

عوامل موثر بر سلامت روان شناختی نیروهای پلیس و مقایسه آن با افراد جامعه

عابدین جواهری کامل*

چکیده:

در این مقاله ضمن مقایسه سلامت روان شناختی نیروهای پلیس با عموم مردم، عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به استرسزا بودن کار پلیس انتظار می رود که سطح سلامت روان شناختی نیروهای پلیس پایین تر از عموم مردم باشد اما همان گونه که در این مقاله اراده شده است، در واقع این گونه نیست. عوامل مؤثر بر سلامت روان شناختی نیروهای پلیس به دو دسته غیرکاری و کاری تقسیم می شود. تعارض کار- خانواده و خصوصیات شخصیتی، بی ثباتی هیجانی و برون گرایی و راهبرد مقابله ای که نیروهای پلیس به کار می گیرند عوامل غیر کاری مؤثر بر سلامت روان شناختی نیروهای پلیس هستند. رضایت شغلی، مشکلات و بهبود ناشی از سازمان و مشکلات و بهبود ناشی از تجربه عملی، عوامل کاری مؤثر بر سلامت روان شناختی نیروهای پلیس هستند. در مجموع این مفاهیم، توجه ما را به این مطلب معطوف می دارد که هنگام تدوین راهبردهای مداخلاتی که بخواهد آشنفتگی روان شناختی در بین نیروهای پلیس را کاهش داده و ایشان را بهبود بخشد، باید یک دیدگاه سیستماتیک را مدنظر قرار داد. سلامت روان شناختی نیروهای پلیس توسط سیستم پیچیده ای از روابط و متغیرها تعیین می شود. هر جز، این سیستم مهم بوده و باید در نظر گرفته شود و یک راه حل واحد برای بهبود سلامت روان شناختی نیروهای پلیس وجود ندارد. همچنین با توجه به تأثیر بیشتر سازمان نسبت به خود تجربه، در تعیین سلامت روانی نیروهای پلیس، اداره های پلیس باید تأکید بیشتری بر سلامت سازمانی داشته باشند و هم از روان شناسان بالینی و هم از روان شناسان سازمانی برای کمک به کاهش تأثیرات نامطلوب کار پلیس استفاده کنند.

کلید واژه ها:

پلیس، سلامت روان شناختی، ویژگی های شخصیتی، استرس.

*. کارشناس ارشد روان شناسی عمومی - دانشگاه تربیت معلم تهران

مقدمه

سلامت روان شناختی^۱ وضعیت کسی است که سازگاری و انطباق رفتاری وی در سطح بالایی است. طبق تعریف فوق چگونگی سازگاری فرد با محیط از عوامل مهم سلامت روان افراد می باشد، به عبارت دیگر فرد باید بتواند از یک سو بین آن چه که انجام می دهد یا مایل است انجام دهد و از سوی دیگر آن چه محیط از وی انتظار انجام آن را دارد تعادل برقرار کند. شش عامل به عنوان عوامل مهم و اصلی در تعریف سلامت روان شناختی تعیین شده است که این عوامل عبارتند از:

- ۱- پذیرش خود؛
- ۲- داشتن رابطه مثبت با دیگران؛
- ۳- داشتن استقلال شخصیتی؛
- ۴- داشتن تسلط بر محیط؛
- ۵- دارا بودن هدف در زندگی؛
- ۶- رشد فردی (شاملو، ۱۳۸۵).

با توجه به اهمیت فراوانی که سلامت روان شناختی بر کارایی شغلی کارکنان دارد این موضوع در چند پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. بررسی‌ها درباره تأثیر تجارب کاری بر سلامت روان شناختی افراد، به صورت متداول بر مشاغل متمرکز بوده است که احتمال داده می شود خطرات بیشتری برای کارکنان آن شغل داشته باشد. کار پلیس نیز یکی از این مشاغل در نظر گرفته می شود و به همین خاطر نگاه تحقیقاتی را به خود معطوف کرده است. مشابهاً مشاغل دیگری نیز که ممکن است پیامدهایی برای سلامتی افراد داشته باشد مورد بررسی قرار گرفته است؛ از قبیل خلبانها، کنترل کننده‌های خطوط هوایی و رانندگان قطار. تحقیقات اولیه درباره کار پلیس، این شغل را با تعدادی پیامد نامطلوب غیر شغلی از قبیل بیماریهای قلبی، طلاق و خودکشی مرتبط می دانستند و پیشنهاد می کردند که این شغل باعث چنین پیامدهایی می شود. بررسی‌های اخیر درباره سلامت روان شناختی نیروهای پلیس چنین یافته‌هایی را رد می کند. این نکته کاملاً مشخص است که سلامت روان شناختی تأثیر بسیار

