

## بررسی رابطه بین مشکلات کاری و خانوادگی پلیس زن و بهره‌وری آنان (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان کرمان)

مجید خواجهویی نژاد<sup>۱</sup>، حمیده اخواست<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵

### چکیده

زمینه و هدف: امروزه زنان همگام با مردان در فعالیتهای اجتماعی شرکت کرده و به عنوان یک منبع تأمین کننده مخارج زندگی تبدیل شده‌اند. نیروی انتظامی در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه خصوصاً زنان و کودکان به خدمات پلیس، اقدام به جذب و به‌کارگیری زنان در سازمان پلیس کرده است. از طرفی افزایش شمار خانواده‌هایی که زن و مرد هر دو شاغل هستند، موجب شده است که تعادل میان زندگی کاری و خانوادگی از حالت خود خارج شود و گاهی اوقات میان اجرای وظایف و مسئولیتهای خانواده و کار تعارض و تضاد حادث گردد.

روش: این تحقیق از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی است. روش به کار رفته در این تحقیق از نوع اسنادی بوده که با مراجعه به اسناد، کتاب و پایگاه‌های اینترنتی بر اساس فیش برداری انجام پذیرفته و در پایان با استفاده از روش تحلیل محتوی به تجزیه و تحلیل یافته‌ها پرداخته شده است.

نتیجه: برقراری امنیت مستلزم بهره‌مندی از منابع و نیروی انسانی مطلوب است؛ لذا نیاز به حضور پلیس زن در جامعه امری اجتناب‌ناپذیر است؛ لذا انتظار می‌رود که این قشر از پلیس بتواند با بهره‌وری و انگیزه خدمتی بالا به بهترین نحو خدمات لازم انتظامی را به جامعه ارائه دهند. وجود نقش‌های متعدد برای این قشر از پلیس بویژه دو نقش مهم مادری و همسری، بعضاً مشکلاتی برای آنان ایجاد نموده که تأثیر آن بر جامعه، سازمان و خود زنان پلیس مشهود است. از همین سو زنان پلیس به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی خود در راستای حفظ منافع خانوادگی و شغلی نیازمند تدابیر خاص فردی و ارائه راه کارهای قانونی و منطقی و کاربردی مسئولین این مجموعه می‌باشند. در این راستا آنان نیازمند تغییر نگرش جامعه و دولتمردان برای ایجاد شرایطی می‌باشند که مشارکت فعال بانوان را در جامعه تسهیل نمایند.

کلید واژه: پلیس زن، بهره‌وری، اشتغال، خانواده، محیط کار.

<sup>۱</sup> - کارشناس آی تی، عضو پژوهشگران دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان کرمان، تلفن: ۰۹۱۳۳۴۱۸۳۵۷.

<sup>۲</sup> - کارشناس ارشد آمار، عضو پژوهشگران دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان کرمان، (نویسنده مسئول): تلفن: ۰۳۴۳۲۱۱۱۱۰ - ایمیل: traffic\_safy۸۲@yahoo.com

### مقدمه و بیان مسئله

نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین اصل در راستای توسعه یافتگی یک کشور موثر است. توسعه هدفی والاست که در تمام دوران مورد توجه دولتمردان بوده که کوشش‌های بسیاری در زمینه تحقق این امر صورت پذیرفته است؛ لذا فراهم نمودن شرایط مطلوب کاری و خانوادگی در جامعه منجر به پیشرفت کشور و کاهش وابستگی و در نهایت توسعه کشور می‌شود. در جامعه متمدن امروز افزایش هزینه‌های زندگی خانوادگی منجر به افزایش تعداد زنان شاغلی شده که نیازمند شغل برای کسب درآمد هستند. از این رو آن‌ها تحت تأثیر شرایط اجتماعی و اقتصادی باید تعدادی از بهترین ساعت‌های روز خود را در خارج از منزل بگذرانند. از طرفی زنان شاغل در منزل وظایف و مسئولیت‌های خانه داری، مادری و... را نیز مانند زنان خانه دار عهده دار می‌باشند. آن‌ها باید علاوه بر انجام کارهای خانه به اشتغال در بیرون از خانه نیز بپردازند. این وظایف و مسئولیت‌های مضاعف زنان در منزل و محل کار حجم عمده‌ای از ساعت‌های روزانه آن‌ها را به خود اختصاص می‌دهد.

زنان همواره در تمامی جوامع در راستای کار خارج منزل با مشکلات و معضلات متعددی به منظور بالابردن کارایی خود در منزل و محل کار روبرو بوده‌اند؛ لذا به منظور اثبات توانمندی‌های خود ناچار به انجام کاری مضاعف مردان هستند. زیرا آن‌ها علاوه بر نقش مادری و همسری در منزل باید در ساعت اداری نیز به عنوان نیروی اداری وظایف محوله را نیز انجام داده، انجام وظایف محوله در محل کار به نحو احسن علاوه بر افزایش اعتماد به نفس منجر به آرامش روحی و روانی و در پی آن فرد با آرامش خاطر به وظایف همسری و مادری خود رسیدگی می‌کند. البته ناگفته نماند عکس این مطلب نیز صدق می‌کند یعنی آرامش و اطمینان خاطر زنان در راستای خانواده و وظایف اصلی منجر به

آرامش روحی و روانی و به دنبال آن افزایش بهره‌وری فرد در محل کار می‌شود؛ لذا این دو موضوع لازم و ملزوم یکدیگرند. با توجه به نگرش‌های متفاوتی که نسبت به اشتغال زنان وجود دارد، در بعضی سازمان‌ها و نهادها نیز به راهکارهای قانونی متفاوتی برای بهره‌وری بیشتر زنان اندیشیده شده است. در ناجا نیز ما نیازمند برنامه‌ریزی منسجمی در راستای سازماندهی مناسب زنان به منظور توانمند ساختن آن‌ها با هدف افزایش بهره‌وری در محل کار و منزل هستیم (اعظمی، ۱۳۹۰: ۱۱۸).

از سازمان‌هایی که روند رو به رشدی را در به کارگیری و جذب زنان در دهه اخیر داشته‌اند می‌توان به نیروهای مسلح به ویژه پلیس، اشاره کرد. توانمندسازی زنان در نیروهای پلیس و اجرای هر چه بهتر راهبردهای توانمندسازی، خود نقش مهمی در تحقق اهداف چشم انداز بیست ساله در زمینه‌ی امنیت داخلی خواهد داشت. با وجود اهمیت انکار نشدنی توانمند سازی زنان متأسفانه در ایران بنا به دلایلی از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و شخصی، فقدان نظام مناسب ارزیابی عملکرد و تعریف نشدن شاخص‌های مناسب برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی، ساز و کار مشخصی برای کیفی سازی منابع انسانی تعریف نشده است (اعظمی، ۱۳۹۰: ۱۱۸).

معضلات و مشکلات موجود موجب پایین آمدن کارآمدی کارکنان خصوصاً زنان شده، زیرا آن‌ها به عنوان عضو اصلی خانواده مسئولیت رسیدگی به امورات همسر و فرزندان را نیز بر عهده داشته و برای اینکه به عنوان یک نیروی برتر در مجموعه به نظر برسند نیازمند تلاشی مضاعف کارکنان مرد خواهند بود، زنان شاغل در ناجا نیز از این قاعده مستثنی نبوده، علاوه بر این با توجه به مطالبات مردم و تدابیر مسئولین، پلیس به عنوان یکی از نهادهایی که ارتباط مستقیم و رودرویی با مردم دارد، جایگاه ویژه‌ای در بین افراد جامعه دارد از اینرو وظایف خاصی بر عهده کارکنان زن این مجموعه می‌باشد که در این راستا

نیازمند برنامه‌ریزی منسجم و تدابیر ویژه با هدف افزایش کارایی و بهره‌وری آنان در محل کار و منزل می‌باشد؛ لذا این تحقیق سعی دارد با بررسی معضلات کاری و خانوادگی زنان پلیس با هدف تولید دانش جدید ضمن شناسایی علل و عوامل پایین آمدن کارایی کارکنان زن به ارائه راهکارهای کاربردی پرداخته تا مسائل و مشکلات زنان در حوزه‌های فردی، سازمانی و محیطی مرتفع گردد و گام موثری در راستای توانمند سازی کارکنان زن پلیس برداشته شود.

### پیشینه و مفاهیم تحقیق

**خانواده:** گروهی است که رابطه تمامی اعضای آن با یکدیگر بر محور ازدواج یا زاد و ولد به وجود آمده باشد، اعم از اینکه زوجین یا یکی از آنها در قید حیات باشند یا نباشند. فرزند خواندگی نیز در شمول این تعریف قرار می‌گیرد. (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۶). همچنین خانواده، عبارت است از تعدادی از افراد که پیوندهای نسبی، سببی و همخونی داشته باشند. (ساروخانی، ۱۳۵۴)

**بهره‌وری<sup>۱</sup>:** از نظر لغویدر زبان فارسی کلمه بهره‌وری به عنوان معادل واژه productivity مطرح گردیده است. لغت بهره‌وری از نظر ادبی مصدر است واز واژه بهره‌ور مشتق شده است کلمه بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین بهره بر؛ سود برنده و کمیاب معنی شده است. در برخی از متون معادل‌های دیگر نظیر راندمان؛ بازدهی؛ قدرت تولید؛ قابلیت و باروری کار آمد جایگزین واژه productivity شده است.

