعات تجربی انجام شده در خصوص عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در داخل و خارج از کشور بررسی می شود.

هاشمی و درویش (۱۴۰۲) به شناسایی ابعاد و مؤلفه های تعادل کار - زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران پرداخته اند. عوامل مؤثر بر تعادل کار خانواده بر اساس برنامه های نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور کارکنان شرکت ملی گاز ایران، به صورت ۷ مؤلفه (ساختار دولت، توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی، مدیریت سرمایه انسانی، عوامل و فناوری های مدیریتی، توسعه فرهنگ سازمانی، نظارت و ارزیابی، صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری) مورد تأیید قرار گرفت. ابن الرضا و نورمحمد نصرآبادی (۱۴۰۱) به شناسایی و اولویت بندی عوامل اثرگذار بر تعادل کار و زندگی پرداخته اند. از تحلیل توصیفی عوامل اثرگذار بر تعادل کار و زندگی به این نتیجه رسیدند که بعد فردی در تعادل کار و زندگی بیشترین و بعد سازمانی کمترین تأثیر را بر تعادل کار و زندگی داشته است. با توجه به نتایج حاصل از آزمون فریدمن در بین عوامل سازمانی اثرگذار بر تعادل بین کار و زندگی، حجم کار زیاد بیشترین و فناوری اطلاعات و ارتباطات کمترین تأثیر را بر تعادل بین کار و زندگی را دارد. نرگسیان و همکاران (۱۴۰۱) به ارائه مدل تعادل کار و زندگی زنان در فرایند متورینگ در شهرداری تهران پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان می دهد، ملاحظات فرهنگی، ملاحظات متور، ملاحظات فردی، ملاحظات ساختاری سازمان، ملاحظات ساختاری کلان، ملاحظات درون سازمانی، ملاحظات جمعیت شناختی، ملاحظات بین فردی و ملاحظات آموزشی، به عنوان شرایط علی، با در نظر گرفتن ملاحظات اجتماعی و ملاحظات قانونی، به عنوان شرایط زمینه ای و همچنین محدودیت های تأثیرگذار بر شرایط علی، از طریق مدیریت نقش ها به عنوان مقوله محوری، منجر به پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی، پیامدهای بین فردی و پیامدهای خانوادگی برای زنان مشارکت کننده در فرایند متورینگ در شهرداری تهران می گردند. گنجی نیا و همکاران (۱۳۹۸) به شناسایی و اولویت بندی موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی پرداخته اند. از میان عوامل شناسایی شده ۵

عامل فردی و ۸ عامل سازمانی در این سازمان مانع تعادل کار و زندگی به شمار می‌روند و درآمد ناکافی و استرس شغلی مهم‌ترین این موانع به شمار رفته‌اند. سیتوهانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۳) عوامل و تأثیرات اصلی مرتبط با تعادل کار و زندگی برای افسران پلیس را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتیجه گرفتند عوامل متعددی بر کیفیت تعادل کار و زندگی کارکنان پلیس تأثیر می‌گذارد. این عوامل به سه گروه: عوامل جمعیت‌شناختی، عوامل شخصی و عوامل مرتبط با کار دسته‌بندی شده‌اند. سوزا^۲ و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی دیدگاه افسران پلیس در مورد تعادل بین کار و خانواده پرداخته‌اند. مضامین اصلی نشان می‌دهد که شرکت کنندگان نگران تعارض کار و خانواده هستند. برداشت مشترک و منحصربه‌فرد افسران پلیس از تأثیر چالش‌های حرفه‌ای بر تعادل کار و خانواده در بین هر دو گروه ظاهر شد. چالش‌های متداول تعادل بین کار و خانواده برای افسران پلیس غیرنظامی و نظامی شامل تأثیر منفی بر پویایی خانواده و به اشتراک گذاری تجارب کاری با خانواده بود، اما تأثیرات مثبت این حرفه بر خانواده را نیز به رسمیت شناخت. برای افسران پلیس نظامی، تصمیم‌گیری در مورد پیشرفت شغلی یک چالش خاص است. راجینیکانت^۳ (۲۰۲۱) به درک مفهوم تعادل زندگی کاری بر عملکرد شغلی کارکنان پلیس پرداخته است. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که بین تعادل زندگی کاری و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. اوما و زاهانا^۴ (۲۰۲۰) به بررسی عوامل مؤثر بر تعادل زندگی کاری معلمان مدارس در سریلانکا پرداخته‌اند. سه متغیر مهم، حجم کار، حمایت اجتماعی، مراقبت از کودک به عنوان عوامل تعادل زندگی کاری به عنوان متغیرهای مستقل و تعادل زندگی کاری به عنوان متغیر وابسته انتخاب شدند. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین حجم کار، مراقبت از کودک با تعادل زندگی کاری رابطه منفی و همچنین بین حمایت اجتماعی و تعادل زندگی کاری رابطه مثبت قوی وجود دارد. تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که

1. Sitohang

2. Sousa

3. Rajinikanth

4. Umma & Zahana

تغییرات ۵۷ درصدی تعادل زندگی کاری توسط این سه متغیر باهم توضیح داده می‌شود.

در پژوهش حاضر تلاش شده به مدد جستجوی گسترده در ادبیات پژوهش نظرات و یافته‌های پژوهشگران مختلف که می‌تواند به تحقق یافته‌های پژوهش و تدوین چارچوب نظری تعادل کار و زندگی افسران پلیس کمک کند تا حد توان پوشش داده شود. ولی بااینکه هر یک از مطالعات سهم مهمی در شناسایی بخشی از ابعاد و عناصر تعادل کار و زندگی افسران پلیس دارند؛ اما هر یک از پژوهشگران با نگاه خود جنبه‌های خاصی از این سازمان را مورد بررسی قرار داده و چارچوب جامع و یکپارچه‌ای که همه ابعاد و مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی را در برگیرد و آنها را به صورت روشن و مشخص توصیف کند ارائه نشده است؛ پژوهش حاضر تلاشی در جهت پر کردن این شکاف نظری است.

تعادل کار و زندگی

پدیده تعادل بین کار و زندگی توسط دانشگاهیان مختلف در قالب نظریه‌ها و رویکردهای متعددی توصیف شده است: رویکرد سرریز تعادل کار و زندگی، سرریز را به عنوان فرایند انتقال تجربیات مثبت یا منفی، خلق و خو و مهارت‌ها از یک حوزه زندگی به حوزه دیگر تعریف می‌کند که بیشتر تقاضای هر حوزه‌ای از زندگی را برآورده می‌کند یا نادیده می‌گیرد (کومار^۱ و همکاران، ۲۰۱۷، ۲۰۴). گرین‌هاوس و بیتل^۲ پدران تئوری‌های تعارض کار- خانواده معتقدند، زمانی که دو یا چند نقش به وسیله یک فرد انجام گیرد تعارض درون نقشی حادث می‌شود و تعارض کار- خانواده ناشی از ناسازگاری این نقش‌ها است. فرض اصلی آن‌ها این است که زمان و انرژی که افراد برای انجام نقش‌های کار و خانواده دارند، اندک است (پترز^۳ و همکاران، ۲۰۰۹، ۲۸۲).