1. Psychological Well-Being

فراوانی بر کارآیی شغلی کارکنان دارد و این مقاله با مشخص کردن فرایندهای مؤثر در سلامت روانشناختی نیروهای پلیس، به دانستن چگونگی مدیریت و افزایش سلامت روانشناختی نیروهای پلیس و در نتیجه به بهبود کارآیی آن‌ها کمک می‌کند (Brough, 2005). با در نظر گرفته نظریه تعادل پویای استرس که توسط هارت و کان^۱ پیشنهاد شده است، این مقاله سه مسأله مرتبط با هم را بررسی کرده است:

- ۱- آیا سطح سلامت روانشناختی نیروهای پلیس پایین‌تر از مردم عادی جامعه است؟
- ۲- کدام تجربه‌های کاری مثبت یا منفی بیشترین تأثیر را در سلامت روانشناختی نیروهای پلیس دارد؟
- ۳- چگونه خصوصیات شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و تجربه‌های کاری، تعیین کننده سلامت روانشناختی هستند؟

مقایسه سلامت روانشناختی نیروهای پلیس و مردم عادی جامعه:

مقایسه‌ای بین سطوح سلامت روانشناختی گزارش شده توسط نیروهای پلیس و دیگر گروه‌های شغلی و جامعه نشان داد که نیروهای پلیس در مقایسه با مردم سطوح مطلوب‌تری از سلامت روانشناختی دارند. لذا منطقی است که انتظار داشته باشیم نیروهای پلیس با توجه به استرس‌زا بودن شغل‌شان سطح آشفته‌گی روانشناختی بالاتر و سطح سلامت روانشناختی پایین‌تری داشته باشند، اما مقایسه بین نیروهای پلیس و مردم عادی نتایج بسیار جالبی به همراه داشت، این نتایج پیشنهاد دهنده این نکته بود که نیروهای پلیس آشفته‌گی روانشناختی کمتر و سلامت روانشناختی بیشتری دارند (Hart & Conn, 1995).

هر چند، مقایسه کردن پلیس با دیگر گروه‌های جامعه و شغلی به تنهایی کافی نیست. و لازم است جنبه‌هایی از کار پلیس که بیشترین استرس را دارند یا پاداش دهنده هستند مشخص شوند. عموماً این اعتقاد وجود دارد که پلیس بودن به خاطر وظایف مخاطره‌آمیز که بخشی از کار هر روزه پلیس است ذاتاً استرس‌زا است. این تصور کلیشه‌ای با شواهد تجربی که نشان داد نیروهای پلیس تجربه‌های سازمانی را بیشتر از تجربه‌های کاری آزاردهنده

1. Hart & Conn, 1995

می‌دانند مغایرت دارد. برخورد با آسیب‌های جاده‌ای، حمله‌کنندگان خشن یا قربانیان آشفته ممکن است برای عموم جامعه استرس‌زا به نظر آید اما نیروهای پلیس ممکن است آن را بخشی از جنبه‌های معمولی شغل خود بدانند (همان منبع).