- **تعریف نظری بهره‌وری:** الف- بهره‌وری در واقع استفاده موثرتر از منابع اعم از (نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی، ماشین‌آلات و ابزار، تجهیزات و اطلاعات در فرآیند تولید کالاها و خدمات است).

---

<sup>۱</sup> - productivity

**شغل:** نوع کاری است که توسط شخص در طول زمان مرجع انجام می‌شود یا انجام آنرا بر عهده دارد. (احمدی، ۱۳۸۵)

**اشتغال:** عبارت است از کاری که به صورت منظم و بیرون از محیط خانه انجام پذیرفته و درآمد معینی به آن اختصاص می‌یابد. اشتغال از جمله مفاهیم بنیادین و کلیدی است که در هر فرهنگی معنایی متفاوت پیدا می‌کند. امروز در جامعه ما نیز اشتغال اغلب به همان معنایی رایج در غرب به کار می‌رود؛ یعنی کار درآمدزا. در این فرهنگ، شاغل به کسی می‌گویند که در ازای کار، دستمزدی دریافت کند. اما شغل در فرهنگ اسلامی بر مفهوم «کار» تأکید دارد. آنچه از مفهوم اشتغال یا به صورت جزئی از مفهوم شغل برمی‌آید، دریافت حق‌السعی یا مزد یا مزایا یا پاداشی است که هر فرد چه به صورت تمام‌وقت و چه پاره‌وقت از کارفرما به معنای عامل دریافت می‌کند. وقتی صحبت از شغل می‌شود، باید به جنبه‌های متفاوت آن توجه شود. در جامعه‌شناسی، علاوه بر توجه به جنبه‌های فنی و فیزیکی شغل و وضعیت فیزیولوژیک فرد، به جنبه‌های روان‌شناختی و اجتماعی آن نیز تأکید می‌شود. همچنین در مفهوم شغل ارزشی، این اعتقاد وجود دارد که شغل زمانی می‌تواند درست و مؤثر باشد که با ارزش‌های اجتماعی مورد نظر فرد هم‌خوانی داشته باشد و فرد با کاری که انجام می‌دهد، ارتباط برقرار کند (ساروخانی، ۱۳۵۴)

**پلیس:** واژه پلیس واژه‌ای نیمه فرانسوی که از واژه لاتین (POITIA) و واژه آلمانی (POLITEIA) گرفته شده است. پلیس در فرهنگ لغات به معنی نظم، انضباط و یا سازمانی دولتی است که مأموریتش حمایت قانون‌جولوگیری از تخطی، تأمین نظم عمومی و حافظ جان و مال و ناموس افراد تعریف شده است. نظر کلیه جامعه‌شناسان بر این اصل مهم است اما شأن نزول کلمه و واژه پلیس (police) که از واژه پولیس گرفته شده است به زمان اسکندر مقدونی و جانشینان آن برمی‌گردد. از نخستین سازمان‌هایی که باتشکیل

جوامع بشری به وجود آمد سازمانی با نام پلیس یا نیروی انتظامی یا هر اسم دیگری برای ایجاد نظم بوده است سابقه تشکیل سازمان‌هایی برای ایجاد نظم و امنیت همزمان با تشکیل دولت‌هاست و حتی در قرون و اعصار گذشته هر تشکیلاتی توانسته بود ایجاد امنیت نماید مردم چنین تشکیلاتی را محقق تشکیل حکومت و دولت دانسته‌اند. دولت‌ها برای برقراری نظم و اجرای قوانین و مقررات به نهادهایی به نام پلیس نیازمندند. با توجه به قدمت پلیس و نیروی انتظامی در زندگی بشری و سیر تحولات بوجود آمده در رابطه با واژه‌ها و مفاهیم مرتبط با موضوع و همچنین وضعیت خاص پیش آمده در کشور ما که پلیس در قالب نیروی انتظامی و از ادغام چندین سازمان و تشکیلات پلیسی با هویت جدیدی شکل گرفته است ([www. police. Ir](http://www.police.ir)).

### تاریخچه بکارگیری پلیس زن در ناجا

در خصوص به کارگیری زنان در نیروی انتظامی (پلیس) طبق ماده ۲۰ قانون استخدام نیروی انتظامی مصوب ۷۴/۶/۱۹ استخدام زن فقط به صورت کارمندی مجاز شناخته شده بود. (نیروی انتظامی می‌تواند برای مشاغلی که مستلزم به کارگیری زنان باشد، نسبت به استخدام آنان به صورت کارمند اقدام نماید. نقل و انتقالات زنان باید حتی الامکان تابع شرایط خدمتی همسران آنان باشد).

برابر تبصره این ماده، در مشاغلی که صرفاً مستلزم به کارگیری زنان باشد، مانند آزمون راهنمایی و رانندگی، بازرسی زنان، صدور گذرنامه برای بانوان، مبارزه با فساد اجتماعی در خصوص جرایم زنان و ادره زندان، نیروی انتظامی می‌تواند از زنان با آموزش‌های مورد نیاز استخدام کند و زنان در مشاغل مذکور و در هر شغلی که خاص کارکنان نظامی است در صورت لزوم به عنوان کارمند خدمت خواهند کرد. طبق قانون مزبور زنان آموزش‌های

نظامی نمی‌دیدند و لباس فرم و درجه نداشتند و این بدین معنی بود که با توجه به ماهیت انتظامی کار زنان پلیس از لباس فرم، درجه و... بی بهره بودند و این خود مانع بزرگی در کیفیت کار پلیس زن ایجاد کرد به مرور زمان قانون نارسایی‌های خود را نشان داد (شایگان، ۱۳۸۲: ۱۰۳ - ۱۰۵ به نقل از عسگریان، ۱۳۸۸: ۲۴۴).

(نیروی انتظامی می‌تواند زنان را در مشاغل مورد نیاز به صورت انتظامی یا کارمند استخدام نماید).

تبصره: نیروی انتظامی می‌تواند از خدمات پرسنل زن در مواردی از قبیل آزمون راهنمایی و رانندگی، بازرسی بدنی، صدور گذرنامه برای زنان، مبارزه با مفسد اجتماعی در خصوص جرایم زنان و اداره زندان‌ها استفاده نماید و اولویت در این گونه مشاغل با پرسنل انتظامی زن است (احمدی، ۱۳۸۸: ۱۴۹).

یکی از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارند؛ هرچه حضور زنان در اجتماع، فعال‌تر و موثرتر باشد کشور پیشرفته‌تر و توسعه یافته‌تر خواهد شد. کیفیت میزان نقش و مشارکت زنان در جامعه به ویژه در زمینه اعتقادی، اجتماعی و فرهنگی تا حد زیادی وابسته به برخورد و نگرش آن جامعه نسبت به زن است. (فصلنامه علمی - پژوهشی انتظام اجتماعی - سال اول - شماره اول بهار ۱۳۸۸: ۷۷).

از آنجایی که آسیب‌ها و جرم‌های مربوط به زنان چه جرم‌هایی که نسبت به زنان صورت می‌گیرد چه جرم‌هایی که توسط زنان انجام می‌پذیرد زیاد شده است. بنابراین در مقابله با این جرم‌ها وجود پلیس زن مطرح و اهمیت و ضرورت آن آشکار می‌گردد. (گلگون، بیرانوند، ۱۳۸۸: ۷۶). نیاز زنان که بیش از نیمی از جمعیت کشور ایران اسلامی را تشکیل می‌دهند به خدمات انتظامی، تعقیب، دستگیری و مجازات زنان مجرم و خرابکاری که

امنیت و آسایش عمومی را مختل می‌سازند، ضرورت و تشکیل پلیس زن در کشور اسلامی را تقویت کرده است (وروایی، توسلی، ۱۳۸۵: ۱۷). از طرفی چون زنان و کودکان جزء اقشار آسیب‌پذیر هر جامعه می‌باشند، برقراری امنیت و آرامش، برای این دو قشر اهمیت و ارزش بسیاری دارد، در این میان نقش پلیس زن، برای ایجاد امنیت در سطح جامعه به عنوان نگهدار و ضابط قانون، بسیار مهم و حیاتی است، زیرا علاوه بر اینکه ارائه خدمات اجتماعی و امنیتی از طرف پلیس زن به آن‌ها بهتر انجام می‌شود، موجب ایجاد آرامش روحی و روانی و افزایش اعتماد، برای این اقشار در جامعه خواهد شد (شفیع زاده، ۱۳۸۸: ۳۰).

### پیامدهای فردی اشتغال زنان

#### - تحمل فشارهای روحی و جسمی ناشی از تعدد نقش‌ها

اشتغال، نقش‌هایی غیر از نقش اصلی مادری و همسری به بانوان تحمیل می‌کند. این تنش‌ها گاهی سبب تغییرات کلی در خلق و خوی زنان می‌شود؛ به گونه‌ای که روحیه لطیف و ظرافت‌های زنانه گاهی به طور کلی تحت تأثیر قرار می‌گیرد و این مهم، هم بر رشد و تعالی فردی زن اثرگذار است و هم بر روابط خانوادگی وی.

**تأخیر در ازدواج:** مجرد قطعی یا مجرد تا سنین بالا امری است که در میان زنان شاغل بیشتر به چشم می‌خورد و استقلال مالی یکی از دلایل این پدیده است. این موضوع صرف نظر از تبعات فردی، منجر به کاهش نرخ رشد جمعیت در جامعه نیز می‌شود.

