

Modeling the career path of a female police officer in the disciplinary field

Received: 2020/09/07

Accepted: 2021/01/04

Article type: Research Article

PP: 77-102

Shahamat Hosainian

Associate Professor, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran, (Corresponding Author), Email:Shahamat111719@yahoo.com

DOI:

10.22034/osra.2021.95539

Abstract

Introduction: Establishing more order and security in society requires the recruitment and proper use of female police officers, especially in the disciplinary field. The purpose of this study is to obtain a suitable model for planning their career path, which has not been done in the past.

Method: This research is of applied type and its method is qualitative with an exploratory approach which has been done with the focus group technique. The statistical population includes NAJA managers and female police officers in the disciplinary field. The sampling method is in relation to targeted experts and in relation to numerical occupations. The method of data collection is library and field with the tools of catching and group interviews. To analyze and interpret the interview data, data organization, classification, evaluation and interpretation were used.

Findings: Female police officers in the disciplinary category have 31 job titles in the ranks of senior and minor officers. This number is by no means sufficient for horizontal movement (training, job rotation, transfer from one job field to another within a field) and vertical movement. (Career promotion) does not give.

Conclusion: In order to establish more order and security in the society and solve the current and future problems of the female police in the disciplinary field, in addition to creating consensus among decision makers, it is necessary to use a thirteen-stage model.

Keywords: Career Planning, Female Police, Law Enforcement, Job, Career Path.

Citation (APA): Shahamat Hosainian (2021). Modeling the career path of a female police officer in the disciplinary field *Quarterly of Order & Security Guards*, 14(53), -. doi: 10.22034/osra.2021.95540

مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن در رسته انتظامی

چکیده

زمینه و هدف: برقراری نظم و امنیت بیشتر در جامعه نیازمند جذب و به‌کارگیری صحیح پلیس زن، به‌ویژه در رسته انتظامی است. هدف این تحقیق، دست آوردن مدل مناسب برنامه‌ریزی مسیر شغلی آن‌ها است که این مهم در گذشته انجام نشده است.

روش: این تحقیق از نوع کاربردی و روش آن نیز کیفی با رویکرد اکتشافی است که با فن گروه کانونی انجام شده است. جامعه آماری شامل مدیران ناجا و سبد شغلی پلیس زن در رسته انتظامی است. روش نمونه‌گیری در رابطه با خبرگان، هدفمند و در رابطه با مشاغل، تمام شماری است. روش جمع‌آوری داده‌ها، کتابخانه‌ای و میدانی با ابزار فیش‌برداری و مصاحبه گروهی است. برای تحلیل و تفسیر داده‌های مصاحبه‌ها از سازمان‌دهی داده‌ها، طبقه‌بندی، ارزیابی و تفسیر آن‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: پلیس زن در رسته انتظامی در درجات افسران ارشد و جزء دارای ۳۱ عنوان شغلی است. این عدد به‌هیچ‌وجه کفاف حرکت افقی (آموزش، چرخش شغلی، انتقال از یک رشته شغلی به رشته شغلی دیگر در داخل یک رسته) و حرکت عمودی (ارتقاء شغلی) را نمی‌دهد.

نتیجه‌گیری: جهت برقراری هرچه بیشتر نظم و امنیت در جامعه و حل مشکلات حال و آینده پلیس زن در رسته انتظامی، لازم است علاوه بر ایجاد وفاق در بین تصمیم‌گیران از مدل سیزده مرحله‌ای استفاده شود.

کلیدواژه‌ها: برنامه‌ریزی مسیر شغلی، پلیس زن، رسته انتظامی، شغل، مسیر شغلی.

دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۷

پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۷۷-۱۰۲

شناسه دیجیتال (doi):

10.22034/osra.2021.95

شهامت حسینیان

دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده علوم و فنون منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران، ایران
(نویسنده مسئول):

shahamat111719@yahoo.com

استناد (APA): شهامت حسینیان. (۱۴۰۰). مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن در

رسته انتظامی. *پژوهش‌نامه نظم و امنیت انتظامی*, (53) 14.

doi:10.22034/osra.2021.95540

مقدمه

بررسی وضعیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی^۱ در ناجا (جدول شماره ۱) نشان می‌دهد که این سازمان کماکان به صورت سنتی و بر مبنای تحلیل روند گذشته و با توجه به اعلام نیاز یگان‌های مختلف تحت امر، به پیش‌بینی تقاضای نیروی انسانی خود می‌پردازد و در راستای تأمین نیرو نیز با توجه به محدودیت‌های بودجه‌ای و قانونی اقدام به جذب نیروی انسانی موردنیاز خود می‌کند؛ بنابراین نتیجه این می‌شود که سازمان ناجا به صورت غیرعلمی عمل کند. بررسی وضعیت فعلی پلیس زن نیز نشانگر همین آشفتگی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی آن است. با توجه به حساسیت خاص جامعه نسبت به زن و جایگاه اجتماعی آن، در ۱۳۸۴/۳/۹ دستورالعمل روابط کاری کارکنان انتظامی زن در چند فصل و بند تدوین شد و به تصویب مقام معظم فرماندهی کل قوا رسید و جهت اجرا به نیروی انتظامی ابلاغ شد. برابر این دستورالعمل، به‌کارگیری کارکنان زن تنها در برخی امور انتظامی و در نتیجه، در برخی مشاغل خاص زنان مجاز دانسته شد. برابر فصل دوم دستورالعمل فوق، یگان‌های به‌کارگیرنده کارکنان زن نیز محدود به انتظامی، پاوا، راهور، آگاهی، مراکز آموزشی و فرهنگی، ساعس و ساحفا شد.

از طرف دیگر، بررسی ترکیب پلیس زن در گزارش‌های معاونت طرح و برنامه و بودجه و معاونت نیروی انسانی ناجا نشان می‌دهد که زنان در حال حاضر، حدود ۳/۵ درصد کل کارکنان ناجا را تشکیل می‌دهند. از این تعداد، ۵۱ درصد انتظامی و ۴۹ درصد نیز کارمند می‌باشند. بررسی مقایسه‌ای بین جدول نفرات سازمانی و موجودی نیروی انسانی پلیس زن نشانگر مازاد شدید در طیف افسر ارشدی و جزء بوده و حکایت از کمبود شدید در طیف درجه‌داری دارد. مراجعه به آمار موجود در معاونت نیروی انسانی ناجا بیانگر ۹ برابر بودن تعداد کارکنان پلیس زن در طیف افسری ارشد و به بالا و رتبه‌های هم‌تراز آن، نسبت به عدد پیش‌بینی‌شده در جدول سازمان زنان است. همچنین، بررسی آمار بالا در طیف افسر جزئی نشان می‌دهد که موجودی نیروی انسانی پلیس زن انتظامی و کارمندی ۱۸۳ درصد عدد پیش‌بینی‌شده جدول سازمان مذکور است. از طرف دیگر، بررسی آمار فوق در طیف درجه‌داری نشان می‌دهد که موجودی

۱- Manpower planning

نیروی انسانی، تنها ۲۹ درصد عدد پیش‌بینی‌شده در جدول نفرت سازمان زنان را تشکیل می‌دهد.

با توجه به درصد مازاد و کمبود نیروی انسانی پلیس زن در طیف‌های مختلف، می‌توان به راحتی به نبود برنامه‌ریزی مناسب در این زمینه پی برد. از طرف دیگر، در کنار محدودیت سبب شغلی پلیس زنان، وجود عواملی چند، موجب مشکلات بیشتر آن‌ها شده است. تزریق چند دوره فارغ‌التحصیل در رده درجه‌داری، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی‌ارشد، دانش‌آموختگان و هم‌چنین، کارکنان زن تغییر وضعیت داده از کارمندی به انتظامی، موجب تراکم و رقابت شدید تعداد زیادی از پلیس زنان برای احراز مشاغل بسیار محدود در رده افسر جزئی و ارشدی شده است.