1. Kumar

2. Greenhaus & Beutell

3. Peters

تئوری بعدی در زمینه تعادل کار و زندگی، ارائه نظریه غنی‌سازی است که غنی‌سازی را به‌عنوان فرایند کسب تجربیات و منابع از یک حوزه زندگی که کیفیت زندگی را در حوزه دیگر بهبود می‌بخشد، توضیح می‌دهد. تئوری مرزی تعادل زندگی کاری بر ایجاد، حفظ و تغییر مرزهای فیزیکی، روانی و رفتاری بین زندگی شخصی و حرفه‌ای باهدف تفکیک این دو حوزه برای دستیابی به تعادل معقول زندگی کاری تمرکز دارد. تئوری جبران ادعا می‌کند که تأثیر منفی در یک حوزه از زندگی باعث می‌شود که فرد دیگر حوزه‌های زندگی را به‌صورت مثبت درک کند و فرد از مشارکت در حوزه نارضایتی زندگی دلسرد شود و سعی کند از حوزه نسبتاً رضایت‌بخش پاداش بیشتری دریافت کند (خطیب^۱، ۲۰۲۱، ۳۱).

تیواری^۲ (۲۰۲۳) توضیح می‌دهد که پدیده تعادل کار و زندگی در نظریه‌ها و رویکردهای مختلف به‌طور متفاوتی توصیف می‌شود. رویکرد سرریز به تعادل کار و زندگی، سرریز را به‌عنوان فرایند انتقال تجربیات، حالات و مهارت‌های مثبت یا منفی از یک حوزه زندگی به حوزه دیگر تعریف می‌کند و متعاقباً خواسته‌های هر حوزه زندگی را برآورده می‌کند یا نادیده می‌گیرد. تئوری تعارض کار و زندگی را به‌عنوان تعارض نقش به تصویر می‌کشد، جایی که مشارکت در این دو حوزه متقابلاً منحصربه‌فرد است. درگیر شدن در یک حوزه، مشارکت در حوزه دیگر را دشوار یا گاهی غیرممکن می‌کند و در نتیجه تضاد ایجاد می‌کند. پیشرفت‌های بعدی در تعادل کار و زندگی شامل معرفی نظریه غنی‌سازی است که غنی‌سازی را به‌عنوان فرایند کسب تجربیات و منابع از یک حوزه زندگی توصیف می‌کند که کیفیت زندگی را در حوزه دیگری افزایش می‌دهد. تئوری مرزی بر ایجاد، حفظ و تغییر مرزهای فیزیکی، روانی و رفتاری بین زندگی شخصی و حرفه‌ای تمرکز می‌کند و هدف آن جداسازی این دو حوزه برای دستیابی به یک زندگی کاری متعادل است. تئوری جبران تأکید می‌کند که تأثیرات منفی در یک حوزه زندگی باعث می‌شود که افراد حوزه زندگی دیگری را به شیوه‌ای

1. Khateeb

2. Tiwari

مثبت درک کنند و افراد تمایلی به درگیر شدن در حوزه زندگی نارضایتی ندارند و به دنبال پاداش‌های بیشتری از یک حوزه نسبتاً رضایت‌بخش هستند (تیواری، ۲۰۲۳، ۳۹۶). پلیس با چالش‌های شغلی زیادی در مبارزه با جرم و جنایت و حفاظت از کشور در برابر تهدید و خطر مواجه است. وظایف اصلی پلیس استقرار نظم و امنیت و تأمین آسایش عمومی و فردی، مقابله و مبارزه قاطع و مستمر با هرگونه خراب‌کاری، کنترل ترافیک، اجرای قانون و اسکورت مقامات عالی‌رتبه است؛ بنابراین، کار پلیس یکی از مشاغل پراسترس است. "استرس محل کار" واکنش‌های جسمی و احساسی مضر است که می‌تواند زمانی رخ دهد که بین خواسته‌های شغلی کارمند و میزان کنترلی که کارمند بر برآورده کردن این خواسته‌ها دارد، تضاد وجود داشته باشد (شانموگوا دیو^۱، ۲۰۱۸، ۷۴۸). حجم کاری بیش از حد منبع استرس در محل کار و خستگی عاطفی است. حجم کاری پلیس را می‌توان مشاهده کرد که در آن او به‌صورت تمام‌وقت با تعداد کمی از افسران وظیفه فعالیت می‌کند. تقاضاهای بالاتر در محل کار، منابع ارزشمندی مانند زمان، انرژی و احساسات را که برای انجام تعهدات خانوادگی ضروری هستند، تخلیه می‌کند. گاهی اوقات حجم کار پلیس اغلب شامل اسکورت‌های غیرمنتظره می‌شود که مستلزم آن است که کارکنان پلیس در تمام طول روز در حالت آماده‌باش باشند تا زمانی که کار ما انجام شود و دیگر به خدمات ما نیازی نباشد. با این حال، کارکنان پلیس نمی‌دانند که این وظیفه چه زمانی باید پایان یابد، زیرا به افراد مهمی که همپایان‌ها می‌شوند متکی است. این درنهایت منجر به استرس می‌شود. استرس لزوماً تنها از حجم کار ناشی نمی‌شود، اما عوامل دیگری مانند تعادل بین کار و زندگی یا تعادل کار و زندگی می‌تواند باعث استرس شود. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که موقعیت شغلی و عدم تعادل بین نقش‌های کاری و خانوادگی می‌تواند عامل استرس باشد. گاهی به دلیل ماهیت کار که باعث عدم تعادل بین نقش‌های کاری

و خانوادگی می‌شود، رابطه بین همسر و خانواده را مخدوش می‌کند (راجینیکانت^۱، ۲۰۲۱، ۱۲۲۵).

کارکنان پلیس موظف‌اند با برنامه‌های مختلف مانند نوبت‌های روز و شب حتی در تعطیلات آخر هفته و تعطیلات کار کنند، چنین برنامه کاری باعث می‌شود که کارکنان پلیس زمان کمتری را برای اعضای خانواده خود و انجام مسئولیت‌ها داشته باشند. مسئولیت‌های افراد پلیس متفاوت است و ممکن است با یکدیگر متفاوت باشد. به دلیل ساعت کاری افسران پلیس مشکلات روابط بین فردی را تجربه می‌کنند. ساعت کاری مشخصی برای پلیس وجود نداشت و آن‌ها در طول مدتی از عادت‌های غذایی و خواب نامنظم رنج می‌بردند. آن‌ها به سختی وقت خود را با خانواده می‌گذرانند و حتی در مناسبت‌های جشن، پلیس در حال انجام وظیفه از خانه دور است. همچنین مشخص است که نیروی ناکافی پلیس باعث می‌شود کارکنان پلیس ساعات بیشتری کار کنند و فشار شدید آن‌ها را از نظر روحی ناامید و از نظر جسمی ضعیف می‌کند. کمبود نیروی انسانی و در دسترس نبودن مرخصی، استرس ناشی از کار و محیط کاری ناخوشایند، زمان بسیار کم برای استراحت، دور بودن محل کار از محل کار خانواده، جدایی طولانی مدت از خانواده، جابه‌جایی‌های مکرر در نتیجه عدم جابه‌جایی خانواده. اگر فردی از خانواده جدا شود و از خانواده دور شود، قطعاً باعث ناامیدی فرد می‌شود و باعث ناراحتی فرد می‌شود. آن‌ها به یک نوبت خاص منصوب می‌شوند و آن‌ها باید بدون توجه به تعطیلات یا سایر مناسبت‌های خاص کار کنند. این امر به‌ویژه برای خانواده پلیس سخت است، زیرا آن‌ها اغلب نمی‌دانند که چرا همسرشان در خانه با خانواده نیست (مانوج و شیوالینگاپا^۲، ۲۰۲۱، ۳۸۴).