**جابه‌جایی نقش‌ها و اولویت‌ها:** زنان شاغل گاهی آن‌چنان در کار خود غرق می‌شوند که نقش‌ها و اولویت‌هایشان تغییر می‌کند و این تغییرات بر ارزش‌ها و انتظارات فردی،



تفکر و تصمیم‌گیری‌های وی تأثیر می‌گذارد و به مرور زمان، مسائل کاری بر مسائل خانوادگی، همسر و فرزندان اولویت می‌یابد.

**احساس گناه در مادران شاغل:** مادران شاغل گاهی به علت نگرانی از عدم حضور در کنار فرزندشان احساس گناه می‌کنند که این احساس منجر به اضطراب و در نهایت، لطمه به کار و رابطه مادر و کودک می‌شود و به صورت پرخاشگری، توجه بیش از اندازه به کودک و ... بروز می‌کند (کیانمهر، ۱۳۷۸).

### بهره‌وری

در جهان امروز بهره‌وری تقریباً مترادف با پیشرفت می‌باشد. استاندارد زندگی در یک جامعه به درجه‌ای از تأمین حداقل نیازهای جامعه بستگی دارد به عبارت دیگر مقدار کیفیت غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت اجتماعی، استاندارد زندگی را تعیین می‌کند. برای ارتقای استاندارد زندگی باید غذا، پوشاک، مسکن و... بیشتر تولید شود. افزایش مقدار تولید کالاها و خدمات می‌تواند از طریق افزایش نهاده‌های نیروی کار و سرمایه صورت پذیرد و یا اینکه از منابع موجود به صورت کاراتر استفاده بعمل آید. منابع یک کشور عموماً محدود می‌باشد بنابراین بهره‌وری بیشتر یک ضرورت برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت می‌باشد، بهره‌وری بیشتر موجب رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی می‌شود. با بهبود بهره‌وری شاغلان به دستمزد بیشتر و شرایط کاری مناسب‌تر دست خواهند یافت و درعین حال فرصت‌های شغلی بیشتری تولید خواهد شد. بهره‌وری بالاتر از یک سو موجب کاهش قیمت‌ها شده، و از سوی دیگر سود سهامداران را افزایش می‌دهد (امیر اعظمی، ۱۳۹۰).

### مولفه‌های بهره‌وری

بهره‌وری یکی از معیار سنجش فعالیت‌ها می‌باشد. از آنجا که فعالیت‌های انسان نمی‌تواند بدون هدف و مقصد باشد لذا وقتی سخن از بهره‌وری به میان می‌آید کار از دو زاویه کاملاً جدا از هم قابل بررسی می‌باشد. از یک سو، نقش مفید و موثر بودن فعالیت در دستیابی به هدف ترسیمی مورد سوال است و از سوی دیگر بازده فعالیت مطرح می‌شود. براین اساس می‌توان بهره‌وری را به دو مولفه تقسیم بندی کرد:

**کارآیی:** به توانایی بدست آوردن ستاده از داده کمتر اطلاق می‌گردد. (خوب کار کردن). کارائی بعنوان نسبتی از زمان واقعی انجام کار به زمان استاندارد از پیش تعیین شده تعریف شد. بطور مثال اگر از کارگری در ۸ ساعت کار انتظار تولید ۱۰۰ واحد محصول را داشته باشیم اما در عمل کارگر مزبور ۹۶ واحد تولید کند گفته می‌شود کارائی آن ۹۶٪ است.

- **اثربخشی:** به تطبیق نتایج حاصل از انجام کار با هدف‌های مورد نظر اطلاق می‌گردد. (کار خوب کردن)

بهره‌وری = اثربخشی + کارآیی

به عبارت دیگر بهره‌وری عبارت است از درست انجام دادن کار درست

### عوامل موثر در افزایش بهره‌وری

به طور کلی عوامل موثر برای افزایش سطح بهره‌وری را می‌توان چنین برشمرد:

- بهبود کیفی عامل کار؛

- بهبود روابط حاکم بین مدیر و کارکنان؛

- بهبود در به کارگیری رهاوردهای فناورانه.

### عوامل ارتقای بهره‌وری

- عوامل کوتاه مدت: عوامل کوتاه مدت در بهره‌وری غالباً به میزان انگیزه پرسنل برای کار و بهبود روش‌ها و سیستم‌های جاری و گردش کار و تغییرات در میزان فشار کار و نوسانات تجاری بستگی دارد.

- عوامل بلند مدت: عوامل بلند مدت به میزان برنامه‌ریزی و ایجاد توسعه محصولات جدید- معرفی روش‌های تولید جدید- کشف منابع جدید- یافتن کانال‌های جدید بازاریابی - عقلایی کردن ساختار اقتصادی ان بنگاه (صلاحی، ۱۳۸۷)

### الگوی بهره‌وری از زمان

عمدتاً روش زندگی انسان‌هایی که از زمان بهره‌گیری مناسب انجام می‌دهند و از فرصت‌ها به نحو احسن استفاده می‌کنند. قابل تامل و اقتباس است؛ حتی اگر در نوع فعالیت و اهداف با ما تفاوت داشته باشد. ابوریحان به نظم شهره بود و از فرصت‌ها به خوبی استفاده می‌کرد. او پس از استقرار در غزنه، چند بار به زادگاهش خوارزم سفر کرد و در غالب جنگ‌های سلطان محمود در هندوستان شرکت کرد. ابوریحان در این کشور بیشتر با علماء و حکمای هند معاشرت داشت. بنابراین زبان سانسکریت آموخت. اطلاعات خود را وسعت داد و مواد کتاب معروف خود تحقیق ماللهند را فراهم ساخت. پیش از بیرونی کسی در جهان اسلام به هند پژوهی دست نزده است. در غرب و شرق نیز، به گزارش تاریخ، تنها یک سفیر یونانی (۳۹۵ پیش از میلاد) و یک روحانی چینی (چهارصد سال پیش از بیرونی) و یکی دوتن دیگر درباره هند تحقیق کرده‌اند. از آن جا که بیرونی انسانی منظم، مدقق و محقق بود، نوشته‌هایش معتبر است (اوتادی، ۱۳۸۰).

### پیشینه تحقیق

فراهم کردن آموزش و کار برای زنان شرط لازم برای توانمند شدن آن هاست، اما شرط کافی نیست. مطالعه‌ای در چین نشان می‌دهد که دسترسی بیش‌تر به آموزش و فرصت‌های اشتغال، لزوماً به تغییر روابط قدرت در درون خانواده منجر نمی‌شود (Wolf، ۱۹۹۲). تحقیقات حاکی از آن است که به موازات این که منابع اقتصادی زنان در مقایسه با همسرانشان افزایش می‌یابد، زمان کمتری را صرف کار در خانه می‌کنند و در نتیجه مردان باید زمان بیشتری را در کارهای داخلی منزل صرف کنند (Baxter & Western، ۱۹۹۸). فراهم شدن زمینه‌های تحصیلات و اشتغال برای زنان، علاوه بر اینکه موجب می‌شود به فعالیت‌ها و امور بیرون خانه بپردازند، موجب افزایش اهمیت آن‌ها در خانه می‌شود.

- طرح تحقیقاتی تحت عنوان «تاملی بر راه کارهای توانمند سازی زنان پلیس» (صلاحی، ۱۳۹۰)؛ امروزه توانمند سازی زنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که برای هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری استفاده می‌شود. در این تحقیق تلاش شده پیامدهای توانمند شدن زنان پلیس در قالب شبکه‌ای از عوامل متعدد از منظر مزایا، فرصت‌ها و خطرهای بررسی شود. این تحقیق بر آن است، با تکیه بر سه راهبرد کاربردی در زمینه توانمندسازی، بهترین راهبرد موفق در زمینه توانمندسازی را نشان دهد. روش مورد استفاده، یکی از روش‌های تصمیم‌گیری چند معیاره یعنی فرآیند تحلیل شبکه‌ای است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد با توجه به مزایای حاصل از توانمندسازی «آموزش مهارت‌های حل مسئله» نسبت به راهبردهای دیگر توانمندسازی اولویت دارد. در اجرا نیز، راهبرد «افزایش یادگیری جمعی از طریق داستان‌گویی» با توجه به فرصت‌های موجود در زمینه توانمندسازی؛ و راهبرد «آموزش مهارت‌های پشتیبانی» با توجه به خطرهای موجود در زمینه توانمندسازی اولویت دارد. سایر نتایج نشان می‌دهد در صورت ترکیب مزایا،

فرصت‌ها و خطرها، راهبرد «آموزش مهارت‌های حل مسئله» نسبت به سایر راهبردها در اولویت قرار دارد.

- طرح تحقیقاتی در فاتب تحت عنوان «تأثیر تعارض کار- خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا» (بابائیان، ۱۳۹۱) بیان کرده است؛ یافته‌ها نشانگر این است که استرس شغلی و تعارض کار- خانواده تأثیر مثبتی بر افزایش سطح فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا داشته است. همچنین مشخص شد از بین تعارض کار- خانواده، تعارض مبتنی بر فشار تأثیر بیشتری بر افزایش استرس شغلی کارکنان داشته است. در مقایسه بین دو سر کلانتری یکم و پنجم، مشخص شد که میزان تعارض کار- خانواده سرکلانتری یکم بیش از سرکلانتری پنجم می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که افزایش استرس شغلی و همچنین تعارض کار- خانواده منجر به افزایش سطح فرسودگی شغلی و افسردگی می‌گردد که بالا بودن افسردگی شغلی کارکنان نتایج منفی همچون غیبت کارکنان، مشکلات جسمی و روانی، کیفیت کار، تعارض بین فرد و همکاران، کاهش پیشرفت شغلی و... برای کارکنان در بر داشته است.