از طرف دیگر، به دلیل عدم وجود برنامه‌ریزی مسیر شغلی^۱ پلیس زن (جدول شماره ۱)، این کارکنان دچار سکون شغلی، استرس، نبود امنیت شغلی و ناامیدی نسبت به آینده شغلی در دوران خدمت خود شده‌اند. تحقیق حاضر بر آن است که با تکیه بر الطاف الهی به بررسی سؤال‌های زیر بپردازد:

- الف- مدل مناسب برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن در رسته انتظامی چیست؟
- ب- مشاغل و مسیر شغلی کارکنان زن پلیس پیشگیری در رسته انتظامی چیست؟
- ج- سبب شغلی کارکنان پلیس زن پلیس پیشگیری در رسته انتظامی چیست؟
- د- گردش و ارتقا شغلی مناسب در مسیر شغلی پلیس زن در رسته انتظامی چیست؟
- ه- سیاست‌های مناسب پنج سال آینده در زمینه جذب، آموزش و به‌کارگیری پلیس زن در رسته انتظامی چیست؟

۱- Career path planning

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

پیشینه پژوهش

- رحمانی (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران جزء ستاد فرماندهی انتظامی تهران بزرگ پرداخت. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شایستگی فنی، مدیریتی، عامل امنیت، نوآوری کارآفرینانه، احساس خدمت، چالش محض و سبک زندگی، بر برنامه‌ریزی مسیر شغلی تأثیر دارند.
- منصوری و سهیلی (۱۳۹۳)، در تحقیقی تأثیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر یادگیری سازمانی در بین کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز غرب را بررسی کردند. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شایستگی فنی و کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، خودمختاری و استقلال می‌توانند یادگیری سازمانی را به‌طور مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی کنند.
- جوکار و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی به تحلیل نیازهای کارکنان در فرایند مسیر پیشرفت شغلی پرداختند. یافته‌ها حاکی است که لنگرگاه استقلال، بیشترین اولویت را از دید کارکنان شهرداری آمل دارا است.
- آهی (۱۳۹۰)، در تحقیقی به طراحی مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران مرزبانی ناجا پرداخت. نتایج نشان داد، گردش شغلی بیشترین سهم را در ایجاد مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی داشته و در رتبه دوم، سوم و چهارم نیازهای فردی در ویژگی‌های شغلی و ارتقای شغلی و نیازهای سازمانی جای گرفته‌اند.
- حاتم و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز را ارزشیابی کردند. نتایج نشان داد که بین سن و سابقه کاری با لنگرگاه خلاقیت رابطه آماری معناداری معکوسی وجود دارد. همچنین بین لنگرگاه خدمت و امنیت از یک‌سو و جنسیت کارکنان نیز رابطه آماری معناداری وجود دارد.
- عقیلی و حایری (۱۳۸۶)، در تحقیقی مسیر ترقی شغلی کارشناسان ارشد تربیت‌بدنی در سازمان‌های آموزش و پرورش، تربیت‌بدنی و آموزش عالی را مقایسه

- کردند. نتایج نشان داد این کارشناسان جهت ترقی شغلی از سه لنگرگاه خدمت، استقلال کاری و شایستگی فنی بیشتر استفاده می‌کنند.
- لونی و رمیولن^۱ (۲۰۱۵)، در تحقیقی تکیه‌گاه‌های شغلی و سبک رفتار کاری برای مدیریت مسیر شغلی در بخش خدمات عمومی آفریقای جنوبی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که به کارگیری مدل مدیریت مسیر شغلی مبتنی بر رفتار کاری و ترکیب تکیه‌گاه‌های شغلی منجر به افزایش شایستگی عملکردی کارکنان و سازمان می‌شود.
- یو و لی^۲ (۲۰۱۵)، در تحقیقی ابعاد تعهد اثربخش، انتخاب مسیر شغلی، توسعه شغلی و خطوط شغلی را در شرکت‌های تایوان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که عوامل فوق موجب افزایش موفقیت مدیران در اقتصاد جهانی و تعهد اثربخش می‌شود.
- بیمانا، کرنی، مرگرف^۳ (۲۰۱۵)، در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری نیروی انسانی و درک مسیر شغلی مدیران در دو سطح فردی و تیمی پرداختند. نتایج نشان داد رهبری نیروی انسانی بر خودکارآمدی شغلی و خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارند.
- امل بکشان و همکاران^۴ (۲۰۱۳)، در تحقیقی با بررسی برنامه‌ریزی مسیر شغلی و پیشرفت برای فارغ‌التحصیلان مدیریت مهندسی نشان دادند که اکثریت پاسخ‌دهندگان از یک مسیر شغلی خطی پیروی می‌کنند.
- کله و زیکیک^۵ (۲۰۰۶)، در تحقیقی نشان دادند که برنامه‌ریزی مسیر شغلی و کشف آن، کیفیت اشتغال مجدد را بیمه می‌کند.

۱- Looney and Remiulen

۲- Yu and Lee

۳- Bimana, Kearney, Marggraf

۴- Amal bakshan et al

۵- Klehe and Zikic

مبانی نظری پژوهش

برنامه‌ریزی نیروی انسانی:

برنامه‌ریزی نیروی انسانی، فرآیندی است که به‌وسیله آن، سازمان معین می‌کند برای نیل به اهداف خود به چه تعداد کارمند، با چه تخصص و مهارت‌هایی، برای چه مشاغلی و در چه زمانی نیاز دارد (سعادت، ۱۳۹۱: ۵۸).

مدل عمومی برنامه‌ریزی نیروی انسانی از ۵ مرحله تشکیل شده است: اول، ارزیابی وضعیت نیروی انسانی موجود؛ دوم، بررسی اهداف آتی سازمان؛ سوم، برآورد تقاضای نیروی انسانی موردنیاز؛ چهارم، برآورد عرضه نیروی انسانی موردنیاز؛ پنجم، مقایسه عرضه و تقاضای نیروی انسانی (رنگریز، ۱۳۹۴: ۳۴).

مسیر شغلی:

یک مسیر شغلی، مسیر زندگی فردی و شغلی است که به‌وسیله آن، هر فرد می‌تواند تجربیاتی را کسب کرده و قابلیت خود را توسعه دهد (میسانکوا،^۱ ۲۰۱۵: ۲۵۰). برخی از افراد به‌وسیله مقام، ارتقا و انتخاب حرکت به‌صورت خطی انگیزش پیدا می‌کنند و برخی انتخاب حرفه دیگر را ترجیح دهند (سرور^۲ و همکاران، ۲۰۱۳: ۸۵).

تاریخچه مسیر شغلی:

ماکس وبر را می‌توان به‌عنوان یک تلاش قدیمی در خصوص ایجاد کارراهه سازمانی بیان کرد. افرادی چون سوپر (۱۹۵۷)، هیوز (۱۹۵۸)، هال (۱۹۷۶) و شاین (۱۹۷۸) نیز سهم عمده‌ای در این خصوص داشته‌اند (میر و همکاران،^۳ ۲۰۰۴: ۴۷۳). در سازمان، مسیر پیشرفت شغلی با سازمان‌دهی مجدد، کوچک‌سازی، مناسب‌سازی و گروه‌سازی دگرگون می‌شود (عباس‌پور، ۱۳۹۱: ۱۸۳). یکی از مهم‌ترین وسایلی که منجر به عملکرد مطلوب و تبادل بلندمدت بین نیروی کار و سازمان می‌شود، مسیر شغلی است (ترمبلی^۴ و همکاران، ۲۰۱۴: ۸۱۹). شاین (۱۹۹۶) کلمه مسیر شغلی را دارای معنای

۱- Misankova et al.