کاوشال و پارمار^۳ (۲۰۱۹) معتقدند که پلیس یک حرفه حیاتی است. نیروی انتظامی یک نیروی اجرایی مدنی است که مسئولیت حفظ نظم عمومی و پیشگیری از وقوع

1. Rajinikanth

2. Manoj & Shivalingappa

3. Kaushal and Parmar

جرم را بر عهده دارد. خواسته‌های شغلی و موقعیت‌های مختلف میدانی به میزان قابل توجهی به سطوح استرس افسران پلیس کمک می‌کند و بر سلامت جسمی و روانی و همچنین روابط بین فردی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. ماهیت حرفه پلیس و تعهدات سنگینی که آن‌ها در تعامل با مردم، عناصر ضداجتماعی، قوه قضائیه، حقوق بشر و از همه مهم‌تر اعضای خانواده آن‌ها بر دوش می‌کشند، منجر به افزایش حجم کاری پلیس می‌شود که منجر به افزایش استرس می‌شود. سطوح در این زمینه، تعادل کار و زندگی باتوجه به تقاضاهای مداوم شغل در زمان و انرژی افسران پلیس بسیار مهم می‌شود. شواهد از بورچل^۱ و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که افسران پلیس در بریتانیا شیوع بالایی از اختلال استرس پس از سانحه پیچیده دارند. ارتباط قوی بین شرایط کاری نامناسب و شیوع بالای اختلال استرس پس از سانحه وجود دارد. علاوه بر این، افسران که شرایط کاری بهتری دارند، سطح اختلال استرس پس از سانحه را به میزان قابل توجهی پایین‌تر دارند (بورچل و همکاران، ۲۰۲۳، ۲).

بر اساس بررسی تیواری (۲۰۲۳)، تعادل بین کار و زندگی به جنبه‌های روان‌شناختی، تعارضات، خلق‌وخو و تأثیرات منفی بالقوه بر یک فرد مربوط می‌شود. عدم تعادل بین کار و زندگی شخصی می‌تواند منجر به مشکلات مختلفی با پیامدهای زیان‌بار شود. در زمینه کاری پلیس، چنین عدم تعادلی ممکن است به صورت افزایش سطح استرس، خستگی جسمی و روانی و خطراتی برای سلامت روان ظاهر شود. افسران که تمایز قائل شدن بین خواسته‌های کاری و خانواده یا زمان استراحت را دشوار می‌دانند، در معرض خطر فرسودگی شغلی، کاهش بهره‌وری و درگیری‌های خانوادگی هستند. این وضعیت می‌تواند باعث ایجاد احساس اضطراب و افسردگی و کاهش کیفیت زندگی شود؛ بنابراین، درک و حمایت از محیط سازمانی، همراه با استراتژی‌های مؤثر برای مدیریت تعادل بین کار و زندگی، در کاهش این اثرات نامطلوب نقش اساسی دارند (تیواری، ۲۰۲۳، ۲۲۵۲).

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و بر اساس جمع‌آوری داده‌ها، اکتشافی - پیمایشی است. روش نمونه‌گیری در گام اول، روش نمونه‌گیری هدفمند است یکی از اقسام نمونه‌گیری هدفمند، نمونه‌گیری خبرگان است. معیارهای انتخاب خبرگان در این پژوهش، تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش و دردسترس بودن است. این پژوهش در فرماندهی انتظامی استان بوشهر و در سال ۱۴۰۲ انجام شد. با توجه به لزوم همگن بودن نمونه تا حد امکان، تنها مردان دارای فرزند خردسال، اعم از ازدواج یا طلاق، انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان توسط مافوق خود از مطالعه مطلع شدند و پس از اولین تماس، از تکنیک هدفمند برای دسترسی به تعداد بیشتری از افسران استفاده شد. مصاحبه پس از اشیاع نظری با ۱۹ نفر به پایان رسید. در بخش کیفی از ابزار مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای استقرایی استفاده شد. پس از تحلیل محتوای متون حاصل از مصاحبه‌ها، کدهای استخراجی در قالب مفاهیم و سپس مقوله‌ها مفهوم‌سازی شد. برای روایی سنجی مفاهیم و مقوله‌های استخراجی، در مرحله بعد، مقوله‌ها در قالب پرسش‌نامه جهت استفاده از تکنیک دلفی فازی مجدداً در اختیار خبرگان تحقیق قرار گرفت. پس از حصول توافق خبرگان، مقوله‌های استخراجی در قالب عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی بر اساس قرابت مفهومی ادغام شده و در نهایت مدل عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی تصویرسازی شد. با انجام مصاحبه‌ها، نویسنده در گیر خوانش‌های عمیق متعدد از داده‌ها و کدگذاری شد. داده‌های کدگذاری شده جمع‌آوری و در مضامین درجه بالاتر سازمان‌دهی شد. این فرآیند شامل قضاوت مهم در مورد شباهت‌های کد، گروه‌بندی کد و ایجاد کدهای خاص از طریق اطلاعات استقرایی بود. پس از تصمیم‌گیری و انجام برخی تنظیمات، موضوعات نهایی تعریف، نام‌گذاری و شرح مختصری از آن‌ها ارائه شد. برای بهبود اعتبار و داشتن سازگاری درونی بیشتر در هر مصاحبه، شیوه‌نامه مصاحبه به گونه‌ای تدوین شد که شامل سؤالات مستقیم و غیرمستقیم در مورد تجربیات شرکت‌کننده

و آشنایان باشد. برای بهبود قابلیت اطمینان، از راهبرد تکرار گام به گام در فرآیند کدگذاری استفاده شد. داده‌های کدگذاری شده شامل زمینه‌ای بود که در آن بحث اتفاق افتاد، و اطمینان حاصل شد که فرآیند جمع‌آوری داده‌ها با زمینه مرتبط است. علاوه بر این، آزمون همتا انجام شد. نویسندگان از طریق بازنگری با همتایان به تمام فرآیند کمک کردند. در نهایت، این فرآیند را با تیمی از محققان کیفی مورد بحث قرار دادند تا قابلیت تأیید را افزایش دهند.

یافته‌ها

در این مرحله در بخش کیفی به گزارش و توصیف فرایند گردآوری، طبقه‌بندی و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه پرداخته شده است و در بخش کمی داده‌های حاصل از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه از نمونه آماری تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. ویژگی جمعیت‌شناختی نمونه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی جمعیت‌شناختی نمونه آماری در بخش کمی و کیفی

متغیر جمعیت‌شناختی	گزینه	تعداد	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۹	۰/۱۰۰
تحصیلات	فوق لیسانس	۷	۰/۳۷
	لیسانس	۱۲	۰/۶۳
سن	۲۵ تا ۳۵	۵	۰/۲۶
	۳۶ تا ۴۵	۱۰	۰/۵۳
	۴۶ تا ۵۵	۴	۰/۲۱
سابقه خدمتی	زیر ۱۵ سال	۵	۰/۲۶
	۱۵ تا ۲۵ سال	۹	۰/۴۷
	بالای ۲۵ سال	۵	۰/۲۶
وضعیت تأهل	متأهل	۱۵	۰/۷۹
	مجرد	۰	۰/۰۰
	طلاق	۴	۰/۲۱
رسته خدمتی	اطلاعات	۴	۰/۲۱

۰/۳۲	۶	انتظامی	محل سکونت
۰/۲۶	۵	آگاهی	
۰/۲۱	۴	راهنمایی و رانندگی	
۰/۳۷	۷	دوری به محل کار	
۰/۶۳	۱۲	نزدیکی به محل کار	

مشارکت کنندگان شامل ۱۹ افسر پلیس بود. از نظر میزان تحصیلات، ۷ شرکت کننده دارای مدرک فوق لیسانس (۳۷٪) و ۱۲ نفر مدرک لیسانس (۶۳٪) داشتند. ۱۵ شرکت کننده (۷۸٪) متأهل و ۴ نفر (۲۱٪) مطلقه بودند. هر کدام از آن‌ها حداقل یک فرزند خردسال داشتند. ۱۷ نفر (۸۹٪) نیروی گشت بودند، و تنها ۷ نفر (۳۷٪) دور از منطقه سکونت خود کار می کردند.

تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی

محققان در این مرحله، مفاهیم را برای تحلیل ارائه کرده، تعریف نموده و مورد بازبینی مجدد قراردادند، سپس داده‌ها را تحلیل کردند. با تعریف و بازبینی شده، ماهیت آنچه یک مفهوم در مورد آن بحث می کند مشخص و تعیین شد که هر مفهوم کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله محققان در نهایت پس از رفت و برگشت در میان مفاهیم سازمان دهنده به سه مفهوم اصلی دست یافت که در زمینه مورد نظر تحقیق قابل تبیین است. در ذیل مفاهیم سازمان دهنده که مفاهیم از آن‌ها استخراج شده آمده است.

جدول ۲. مفاهیم فراگیر سازمان دهنده حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها

مقوله	ابعاد	مفاهیم
عوامل سازمانی	حمایت سازمانی	فرهنگ حامی تعادل و خانواده، ادراک حمایت مدیریتی، حمایت از عملکرد پلیس توسط فرماندهان و مدیران فراجا، حمایت سرپرستان (حمایت از فرد، حمایت از خانواده)، حمایت حقوقی و قضائی، حمایت مالی، تأمین تجهیزات و نیروی انسانی
	اقدامات سازمانی	ارائه مشاوره به کارکنان، برنامه‌های یاری رسان به کارکنان،

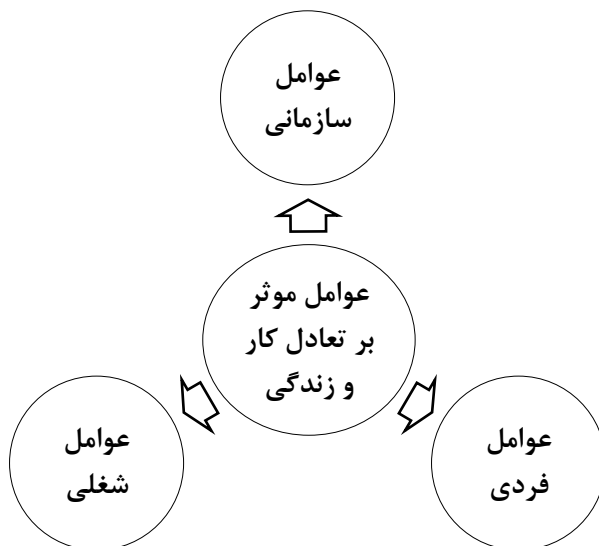
مقوله	ابعاد	مفاهیم
		آموزش مدیریت زمان، پرورش استعداد و مهارت‌ها و استفاده از آن‌ها، آموزش مدیریت استرس و تسهیلات نگهداری از فرزندان کارکنان
	فرهنگ سازمانی	تقویت باور و ارزش‌های دینی کارکنان ناجا جهت توانمندسازی و خود توسعه‌ای آنان، اسطوره‌سازی نمادها و قهرمانان شهید ناجا، تطبیق فرهنگ سازمانی با محیط بیرون از ناجا، کم کردن فاصله بین مطالبات کارکنان و قوانین، بخشنامه و رویه‌های ابلاغی، تطابق قوانین و مقررات ابلاغی با فرهنگ سازمانی پلیس
	سبک رهبری	رفتار حمایتی و دوستانه؛ تأمین منابع مالی موردنیاز برای خرید منابع موردنیاز شغل؛ شایسته‌سالاری، نخبه‌گرایی و تخصص و توجه به توانمند ساختن کادرهای علمی و تخصصی؛ توجه به انتقادات و پیشنهادهای کارکنان
عوامل فردی	بهداشت جسمی	جسمانی (سلامت عمومی، عملکرد شناختی، کیفیت خواب، هوشیاری و خواب‌آلودگی، اختلالات اسکلتی - عضلانی، بیماری‌های حاد جسمانی - دستگاه گوارش، انواع سرطان، مشکلات قلبی عروقی و ... - بیماری‌های جسمانی - کمردرد و ناراحتی، فشارخون)
	بهداشت روحی - روانی	احساس لذت و آرامش از کار و خدمت به خلق، روحیه شاد و پرانرژی بودن، حفظ آرامش، خوش‌برخورد بودن در کار، داشتن دیدگاه‌های مثبت در زندگی
	بهبودی و رفاه	سبک و عادت غذایی افراد، بهزیستی و کیفیت زندگی، فعالیت بدنی، اختصاص زمان مناسب برای تفریح و فعالیت‌های خلاقانه
	توانایی مدیریت منابع	مهارت حل مسئله، مدیریت زمان (برنامه‌ریزی زمان فعالیت‌ها، اولویت‌بندی مسئولیت‌ها، جلوگیری از اتلاف وقت، داشتن نظم در زندگی)، توانایی مدیریت منابع شخصی (جلوگیری از تداخل کار و زندگی، توانایی انسجام‌بخشی به امور)، مدیریت فناوری
	متعهد و وظیفه‌شناس بودن	داشتن روحیه فداکاری و از خود گذشتی برای خانواده و کار، به‌موقع رسیدن و آماده‌شدن برای کار؛ از سرپرست پیروی کردن؛

مقوله	ابعاد	مفاهیم
		رعایت ضوابط و مقررات؛ همکاری مناسب در کار تیمی؛ انجام وظایف محوله به طور کامل و به موقع
	شرایط بهینه خانواده	تربیت و شرایط مناسب، رشدی و شناختی فرزندان، تأثیر نقش همسر در روابط خانوادگی، گزینش و صمیمیت در رابطه فامیلی و درک آن ها از شرایط شغلی، حمایت خانوادگی، تعداد فرزند، نگهداری از سالمند، معلول یا فرزند کوچک
	هوش هیجانی	خودآگاهی، خودتنظیمی و کنترل هیجانات، همدلی، مهارت های اجتماعی
	عوامل جمعیت شناختی	سن؛ تحصیلات؛ جنسیت؛ جایگاه افراد؛ نوع استخدام؛ بومی بودن، سابقه خدمت، اعتقادات مذهبی؛ وضعیت تأهل
عوامل شغلی	بزرگی اندازه سازمان و تنوع خدمات	اندازه سازمان، پلیس و تنوع خدمات (مبارزه با قاچاقچیان، تعقیب سارقان، پیشگیری از اخلاف در نظم عمومی)
	شرایط محیط کار	وجود محیط کاری به دور از تنش های عصبی و استرس، در نظر گرفتن وضعیت جسمانی و روحی افراد در امر گشت زنی، وجود روابط مثبتی بر همکاری و صمیمیت با همکاران خود، امکان ابراز عقیده و مشارکت در تصمیمات و مسائل کاری، روابط اجتماعی سالم و انسجام اجتماعی در محیط کار، برخورد دوستانه مافوق با کارکنان؛ مهارت مدیران در زمینه روابط انسانی، ارتباط دوستانه با همکاران؛ توجه به نیازهای کارکنان از سوی سازمان
	حجم کار	فشار زمانی (ضرب العجل های محدود)، تقاضاهای کاری، مسئولیت های سنگین و حجم کاری بالا، سرعت بالای کار و حجم کار، افزایش ساعات کاری، زمان کار بیش از حد، نوبت شب
	گروه کاری	استقبال سازمان از تفکر گروهی افراد؛ انسجام و سازگاری گروه، شناخت اعضا نسبت به یکدیگر، ویژگی های شخصیتی اعضا، جنسیت اعضا
	اهمیت بعد مادی کار	حقوق و دستمزد، مزایای جنبی و پاداش منصفانه، رفع نیازهای مادی فرزندان برای جبران بخشی از کمبودها، جلب رضایت