- در تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۷)؛ با عنوان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان پلیس زن براساس تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان زن فرماندهی انتظامی استان بوشهر) بیان داشته است که بین مؤلفه‌های تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی با ابعاد کیفیت زندگی کاری، رابطه معنی‌داری وجود دارد. مؤلفه‌های تعارض کار خانواده (تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی، خرده مقیاس تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری، اضافه‌بار نقش خانوادگی و اضافه‌بار نقش کاری) با ابعاد کیفیت زندگی کاری، همبستگی منفی و معنی‌دار نشان دادند ( $P \leq 0/05$ ). بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) و ابعاد کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و

معنی داری وجود داشت (P۰/۰۵)≥). علاوه بر این، تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که «تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی» به همراه «تعهد هنجاری» و «تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری» قادر به پیش‌بینی نمره کلی کیفیت زندگی کاری بودند (P۰/۰۵)≥). بنابراین پژوهش حاضر نشان داد مؤلفه‌های تعارض کار خانواده و تعهد سازمانی، پیش‌بینی کننده ابعاد کیفیت زندگی کاری هستند.

- اقدس ساجد در رساله دوره فوق لیسانس خود تحت عنوان «اثرات اشتغال زنان بر خانواده» نتیجه می‌گیرد: الف. کمک مالی زن شاغل موجب بهبود وضع اقتصادی خانواده وی می‌شود، ب. شاغل شدن زن قدرت تصمیم‌گیری او را در خانواده اش افزایش می‌دهد. ج. نزدیک به نیمی از همسران زنان شاغل در انجام کارهای منزل و نگهداری کودکان خود مشارکت دارند. (حسن زاده ۱۳۸۶).

- شایگان، فریبا. (۱۳۹۰)؛ بررسی عوامل موثر بر نگهداشت پلیس زن بیان داشته است: نیاز به خدمات زنان پلیس برای جامعه بویژه زنان و کودکان نیروی انتظامی را به استخدام و بکارگیری زنان پلیس وادار نمود و در این زمینه تلاش و هزینه بسیاری صرف شد؛ لذا انتظار می‌رود که این قشر از پلیس بتواند با بهره‌وری و انگیزه خدمتی بالا به بهترین نحو خدمات لازم انتظامی را به جامعه ارائه دهند. وجود نقش‌های متعدد برای این قشر از پلیس بویژه دو نقش مهم مادری و همسری، بعضاً مشکلاتی برای آنان ایجاد نموده که تأثیر آن بر جامعه، سازمان و خود زنان پلیس مشهود است و بعضاً به همین دلیل خواهان بازنشستگی زود هنگام می‌شوند که این امر به ضرر سازمان است.

- بررسی اشتغال زنان متاهل و مشکلات آنان (با نگاهی به تأثیر اشتغال زنان در خانواده) از بتول موسوی که در تحقیق حاضر سعی شده تا به برخی از مسائل جامعه‌شناختی اشتغال زنان از جمله بررسی فعالیت آنان، موانع مشارکت، ارتباط اشتغال زنان با توسعه و

تمهیدات جهانی در زمینه اشتغال زنان پرداخته شود و سپس به منظور اختصاصی‌تر کردن کار، مسئله تأثیر اشتغال زنان در خانواده با تأکید بر تأثیر بر فرزندان، روابط با همسر و تأثیر بر خود زن بررسی شود. (موسوی ۱۳۸۷)

- در خصوص اشتغال زنان، زاهدی (۱۳۸۳) معتقد است عوامل فردی، خواست فردی، مهارت‌های فردی، و مسئولیت خانوادگی و مشخصات فردی زنان از نظر سن، تحصیلات، تأهل، تجارب و... را نمی‌توان مانع ارتقای آنان به سطوح مدیریتی تلقی کرد؛ زیرا مدیران مرد با ویژگی‌های مشابه و در موارد زیادی نیز با وضعیتی ضعیف‌تر، توانسته‌اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند.

در یک مطالعه انجام شده طی سال‌های ۱۹۸۱ الی ۱۹۸۹ در کانادا نتایجی به دست آمده که جنبه‌های مثبت و منفی اشتغال زنان در آن به چشم می‌خورد: الف- استخدام تمام وقت مادران، اضطراب والدین در مورد رفاه کودکان را افزایش می‌دهد؛ لذا بر روابط زناشویی تأثیر منفی می‌گذارد.

ب- استخدام تمام وقت زنان آنان را در انجام کارهای مربوط به خانه سست نموده، هر چند شوهرانشان و همچنین فرزندان مقداری از مسئولیت خانه را بر عهده بگیرند، ولی چون تنها کمک هستند و بخش اصلی کار مربوط به خود زنان است؛ لذا بر روی روابط آنها تأثیر منفی می‌گذارد و موجب تاثرخاطر زنان می‌گردد.

ج- افزایش روزافزون مهدکودک‌ها و سایر سیاست‌هایی که برای رفع مشکل زنان شاغل به کار برده می‌شود، هرگز از میزان نگرانی، خستگی جسمی و افسوس و سایر اضطراب‌های روانی و احساسی در محیط کار نمی‌کاهد. پژوهش‌ها در این زمینه بیانگر این مسئله است که در همه جوامع نقش اصلی برای زن، نقش مادری و همسری بیان شده است. (سفیری ۱۳۷۷: ۸۹).

## مبانی نظری

نظریات گوناگونی در خصوص اشتغال زنان ارائه گردیده که به شرح ذیل می‌باشند:

### اشتغال زنان از منظر مقام معظم رهبری

از نگاه رهبر معظم انقلاب، اشتغال بانوان باید‌ها و نبایدهایی دارد. آسیب نرسیدن به نقش‌های اصیل زن، یعنی مادری و همسری، و بحث رعایت حریم محرم و نامحرم و پرهیز از اختلاط، شروط اساسی است که رهبر معظم انقلاب برای اشتغال بانوان جامعه برمی‌شمردند. بنا بر تأکید ایشان، نقش‌های همسری و مادری، بر خلاف دیگر نقش‌های تعریف‌شده در جامعه، بی‌بدیل‌اند و فقط زن می‌تواند از پس آن برآید به تعبیر رهبر فرزانه انقلاب، فرزندآوری و تربیت فرزند و باز کردن گره از تارهای فوق‌العاده ظریف عواطف کودک، تنها با سرانگشتان مادر امکان‌پذیر است تا کودک دچار عقده عاطفی نشود. از سوی دیگر، عدم رعایت حریم‌ها می‌تواند نظام ارزشی و اخلاقی جامعه را به ورطه نابودی بکشد. این اتفاق با سستی پایه‌های خانواده و بی‌اعتمادی شوهر آغاز می‌شود و با پوک کردن پایه‌های سلامت اخلاقی خانواده به جامعه نیز کشیده می‌شود (پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری، [www.leader.ir](http://www.leader.ir))

### نظریه نقش و رویکرد جنسیتی نقش

تاکید اصلی نظریه نقش، توجه به پیامدها و کارکردهای روانی و اجتماعی نقش‌های چند گانه است. در حوزه نظریه نقش، دو رویکرد نظری گسترده در این زمینه رشد کرده است. که عبارتند از: رویکرد کمیابی نقش و رویکرد رقیب آن، نظریه انباشتگی نقش در عین حال، فارغ از مناقشات جاری نظریه نقش، رویکرد جنسیتی نقش مطرح می‌شود که با تأکید بر اصولی نظیر تقسیم جنسیتی کار و تفکیک حوزه‌های زندگی اجتماعی به دو حوزه



عمومی مردان و حوزه اختصاصی زنان به مقوله زندگی خانوادگی و شغلی زنان از چشم انداز نابرابری‌های جنسیتی و اجتماعی می‌نگرد و تعارض بین این دو حوزه را با استناد به آن توضیح می‌دهد.

نخستین نظریه پردازان نقش غالباً و صرفاً به جنبه‌ها و پیامدهای منفی تعدد نقش‌ها توجه می‌کردند و حتی یکی از مفروضات مهم در نظریه‌های اولیه نقش‌های اجتماعی این بود که تعداد روابط با دیگران منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی است. به طوری که اغلب جامعه‌شناسان تا قبل از دهه هفتاد در بحث از مشکلات متناسب به مدیریت نقش‌های چندگانه رهیافت کمیابی را اتخاذ می‌کردند، بدین اعتبار مدت‌ها چنین پنداشته می‌شد که فشار و تعارض نقش، پیامدهای عادی نقش‌ها و هویت‌های چندگانه‌اند. تحقیقات اولیه در باب تجارب افراد از اشتغال نقش‌های چندگانه و به ویژه ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی بر مشکلات، تضادها و فشارهای ناشی از آن‌ها تاکید می‌کرد. متاثر از این دیدگاه تحقیقات در زمینه تعهد به نقش‌های شغلی خانوادگی، غالباً با این قضیه شروع می‌شد که فرد فقط با دست کشیدن از تعهداتش به خانواده می‌تواند به هویت نقش‌های شغلی خویش سخت متعهد بماند و بر عکس.