محققان در تلاش‌های خود در جهت شناسایی منابع استرس پلیس، تقریباً همیشه بر جنبه‌های منفی کار پلیس متمرکز شده‌اند. به این خاطر که فرض آنها بر این است که تجربه‌های کاری آزار دهنده منجر به آشفته‌گی روان‌شناختی و بنابراین فقدان سلامت روان می‌شود. این دیدگاهی است که عموماً در پیشینه تحقیقاتی استرس شغلی، پذیرفته شده است. اما این مفهوم که آشفته‌گی روان‌شناختی و سلامت روانی در یک پیوستار قرار دارند با این واقعیت هماهنگ نیست که پاسخ روان‌شناختی فرد به محیطش هم ابعاد مثبت و هم ابعاد منفی دارد. هر چند که این ابعاد گاهی اوقات همبستگی زیادی دارند اما بیشتر از آن که دو سوی متضاد یک پیوستار دو قطبی باشند، ابعادی مستقل هستند. هم‌چنین تجربه‌های مثبت و منفی زندگی، به صورت متفاوتی با این ابعاد ارتباط دارند. به عبارت کلی‌تر به این معنی می‌باشد که تجربه‌های مثبت، سلامت روان‌شناختی را افزایش می‌دهد، اما تأثیر بسیار کمی بر آشفته‌گی روان‌شناختی دارد. در حالی که تجربه‌های منفی آشفته‌گی روان‌شناختی را افزایش می‌دهد اما تأثیر کمی بر سلامت روان‌شناختی دارند. این مفاهیم پیشنهاد می‌کنند که هنگام تلاش برای مشخص کردن عوامل تعیین‌کننده سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس باید تجربه‌های کاری مثبت و منفی، در نظر گرفته شود (همان منبع).

عوامل مؤثر بر سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس:

عوامل غیر کاری

یک ارزیابی دقیق از سلامت روان‌شناختی مرتبط با کار می‌بایست انواع خصوصیات زندگی کاری و غیر کاری فرد را در برگیرد (Brough & O'Driscoll, 2005). به همین دلیل غیر از عوامل کاری، عوامل غیر کاری مؤثر بر سلامت روان‌شناختی در تحقیقات بررسی شده است. یکی از این عوامل، تأثیر تعارض کار-خانواده در پیش‌بینی سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس است که تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است

(O'Driscoll, Brough & Kalliath, 2004). تعارض کار - خانواده به صورت تعارض درون نقشی، تعریف می‌شود چرا که انتظارها از دو حوزه کار و خانواده در بعضی جنبه‌ها ناسازگار هستند. به عبارت دیگر پرداختن به یک نقش مانع از پرداختن به نقش دیگر می‌شود و نمی‌توان بین دو نقش تعادل ایجاد کرد (Brough & O'Driscoll, 2005). اگر این تعارض زیاد باشد باعث آسیب به سلامت روان شناختی فرد می‌شود. ویژگی‌های شخصیتی و هم‌چنین شیوه برخورد نیروهای پلیس با مسائل گوناگون نیز از عوامل بسیار تأثیر گذار بر سلامت روان شناختی نیروهای پلیس است. ویژگی شخصیتی، بی‌ثباتی هیجانی و شیوه برخورد هیجان مدار، تأثیر منفی بر سلامت روان شناسی نیروهای پلیس دارد در حالی که برون‌گرایی و شیوه برخورد مسئله مدار تأثیر مثبت بر سلامت روان شناختی نیروهای پلیس می‌گذارد. افراد برون‌گرا کسانی هستند که بیشتر با دنیای بیرون ارتباط برقرار می‌کنند و از بودن با مردم لذت می‌برند، این افراد سرشار از انرژی بوده و اغلب هیجانات مثبت بروز می‌دهند. آن‌ها همیشه متمایلند که بشاش باشند و در گروه‌ها و گردهمایی‌های بزرگ با جرأت، فعال و پرحرف باشند. این ویژگی شخصیتی دارای شش صفت است که عبارتند از:

۱- دوستی؛

۲- گروه‌گرایی؛

۳- قاطع بودن؛

۴- فعالیت؛

۵- هیجان خواهی؛

۶- هیجان‌های مثبت (کریمی، ۱۳۸۴).

تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت، احساس گناه و نفرت ویژگی‌های تشکیل دهنده صفت بی‌ثباتی هیجانی هستند. متخصصین بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی‌های عاطفی چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در این افراد مشاهده کرده‌اند. مطالعات زیادی نشان دادند افرادی که مستعد یکی از این وضعیت‌های عاطفی هستند احتمالاً وضعیت‌های دیگر را نیز تجربه می‌کنند (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). سبک مقابله نشان دهنده نوع برخورد افراد با مسائل و مشکلات محیط پیرامون است. در سبک مقابله مسئله مدار، فرد بر خود مسئله متمرکز است و سعی در حل آن دارد اما در مقابله

هیجان‌مدار، فرد بر هیجان‌های ناشی از مسأله متمرکز است و به جای حل مسأله به هیجان‌ها پرداخته و سعی در بهبود آن‌ها دارد (جمالی زواره، ۱۳۸۷).