مقوله	ابعاد	مفاهیم
		فرزندان با رفع نیازهای مالی آنها
	موقعیت جغرافیایی محل کار	موقعیت مکانی و جغرافیایی سازمان؛ فاصله محل کار تا محل سکونت
	انعطاف کار (مکان، زمان، زمان بندی)	انعطاف کار، برنامه ریزی منعطف، وقفه های استراحتی میان کار، انعطاف ساعت کاری، دورکاری
پیامدهای تعادل کار و زندگی	تعادل کار و زندگی بر سلامت	کاهش استرس، افزایش انگیزه و انرژی، بهبود روابط اجتماعی، کاهش خطر بیماری ها، تقویت سیستم ایمنی، بهبود روحیه و خواب بهتر، رضایت از زندگی
	تعادل کار و زندگی در محیط کار	افزایش وفاداری و تعهد به سازمان، افزایش بهره وری و عملکرد، استفاده از تعطیلات و مرخصی ها، توجه به انسان مداری، استفاده از فناوری مناسب، ارتقا مهارت ها و مدیریت زمان، توانمندسازی کارکنان، حرفه ای بودن در کار، رضایت شغلی، افزایش مشارکت در فعالیت ها و روابط اجتماعی

نتایج تحقیق نشان داد که الگوی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس دارای سه مقوله است. الگوی حاصل در شکل ۱ ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱. الگوی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی افسران پلیس

تجزیه و تحلیل بخش کمی

رتبه‌بندی شاخص‌های شناسایی شده با استفاده از تکنیک AHP

فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) یک روش تصمیم‌گیری چندشاخصه برای وزن‌دهی به معیارها و انتخاب گزینه بهینه براساس مقایسه‌های زوجی می‌باشد. در این روش از دیدگاه خبرگان به تعیین وزن معیارها و اولویت‌بندی گزینه‌ها پرداخته می‌شود (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱). برای اجرای فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی باید در گام نخست، درخت سلسله‌مراتبی مسئله شامل هدف، معیارها و زیر معیارها را تشکیل داد. در گام بعد، ماتریس مقایسات زوجی معیارها و زیر معیارها تهیه و در اختیار افراد شرکت‌کننده در تحقیق قرار گرفت. در گام بعد، جداول تکمیل شده توسط افراد از لحاظ نرخ ناسازگاری بررسی و ماتریس‌هایی که نرخ ناسازگاری بیشتر از ۰.۰ دارند به افراد بازگردانده شدند تا آن‌ها در قضاوت خود تجدیدنظر کنند. در نهایت نظر افراد با به کارگیری میانگین هندسی تک‌تک نظرات، با یکدیگر تلفیق گردید تا رتبه نهایی گزینه‌ها به دست آید.

سؤال اول: اولویت‌بندی مقوله‌ها از نظر میزان تأثیرگذاری بر تعادل کار و زندگی افسران پلیس چگونه است؟

۱- محاسبه نرخ ناسازگاری ماتریس مقایسات زوجی و اولویت‌بندی عوامل نرخ سازگاری سازوکاری است که سازگاری مقایسه‌ها را نشان می‌دهد و مشخص می‌کند که تا چه اندازه می‌توان به اولویت‌های حاصل از اعضای گروه و یا اولویت‌های جدول‌های ترکیبی اعتماد کرد. تجربه نشان داده است که اگر نرخ سازگاری (C) کمتر از ۰/۱۰ باشد؛ می‌توان سازگاری مقایسه‌ها را پذیرفت. نرخ ناسازگاری این مقایسات زوجی ۰/۰۱ شده است و چون کمتر از ۰/۱ نشان‌دهنده سازگاری قابل قبول است.

۲- مقایسه زوجی معیارهای اصلی نسبت به هدف این پژوهش شامل ۳ مقوله اصلی است که مقایسات زوجی ادغام‌شده آن‌ها در جدول (۳) آورده شده است. نرخ ناسازگاری این مقایسات زوجی ۰/۰۳ شده است و چون کمتر از ۰/۱ نشان‌دهنده سازگاری قابل قبول است.

جدول ۳. مقایسه زوجی معیارهای اصلی پژوهش

	C1	C2	C3
C1		۶/۹۲۸۲	۴/۴۷۲۱
C2			۰/۵
C3	۰/۰۳ Incon:		

در ادامه رتبه معیارهای اصلی به صورت جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۴. اولویت‌بندی معیارهای اصلی پژوهش بر مبنای هدف تحقیق

ردیف	نام معیار (ابعاد پژوهش)	نماد	وزن معیار	رتبه
۱	عوامل شغلی	C1	۰/۴۵۳	اول
۲	عوامل فردی	C2	۰/۱۱۱	سوم
۳	عوامل سازمانی	C3	۰/۲۲۹	دوم

نتایج این جدول نشان داد که عوامل شغلی با وزن (۰/۴۵۳) در رده اول، عوامل سازمانی با وزن (۰/۲۲۹) در رده دوم، عوامل فردی با وزن (۰/۱۱۱) در رده سوم قرار دارند.

سؤال دوم: اولویت‌بندی ابعاد از نظر میزان تأثیرگذاری بر تعادل کار و زندگی افسران پلیس چگونه است؟

جدول ۵. اولویت‌بندی معیارهای اصلی پژوهش بر مبنای هدف تحقیق

ردیف	نام معیار (ابعاد پژوهش)	نماد	وزن معیار	رتبه
۱	حجم کار	C11	۰/۱۹۴	اول
۲	بزرگی اندازه سازمان و تنوع خدمات	C12	۰/۰۴۲	هشتم
۳	شرایط محیط کار	C13	۰/۰۶۸	چهارم
۴	گروه کاری	C14	۰/۰۴۱	نهم
۵	اهمیت بعد مادی کار	C15	۰/۱۳۱	دوم
۶	موقعیت جغرافیایی محل کار	C16	۰/۰۱۹	هفدهم
۷	انعطاف کار (مکان، زمان، زمان‌بندی)	C17	۰/۰۳۴	یازدهم
۸	بهداشت جسمی	C21	۰/۰۲۹	سیزدهم
۹	بهداشت روحی _ روانی	C22	۰/۰۲۳	شانزدهم
۱۰	بهریستی و رفاه	C23	۰/۰۳۳	دوازدهم
۱۱	توانایی مدیریت منابع	C24	۰/۰۴۷	ششم
۱۲	متعهد و وظیفه‌شناس بودن	C25	۰/۰۳۹	دهم
۱۳	شرایط بهینه خانواده	C26	۰/۰۴۷	پنجم
۱۴	عوامل جمعیت‌شناختی	C27	۰/۰۲۶	پانزدهم
۱۵	حمایت سازمانی	C31	۰/۰۴۵	هفتم
۱۶	اقدامات سازمانی	C33	۰/۰۱۷	هجدهم
۱۷	فرهنگ سازمانی	C33	۰/۰۲۷	چهاردهم
۱۸	سبک رهبری	C34	۰/۰۹۸	سوم