۲- Srour et al.

۳- Meyer et al.

۴- Tremblay et al.

درونی و بیرونی می‌داند. مسیر شغلی درونی احساس درونی فرد نسبت به زندگی کاری خود بوده و مسیر شغلی بیرونی به توالی نقش‌های رسمی یک حرفه معین اشاره دارد.

ساختارهای مسیر شغلی:

الف- مسیر شغلی سنتی: در مفهوم سنتی مسیر شغلی یک سری پست‌های متوالی در یک شغل است (قلی‌پور، ۱۳۹۲: ۳۵۸). ویلنسکی^۱ (۱۹۶۱) مسیر شغلی را توالی شغل‌های مرتبط با یکدیگر می‌داند که در یک سلسله‌مراتب از وجهه و اعتبار مرتب شده‌اند و فرد این سلسله را طی می‌کند (ردمن و ویلکینسون، ۱۳۹۰: ۴۷).

مسیرهای شغلی سنتی به‌عنوان سیستم پیشرفت افقی بروکراتیک در سلسله‌مراتب سازمانی و در ارتباط با استخدام مادام‌العمر و امنیت شغلی تعریف می‌شوند (کاسکینا،^۲ ۲۰۰۸: ۲۶۴).

ب- مسیر شغلی بدون مرز: شامل دامنه‌ای از اشکال مسیر شغلی است که برخلاف استخدام سنتی ویژگی خاصی را پیشنهاد نمی‌کند.

ج- مسیر شغلی متغیر: الگوی پیشرفت می‌تواند در درون سازمان به‌صورت افقی، عمودی و حتی به‌صورت انتقال از یک سازمان به سازمان دیگر باشد (استوارت و براون، ۱۳۸۸: ۴۵۱).

توسعه مسیر شغلی و فرآیند برنامه‌ریزی آن: توسعه مسیر شغلی ترکیب عوامل روانشناسی، اجتماعی، آموزشی، فیزیکی و اقتصادی است که بر ماهیت و اهمیت کار در طول عمر هر فرد تأثیر می‌گذارد (میسانکوا و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۵۰). فرآیند برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی نیز شامل تنظیم اهداف شغلی خود، کشف نیازمندی‌ها برای دستیابی به اهداف و ایجاد یک برنامه مسیر شغلی استراتژیک است (بوون،^۳ ۲۰۱۵: ۸).

نظریه‌های برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی:

الف- نظریه مراحل مسیر شغلی: در این نظریه، ۵ مرحله عمومی را برای اغلب بزرگ‌سالان، فارغ از شغل آن‌ها شناسایی می‌کنیم: ابتدایی، مقدماتی، میانه مسیر شغلی،

۱- Wilensky

۲- Koskina

۳- Bowen

اواخر مسیر شغلی و افول.

ب- نظریه تامپسون و پرایس^۱: این نظریه شامل ۴ مرحله اصلی برای مسیر شغلی است: الف- تازه واردها ب- ستاره‌ها ج- شهروندان زبده د- شاخه خشکیده.

ج- الگوی مسیر زندگی درایور و شاین: در این الگو افراد با توجه به توانایی، علاقه و آرزوهایی مورد توجه قرار می‌گیرد که در آینده بر الگوی مسیر شغلی آن‌ها اثر می‌گذارد (احمدی شریف و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۴-۴۱).

د- درایور (۱۹۹۴) یک مدل مسیر شغلی مبتنی بر چهار نوع را بیان کرد. این مسیرهای شغلی از سه بعد نوع تغییر در محتوای شغل، جهت و تکرار حرکت با هم متفاوت‌اند (سرور و همکاران، ۲۰۱۳: ۸۶).

۱- خطی بودن مسیر شغلی ۲- ثبات مسیر شغلی ۳- مسیر شغلی جهشی ۴- مسیر شغلی ناپایدار

ه- مسیر شغلی ماندی، نوی و پریمو^۲: ۱- سنتی: در این مسیر، کارکنان به‌طور عمودی از شغلی به شغل دیگر پیشرفت می‌کنند. ۲- شبکه‌ای: در این مسیر، کارکنان دارای حرکت عمودی و افقی می‌باشند. ۳- مهارت‌های جانبی: در این مسیر، کارکنان مشاغل خویش را بازتعریف کرده و نقش بزرگ‌تری ایفا کرد و خود را به‌روز می‌کنند. ۴- دوگانه: در این مسیر، کارشناسان فنی می‌توانند همانند مدیران حرکت صعودی داشته باشند.

چهارچوب نظری اولیه

در این تحقیق پس از بررسی پیشینه و مبانی نظری و کسب حساسیت نظری، مسیر شغلی سنتی ماندی، نوی و پریمو به‌عنوان تکیه‌گاه نظری اولیه انتخاب شد. همچنین با توجه به ماهیت، محتوا، جهت و حرکت مشاغل در ناجا (رسته انتظامی)، مدل مسیر شغلی درایور (مبتنی بر خطی بودن) نیز مدنظر قرار گرفت.

۱- Tompson & Prize

۲- Mondy, Noe and Premeaux

روش‌شناسی

نوع تحقیق حاضر با توجه به هدف، کاربردی بوده و روش آن نیز کیفی با رویکرد اکتشافی است که با فن گروه کانونی^۱ انجام شده است. جامعه آماری تحقیق از نظر افراد، شامل مدیران ارشد معاونت‌های طرح و برنامه و بودجه، نیروی انسانی، عملیات، پلیس پیشگیری و مجتمع آموزشی زنان پلیس و برخی مسئولین صفی و ستادی پلیس زن است. از نظر شغلی و درجه نیز، این جامعه شامل کلیه مشاغل خاص پلیس زن در رسته انتظامی به تعداد ۳۱ شغل و در درجات افسران جزء و ارشد است. روش نمونه‌گیری در رابطه با خبرگان ناجا، هدفمند بوده و در رابطه با مشاغل هدف، تمام شماری است. در مجموع، هفت گروه کانونی تشکیل شد و در هر گروه نیز بین ۵ تا ۱۰ نفر از مدیران انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها در رابطه با ادبیات بحث، کتابخانه‌ای با ابزار فیش‌برداری است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به خبرگان، از روش میدانی و ابزار مصاحبه گروهی استفاده شد. برای ارزیابی کیفیت پژوهش (روایی و پایایی) نیز موارد زیر حتی‌المقدور رعایت شد:

در رابطه با تأییدپذیری، از روش‌های ممیزی فرآیندهای تحلیل داده‌ها، کنترل اعضاء و سه‌جانبه‌گرایی منابع استفاده شده است. برای اعتمادپذیری داده‌ها و یافته‌ها به معاون محترم وقت طرح و برنامه و بودجه مراجعه شد. برای بررسی اعتبارپذیری (روایی درونی) نیز، از روش‌های تعامل طولانی‌مدت محقق با موضوع تحقیق، اخذ ایده و تبادل نظر با همکاران مطلع، جمع‌آوری داده‌ها از دیدگاه‌های مختلف با تشکیل گروه‌های کانونی متعدد استفاده شده است. در رابطه با انتقال‌پذیری (روایی بیرونی) هم، علیرغم عدم تمایل به تعمیم یافته‌های تحقیق به دلیل ماهیت کیفی بودن آن، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد تا با فراهم کردن داده‌های توصیفی زیاد، زمینه تعمیم داده‌ها توسط سایر یگان‌ها فراهم شود.