از سوی دیگر، این دیدگاه بر این اعتقادات که نظام کلی نقش‌های فرد اصولاً زیاد خواه یا پرخواه<sup>۱</sup> هستند و چون روابط اجتماعی فرد به وسیله مجموعه‌ای از نقش‌ها شکل می‌گیرد که ممکن است هریک برای فرد مهم و با اهمیت باشد. هر یک از این نقش‌ها منابع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند و فرد چون نمی‌تواند تقاضای هر دو نقش را ارضا کند به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود. بدین اعتبار، چنانچه نقش‌های شغلی بر نقش‌های

---

<sup>۱</sup> - over – demanding

خانوادگی افزوده شوند با توجه به آنکه هر دو از نقش‌های اجتماعی عمده و اصلی افراد محسوب می‌شوند. بنابراین شخص برای آنکه به کار-یا خانواده تعهد شدید پیدا کند باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف نظر کنند. که این موضوع به ویژه برای مادران شاغل که اشتغال تمام وقت دارند بیش‌تر صادق است. رویکرد انباشتگی نقش، جایگزینی برای نظریه کمیابی محسوب می‌شود که به منافع بلقوه نقش‌های چندگانه متمرکز است. فرض اصلی رویکرد انباشتگی این است که افراد می‌توانند مجموعه‌ی نقش‌های خود ربط دهند، بدون آنکه به موازات و توأم با آن، فشار و پریشانی افزایش یابد، مشروط بر اینکه افراد احساس تعهد<sup>۱</sup> نیرومندی را به هریک از نقش‌های شان گسترش دهند. با وجود یک احساس تعهد شدید، افراد احتمالاً تنش و احساس افسردگی کم تری را در نتیجه ایفای یک نقش اضافی تحمل خواهند کرد تا زمانی که به همان نقش احساس عدم تعهد می‌کنند. سازوکار دیگری که به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نقش‌های چندگانه خود را با حداقل فشار به انجام رسانند مکانیسمی به نام «توازن نقش موثر شناختی و رفتاری» است. پیش فرض نظری دیگری که این رویکرد بر آن تاکید می‌کند. پاداش‌ها و امتیاز است. حاصل از نقش‌های متعدد است که به اداره نقش‌های چندگانه کمک می‌کند.

این پاداش عبارتند از:

- ۱- امتیازات نقش؛
- ۲- امنیت بایگانی عمومی؛
- ۳- تدارک منابع لازم برای ارتقا پایگاهی؛
- ۴- تقویت شخصیت و کامروایی خویشتن (Nelson. Burke ۲۰۰۰, ۱۰۷)

<sup>۱</sup> - commitment

بدین ترتیب، هر چند رویکرد انباشتگی نقش اذعان دارد که نقش‌های چندگانه می‌تواند فرد را در معرض فشار و تنش‌های اضافی قرار دهد، اما چون این نقش‌ها برای افراد منابع جایگزینی فراهم می‌سازند که نسبت به آن تنش‌ها مهم‌تر و سنگین‌تر است و به کاهش آثار اضطراب آور و هیجانی تنش‌ها نیز کمک می‌کند، این رویکرد بیش‌تر بر پاداش‌های مثبت پیوسته با نقش‌های متعدد متمرکز است تا پیامدهای منفی آن. پاداش‌های مثبت حاصل از یک نقش می‌تواند تقاضاهای نقش دیگر را خنثی و آثار منفی آن نقش را بر سلامت روانی و ثبات روابط اجتماعی فرد تعدیل کند.

ایفای نقش‌های چندگانه افراد ممکن است آن‌ها را در تماس با منابع اقتصادی و عاطفی بیش‌تری قرار دهد و مسئولیت‌های متعارض آن‌ها را تعدیل کند.

کسانی که نقش‌های بیش‌تر بر عهده می‌گیرند خروجی‌های بیش‌تری برای آزاد ساختن و تخلیه تنش و فشار در اختیار دارند و همچنین به منابع بیش‌تری برای حمایت در مقابله با این فشارها دسترسی می‌یابند. بدین ترتیب بسیار احتمال می‌رود که مشکلی که در یک نقش بروز می‌کند به وسیله رضایت از نقش دیگر جبران شود. بعضی ویژگی‌های شغلی مورد بررسی نیز بر تعارض کار-خانواده زنان موثرند که عبارتند از: رضایت شغلی، محتوای شغلی، انعطاف شغلی، انگیزه اشتغال، ساعات کار هفتگی و سابقه کار. آمارها نشان می‌دهند که با افزایش رضایت شغلی از میزان تعارض زنان کاسته می‌شود به ترتیبی که نسبت آن دسته از زنانی که تعارض نقش کمی احساس می‌کنند در بین کسانی که رضایت شغلی زیادی دارند بیش‌تر است. نتایج نشان می‌دهد که با کاهش ساعت کار هفتگی از میزان تعارض تجربه شده زنان کاسته می‌شود به طوریکه نسبت زنانی که تعارض کمی احساس کرده‌اند در بین کسانی که حجم ساعت کار هفتگی کم‌تر دارند بیش‌تر است. در مطالعات

انجام شده بر اهمیت تکثیر نقش‌ها و تأثیر مثبت آن در ارتقای وضعیت سلامت روحی و جسمانی زنان تاکید شده است (Lambert, Hogan Altheimer, ۲۰۱۰: ۳۷۷-۵۵)

### روش شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی است. روش به کار رفته در این تحقیق از نوع اسنادی بوده که با مراجعه به اسناد، کتاب و پایگاه‌های اینترنتی بر اساس فیش برداری انجام پذیرفته و در پایان با استفاده از روش تحلیل محتوی به تجزیه و تحلیل یافته‌ها پرداخته شده است.

### یافته‌های تحقیق

بقا و توسعه سازمانی زمانی تحقق می‌یابد که سازمان، نیروهای دانشی، خلاق و باانگیزه و برخوردار از توانایی حل مسئله در کار داشته باشد. به این اعتبار توانمندسازی یعنی ایجاد مجموعه‌ی ظرفیت‌های لازم برای توانمندسازی کارکنان به ایجاد ارزش افزوده و ایفای بهینه‌ی مسئولیتی که بر عهده دارند. امروزه کشورمان شاهد حضور گسترده زنان در زمینه‌های گوناگون اجتماعی است. چشم انداز بیست ساله‌ی ایران و ترسیم جایگاه اول در منطقه، حضور فعال ۵۰ درصدی جمعیت زنان کشور را برای تحقق این وضعیت اجتناب ناپذیر می‌سازد. برخورداری جامعه از زنان توانمند امری مسلم در تحقق اهداف چشم انداز است. از اینرو توانمندی زنان در بیشتر کشورها مدنظر خط مشی گذاران قرار گرفته است. توانمندسازی به معنای قدرت دادن به زنان است. حقیقت این است که هر گونه تلاش به سمت توسعه و پیشرفت، بدون توانمندسازی زنان، ناقص خواهد ماند (Yvonne, ۲۰۱۰).

از زمانی که جامعه ایران به سوی آورده‌های تمدن جدید حرکت کرد، دگرگونی‌های زیادی به بار آمده که یکی از مهم‌ترین آن‌ها اشتغال زنان است. این پدیده جامعه و مخصوصاً خانواده ایرانی را از جهات بسیاری تحت تأثیر قرار داده است. از جمله اینکه اشتغال شکلی نو گرفت و در تولید و مصرف حدنصاب‌های تازه وضع گردید چنانچه سرنوشت زنان تغییری بنیادی یافت (کیانمهر، ۱۳۷۸). افزایش مشارکت زنان در بازار کار موجب تغییر ساختار خانواده‌ها در چند سال اخیر شده است. امروزه زنان همگام با مردان در فعالیت‌های اجتماعی شرکت کرده و به عنوان یک منبع تأمین کننده مخارج زندگی تبدیل شده‌اند. افزایش شمار خانواده‌هایی که زن و مرد هر دو شاغل هستند، موجب شده است که تعادل میان زندگی کاری و خانوادگی از حالت خود خارج شود و گاهی اوقات میان اجرای وظایف و مسئولیت‌های خانواده و کار تعارض و تضاد حادث گردد. (استوارت، ۱۹۹۰: ۱). این تعارض موجب پایین آمدن کارآمدی کارکنان خصوصاً زنان شده، زیرا آن‌ها به عنوان عضو اصلی خانواده مسئولیت رسیدگی به امورات همسر و فرزندان را نیز بر عهده داشته و برای اینکه به عنوان یک نیروی برتر در مجموعه به نظر برسند نیازمند تلاشی مضاعف کارکنان مرد خواهد بود؛ لذا جهت تحقق این امر بایستی سعی شود مسائل و مشکلات زنان در حوزه‌های فردی، سازمانی و محیطی رفع گردد.