به منظور بررسی عوامل زندگی کاری مؤثر بر سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس، هدی و ورینگ^۱ (۱۹۹۲) تبیین کاملی از نظریه تعادل پویا و کاربرد آن در کیفیت ادراک شده زندگی، فراهم کردند. اخیراً هارت^۲ و همکاران (۱۹۹۳) این بحث را مطرح کرده‌اند که چگونه این رویکرد می‌تواند با الگوی تبادل‌ی لازاروس و فالکمن^۳ (۱۹۸۴) درباره‌ی استرس، یکپارچه شود تا یک چارچوب نظری برای بررسی استرس شغلی در بین نیروهای پلیس فراهم کند. نظریه تعادل پویا پیش‌بینی می‌کند که خصوصیات شخصیتی پایدار از قبیل بی‌ثباتی هیجانی و برون‌گرایی تا حد زیادی تعیین‌کننده الگوی تجربه‌های کار روزانه نیروهای پلیس، استفاده از سبک‌های مقابله‌ای و سطح سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس خواهد بود. اگرچه این الگو مطرح می‌کند که پیامدهای روان‌شناختی عمدتاً توسط خصوصیات شخصیتی تعیین می‌شود، ولی بیان می‌کند که تعامل پیوسته بین سبک‌های مقابله‌ای و تجربه‌های کاری روزانه نیز در تعیین این پیامدها مؤثر هستند. میزان استرس‌زا بودن کار پلیس ممکن است در ادراک مردم عادی یا تصورات کلیشه‌ای از کار پلیس مشخص نشود. همان‌طور که تری^۴ (۱۹۸۱) پیشنهاد کرد که اگر کار پلیس واقعاً استرس‌زاتر از دیگر گروه‌های شغلی است، نیروهای پلیس در مقایسه با دیگران باید سطح سلامت روان‌شناختی کمتری را گزارش کنند. هرچند مطالعات مقایسه‌ای در این خصوص انجام شده است، ولی شواهد موجود این را نشان نمی‌دهند (Hart & Etal, 1995).

عوامل کاری

یک عامل مؤثر بر سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس که عامل کاری است، رضایت شغلی است. رضایت شغلی تاریخچه‌ای طولانی در تحقیقات روان‌شناختی مربوط به شغل دارد (Judge & Church, 2000). تحقیقات اخیر نشان داده که رضایت شغلی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روان‌شناختی و دیگر خصوصیات گوناگون شغلی است (برای مثال

1. Headey & Wearing
2. Hart
3. Lazarus & Folkman
4. W. Terry

فرصت‌های ترفیع، روابط بین شخصی و سرپرستی). البته بین رضایت درونی و بیرونی و پیامدهای مربوط به آن‌ها تفاوت وجود دارد. برای مثال نشان داده شده است که تنها رضایت درونی پیش‌بینی کننده مستقیم بازگشت به کار در بین نیروهای پلیس است که کار خود را ترک کرده‌اند. اما به هر حال هر دو نوع رضایت به سلامت روانشناختی نیروهای پلیس منجر می‌شوند هم‌چنین مشکلات و عوامل بهبود دهنده نیروهای پلیس در چهار مقوله کلی طبقه‌بندی شده است:

۱- مشکلات سازمانی؛

۲- مشکلات تجربه‌های عملی؛

۳- بهبود سازمان‌ها؛

۴- بهبود ناشی از تجربه عملی. (Brough & O'Driscoll, 2005) و (Hart & et al, 1995)

همان گونه که انتظار می‌رود بین مشکلات سازمانی و مشکلات تجربه‌های عملی رابطه بالایی وجود دارد و رابطه متوسطی بین بهبود ناشی از سازمان و بهبود ناشی از تجربه عملی وجود دارد، اما چیزی که غیرقابل انتظار است رابطه محکم و مثبتی است که بین مشکلات تجربه‌های عملی و بهبود ناشی از تجربه عملی وجود دارد. این رابطه پیشنهاد می‌کند که اگر مشکلات افزایش پیدا کند، بهبود نیز افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. این برخلاف انتظار عموم مردم است که افزایش مشکلات را با کاهش بهبود همراه می‌دانند.