۱- Focused Group

یافته‌های تحقیق:

۱- یافته‌های حاصل از مطالعات اسنادی (وضعیت موجود): چشم‌انداز و تصویر مطلوبی برای پلیس زن در آینده وجود ندارد. همچنین مأموریت‌های آن نیز با توجه به شرایط و ویژگی‌های جسمی و روحی زنان، به‌طور صریح و آشکار تعریف نشده است.

از طرف دیگر، عدم تبیین دقیق مأموریت‌های پلیس زن و اکتفا به ماده بیست قانون استخدامی ناجا که به‌کارگیری زنان انتظامی و کارمند را صرفاً برای مشاغل مجاز می‌داند که مستلزم به‌کارگیری زنان است، به دلیل بحث‌برانگیز و تا حدودی مبهم بودن آن موجب سردرگمی پلیس زن و رده‌ها و یگان‌های به‌کارگیرنده آن‌ها شده است. پس از تصویب و ابلاغ دستورالعمل روابط کاری کارکنان انتظامی زن در تاریخ ۱۳۸۴/۳/۹، توسط مقام معظم فرماندهی کل قوا، بخشی از ابهام و سردرگمی پلیس زن و رده‌ها و یگان‌های ناجا برطرف شد. بند «ب» ماده چهار فصل اول دستورالعمل مذکور، اشعار می‌دارد «خدمات کارکنان انتظامی زن در مواردی از قبیل آزمون‌های راهور، بازرسی زنان، مبارزه با مفسدات اجتماعی در خصوص جرائم زنان و اداره زندان‌های زنان صورت پذیرد.»

در فصل دوم دستورالعمل فوق، یگان‌های به‌کارگیرنده کارکنان زن عبارت‌اند از: «انتظامی، پاوا، راهور، آگاهی، مراکز مشاوره کلانتری‌ها، مراکز آموزشی و فرهنگی، ساعس و ساحفا». ماده چهارده دستورالعمل مذکور نیز ممنوعیت به‌کارگیری کارکنان انتظامی زن در محیط کار مردان به‌عنوان منشی، آجودان و راننده، حتی با وجود اتاق مستقل را تأکید می‌کند. همچنین، این ماده پاسخگویی مراجعین مرد توسط مأمور انتظامی زن را حتی به‌صورت مهر زدن مدارک منع می‌کند و صرفاً بهره‌برداری از آن‌ها را مختص امور زنان می‌داند. بررسی وضعیت سازمان‌دهی برنامه‌ریزی‌شده پلیس زن در ناجا به استناد آمارهای معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا، نشان می‌دهد که سبد مشاغل خاص زنان ۳/۲۵ درصد کل عناوین مشاغل ناجا را شامل می‌شود. در بین سبد مشاغل خاص زنان نیز ۲۷/۵ درصد مربوط به رسته انتظامی است. بررسی وضعیت سازمان‌دهی کارکنان زن نشان می‌دهد که ۹۶/۵ درصد آن‌ها شاغل بوده و ۳/۵ درصد نیز تحت

آموزش می‌باشند. بررسی ترکیب کارکنان زن نشان می‌دهد که ۵۱ درصد آن‌ها انتظامی و ۴۹ درصد آن‌ها کارمند می‌باشند.

۲- تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به گروه‌های قانونی: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از فرآیند سه مرحله‌ای استخراج داده‌ها، عرضه و نمایش آن و درنهایت، تحلیل و تفسیر داده‌ها به شرح زیر اقدام شد.

۲-۱- مرحله اول، استخراج داده‌ها: برای این کار، ابتدا پاسخ‌های داده‌شده به سؤال‌های ۲۶ گانه مصاحبه، از فایل (پروتنجا)های صوتی ضبط‌شده پیاده‌سازی شد و سپس، موارد تکراری و زائد حذف شد.

۲-۲- مرحله دوم، عرضه و نمایش داده‌ها: در این مرحله، ابتدا مطالب پیاده‌سازی شده پس از مرور، دسته‌بندی و مقایسه شدند و در ادامه، نقطه‌نظرات مشترک و متفاوت در رابطه با سؤال‌های مصاحبه، مشخص و در قالب ۲۶ نکته زیر خلاصه‌سازی شد.

جدول ۱: خلاصه نکات ۲۶ گانه مستخرج از گروه‌های قانونی

خلاصه مصاحبه گروه‌های قانونی	نکات استخراج‌شده
شغل پلیسی بین زن و مرد مشترک بوده و جرائم زنان و اطفال هم برابر نکته اول: (ماهیت شغل پلیسی)	قانون جدید آئین دادرسی کیفری به عهده پلیس زن است. همچنین، برابر ماده ۲۰ قانون استخدامی ناجا، مشاغل خاص به عهده پلیس زن است.
نکته دوم: (اهداف به‌کارگیری پلیس رعایت موازین شرعی، مشاغل خاص زنان، استفاده از زنان در یگان‌های زن)	عملیاتی
نکته سوم: (همسویی به‌کارگیری به‌کارگیری پلیس زن در ناجا در راستای تحقق چشم‌انداز و مأموریت‌های پلیس زن با تحقق چشم‌انداز و سازمان است. از طرف دیگر، ضرورت و نیاز جامعه و مراجعات چندین مأموریت‌های ناجا)	میلیونی زنان به مراکز انتظامی، اثبات‌کننده این همسویی است.
نکته چهارم: (اولویت به‌کارگیری عبارت از انتظامی، آگاهی، اطلاعات، مواد مخدر و حتی مرزبانی در رابطه با پلیس زن در ناجا)	اولویت به‌کارگیری پلیس زن در ناجا، ابتدا شامل رسته‌های مأموریتی و سپس، پشتیبانی می‌شود. در رسته‌های مأموریتی نیز، اولویت به‌کارگیری
نکته پنجم: (قوت‌ها و ضعف‌های قوت‌های پلیس زن عبارت از مسئولیت‌پذیری، دقت بالا، اطاعت‌پذیری بالا، وجدان کاری بالا، تخلفات کم، تلطیف محیط خشن کوپ، پیگیر بودن، انگیزه بالا، توانایی انجام هم‌زمان چند کار و نگاه چندبعدی به مسائل است. ضعف	بازرسی و سایر امور زنان در مبادی ورودی و خروجی کشور است. در رسته انتظامی نیز، اولویت‌بندی به ترتیب عبارت از عملیات انتظامی، حفاظت و عمومی انتظامی است.