زنان پلیس به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی خود در راستای حفظ منافع خانوادگی و شغلی نیازمند تدابیر خاص فردی و ارائه راه کارهای قانونی و منطقی و کاربردی مسئولین این مجموعه می‌باشند. در این راستا آنان نیازمند تغییر نگرش جامعه و دولتمردان برای ایجاد شرایطی می‌باشند که مشارکت فعال بانوان را در جامعه تسهیل نمایند. این نگرش حمایت همه افراد در سطوح مختلف دستگاه‌های دولتی و مجریان امر را می‌طلبد. اشتغال زنان در فعالیت‌های اقتصادی خارج از چارچوب خانوار که در طی چند دهه گذشته بویژه

در جوامع شهری اهمیت یافته، مسائلی را مطرح کرده که به دلیل اهمیت، موضوع پژوهش‌های متعددی قرار گرفته است. در کشوری مانند ایران گرایش زنان به اشتغال همگام با دسترسی بیشتر آنان به سازمان‌های آموزشی (مدارس و دانشگاه‌ها) در طی مدتی تقریباً کوتاه در اغلب شهرهای بزرگ شدت یافت. اما به دلیل اینکه این امر با شتابزدگی در میان برخی گروه‌ها مطرح گردیده است و در عین حال شرایط اجتماعی - فرهنگی جامعه در خیلی از موارد پویایی متناسب با آن را نداشته است، اشتغال زنان از سویی با مسائل حاد درگیریهایی روانی میان زن و شوهر و آثار مستقیم آن بر روحیه فرزندان و تربیت آنان، در به هم ریختن نظام خانواده مواجه گردیده و از سویی دیگر، اختلاف عقیده را در میان توده‌های مختلف مردم موجب شده است. (کیانمهر، ۱۳۷۸)

مهم‌ترین مسئله زنان شاغل در ناجا چگونگی ایفای نقش‌های سنتی که فرهنگ، عرف و شرع بر دوششان نهاده و هماهنگی این نقش با وظایفی است که پلیس برای آن‌ها ایجاد نموده است؛ لذا تطبیق مسئولیت‌های خانوادگی با مسئولیت‌های کاری از عمومی‌ترین معضلات آن‌ها است. زیرا محیط کاری هر فردی دارای اصول، مناسبات و روابطی است که بر طبق اهداف و نیازهای آن شغل تعریف می‌شود و اخلاقیات، عادات و عرف‌های هر شغلی خاص خود آن شغل است. مشکلات مربوط به محیط کار نیز جدای از مشکلات خانه به دوش زنان شاغل پلیس سنگینی می‌کند. بین خانه و محیط کار همواره مشکلاتی وجود داشته که زندگی فردی با زندگی حرفه‌ای فرد را بشدت تحت تأثیر قرار داده است. زنان در ترکیب نقش‌های خود در خانه و بیرون از خانه دچار تضاد می‌شوند، زیرا نه تنها کار آن‌ها در منزل بر خلاف صرف وقت و انرژی زیاد به عنوان یک کار غیر مولد ارزیابی شده، مشکلاتی از قبیل، تبعیض شغلی، سختی و طولانی بودن ساعات کار را نیز باید تحمل کنند؛ لذا با توجه به مشکلات و معضلات موجود کمتر از مردان فرصت ابراز

وجود دارند. آنچه امروزه همه متخصصان محیط کار و روان‌شناسان اجتماعی به آن معترف هستند ناکارآمدی در چنین محیطی است.

### قانون اساسی و موقعیت زن پلیس

در اصل نوزدهم فصل سوم قانون اساسی مقوله تساوی مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند، صرف نظر از رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها مورد تاکید قرار گرفته است. در اصل بیستم آمده: « همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان و در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و با رعایت موازین اسلام برخوردارند». در اصل بیست و یکم دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین کند و امور زیر را انجام دهد:

۱- ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او؛  
۲- حمایت مادران به ویژه در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی سرپرست؛

۳- ایجاد دادگاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده؛

۴- ایجاد بیمه خاص بیوگان و زنان سلخورده و بی سرپرست؛

۵- اعطای قیمومیت فرزندان به مادران شایسته در جهت غبطه آن‌ها در صورت نبودن ولی شرع.

نکته شایان توجه دیگر این است که اصل دهم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز بر اهمیت خانواده تاکید کرده است و در آن آمده است: «از آنجا که خانواده واحد بنیادی جامعه است، همه قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌های مربوط باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد. (گلگون و بیرانوند: ۱۳۸۸)

### راهکارهای عمومی برای بهبود شرایط کاری

مشکلات شغلی دلایل مختلفی دارند و حوزه‌های وسیعی را در بر می‌گیرند، اما راهکارهای عمومی برای بهبود شرایط کاری به این شرح شناسایی و توصیه شده‌اند:

- شرایط عمومی شغل و محیط کاری خود را ارزیابی کنید. برخی مشکلات و نارسایی‌ها ذاتی و طبیعت یک کار هستند یا نتیجه شرایط کلان حاکم بر وضعیت شغلی یک نهاد یا سازمان. اگر ارزیابی و شناخت درستی نسبت به این نوع نارسایی‌ها و محدودیت‌ها داشته باشید تلاش برای رفع مشکلات فردی و گروهی در سطوح خرد امکان‌پذیر و به موفقیت نزدیک‌تر است.

- رابطه کاری و رفتاری خود را با هم‌ردیفان، زیردستان و فرادستان بازنگری و اصلاح کنید. گاهی لازم است این اصلاح صرفاً در رابطه با چند نفر از همکاران یا فقط فردی که با وی مشکل بیشتری دارید صورت گیرد، البته با در نظر گرفتن شرایط و احتمالاً به شیوه‌ای تدریجی.

- خلق و خو، ظرفیت روانی، عادت‌های رفتاری و خط‌مشی نگرشی همکارانتان را بیشتر بشناسید و به آن احترام بگذارید. این احترام به معنای تمجید و ستایش نیست بلکه صرفاً بر پذیرش و آگاهی نسبت به این خصوصیات و پرهیز از تنش عصبی و رفتاری تأکید دارد.

- اگر با زیردستان مشکل دارید جلساتی با آن‌ها بگذارید و تلاش کنید از طریق ارتباط کلامی ریشه مشکلی را دریابید و آن را با روش‌های کارآمد رفع کنید. بسیاری از افراد برای انجام کارها با انگیزه و اشتیاق و به صورت کامل و درست نیاز دارند که متقاعد



شوند. به این نیاز زیردستان احترام بگذارید. علاوه بر آن با صراحت به آنان بگویید که قدرتان تلاش‌هایشان هستند.

- اگر با فرادستان و مدیران بالادستی مشکل دارید درباره آنان اطلاعات کسب کنید. شناخت خصوصیات فردی و مدیریتی افراد کمک می‌کند تا بتوانید برای رفع مشکل چاره‌ای بیابید. علاوه بر آن می‌توانید از همکاران خود نیز در این باره مشاوره بگیرید.

- برای ارتقای شغلی تلاش کنید. حرکت رو به بالا در سلسله مراتب اداری همواره بهتر از انتقالی گرفتن یا تغییر واحد شغلی برای فرار از وضعیت غیرقابل تحمل است.

### چالش حل مشکلات کاری

چالش‌ها و مشکلات کاری یک از دغدغه‌های مهم در کار و فعالیت روزانه است. هر چقدر که میزان تجربیات ما بیشتر باشد توانایی مقابله با چالش‌ها و مشکلات در کار نیز بیشتر خواهد بود. راهکارهای زیادی برای حل مشکلات و برطرف نمودن موانع کاری وجود دارد. استفاده از تجربیات دیگران یکی از راهکارهای خوب برای پیدا کردن راه حل مشکلات در کار و فعالیت روزانه است. در ابتدا برای حل مشکلات کاری باید آن را برای خود تعریف کنیم تا بتوانیم برای آن‌ها راه حل پیدا کنیم. حس همکاری که بین اعضای تیم کاری وجود دارد اغلب باعث می‌شود تا در مواقعی که مشکلات کاری به وجود می‌آید همه‌ی افراد یک تیم کاری تلاش کنند تا مشکلات برطرف شود.

چالش‌ها در برخی از مواقع می‌تواند برای اعضای تیم تجربیات خوبی را ایجاد کند و باعث شود که یک فرصت یادگیری برای آن‌ها ایجاد شود و بتوانند در آینده بهتر با موانع کاری کنار بیایند. برخی از موانع و مشکلات باید با همکاری بیشتر حل شوند چون مشکلات کوچک اگر به موقع مورد ارزیابی قرار نگیرند تبدیل به مشکلات بزرگتر میشوند

بنابراین مقابله با آن‌ها سخت‌تر خواهد بود. همیشه سعی کنید منابع مشکلات را پیدا کنید و آن‌ها را برطرف کنید اگر مشکلات و چالش‌ها سخت‌تر هستند باید آن‌ها را مورد ارزیابی قرار دهید و با برنامه‌ریزی خوب سعی کنید مرحله به مرحله این مشکلات را برطرف کنید. پذیرفتن چالش‌ها و مشکلات خود باعث می‌شود تا سعی کنیم برای آن‌ها چاره اندیشی کنیم و پس از آن به پیاده‌سازی راهکارها برای حل مشکلات پردازیم.

سعی کنید از جنبه‌های مختلف به بررسی یک مشکل یا چالش کاری پردازید و از هر نظر چالش‌های کاری را ارزیابی کنید. کارفرمایان بهتر می‌توانند در حل مشکلات به کارمندان کمک کنند آن‌ها با تجربه و مهارت کافی که دارند می‌توانند راهکارها و راه‌حل‌های خوبی را به کارمندان ارائه تا مشکلات و چالش‌های کاری را حل کنند.

برنامه‌ریزی در کار روزانه و همچنین در هر کسب و کاری باعث می‌شود تا کمتر مشکلات و چالش‌های کاری به وجود بیایند وقتی که با برنامه‌ریزی پیش‌برویم قطعاً کمتر با چالش‌ها مواجه خواهیم شد. برای حل مشکلات و چالش‌های کاری زمان بندی مشخص داشته باشید.

برای حل برخی از مشکلات کاری زمان کافی نیاز است تا بتوان موانع را برطرف نمود و برای رسیدن به موفقیت تلاش کرد. مثبت اندیشی و انگیزه‌ی کافی همیشه به ما کمک می‌کند تا بهتر با چالش‌های کاری کنار بیاییم. داشتن دید مثبت باعث می‌شود تا در مواقع مواجه با مشکلات استرس کمتری داشته باشیم و بهتر بتوانیم چالش‌ها را برطرف کنیم. زمانی که انگیزه‌ی ما برای کار و فعالیت زیاد باشد حتی مشکلات کاری به راحتی برطرف خواهند شد چون هدف ما رسیدن به موفقیت در کسب و کار است.