انتظار می‌رود که حوزه‌های سازمانی و عملیاتی در یک سطح سومی و در یک عامل واحد، که نشان دهنده سطوح کلی مشکلات و بهبود است ترکیب شوند. رابطه بین مشکلات و بهبود تجربه‌های عملی، انعکاس دهنده وظایف عملی واقعی است که توسط نیروهای پلیس انجام می‌شود. این رابطه بیان می‌کند که مشکلات و بهبود به طور هم‌زمان افزایش یا کاهش پیدا می‌کنند و هر دو وابسته به این است که چه مقدار نیروهای پلیس در کار عملی درگیر شوند. جهت مثبت این رابطه نشان می‌دهد که مشکلات و بهبود ناشی از تجربه عملی دو انتهای متضاد یک طیف دو قطبی نیستند. به عبارت دیگر، این گونه نیست که نیروهای پلیس از تجربه‌های عملی راضی یا ناراضی باشند، بلکه آن‌ها رضایت و عدم رضایت را به صورت هم‌زمان تجربه می‌کنند. این مفهوم با یک مثال، روشن‌تر می‌شود. تعجب‌آور نخواهد بود که نیروهای پلیس هنگام برخورد با یک مورد کودک آزاری مقاداری آشفتگی روان‌شناختی (نارضایتی) را تجربه کند. ولی درعین حال ممکن است نیروهای مزبور در نتیجه

تلاشی که برای آن مورد انجام می‌دهند احساس رضایت بکنند. لذا نیروهای پلیس هنگام برخورد با مورد کودک آزاری هم مشکلات و هم بهبود را گزارش خواهند کرد. هم‌چنین تجربه‌های سازمانی در تعیین سطح کلی مشکلات و بهبود نیروهای پلیس مهمتر از تجربه‌های عملی هستند. جالب این که آن جنبه‌هایی از کار پلیس که به صورت کلیشه‌ای اعتقاد بر این است که منبعی برای آشفتگی روان‌شناختی باشند (برای مثال مواجهه، با یک خطر یا برخورد با قربانیان) واقعاً کمترین نقش را در احساس مشکل بودن کار داشتند. این مفاهیم مطرح می‌کنند که پاسخ‌های روان‌شناختی نیروهای پلیس به کارشان بیشتر از آن که ناشی از تکالیف عملی باشد، نتیجه بافت سازمانی است که تکالیف عملی در آن اتفاق می‌افتد. هم‌چنین به نظر می‌رسد که نیروهای پلیس از انجام دادن وظایف عملی به طور همزمان هم رضایت و هم عدم رضایت را تجربه می‌کنند در حالی که ابعاد و پیامدهای مشکلات تجربه عملی و بهبود، پاسخ‌های ذهنی نیروهای پلیس به کارشان را انعکاس می‌دهد، تجربه عملی، متغیر عینی‌تری است که انعکاس دهنده انجام وظایفی است که نیروهای پلیس بر عهده دارند. بر این اساس تفسیر ذهنی وظایف عملی، منجر به مشکلات و بهبودهای روانی می‌شود که ناشی از تجربه عملی به همراه تجربه‌های سازمانی است که به پاسخ‌های کلی روان‌شناختی نیروهای پلیس به کارشان منجر می‌شود. در نتیجه این یافته‌ها بیان می‌کنند که هر چه نیروهای پلیس کار عملی بیشتری داشته باشند، مشکلات و بهبودهای روانی ناشی از کار عملی را بیشتر تجربه خواهند کرد. هرچند که آن تأثیر کمی در پاسخ‌های کلی روان‌شناختی آن‌ها به کارشان دارد.

تأثیر دیگر مشکلات سازمانی و تجربه عملی این است که آن‌ها با سطوح بالای تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی پایین همراه هستند. در واقع این مشکلات باعث قوت گرفتن این تعارض در نیروهای پلیس شده و مشکلات سازمانی، باعث رضایت شغلی پایین می‌شود (Brough, 2005).