خلاصه مصاحبه گروه‌های کانونی	نکات استخراج‌شده
<p>آن‌ها نیز به‌طور عمده به ضعف جسمانی، روحی، چندشغله بودن (همسرداری، خانه‌داری، بچه‌داری در کنار کار سازمانی) و غیبت‌های مربوط به شرایط جسمانی آن‌ها نظیر مرخصی‌های زایمان، شیردهی و ... است.</p>	<p>نیازی به این کار نیست، ولی برای اینکه در تصمیم‌گیری مربوط به زنان نکته ششم: (نیاز به تشکیل سازمان پلیس، خود آن‌ها حضور فعالی داشته باشند، به نظر می‌رسد تشکیل یک مستقل پلیس زن) اداره و یا دایره در هر معاونت، پلیس تخصصی و فرماندهی انتظامی استان جهت رسیدگی به امور بانوان ناجا بسیار لازم است.</p>
<p>با به‌کارگیری پلیس زن، حدود و ارزش‌های اسلامی در رابطه با متهمان و مجرمین زن و همچنین، اطفال بزه‌کار و آسیب‌دیده خیلی بیشتر از قبل، نکته هفتم: (حفظ ارزش‌ها با رعایت می‌شود. همچنین، حضور آن‌ها در محیط‌های صفی ناجا از یک‌طرف موجب کاهش احتمال تخلفات پلیس مرد بوده و از طرف دیگر، موجب تلطیف و خوشایند شدن محیط کاری در ناجا، به‌ویژه در واحدهای صفی می‌شود.</p>	<p>مشکلات خدمتی پلیس زن بخشی مربوط به ماهیت شغل پلیسی و شرایط و نکته هشتم: (مشکلات خدمتی ویژگی‌های جسمی آن‌ها می‌شود و بخش دیگر، مربوط به سازمان ناجا و تفکر و فرهنگ سازمانی آن می‌باشد (فرهنگ مردسالاری، تبعیض و نابرابری در محیط کار، سکون شغلی و فلات زدگی).</p>
<p>عده‌ای از کارشناسان معتقدند که سبب شغلی محدود به مشاغل خاص باشد. نکته نهم: (سبب شغلی خاص زنان) عده‌ای دیگر، فرقی بین پلیس زن و مرد قائل نیستند. دسته سوم، سبب شغلی آن‌ها را وابسته به نیازهای ناجا می‌دانند.</p>	<p>عده‌ای به طول خدمت ۳۰ سال پلیس زن و عده‌ای به حداکثر ۲۰ سال نکته دهم: (طول خدمت پلیس زن) معتقدند. دسته سوم، معتقد است زنان پلیس در مشاغل صفی حداکثر ۲۰ سال و در مشاغل ستادی ۳۰ سال خدمت کنند.</p>
<p>عده‌ای معتقدند پلیس زن برای مشاغل تصدی‌گری استخدام می‌شود؛ بنابراین نیازی به مسیر شغلی ندارد. عده دیگر، مسیر شغلی و پلکان ترقی پلیس زن را همانند پلیس مرد می‌دانند. دیدگاه سوم، معتقد است که در مسیر شغلی و پلکان ترقی، جایگاه‌های شغلی شناور (حداقل و حداکثر) باشد تا مشکل توقف در شغل و عدم امکان ترفیع درجه آن‌ها از بین برود. دیدگاه چهارم، معتقد است که در مسیر شغلی پلیس زن، مینا جنسیت باشد و جایگاه شغلی و حتی درجه، حذف شود.</p>	<p>نکته یازدهم: (مسیر شغلی و پلکان ترقی) پلیس زن را همانند پلیس مرد می‌دانند. دیدگاه سوم، معتقد است که در مسیر شغلی پلیس زن، مینا جنسیت باشد و جایگاه شغلی و حتی درجه، حذف شود.</p>
<p>عده‌ای معتقد به وجود بازه زمانی چهارساله بین درجات پلیس زن جهت نکته دوازدهم: (بازه زمانی توقف در رعایت عدالت سازمانی می‌باشند. عده دیگر، به شناور بودن این بازه زمانی معتقدند. دسته سوم، معتقد به شناوری بازه زمانی ترفیع به همراه وابسته بودن آن به نیاز سازمانی می‌باشند.</p>	<p>عده‌ای معتقد به وجود بازه زمانی چهارساله بین درجات پلیس زن جهت نکته دوازدهم: (بازه زمانی توقف در رعایت عدالت سازمانی می‌باشند. عده دیگر، به شناور بودن این بازه زمانی معتقدند. دسته سوم، معتقد به شناوری بازه زمانی ترفیع به همراه وابسته بودن آن به نیاز سازمانی می‌باشند.</p>

نکات استخراج شده

خلاصه مصاحبه گروه‌های کانونی

تعداد ارتقا پلیس زن در درجات ستوان سومی تا سرهنگی با فرض حداقل ۴ نکته سیزدهم: (تعداد ارتقا پلیس سال توقف در هر درجه و ۳۰ سال سابقه خدمت، حداکثر ۷ بار می‌باشد. زن در دوره خدمت) بدیهی است با فرض شناوری مدت‌زمان توقف در هر درجه و یا کاهش طول خدمت پلیس زن، تعداد ارتقا، بیشتر و یا کمتر از ۷ بار خواهد شد.

عدم تعریف جایگاه زنان در چشم‌انداز و مأموریت ناجا، عدم طراحی ساختار سازمانی مناسب، ضعف برنامه‌ریزی نیروی انسانی کارکنان زن، فرهنگ‌سازمانی نامناسب در مورد ناتوانی زنان در تصدی مشاغل مدیریتی، علمی نبودن تجزیه‌وتحلیل مشاغل، محدودیت سبب شغلی خاص زنان، عدم طراحی مسیر شغلی، عدم وجود آموزش‌های تخصصی مرتبط با مشاغل مختلف در هر رسته، عدم دخالت زنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به خود عدم امکان انتقال زنان به استان‌ها و شهرستان‌های انتظامی به خاطر تبعیت از همسر و فرهنگ اجتماعی، نبود نظام ارزشیابی علمی و مرتبط با مسیر ترقی، عدم وجود متولی خاص در قالب کمیته مشترک مرکب از معاونت‌های طرح و برنامه، نیروی انسانی، تربیت و آموزش و پلیس تخصصی مربوطه در مسیر ترقی شغلی

نکته چهاردهم: (موانع ارتقا پلیس زن در مسیر ترقی شغلی)

نکته پانزدهم: (عوامل مؤثر در مسیر عوامل مؤثر در مسیر ترقی پلیس زن، تحصیلات، دوره‌های آموزشی عمومی و ترقی پلیس زن) تخصصی، درجه، شغل قبلی، آزمون جسمانی، چرخش شغلی می‌باشد.

نکته شانزدهم: (سخت‌ترین و سخت‌ترین رسته، انتظامی و آسان‌ترین رسته، اداری است. آسان‌ترین رسته)

تعیین جایگاه پلیس زن در چشم‌انداز و مأموریت‌های ناجا، تدوین چشم‌انداز و مأموریت‌های پلیس زن، تعیین وظایف متناسب با مأموریت‌های پلیس زن، طراحی سازمان و ساختار متناسب با مأموریت‌ها و وظایف پلیس زن، تعیین سبب شغلی متناسب با مأموریت‌ها، ساختار و وظایف پلیس زن، سازمان‌دهی و گروه‌بندی مشاغل در سبب شغلی پلیس زن در قالب هم‌خانواده، هم‌تراز و سلسله‌مراتبی، تشکیل پلکان مسیر شغلی رسته انتظامی با قرار دادن دو گروه شغلی هم‌خانواده و هم‌تراز در هر پله (بدیهی است، مشاغل پله بالاتر نسبت به پله پایین‌تر رابطه سلسله‌مراتبی داشته و از جایگاه شغلی بالاتری در جدول سازمان برخوردار خواهد بود)، تعیین زمان توقف در هر شغل و درجه و در نتیجه تعیین تعداد ارتقاء شغلی و درجه‌ای پلیس زن، تدوین برنامه آموزشی (دانشی، مهارتی، توانمندسازی و ...) مشاغل در بازه زمانی توقف در هر پله با مراجعه به شرح شغل و شرایط احراز مشاغل (حرکت افقی)، تعیین شرایط و حدنصاب امتیاز لازم برای انتقال از یک پله به پله بالاتر (حرکت عمودی)، تشکیل کمیته مشترک از مدیران طرح و برنامه، تربیت و آموزش، نیروی انسانی و در صورت نیاز بازرسی کل جهت بررسی و تأیید پرونده

نکته هفدهم: (طراحی مسیر شغلی مناسب پلیس زن در رسته انتظامی)