### بحث و نتیجه گیری

نیروی انتظامی در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه خصوصاً زنان و کودکان به خدمات پلیس، اقدام به جذب و به‌کارگیری زنان در سازمان پلیس کرده است. برقراری امنیت مستلزم بهره‌مندی از منابع و نیروی انسانی مطلوب است؛ لذا نیاز به حضور پلیس زن در جامعه امری اجتناب‌ناپذیر است. حضور پلیس زن در جامعه امنیت جانی و روانی زنان شهروند را فراهم می‌نماید. همچنین با توجه به اینکه پلیس از جمله سازمان‌هایی است که به نوعی به مردم خدمت‌کرده و دارای خدمات ویژه و منحصر به فردی است که در این رابطه مقابله با رفتارهای ناشایست از جمله وظایف ذاتی پلیس است؛ لذا خانواده کارکنان با توجه به شغل آن‌ها مورد توجه عموم مردم بوده و در صورت بروز رفتارهای ناشایست و خارج از قواره‌ی فرزندان کارکنان نگرش منفی در اذهان عمومی ایجاد کرده؛ که این امر علاوه بر نارضایتی از عملکرد پلیس زمینه را برای کاهش امنیت نیز فراهم می‌کند. از اینرو زنان شاغل در ناجا در جایگاه مادر در منزل به عنوان کانون اصلی خانواده وظیفه رسیدگی به امورات فرزندان را بر عهده دارند؛ لذا این وضعیت گاه منجر به ایجاد شکاف در منزل و محل کار شده که در پی آن کارایی مطلوب زنان شاغل در ناجا را پایین می‌آورد؛ لذا زنان جدای از آنکه مسئولیت اصلی خود یعنی تعهد به خانواده (همسر و فرزند) را دارند، بایستی به وظایف شغلی نیز بپردازند که این امر در خیلی مواقع باعث تداخل و عدم انجام وظایف در موعد مقرر و پایین آمدن بهره‌وری کارکنان زن می‌شود.

نتیج تحقیق (صلاحی، ۱۳۹۰)؛ نشان می‌دهد امروزه توانمندسازی زنان یک ابزار ضروری مدیریتی است که برای هدایت منابع انسانی به منظور افزایش بهره‌وری استفاده می‌شود. این تحقیق بر آن است، با تکیه بر سه راهبرد کاربردی در زمینه توانمندسازی، بهترین راهبرد موفق در زمینه ی توانمندسازی را نشان دهد. از طرفی نتایج تحقیق (بابائیان، ۱۳۹۱)

نشان می‌دهد؛ که افزایش استرس شغلی و همچنین تعارض کار- خانواده منجر به افزایش سطح فرسودگی شغلی و افسردگی می‌گردد که بالا بودن افسردگی شغلی کارکنان نتایج منفی همچون غیبت کارکنان، مشکلات جسمی و روانی، کیفیت کار، تعارض بین فرد و همکاران، کاهش پیشرفت شغلی و... برای کارکنان در بر داشته است.

از نگاه رهبر معظم انقلاب امام خامنه‌ای عزیز (مدظله العالی)، اشتغال بانوان باید و نبایدهایی دارد. آسیب نرسیدن به نقش‌های اصیل زن، یعنی مادری و همسری، و بحث رعایت حریم محرم و نامحرم و پرهیز از اختلاط، شروط اساسی است که رهبر معظم انقلاب برای اشتغال بانوان جامعه برمی‌شمرند. بر همین اساس، می‌توان اثرگذاری اشتغال بانوان بر نقش‌های مادری و همسری را مورد ارزیابی قرار داد. شرایط اشتغال بانوان اشتغال زنان مانند هر پدیده دیگری دارای وجوه مثبت و منفی است. در اینجا نیز باید اهمیت و تأثیرگذاری این محاسن و معایب را بر فرد، خانواده و جامعه در نظر گرفت تا بتوان به یک قضاوت کلی از ترسیم جایگاه زن در مشارکت‌های اجتماعی دست یافت. افزایش اعتماد به نفس، احساس استقلال، خودباوری و کمک به اقتصاد خانواده از محاسنی است که برای اشتغال زنان برشمرده می‌شود، اما چالش‌های بسیاری نیز در این مسیر وجود دارد؛ چالش‌هایی برای خود بانوان، فرزندان، خانواده و در نهایت جامعه. از هم پاشیدن ساختار خانواده، سپرده شدن کودکان به مهدهای کودک با تمام آسیب‌هایی که روان‌شناسان و جامعه‌شناسان برای آن برمی‌شمرند، آسیب‌های روحی و جسمی و حتی تجرد قطعی و منفی شدن رشد جمعیت، دستاوردهای اشتغال زنان در غرب است و این موضوع اندیشمندان غربی را به کندوکاو و چاره‌جویی واداشته است.

بررسی عوامل موثر بر نگهداشت پلیس زن بیان داشته است: نیاز به خدمات زنان پلیس برای جامعه بویژه زنان و کودکان نیروی انتظامی را به استخدام و بکارگیری زنان پلیس

و اداری نمود و در این زمینه تلاش و هزینه بسیاری صرف شد؛ لذا انتظار می‌رود که این قشر از پلیس بتواند با بهره‌وری و انگیزه خدمتی بالا به بهترین نحو خدمات لازم انتظامی را به جامعه ارائه دهند. وجود نقش‌های متعدد برای این قشر از پلیس بویژه دو نقش مهم مادری و همسری، بعضاً مشکلاتی برای آنان ایجاد نموده که تأثیر آن بر جامعه، سازمان و خود زنان پلیس مشهود است و بعضاً به همین دلیل خواهان بازنشستگی زود هنگام می‌شوند که این امر به ضرر سازمان است. توجه به عوامل رضایتمندی زنان پلیس، بویژه بدلیل روحیه حساس زنان و نیز توقعات و انتظارات جامعه و سازمان از زنان پلیس، موجب افزایش بهره‌وری بیشتر آنان و به تبع رضایتمندی بیشتر جامعه از پلیس خواهد شد. مهمترین عوامل تأثیر گذار در رضایتمندی از جمله دستمزد، ماهیت کار، رهبری و سرپرستی، روابط با همکاران، گروه کاری، ایمنی شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، شرایط فیزیکی کار، فرهنگ و جو سازمانی، خط و مشی سازمانی، منزلت اجتماعی پلیس، ارضای نیاز به موفقیت و پیشرفت و ارزیابی عملکرد اشاره و مشکلات فعلی زنان پلیس، ارضای نیاز به موفقیت و پیشرفت و ارزیابی عملکرد اشاره و مشکلات فعلی زنان پلیس که ممکن است موجب تشویش و اضطراب در آنها، غیبت کاری، ترک خدمت و در نهایت بازنشستگی زودرس شود، مطرح شد که انتظار می‌رود سازمان با افزایش رضایتمندی آنها مانع این عواقب که ضرر آن علاوه بر سازمان به زنان پلیس هم می‌رسد، گردد (شایگان، ۱۳۹۰).

همچنین نتایج این تحقیق با تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در رابطه با تعارض کار خانواده و کیفیت زندگی کاری کارکنان زن در نیروی پلیس بود. که خرده مقیاس‌های تعارض کار خانواده شامل «تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی» و «تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری»، «خرده مقیاس اضافه بار نقش خانوادگی» و «اضافه بار نقش کاری» با بیشتر ابعاد کیفیت زندگی کاری، همبستگی منفی و معنی دار داشتند.

با توجه به نتایج این تحقیق و تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، پیشنهاد می‌گردد به منظور کاهش اثرات منفی تعارض کار- خانواده و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان زن در نیروی پلیس، بایستی در هدف گذاری برای ناجا علاوه بر اهداف مدیرتی و سازمانی و ارتقاء تعهد سازمانی افراد، به زندگی خانوادگی کارکنان زن در نیروی پلیس توجه ویژه‌ای شود و در این راستا کارگاه های آموزشی حل تعارض کار- خانواده برگزار گردد. لازم است در پلیس ایران نیز مانند سایر سازمان‌ها و نهادها کشور، زنان شاغل در این سازمان با مشکلات عدیده‌ای روبه رو هستند و تا زمانی که مشکل به شکل محسوس و واقعی لمس نشود، راهکارهایی که ثمر بخش باشد ارائه نخواهد شد.