نتایج این جدول نشان داد که حجم کار با وزن ۰/۱۹۴ در رده اول، اهمیت بعد مادی کار با وزن ۰/۱۳۱ در رده دوم، سبک رهبری با وزن ۰/۰۹۸ در رده سوم، شرایط محیط کار با وزن ۰/۰۶۸ در رده چهارم، شرایط بهینه خانواده با وزن ۰/۰۴۷ در رده پنجم، توانایی مدیریت منابع با وزن ۰/۰۴۷ در رده ششم، حمایت سازمانی با وزن ۰/۰۴۵ در رده هفتم، بزرگی اندازه سازمان و تنوع خدمات با وزن ۰/۰۴۲ در رده هشتم، گروه

کاری با وزن ۰/۴۱ در رده نهم، متعهد و وظیفه‌شناس بودن با وزن ۰/۳۹ در رده دهم، انعطاف کار (مکان، زمان، زمان‌بندی) با وزن ۰/۳۴ در رده یازدهم، بهزیستی و رفاه با وزن ۰/۳۳ در رده دوازدهم، بهداشت جسمی با وزن ۰/۲۹ در رده سیزدهم، فرهنگ‌سازمانی با وزن ۰/۲۷ در رده چهاردهم، عوامل جمعیت‌شناختی با وزن ۰/۲۶ در رده پانزدهم، بهداشت روحی و روانی با وزن ۰/۲۳ در رده شانزدهم، موقعیت جغرافیایی محل کار با وزن ۰/۱۹ در رده هفدهم، اقدامات سازمانی با وزن ۰/۱۷ در رده آخر قرار گرفته شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه باهدف کشف و درک چگونگی روایت تجربیات افسران پلیس و تأثیر عوامل حرفه‌ای بر تعادل کار و خانواده انجام شد. خواسته‌های شغلی مشترک و منحصربه‌فرد در مورد تعادل کار و خانواده در میان افسران پلیس پدیدار شد که منعکس‌کننده تجربیات مختلف حرفه‌ای و سطوح متمایز تأثیر بر سازش کار و خانواده است. هدف از این مطالعه شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس بوده است که این عوامل شامل عوامل شغلی (بزرگی اندازه سازمان و تنوع خدمات، شرایط محیط کار، حجم کار، گروه کاری، اهمیت بعد مادی کار، موقعیت جغرافیایی محل کار، انعطاف کار)، عوامل سازمانی (حمایت سازمانی، اقدامات سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری) و عوامل فردی (بهداشت جسمی، بهداشت روحی - روانی، بهزیستی و رفاه، توانایی مدیریت منابع، متعهد و وظیفه‌شناس بودن، شرایط بهینه خانواده، عوامل جمعیت‌شناختی)، شاخص‌های کلیدی برای تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس هستند. این یافته‌ها به برخی پیامدهای مهم در زمینه تعادل کار و زندگی افسران پلیس اشاره می‌کند. نتایج اولویت‌بندی مقوله‌ها نشان داد که عوامل شغلی با وزن (۰/۴۵۳) در رده اول، عوامل فردی با وزن (۰/۲۲۹) در رده دوم و عوامل سازمانی با وزن (۰/۱۱۱) در رده سوم، قرار دارند.

یافته‌های برخی از پژوهش‌های پیشین با یافته‌های این پژوهش همسو است. یکی از یافته‌های این پژوهش عوامل سازمانی بود که با یافته‌های پژوهش ابن‌الرضا و نورمحمد

نصرآبادی (۱۴۰۱)، نرگسیان و همکاران (۱۴۰۱) و گنجی‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) همراه است. یکی از یافته‌های این پژوهش عوامل فردی بود که با یافته‌های پژوهش سیتوهانگ و همکاران (۲۰۲۳)، ابن الرضا و نور محمد نصرآبادی (۱۴۰۱) و گنجی‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. یکی از یافته‌های این پژوهش عوامل شغلی بود که با یافته‌های پژوهش سیتوهانگ و همکاران (۲۰۲۳)، اوما و زاهانا (۲۰۲۰)، ابن الرضا و نور محمد نصرآبادی (۱۴۰۱) و نرگسیان و همکاران (۱۴۰۱) همسو است.

در راستای مطالعات دیگر، افسران پلیس حرفه خود را بسیار استرس‌زا، طاقت‌فرسا، چالش‌برانگیز و در تعادل بین کار و خانواده می‌دانند. آن‌ها همچنین تأثیر بر تعادل کار و خانواده را توصیف می‌کنند و بر مشکلات در مدیریت برنامه‌های روزمره خانوادگی با خواسته‌های کاری، و نیز دوگانگی بین اشتراک‌گذاری یا عدم اشتراک تجارب حرفه‌ای و تأثیر آن‌ها تأکید می‌کنند. فرهنگ پلیس، علی‌رغم شناخت نیاز به اشتراک‌گذاری احساسات و عواطف با خانواده، مستلزم رازداری حرفه‌ای، کنترل و مصنوعیت عاطفی، ارتقا احساس امنیت و آرامش است. از این رو، به اشتراک‌گذاری تجارب حرفه‌ای با خانواده به عنوان یک فرایند دوسوگرا ظاهر می‌شود. از یک طرف، آن‌ها ترجیح می‌دهند مشکلات خود را به تنهایی حل کنند تا از ایجاد نگرانی در عزیزان خود و ایجاد خاطرات ناراحت‌کننده خود جلوگیری کنند. از سوی دیگر، زمانی که موقعیت‌های استرس‌زا بیش از حد دردناک هستند، افسران پلیس نیاز به اشتراک‌گذاری عمدتاً ناراحتی و احساسات مرتبط را روایت می‌کنند. درواقع، ادبیات نشان داده است که افسران پلیس تمایل دارند خانواده خود را در یک "حباب محافظ" قرار دهند تا آن‌ها را در برابر جنبه‌های ناخوشایند و ناراحت‌کننده کار محافظت کنند و محیط خانواده را به پناهگاهی جدا از استرس‌ها و فشارهای کاری تبدیل کنند. افرادی که عواطف و تجربیات خود را ابراز نمی‌کنند ممکن است به طور غیرارادی یک الگوی تقویتی و ارتباطی منفی ایجاد کنند و در نتیجه بر روابط آن‌ها، به ویژه روابط زناشویی که با چنین کنترل عاطفی سازگار نیست، تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، به نظر می‌رسد متخصصان بیشتر مشکلات سازمانی، مانند درگیری با مافوق، را با همسرانشان به

اشتراک می‌گذارند تا تجربیات مخرب و نامطلوب؛ بنابراین، به نظر می‌رسد به‌اشتراک‌گذاری تجربیات بیشتر به محتوا و تأثیر آن بستگی دارد تا یک ویژگی ذاتی حرفه‌ای.