خلاصه مصاحبه گروه‌های کانونی	نکات استخراج‌شده
<p>خدمتی و آموزشی پلیس زن، بررسی نظر کمیته مشترک توسط مقام ذی‌صلاح (معاون نیروی انسانی ناجا و یا یگان مربوطه) و صدور حکم متقاضی ارتقا و بازخورگیری</p>	<p>خدمتی و آموزشی پلیس زن، بررسی نظر کمیته مشترک توسط مقام ذی‌صلاح (معاون نیروی انسانی ناجا و یا یگان مربوطه) و صدور حکم متقاضی ارتقا و بازخورگیری</p>
<p>به دو روش می‌توان عمل کرد؛ در روش اول، زنان می‌توانند در داخل مشاغل هر رسته مربوط به خود گردش شغلی داشته باشند. در روش دوم نیز به استناد بخشنامه مورخ ۸۷/۱۱/۲ به شماره ۸۰/۱۰۴/۷۰۴/۱۰۱/۱۰۴/۷۰۴/۱۰۱/۱۰۴ صادره از طرف فرمانده سابق ناجا، با عنوان «هم‌گروهی رسته‌ها» پلیس زن می‌تواند همانند پلیس مرد در رسته‌های هم‌گروه، چرخش شغلی داشته باشد.</p>	<p>نکته هجدهم: (روش‌های جابه‌جایی پلیس زن در بین مشاغل)</p>
<p>دیدگاه اول، معتقد به یکسان بودن شرایط استخدامی بین پلیس مرد و زن می‌باشد. دیدگاه دوم، معتقد است که می‌توان شرایط عمومی استخدام پلیس زن و مرد را یکسان در نظر گرفت، ولی در رابطه با شرایط اختصاصی لازم نکته نوزدهم: (شرایط استخدام است با توجه به تفاوت‌های جسمی و روحی بین زن و مرد، یک‌سری تخفیف‌ها قائل شد. دیدگاه سوم، معتقد است به دلیل حساسیت امنیت داخلی و انتظارات به‌حق جامعه، باید در شرایط اختصاصی استخدامی پلیس زن، سخت‌گیری‌های لازم در رابطه با وضعیت جسمانی (قد، وزن و غیره) به‌ویژه انگیزه متقاضیان صورت پذیرد</p>	<p>نکته بیستم: (ملاحظات استخدام پلیس زن)</p>
<p>عده‌ای معتقدند که باید نیازهای ناجا در طیف‌های درجه‌داری و افسری، در داخل ناجا تربیت شوند و به‌هیچ‌وجه استخدام به‌صورت دانش‌آموخته صورت نپذیرد. از طرف دیگر، گروهی معتقدند که به دلیل محدودیت‌های ناجا در تربیت نیروی پلیس زن در رشته‌های موردنیاز، می‌توان در برخی از آن‌ها به استخدام دانش‌آموخته اقدام کرد. گروه سوم، معتقد است که می‌توان دانش‌آموخته‌ها را فقط به‌عنوان کارمند استخدام کرد و برای مشاغل عملیاتی و رسته‌های مأموریتی به توان داخلی ناجا اکتفا کرد.</p>	<p>نکته بیست و یکم: (رشته‌های آسیب‌شناسی اجتماعی، جرم‌شناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، روانشناسی موردنیاز ناجا)</p>
<p>عده‌ای معتقد به ملاحظات سازمانی و محیطی می‌باشند. اولین ملاحظه، استخدام زنان در مشاغلی است که مردان حق ورود به آن‌ها را به خاطر رعایت ضوابط شرعی ندارند. دومین ملاحظه، توجه به مقدرات و توانمندی‌های ناجا در فراهم کردن زمینه کاری مناسب زنان در رابطه با اتاق مستقل، استراحت گاه، رختکن، مهدکودک و غیره می‌باشد. ملاحظه سوم، توجه به بحران‌ها و شبه بحران‌ها و طرح‌های اجتماعی می‌باشد. در شرایط بحرانی و طرح‌های اجتماعی نظیر طرح نوروزی، انتخابات و غیره نمی‌توان از وجود زنان استفاده کرد؛ بنابراین باید نیاز ناجا به وجود زنان در بخش‌های لازم شناسایی شود تا پس از استخدام، در همان قسمت‌ها به‌درستی مورد استفاده قرار گیرند.</p>	<p>نکته بیست و دوم: (ملاحظات سازمانی و محیطی در استخدام پلیس زن)</p>

نکات استخراج شده

خلاصه مصاحبه گروه‌های کانونی

عده‌ای اعتقاد دارند که فقط باید پلیس زن را برای امور تصدی‌گری و مشاغل خاص که محدود می‌باشد، استخدام کرد. عده‌ای دیگر با توجه به جمعیت نکته بیست و سوم: (نوع استخدام عظیم زنان در جامعه، معتقد به استخدام آن‌ها به‌صورت پایور و پیمانی در پلیس زن) رسته‌های عملیاتی می‌باشند. دسته سوم، معتقد است به دلیل مشکل در برنامه‌ریزی مسیر شغلی، استخدام پایور (پایدار) را به حداقل ممکن برسانیم و نیاز ناجا را با استخدام پیمانی و عضویت موقت رفع کنیم.

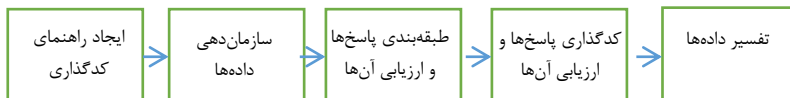
آموزش در ناجا برابر ماده ۳۳ فصل سوم قانون استخدامی ناجا شامل ده دوره می‌شود. اساس آموزش در ناجا مبتنی بر درجه می‌باشد. همین امر موجب شده است که کارکنان ناجا تخصص‌های لازم را در مشاغل موجود در مسیر شغلی و طول خدمت خود نداشته باشند. برای ترفیع درجه ستوان سومی تا نکته بیست و چهارم: (وضعیت فعلی سربندی شرایط زیر لازم می‌باشد: آموزش پلیس زن و شرایط ارتقاء)

- ۱- کسب حداقل نمره در آزمون جسمانی ۲- کسب حداقل نمره تیراندازی ۳-
- کسب حداقل نمره ارزیابی (تعرفه ن.پ.۲) ۴- داشتن ۱۶۸ ساعت آموزش (از درجه سروانی به سرگردی به‌طور استثنا ۶۴۰ ساعت لازم است) ۵-
- استعلامات مثبت عقیدتی- سیاسی و حفا

نکته بیست و پنجم: (آموزش پلیس در نیروی انتظامی، آموزش پلیس زن در مجتمع آموزشی زنان پلیس مستقر در دانشگاه علوم انتظامی انجام می‌شود. زن)

کارشناسان ناجا معتقدند که مبنای آموزشی ناجا در درجه اول باید مبتنی بر نکته بیست و ششم: (سیاست‌های شغل باشد. در صورت عدم امکان تحقق این امر در کوتاه‌مدت، می‌توان مبنای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت فوق را برای دوره بلندمدت برنامه‌ریزی کرد. در میان‌مدت می‌توان مبنای آموزشی ناجا) آموزش را بر رشته‌های شغلی موجود در هر رسته قرار داد. بدیهی است که در کوتاه‌مدت، آموزش باید مبتنی بر رسته باشد.

۲-۳- مرحله سوم، تحلیل و تفسیر داده‌ها: در این مرحله برای یافتن پاسخ سؤال‌های مورد استفاده در پرسشنامه مصاحبه گروهی، گام‌های پنج‌گانه در قالب گراف زیر مورد توجه قرار گرفت:



نمودار ۱: مراحل پنج‌گانه تحلیل و تفسیر سؤال‌های پرسشنامه

ابتدا به تحلیل و تفسیر پاسخ‌های داده‌شده به سؤال‌های «ب»، «ج»، «د» و «ه» توسط شش گروه کانونی می‌پردازیم و در آخر، مدل مطلوب برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن را در قالب پاسخ سؤال «الف» استخراج می‌کنیم.