## منابع

- امیر اعظمی، هادی اسلامی. (۱۳۹۰)؛ تاملی بر راه کارهای توانمندسازی زنان پلیس (نقش معیارها، نهادها و چالش‌های تأثیر گذار در فرایند توانمند سازی با تکیه بر رویکرد فرایند تحلیل شبکه‌ای کامل)، دو ماهنامه‌ی توسعه انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۳۶، مرداد و شهریور ۱۳۹۰
- احمدی، حسین. (۱۳۸۵)؛ مشکلات و موانع به کارگیری پلیس زن در ماموریت‌های انتظامی، پایان نامه کارشناسی ارشد دافوس، تهران: دانشگاه علوم انتظامی.
- اوتادی، مریم. (۱۳۸۰)؛ «تأثیر اشتغال زنان بر سلامت روان همسرشان». پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س).
- اعظمی، امیر؛ سلامی، هادی. (۱۳۹۰)؛ «تاملی بر راه کارهای توانمند سازی زنان پلیس». دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس سال هشتم. شماره ۳۶.
- آيسان، یاسمین، دیویس، یان. (۱۳۸۲)؛ «معماری و برنامه‌ریزی بازسازی»، ترجمه علیرضا فلاحی، انتشارات شهید بهشتی، تهران.
- بابائیان، علی؛ محمدی مهموثی، علی؛ علیزاده، حسین؛ کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۱)؛ «تأثیر تعارض کار- خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا». فصلنامه انتظام اجتماعی سال چهارم، شماره چهارم.
- بوزان، باری. (۱۳۷۹)؛ آشنایی با مکتب کپنهاک در حوزه مطالعات امنیتی، فصلنامه مطالعات راهبردی ۱۳۷۹ شماره ۹، صفحات ۱۰-۱۵.
- حسینی؛ فریده السادات، انبارکی؛ لیلا، کریمی؛ آزاده. (۱۳۹۷)؛ با عنوان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان پلیس زن براساس تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی (مطالعه

- موردی کارکنان زن فرماندهی انتظامی استان بوشهر)، فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی بوشهر، مقاله ۵، دوره ۹، شماره ۳۳، تابستان ۱۳۹۷، صفحه ۸۲-۹۶
- حسینی دوست، سید رضا و دیگران. (۱۳۸۱)؛ بیوتروریسم و سلاح‌های بیولوژیک، تهران: نشر اندیشمند.
- خواجه امیری، مهدی و سهراب، شرقی دولت‌آبادی. (۱۳۹۱)؛ بررسی نقش بیوتروریسم در امنیت غذایی جمهوری اسلامی ایران در دهه ۱۳۸۰، فصلنامه امنیت‌پژوهی، سال یازدهم، شماره ۳۸
- داودی فرد، مهدی؛ داود حبیبی و فرهاد داودی فرد. (۱۳۹۲)؛ بیوتروریسم، همایش ملی پدافند غیر عامل در بخش کشاورزی، جزیره قشم، شرکت تعاونی علم گستران پیشتاز ایرانیان،
- رشیدی راد، حسین. (۱۳۹۹)؛ ویروس کرونا؛ پیشنهاد و سناریوهای پیش رو، گزارش پژوهشی دفتر تحقیقات کاربردی فا.ا.قزوین، شمارگان الکترونیکی.
- ساجد، اقدس. (۱۳۵۷)؛ «اثرات اشتغال زنان بر خانواده» پایان نامه. کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- ساروخانی، باقر. (۱۳۵۴)؛ اثرات اشتغال زن بر خانواده (تحقیقی در شهر تهران) امور فرهنگی دانشگاه تهران.
- شایگان، فریبا، (۱۳۸۲). مبانی و اصول به کارگیری پلیس زن. فصلنامه دانش انتظامی، سال پنجم، شماره ۳ (پیاپی ۱۹) صفحات: ۱۱۹-۱۰۲.
- شایگان، فریبا. (۱۳۹۰)؛ بررسی عوامل موثر بر نگهداشت پلیس زن، فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، مقاله ۴، دوره ۲، شماره ۲۴، تابستان ۱۳۹۰، صفحه ۶۳-۸۲



شفیع زاده، رضا. (۱۳۸۸)؛ راهبردهای مدیریت منابع انسانی در زمینه پلیس زن، مجموعه مقالات همایش پلیس زن و توسعه امنیت عمومی (جلد دوم)، تهران: دانشگاه علوم انتظامی، صفحات: ۴۸-۲۵

- صلاحی اصفهانی، گیتی. (۱۳۸۷)؛ توانمندسازی زنان پلیس در برقراری امنیت عمومی، مجموعه مقالات نقش پلیس زن در امنیت عمومی. جلد اول، تهران: انتشارات معاونت دانشگاه علوم انتظامی.

- صالحی تیلکی، یحیی. (۱۳۹۹)؛ پیامدهای سیاسی و اجتماعی بیماری کرونا در زمان حال و آینده، گزارش پژوهشی دفتر تحقیقات کاربردی ف.ا.ا.هرمزگان، شمارگان الکترونیکی.  
- عضدی، وحید. (۱۳۹۹)؛ پیامدهای اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و روانشناختی کرونا (کووید ۱۹)، گزارش پژوهشی دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان کرمان، شمارگان الکترونیکی

- گلگون، بهرام؛ بیرانوند، رضا. (۱۳۸۸). «عوامل موثر بر استفاده محدود پلیس زن در کلاتری‌های انتظامی». فصلنامه دانش انتظامی؛ سال یازدهم، شماره دوم، تابستان ۱۳۸۸.  
- کیانمهر، محمد ولی. (۱۳۷۸)؛ تأثیر اشتغال زن بر خانواده (بررسی مشکلات زنان شاغل و متاهل در خانواده)، دانشگاه علامه طباطبایی.

- موسوی، بتول. (۱۳۷۸)؛ «بررسی اشتغال زنان متاهل و مشکلات آنان (با نگاهی به تأثیرات اشتغال زنان در خانواده) پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهرا(س)، دانشگاه علوم اجتماعی و اقتصادی تهران.

- محمد پناه، امیر حسین. (۱۳۹۹)؛ بررسی پیامدهای ویروس کرونا در ابعاد مختلف با تأکید بر جامعه ایران، گزارش پژوهشی شماره ۲ دفتر تحقیقات کاربردی ف.ا.ا.کردستان، شمارگان الکترونیکی.

- مظفری زاده، مهدی. (۱۳۹۵)؛ پدافند غیرعامل در جایگاه امنیت ملی و مقابله با بیوتروریسم، کنفرانس ملی پدافند غیرعامل و توسعه پایدار، وزارت کشور- ۱۲ و ۱۳ مهر

۱۳۹۵

- مرکز تحقیقات ویروس شناسی. (۱۳۹۹)؛ ویروس کرونا: سایت:

<http://vrc.sbm.u.ac.ir/index.jsp?pageid=۱&p=۴۸۶۰۶>

- نصرالهی، بهروز. (۱۳۹۹)؛ در مورد کووید- ۱۹ و بررسی برخی اثرات و پیامدهای این ویروس در کشور و استان آذربایجان غربی گزارش پژوهشی دفتر تحقیقات کاربردی فا.ا. آذربایجان غربی، شمارگان الکترونیکی.

- وروایی، اکبر و محمدحسن توسلی. (۱۳۸۵)؛ ضرورت‌ها و باید و نبایدهای الزامات شرعی پلیس زن، مجموعه مقالات تخصصی در پلیس زن و الزامات شرعی، تهران: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا.

- یعقوبی، مهدی. (۱۳۹۹)؛ تحلیلی بر فرضیه بیوتروریسمی کرونا ویروس، گزارش پژوهشی شماره ۳ دفتر دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان سمنان، شمارگان الکترونیکی.

- Baxter, J. & Western, M (۱۹۹۸), Satisfaction with Housework: Examining the Paradox, *Sociology* ۳۲(۱): PP. ۱۰۱-۱۲۰.

- Coleman K. Bioterrorism and the food supply, newsletter archive. ۲۰۰۴, ۷۲۵-۷۳۱.

TYRRELL, DA (۱۹۶۵- ۰۶- ۰۵). "CULTIVATION OF A NOVEL TYPE OF COMMON-COLD VIRUS IN ORGAN CULTURES". *British medical journal*. ۱(۵۴۴۸): ۱۴۶۷-۷۰.

- Nelson. D. & R. Burke (۲۰۰۰). Woman Executives: Health. Stress. And Success. *The Academy of Management Executive* ۱۴(۲). pp. ۱۰۷-۱۲۱.

- Sullivan. O. (۱۹۹۶). Time Co-Ordination. The Domestic Division of Labour and Affective Relations: Time Use and the Enjoyment of Activities within Couples. *Sociology* ۳۰. Pp. ۷۰-۱۰۰.

- Stewart, C. L. (۱۹۹۰). Job stress, Burnout and Work- Family Conflict. Doctoral Dissertation: University of California.
- Wolf ,D. (۱۹۹۲) ,Factory Daughters: Gender ,Household Dynamics ,and Rural Industrialization in Java ,Berkeley: University of California Press.
- Lambert, E., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (۲۰۱۰). The Association Between Work – Family Conflict and job Burnout Among Correctional Staff:A Preliminary study. Am J Crim Just (۳۵), ۳۷- ۵۵?
- Martinussen, M., Richardsen, A. , & Burke, R. (۲۰۰۷). Job demands, job resources, and bumout among police officers. Journal of Criminal Justice (۳۵), ۲۳۹-۲۴۹.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (۲۰۰۵). Stress and Bumout: The Significant Difference. Personality and Individual Difference, ۳۹, ۶۲۵-۶۳۵.
- Yvonne. A. B. (۲۰۱۰), Gender, Development, and Sex Work in Lesotho, Equality, Diversity and International Journal, Vol. ۲۹, No. I, PP. ۷۸-۹۶.
- Huang, Chaolin; Wang, Yeming; Li, Xing Wang; Ren, Lili; Zhao, Jianping; Hu, Yi; Zhang, Li; Fan, Guohui; Xu, Jiuyang (۲۴ January ۲۰۲۰)
- Health, Australian Government Department of (۲۰۲۰- ۰۱- ۲۱). "Novel coronavirus". Australian Government Department of Health. Retrieved ۲۰۲۰- ۰۱- ۲۳.
- Yawei Zhang, general (۲۰۰۸). Encyclopedia of global health. Los Angeles: Sage Publications.