چرخش نوبت‌ها و حجم کاری بیش از حد است که بر مدیریت خانواده، رویدادها و برنامه‌های خانوادگی و زمان و کیفیت صرف شده با خانواده تأثیر منفی می‌گذارد. ادبیات نوبت کاری را به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده درگیری خانوادگی توصیف کرده است و تغییرات مداوم آن افسران پلیس را برای مدیریت مراقبت از کودکان ناتوان می‌کند، زیرا آن‌ها فقط برای مدت کوتاهی در خانه هستند و مجبور به تغییر ناگهانی برنامه‌ها و رویدادهای مهم ازدست‌رفته هستند. به همین ترتیب، به دلیل قرار گرفتن در معرض بالقوه آسیب‌زا، مشکل در قطع ارتباط از کار نیز در دسترس بودن ذهنی خانواده تأثیر می‌گذارد. درحالی‌که نتایج نشان می‌دهد که غیبت‌های فیزیکی افسران پلیس باعث ایجاد بار سنگینی بر روی همسر می‌شود، همسر ممکن است بدون تجربه جدایی فیزیکی، فقدان عاطفی یا روانی را تجربه کند. مطالعه فریز^۱ (۲۰۲۰) روی همسران افسران پلیس نشان داد که حجم کاری بالای افسران پلیس باعث می‌شود که همسران مجبور شوند با تغییر برنامه خانوادگی خود برای مراقبت از خانه خود با نقش‌های سنتی خود را تطبیق دهند و احساس کنند؛ مانند مادران مجرد هستند؛ زیرا باید با همه چیز کنار بیایند که خانواده را به‌تنهایی در برمی‌گیرد و به‌طور کامل مراقبت از فرزندان خود را بر عهده می‌گیرد. همچنین شناخته‌شده است که قرار گرفتن مکرر یا شدید در معرض جزئیات ناخوشایند رویدادهای آسیب‌زا (مثلاً مشاهده رنج انسانی) می‌تواند منجر به احساس قطع ارتباط یا بیگانگی از دیگران و یک حالت عاطفی منفی مداوم، مانند خشم شود که گاهی اوقات، هنگامی که انباشته می‌شود، می‌تواند به درگیری منجر شود. به نظر می‌رسد که تمام این مشکلات در مدیریت برنامه‌ها و پویایی خانواده زمانی که کودکان بزرگ‌تر و در نتیجه خودمختارتر هستند به حداقل می‌رسد. به نظر می‌رسد یک

شبکه حمایتی نزدیک مدیریت روتین‌های کودکان را در سنین پایین‌تر تسهیل می‌کند. به نظر می‌رسد این شبکه نقش کاهش‌دهنده‌ای دارد، زیرا تأثیر دشواری مدیریت برنامه‌ها را بر خانواده به حداقل می‌رساند. این به مراقبت از کودکان در زمانی که افسران پلیس و همسرانشان مشغول به کار هستند و در دسترس نیستند کمک می‌کند. آزمودنی‌هایی که گزارش می‌دهند شبکه حمایتی در این نزدیکی ندارند، افزایش تأثیر منفی بر دشواری مدیریت روال‌های روزمره در خانواده و همچنین احساس گناه و رنجش را توصیف می‌کنند. مطالعات انجام‌شده با افسران پلیس در مورد اهمیت و نقش حمایت اجتماعی بر نقش محافظتی آن در کمک به افسران پلیس برای مقابله با ناملایمات و بهبود سلامت روانشان تأکید دارد (کشتریا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰، ۲۲۵۴).

نتایج عمیق این مطالعه به ما این امکان را می‌دهد که توانایی خود را در درک ارزش‌ها و اولویت‌های شرکت‌کنندگان و عوامل ایجاد استرس خانوادگی که ممکن است زمینه‌ساز تعارض کار و خانواده باشد، و همچنین ناراحتی روانی و عاطفی این متخصصان را بهبود بخشیم. به عنوان عملکرد حرفه‌ای این مطالعه متخصصان و سایر گروه‌های حرفه‌ای مانند فرماندهان و سیاستمداران را قادر می‌سازد تا درک عمیق‌تری از این عوامل و سطوح مختلف تأثیر آن‌ها را توسعه دهند و استراتژی‌های همسو و هدفمند مستقیم را برای این متخصصان توسعه دهند و سطوح مختلفی از مداخله را برجسته کنند. در سطح بالینی، به دلیل قرار گرفتن در معرض رویدادهای بالقوه آسیب‌زا به صورت مکرر، ارائه غربالگری‌های روان‌شناختی دوره‌ای، حمایت روان‌شناختی رویداد پس از بحران به طور منظم و دسترسی آسان‌تر به حمایت روان‌شناختی در صورت نیاز بسیار مهم است. علاوه بر این، ارائه استراتژی‌ها و مهارت‌ها، از آموزش‌های اولیه، برای مدیریت بهتر و مقابله با تجربیات و استرس مرتبط به حداقل رساندن تأثیر بر خود و خانواده‌اش، و همچنین آموزش مداوم تخصصی، مهم است (نویس^۲ و همکاران، ۲۰۲۲، ۸۹). این واقعیت که این مطالعه کیفی - کمی است و در جنوب کشور انجام شد،

1. Kshtriya

2. Newiss

ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را محدود کند. واسطه شدن مقامات مافوق در مصاحبه‌ها، ممکن است محدودیت دیگری باشد، تا جایی که شرکت‌کنندگان ممکن است به دلیل اهمیتی که به احترام به مافوق داشتند، احساس اجبار یا موظف بودن به شرکت در این مطالعه کرده باشند. درنهایت، حجم نمونه در میان سایر زیرگروه‌های بالقوه مقایسه نشد (مردان در مقابل زنان؛ مجرد در مقابل مردان متأهل، دارای فرزند در مقابل بدون فرزند).

پیشنهادهای

افسران پلیس در برقراری تعادل بین زندگی و کار خود با مشکل مواجه هستند. اقدامات مختلفی را می‌توان برای بهبود کارایی کلی آن‌ها و در نتیجه کاهش زمان کار غیرضروری انجام داد. از این رو پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- توصیه می‌شود که اداره پلیس برنامه آموزشی را برای کارکنان سطح بالاتر پلیس ترتیب دهد که به ایجاد نیروی پلیس کارآمد کمک کند. اداره پلیس می‌تواند با اعطای وام تحصیلی به سایر گروه‌های آموزشی انگیزه دهد و به درجه عالی خود بروند. این به افسران پلیس کمک می‌کند تا دانش و مهارت خود را توسعه دهند.

- توصیه می‌شود پلیس، ماهیت کار خود را در قالب بحث با سایر اعضای خانواده در میان بگذارد. اعضای خانواده کار آن‌ها را درک کنند و با آن‌ها همدلی بیشتری داشته باشند.

- بخش قانون و نظم و ذخیره مسلح می‌تواند اقدامات لازم را برای افزایش امکانات، سازمان‌دهی برنامه‌های ویژه برای افسران پلیس به منظور ایجاد تعادل در مشکلات کاری و خانوادگی آن‌ها انجام دهد. اگر اداره پلیس حقوق، فرصت‌های تفریح، اقدامات رفاهی، ایجاد محیط سالم و ایمنی کافی در محل کار را افزایش دهد، تا همه افسران پلیس از آن بهره‌مند شوند و در همه زمینه‌ها رضایت بیشتری خواهند داشت. این تأثیر مثبت بر تغییر مجموعه ذهنی کارکنان سطوح پایین‌تر برای افزایش رضایت شغلی و افزایش تعادل زندگی کاری در بین افسران پلیس دارد.

- اجرای برنامه‌های یاری‌رسان به منظور ایجاد تعادل بین کار و زندگی (مانند مرخصی‌ها، ساعات کاری کمتر و خدمات مشاوره‌ای در این راستا) و همچنین آموزش سرپرستان و فرماندهان سازمان برای حمایت بیشتر عاطفی و ابزاری از کارکنان تحت نظارت خود، می‌تواند افراد سازمان را در دستیابی به تعادل بهتر بین کار و زندگی شخصی یاری کند.