سؤال ب: مشاغل و مسیر شغلی برای کارکنان زن در رسته انتظامی در ناجا چیست؟

بررسی سبب شغلی رسته انتظامی پلیس زن با توجه به مدارک موجود، بیانگر محدودیت شدید آن بوده و در نتیجه، امکان تشکیل پلکان مسیر شغلی و حرکت افقی و عمودی در آن امکان‌پذیر نیست. از طرف دیگر، بررسی و جمع‌بندی نظرات کارشناسان و خبرگان ناجا در گروه‌های کانونی هفت‌گانه نیز نشان می‌دهد که شغل پلیسی بین زن و مرد مشترک است. باین‌حال، مراجعه به مستندات معاونت طرح و برنامه‌بودجه ناجا حاکی از اختصاص تنها ۳/۵۲ درصد از کل عناوین شغلی ناجا به پلیس زن در رسته‌های ۱۸ گانه ناجا می‌باشد. از طرف دیگر، طبق نظر این افراد، اهداف و ضرورت به‌کارگیری پلیس زن، رعایت مسائل شرعی در ناجا، رسیدگی به جرائم زنان و اطفال، پاسخ‌گویی به سیل عظیم مراجعات زنان به مراکز انتظامی (۳/۲ میلیون مراجعه در سال ۹۵)، می‌باشد که این امر ایجاب می‌کند پلیس زن در اکثر صحنه‌های اجتماعی حضور داشته و در نتیجه، بتواند در بیشتر مشاغل صفی ناجا ایفاء نقش کرده و در نتیجه، همه درجات را کسب کند.

سؤال ج: سبب شغلی کارکنان پلیس زن در رسته انتظامی چیست؟

مراجعه به ماده ۲۰ قانون استخدامی ناجا حاکی است که به‌کارگیری زنان، فقط برای مشاغل خاص مجاز می‌باشد. از طرف دیگر، دستورالعمل روابط کاری کارکنان زن نیز، خدمات کارکنان انتظامی زن را محدود به آزمون‌های راهور، بازرسی زنان، مبارزه با مفاسد اجتماعی در خصوص زنان و اداره زندان‌های زنان می‌داند. از طرف دیگر، قانون جدید آئین دادرسی کیفری هم علیرغم محدودیت‌های فوق، رسیدگی به زنان و اطفال بزه‌دیده را به عهده پلیس زن گذاشته است. باین‌حال، مراجعه به مدارک و مستندات معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا نشان می‌دهد که سبب شغلی پلیس زن تنها محدود به ۳/۵۲ درصد از کل عناوین شغلی ناجا می‌باشد.

سؤال د: تحرکات مناسب افقی و عمودی در مسیر شغلی پلیس زن در رشته انتظامی چیست؟

برابر نظرات کارشناسان و خبرگان ناجا، پلیس زن در رشته انتظامی می‌تواند همانند مردان، ۷ بار ارتقاء درجه در طیف درجات افسر جزء و ارشد داشته باشد. از طرف دیگر، ارتقاء منوط به طی کردن حرکت افقی است. حرکت افقی هم شامل آموزش‌های عمومی و تخصصی، گردش شغلی، مشاوره شغلی، اجرای کارگاه آموزشی و شغلی و غیره است که پلیس زن در مدت توقف خود در هر شغل و درجه، باید آن‌ها را طی کند. البته، طبق نظر برخی از کارشناسان، در صورت وجود محدودیت در مسیر شغلی پلیس زن، حتی می‌توان یک شغل را عریض کرد تا یک فرد بتواند بدون سکون شغلی تا سال‌های طولانی توقف در شغل داشته باشد. لازم به ذکر است که مدیریت مسیر شغلی در ناجا، در دست سازمان بوده و نقش افراد در آن ضعیف می‌باشد. برابر نظر برخی از کارشناسان ناجا در گروه‌های کانونی، طول خدمت و مسیر شغلی زنان پلیس می‌تواند همانند مردان باشد. بدیهی است در صورت کاهش طول خدمت ۳۰ سال آن‌ها، مسیر شغلی نیز کوتاه خواهد بود. همچنین، مدت توقف در درجه زنان می‌تواند ۴ سال و یا شناور بوده که این مسئله منوط به نیاز سازمان و وضعیت هرم نیروی انسانی ناجا می‌باشد. باید توجه کرد که در تعیین حرکت افقی و عمودی مسیر شغلی، سیاست‌ها، محدودیت‌ها و اسناد بالادستی ناجا نقش تعیین‌کننده خواهند داشت. البته لازم به ذکر است که در تعیین حرکت افقی طبق نظر کارشناسان ناجا، باید تحصیلات، دوره‌های آموزشی طی شده، درجه، شغل قبلی و مدت توقف در آن، آزمون جسمانی، گردش شغلی، نمره تیراندازی، کسب حداقل نمره ارزیابی عملکرد و کسب نمره آمادگی برای احراز شغل جدید مدنظر قرار گیرد. قابل ذکر است که برخی از موانع ارتقاء شغلی پلیس زن عبارت از: مبهم بودن جایگاه پلیس زن در ناجا، عدم طراحی سازمان و ساختار مناسب برای زنان، ضعف برنامه‌ریزی نیروی انسانی ناجا، عدم اعتقاد برخی مدیران به توانمندی مدیریتی زنان، عدم وجود تجزیه و تحلیل شغل در ناجا، محدودیت سبب شغلی پلیس زن، مشخص نبودن مسیر شغلی در ناجا، عدم وجود آموزش‌های تخصصی مرتبط با شغل، عدم امکان انتقال زنان به سایر استان‌ها، عدم وجود نظام ارزشیابی مناسب و مرتبط به ارتقای

شغلی، عدم وجود متولی مشخص در مدیریت مسیر شغلی، عدم وجود مشاغل هم‌خانواده و هم‌تراز به‌عنوان پیش‌نیاز حرکت افقی می‌باشد.

سؤال ۵: سیاست‌های مناسب پنج‌ساله در زمینه جذب، آموزش و به‌کارگیری پلیس زن در رسته انتظامی چیست؟

بررسی نظرات کارشناسان و خبرگان ناجا حاکی است که در رابطه با شرایط استخدامی، عده‌ای به یکسان بودن آن بین پلیس مرد و زن معتقد بوده و عده‌ای دیگر، به همسانی شرایط عمومی بین آن دو و تفاوت در شرایط اختصاصی معتقدند. همچنین، عده سوم به سخت‌گیری و تعیین شرایط سخت در امر استخدام پلیس زن اعتقاد دارند. در رابطه با تأمین نیرو نیز، برخی به تأمین آن از داخل (از طریق مراکز آموزش درجه‌داری و دانشگاه علوم انتظامی) و برخی از خارج ناجا (دانش‌آموخته) اعتقاد دارند. در مورد رشته‌های موردنیاز برای پلیس زن نیز، آسیب‌شناسی اجتماعی، جرم‌شناسی، مردم‌شناسی، روانشناسی اجتماعی، مشاوره، مددکار اجتماعی و مدیریت راهبردی مورد تأکید افراد فوق می‌باشد. در رابطه با نوع استخدام نیز، عده‌ای فقط استخدام درجه‌داری و آن‌هم به‌صورت پیمانی را تأیید می‌کنند. این افراد عقیده دارند که زنان در شرایط بحرانی، شبه بحرانی و طرح‌های اجتماعی نظیر طرح نوروزی، انتخابات و غیره کارایی لازم را ندارند. باین‌حال، عده دیگر به استخدام پلیس زن به‌صورت درجه‌داری و افسری همانند پلیس مرد تأکید دارند. در مورد آموزش هم قابل‌ذکر است که در ناجا، آموزش‌ها مبتنی بر درجه می‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده از نظرات کارشناسان و خبرگان حاکی است که مبنای فعلی باید عوض شود و آموزش‌ها مبتنی بر شغل باشد. همچنین، این افراد معتقد هستند که ۷۰ درصد آموزش‌ها باید مهارتی و تنها ۳۰ درصد آن به‌صورت دانشی باشد. در رابطه با به‌کارگیری پلیس زن نیز، عده‌ای معتقد به استفاده از آن‌ها در مشاغل صفی، به‌ویژه در رسته انتظامی و آن‌هم بدون تبعیض در واگذاری مشاغل مدیریتی می‌باشند.