چگونه ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و تجربه‌های کاری نیروهای پلیس در تعیین سلامت روان‌شناختی آن‌ها عمل می‌کند؟

در این نظریه فرض بر این است که دو ویژگی شخصیتی یعنی بی‌ثباتی هیجانی و برون‌گرایی و سبک مقابله افراد با مسائل که هیجان مدار یا مسأله مدار باشد تأثیر بسیار

زیادی بر سلامت روانشناختی نیروهای پلیس دارد. اما سئوالی که در این جا مطرح است این می‌باشد که تأثیرگذاری به چه طریقی انجام می‌شود؟ بی‌ثباتی هیجانی، منجر به مقابله هیجان مدار، بیشتر شدن مشکلات نیروهای پلیس و آشفتگی روانشناختی می‌شود در حالی که برون‌گرایی منجر به مقابله مسأله مدار، بهبود پلیس و سلامت روانشناختی می‌شود. این یافته‌ها از این مفهوم حمایت می‌کنند که رابطه پویایی بین فرایندهای مقابله‌ای و ارزیابی ذهنی از رویدادهای زندگی وجود دارد.

آشفتگی روانشناختی و سلامت روانشناختی توسط دو مسیر جداگانه تعیین می‌شود: یک مسیر عاطفه‌پذیری مثبت و یک مسیر عاطفه‌پذیری منفی. این مسیرها مستقل از همدیگر هستند. مسیر عاطفه‌پذیری منفی از بی‌ثباتی هیجانی تأثیرپذیری زیادی می‌پذیرد، که مستقیماً در استفاده از مقابله هیجان مدار، تجربه کردن مشکلات توسط پلیس و سطح آشفتگی روانشناختی مأموران پلیس نقش دارد. علاوه بر تأثیرات بی‌ثباتی هیجانی، استفاده از مقابله هیجان‌مدار منجر به مشکلات بیشتر پلیس و سطوح بالاتر آشفتگی روانشناختی می‌شود. مسیر عاطفه‌پذیری مثبت از برون‌گرایی تأثیر می‌پذیرد، برون‌گرایی مستقیماً بر استفاده از مقابله مسأله‌مدار، تجربه کردن بهبود و سطح سلامت روانشناختی پلیس تأثیر دارد. علاوه بر این اثرات، استفاده از مقابله‌ی مسأله‌مدار منجر به بهبود بیشتر و بهبود منجر به سطوح بالاتر سلامت روانشناختی مأموران پلیس می‌شود.

به طور خلاصه، خصوصیات روانشناختی بی‌ثباتی هیجانی و برون‌گرایی قوی‌ترین تعیین‌کننده‌های آشفتگی و سلامت روانشناختی هستند که مشکلات و بهبود مأموران پلیس و مقابله هیجان‌مدار یا مسأله‌مدار را به دنبال دارد.

نتیجه گیری

هنگامی که مأموران پلیس با مردم عادی مقایسه می‌شوند سطح مطلوب‌تری از سلامت روانشناختی را گزارش می‌دهند. این نکته می‌تواند دو نکته داشته باشد:

- کار پلیس آنقدر هم که عموم فکر می‌کنند استرس‌زا نیست؛
- مأموران پلیس هنگام ورود به این کار از سطح سلامت روانشناختی مطلوب‌تری برخوردارند.

هم‌چنین دو پیشنهاد دارد که عبارتند از:

۱- یگان‌های پلیس باید تأکید بیشتری بر سلامت سازمانی داشته باشند؛

۲- مناسب است رده‌های پلیس هم از روان‌شناسان بالینی و هم از روان‌شناسان سازمانی برای کمک به کاهش تأثیرات نامطلوب کار پلیس استفاده کنند.