این تحقیق می‌تواند بیش‌های ارزشمندی جهت انجام پژوهش آتی در این زمینه ارائه نماید. پژوهشگران آینده ادبیات بیشتری را در مورد تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس بررسی خواهند کرد. این امر آن‌ها را قادر می‌سازد تا عوامل مؤثر تعادل کار و زندگی بیشتری را که در این مطالعه پوشش داده نشده است شناسایی کنند و عمق مشکلی را که مانع تعادل کار و زندگی در سازمان‌ها می‌شود، شناسایی کنند. این مطالعه تأثیر عوامل تعادل کار و زندگی در میان افسران پلیس را برجسته می‌کند. با این وجود، رابطه ساختاری بین این عوامل را روشن نمی‌کند. محققان می‌توانند یافته‌های مطالعه حاضر را با به کارگیری فن‌های ساختاری مختلف مانند مدل‌سازی ساختاری تفسیری و ارزیابی تصمیم‌گیری، نقشه‌های شناخت فازی، فرآیند شبکه تحلیلی و غیره برای ایجاد روابط متقابل بین عوامل موجود در چارچوب توسعه یافته گسترش دهند.

سپاسگزاری

از همه فرماندهان و کارکنان فرماندهی انتظامی استان بوشهر که در این پژوهش مشارکت کردند، سپاسگزاری می‌نمایم.

منابع

ابن الرضا، مجید و نورمحمد نصرآبادی، غلامرضا. (۱۴۰۱). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر تعادل بین کار و زندگی، سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد، تهران.

<https://civilica. om/doc/۱۵۰۹۵۶۲>

حبیبی، آرش؛ آفریدی، صنم. (۱۴۰۱). تصمیم‌گیری چندشاخصه. تهران: انتشارات نارون.

گنجی نیا، حسین؛ جلال جباری، سجاد؛ فلاح، محمدعلی؛ رئوف یگانه، امین. (۱۳۹۸). ارزیابی و رتبه‌بندی پیشایندهای تعادل کار - زندگی در یک سازمان دولتی. مطالعات منابع انسانی، ۳۱(۳): ۲۵-۴۸.

doi: 10.22034/jhrs.2019.95937

نرگسیان، عباس؛ پالوزیان، خدایار؛ فیاضی، بی‌بی مرجان؛ امیری، مجتبی. (۱۴۰۱). طراحی مدل تعادل کار و زندگی زنان در فرآیند منتورینگ (مورد مطالعه: شهرداری تهران). جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۲۸(۲): ۲۱۳۰-۲۱۰۷.

<https://civilica.com/doc/۱۵۳۷۰۰۸>

هاشمی، نادیا؛ درویش، حسن. (۱۴۰۲). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تعادل کار- زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۵(۱): ۸۷-۱۱۸.

https://jcoc.bu.ac.ir/article_۱۰۳۳۱۹.html

Anju, Ms. Punia, B.K. (2022). Organisational Predictors Of Work-Life Conflicts Amongst Police Personnel In Indian State. Journal of Positive School Psychology, Vol. 6, No. 11, 1979-1998. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/14346>.

Bhayangkara, D. P. (2022). Hubungan Work Life Balance dengan Profesionalisme Kerja Staf Kepolisian pada Polsek Benowo Surabaya di Masa Pandemi. In Bandung Conference Series: Psychology Science, Vol. 2, No. 3, 813-818. <https://doi.org/10.29313/bcps.v2i3.4881>.

Burchell, B., Miller, J., Brewin, C., Soffia, M., & Wang, S. (2023). The association between job quality and the incidence of PTSD amongst police personnel. Policing: A Journal of Policy and Practice, 17. <https://doi.org/10.1093/police/paac054>.

Frieze KM (2020) Cuffed together: a study on how law enforcement work impacts the ofcer's spouse. Int J Police Sci Manag 22(4):407-418. <https://doi.org/10.1177/1461355720962527>.

Jones DJ (2020) The potential impacts of pandemic policing on police legitimacy: planning past the COVID-19 crisis. Polic J Policy Pract, 14(3):579-586. <https://doi.org/10.1093/police/paaa026>.

Kaushal, P., & Parmar, J. S. (2019). Work-Life Balance And Its Relation To Demographic Factors: A Study Of Police Personnel Of Himachal Pradesh. Journal of Strategic Human Resource Management, Volume, 8(1). <http://publishingindia.com/jshrm/>.

Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. Cross-Cultural Management Journal, 23(1), 27-55. <https://ideas.repec.org/a/cmj/journal/y2021i1p27-55.html>

- Kshtriya S, Kobezak HM, Popok P, Lawrence J, Lowe SR (2020) Social support as a mediator of occupational stressors and mental health outcomes in first responders. *J Community Psychol* 48(7):2252–2263. <https://doi.org/10.1002/jcop.22403>.
- Kumar, G. V., Janakiram, B. (2017). A study on influence of Age, gender and marital status on mutual conflict between work and personal life among officers in banking sector with reference to Bangalore Urban Dist. *International Journal in Management & Social Science*, 5(5), 203-215. 34.
- Lavalekar, A., Phalinikar, P., Pande D., K. (2019). Work Life Balance, Positive Effect and Life Satisfaction of Paramilitary Personnel and Police. *The Indian Police Journal*, 45.
- Manoj, H.R. Shivalingappa, B.P. (2021). WORKLIFE BALANCE AMONG POLICE PERSONNEL WITH SPECIAL REFERENCE TO TRAFFIC POLICE PERSONNEL. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 8(11): 382-385. www.jetir.org.
- Nagandandhini & Malliga (2019). Social & Family Factors Influencing The Work Life Balance Of Employees In Tamilnadu Police Service With Special Reference Of Dindigul District. *International Journal of Southern Economic Light (JSEL)*, 7, 23-27. <https://scholar.google.co.in/citations?user=YyfTeNEAAAAAJ&hl=en>.
- Newiss G, Charman S, Ilett C, Bennett S, Ghaemmaghami A, Smith P, Inkpen R (2022) Taking the strain? Police well-being in the COVID-19 era. *Police J Theory Pract Principles* 95(1):88–108. <https://doi.org/10.1177/0032258X211044702>.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Hussein, N., Mohd, I. H., & Rusdi, S. D. (2020). Factors Influencing Job Stress Among Malaysian Traffic Police Officers. *International Journal of Financial Research*, 11(3), 155-61.
- Peters, P., Dulk, L. d., & Lippe, T. v. (2009, August). The effects of time spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*. 12 (3), P.p: 279-297.
- Rajinikanth. R. (2021). POLICE PERFORMANCE - A STUDY ON THE IMPACT OF WORK LIFE BALANCE. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(4), 1224-1232. Retrieved from <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/6434>.
- Shanmughavadivu, D. N. (2018). Occupational Stress and Work Life Balance among married police women. *International Journal of Research in Social Sciences*, 8(1), 746-760. : <http://www.ijmra.us>.
- Sitohang, R. H. Nurbaeti, N. Yusrani, S. Kusmartini, S. Pratiwi, P. Handayu, K. (2023). Factors and Impacts of Work-Life Balance of Police Officers: A Literature Review Article Info. *Proceeding of The*

- International Seminar on Business Economics Social Science and Technology (ISBEST) 3(1). DOI:10.33830/isbest.v3i1.1274.
- Sousa, B., Mendes, G., Gonçalves, T. et al. Bringing a Uniform Home: a Qualitative Study on Police Officer's Work-Family Balance Perspective!. J Police Crim Psych (2023). <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09619-w>.
- Tiwari, P. K. (2023). Conceptualization of Emotional Intelligence at Workplace as a Predictor of Work-Life Balance. International Journal for Research Trends and Innovation, 8(7). <http://www.ijrti.org/papers/IJRTI2307060>.
- Umma, S. Zahana, F. (2020). Factors affecting the work life balance: study among the teachers of a government school in Sri Lanka. Journal of Management 15(2). DOI:10.4038/jm.v15i2.7