این مطلب که تجربه‌های نامناسب و مفید، مسیرهای تأثیرگذاری جداگانه‌ای دارند بسیار مهم است. این مطلب به ما می‌گوید، هنگام تلاش برای تعیین سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس باید هم تجارب مثبت و هم تجارب منفی را در نظر گرفت. این مطلب هم‌چنین رویکرد بسیاری از محققان استرس شغلی که منحصراً بر جنبه‌های منفی کار تمرکز می‌کنند را به چالش کشیده است. (Quick & et al, 1992)

مطلب دیگری که باید به آن اشاره کرد این است که تأثیر استفاده از راهبردهای مقابله‌ای بر سلامت روان‌شناختی به جای این که یک تأثیر مستقیم باشد از طریق مشکلات و بهبود تأثیر خود را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد هنگامی که مأموران پلیس تلاش می‌کنند تا با رویدادهای استرس‌زا کاری از طریق پاسخ هیجانی برخورد کنند، احتمالاً مشکلات کاری بیشتری را تجربه خواهند کرد و هنگامی که تلاش می‌کنند تا مستقیماً با این رویدادها برخورد کنند احتمالاً بهبود بیشتری را تجربه خواهند کرد. مسأله مهم در این جا این است که مأموران پلیس بر استفاده از کدام راهبرد بیشتر تأکید دارند، زیرا مأموران به درجات متفاوتی از هر دو راهبرد استفاده می‌کنند.

با توجه به این که خصوصیات شخصیتی یکی از قوی‌ترین تعیین‌کننده‌های سلامت و آشفتگی روان‌شناختی هستند، باید این نکته را مدنظر قرار داد که این خصوصیات در طول زمان از یک ثبات نسبی برخوردارند.

نکته دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد این است که تداخل حوزه‌های کاری و غیر کاری، تأثیر تعیین‌کننده‌ای در سلامت روان‌شناختی دارد و آن را کاهش می‌دهد.

در مجموع این مفاهیم، توجه ما را به این مطلب معطوف می‌دارد که هنگام تدوین راهبردهای مداخلاتی که هدف آن کاهش آشفتگی روان‌شناختی در بین نیروهای پلیس است، باید یک دیدگاه سیستماتیک را مدنظر قرار داد. همان‌گونه که اشاره شد سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس توسط سیستم پیچیده‌ای از روابط و متغیرها تعیین می‌شود. هر جزء این سیستم مهم بوده و باید در نظر گرفته شود که یک راه حل واحد برای بهبود سلامت روان‌شناختی نیروهای پلیس وجود ندارد.

منابع:

- جمالی زواره، نسرين. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه کارایی خانواده با سلامت روانی در دانشجویان دانشگاه آزاد". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
- شاملو، سعید. (۱۳۸۵). "بهداشت روانی"، تهران: انتشارات رشد.
- کریمی، ک. (۱۳۸۴). "بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی و ابعاد شخصیت". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- گروسی فرشی، میرتقی. (۱۳۸۰). "رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد و تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)". چاپ اول. تبریز: نشر جامعه پژوه.
- Brough, p. & O'Driscoll, M. (2005). "Work-Family Conflict & Stress". *A Research Companion to Organizational Health Psychology*. 70, 346-365.
- Brough. P. (2005). "A Comparative Investigation of The Predictors of Work-Related Psychological Well-Being Within Police, Fire & Ambulance Workers". *New Zealand Journal of Psychology*. 34, NO 2. 127-134.
- Hart. M. P., Wearing & J. A., Conn, M. (1995). "Conventional Wisdom is a Poor Predictor of The Relationship Between Discipline Policy, Student Misbehaviour & Teacher Stress". *British Journal of Educational Psychology*. 65, 27-48.
- Hart. M. P., Wearing & J. A., Headey. B. (1995). "Police Stress & Well-Being: Integration Personality, Coping & Daily Work Experiences". *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 68, 133-156.
- Headey, B, & Y Wearing, A. J (1992). "Subjective Well-Being & Coping With Adversity". *Social Indicators Research*. 22, 327-349.
- Judge, T. A., & Church, A. H. (2000). "Job Satisfaction: Research & Practice". *Industrial & Organizational Psychology*. 45, 45-62.
- O'Driscoll, M., Brough, p., & Kalliath, T. (2004). "Work-Family Conflict, Psychology Well-Being, Satisfaction & Social Support: A Longitudinal Study in New Zealand". *Equal Opportunities International*. 23, 36-56.
- Quick, J. C, & Murphy, L. R. & Hurrell, J. J. (1992). "Stress & Well-Being at Work, Assessments & Interventions for Occupational Mental Health". *Journal of Police Science & Administration*, 2, 156-159.

Archive of SID