سؤال الف: مدل مناسب برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن در رسته انتظامی چیست؟

با جمع‌بندی پاسخ سؤال‌های فوق، مدل نهایی تحقیق مبتنی بر مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و فرآیند سیزده مرحله‌ای که به تأیید خبرگان ناجا در گروه‌های کانونی رسیده ارائه می‌شود:



نمودار ۲: مدل نهایی برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که اغلب آن‌ها با روش تحقیق کمی صورت گرفته است. از طرف دیگر، تحقیق‌های مربوط به ناجا نیز به بررسی عوامل مؤثر (رحمانی، ۱۳۹۵) و ابعاد برنامه‌ریزی مسیر شغلی (آهی، ۱۳۹۰) پرداخته‌اند. سایر تحقیق‌های خارج از ناجا هم در عین پرداختن به مدیریت مسیر شغلی، به بررسی ابعاد و عوامل مؤثر پرداخته‌اند. (جوکار و رمضان‌پور، ۱۳۹۳؛ منصوری و سهیلی، ۱۳۹۳؛ حاتم و همکاران، ۱۳۸۶؛ لونی و رمیولن، ۲۰۱۵؛ یو و لی، ۲۰۱۵)؛ بنابراین به نظر می‌رسد این تحقیق برای اولین بار در ناجا انجام پذیرفته و شامل مدل فرآیندی برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن در رسته انتظامی همراه با مؤلفه‌ها و شاخص‌های موردنیاز است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که پلیس زن دارای سبب شغلی محدودی بوده و هیچ مسیر و پلکان ترقی در شرایط فعلی برای آن قابل‌تصور نیست. لازمه هر مسیر شغلی، وجود تعداد مشاغل کافی و متنوع می‌باشد که در مرحله بعدی باید در یک پلکان مسیر ترقی به تفکیک ماهیت و جایگاه شغلی چیده شده و روابط هر پله شغلی با پله بالاتر و پایین‌تر معین بشود. بررسی وضعیت فعلی پلیس زن در رسته انتظامی برای درجات افسران ارشد و جزء، نشانگر وجود تنها ۳۱ عنوان شغلی می‌باشد. این عدد به‌هیچ‌وجه کفاف حرکت افقی (آموزش، چرخش شغلی، انتقال از یک رشته شغلی به رشته شغلی دیگر در داخل یک رسته و غیره) و حرکت عمودی (ارتقاء شغلی) را نمی‌دهد. از طرف دیگر، در سازمان ناجا به دلیل اینکه بیشتر آموزش‌ها، درجه‌محور می‌باشد و همچنین، تجزیه و تحلیل شغل نیز به‌صورت علمی وجود ندارد، بنابراین برنامه‌ریزی آموزشی صحیح در زمان توقف در درجه و یا پست، جهت ایجاد آمادگی لازم برای ارتقای شغلی هم، فراهم نیست. درزمینه سیاست‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی پلیس زن نیز به دلیل تشتت آراء بین کارشناسان پلیس پیشگیری، معاونت‌های نیروی انسانی و طرح و برنامه و بودجه ناجا، امکان رسیدن به راه‌حل واحد تا زمان حاضر فراهم نشده است. باین‌حال، برای فراهم کردن زمینه تصمیم‌سازی برای مسئولین امر، در این تحقیق یک مدل فرآیندی درزمینه برنامه‌ریزی مسیر شغلی برای افسران زن در رسته انتظامی ارائه شده است. بررسی وضعیت ناجا، نشان می‌دهد که مجتمع آموزش عالی زنان پلیس در دانشگاه علوم انتظامی در سال ۱۳۷۸، برای تحقق هدف جذب و تربیت پلیس زن

تأسیس شد و در چند سال اول فعالیت خود به تربیت چند دوره افسر زن در مقطع کاردانی و کارشناسی بدون توجه به تربیت زنان درجه‌دار پرداخت. همین مسئله در سال‌های بعد، موجب ایجاد عدم تناسب در هرم سازمانی پلیس زن شد. بدیهی است که قاعده هرم سازمانی ناجا و از جمله پلیس زن را درجه‌داران تشکیل می‌دهند. این افراد در سازمان متکفل انجام امور تصدی‌گری و مشاغلی نظیر بدرقه متهم، حضور در تحت نظرگاه، دستگیری، بازجویی و غیره هستند که افسران زن در شرایط عادی حاضر به پذیرش آن نمی‌باشند. به نظر می‌رسد یکی دیگر از عوامل وضع نابسامان فعلی پلیس زن در برنامه‌ریزی مسیر شغلی، نبودن یک تشکل یا دایره امور بانوان نیز می‌باشد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج فوق، پیشنهادهای این تحقیق به صورت زیر است:

- تشکیل یک معاونت یا اداره کل مستقل در سطح ناجا جهت بررسی و حل مسائل و مشکلات پلیس زن؛
- فراهم کردن زمینه تجدیدنظر در ماده ۲۰ قانون استخدام ناجا جهت گسترش سبدهای شغلی پلیس زن و به تبع آن، تجدیدنظر در دستورالعمل روابط کاری کارکنان انتظامی زن پس از تصویب سلسله‌مراتب اداری؛
- تعیین چشم‌انداز و مأموریت‌های پلیس زن پس از بررسی‌های لازم و تصویب سلسله‌مراتب اداری؛
- طراحی چشم‌انداز، مأموریت، ساختار و وظایف مناسب برای پلیس زن پس از تصویب سلسله‌مراتب اداری؛
- تجزیه و تحلیل مشاغل موجود در سبدهای شغلی پلیس زن و به دست آوردن شرح مشاغل و شرایط احراز آنها؛
- سازمان‌دهی و گروه‌بندی مشاغل در سبدهای شغلی پلیس زن در قالب هم‌خانواده، هم‌تراز و سلسله‌مراتبی؛

- تشکیل پلکان مسیر شغلی رسته انتظامی با قرار دادن دو گروه شغلی هم‌خانواده و هم‌تراز در هر پله؛
- تعیین زمان توقف در هر شغل و درجه و در نتیجه تعیین تعداد ارتقاء شغلی و درجه‌ای پلیس زن؛
- تدوین برنامه آموزشی مشاغل در بازه زمانی توقف در هر پله با مراجعه به شرح شغل مشاغل؛
- تعیین شرایط و حدنصاب امتیاز لازم برای انتقال از یک پله به پله بالاتر؛
- تشکیل کمیته مشترک از مدیران طرح و برنامه و بودجه، تربیت و آموزش، نیروی انسانی، پلیس پیشگیری و در صورت نیاز بازرسی کل جهت بررسی و تأیید پرونده خدمتی و آموزشی پلیس زن؛
- بررسی نظر کمیته مشترک توسط مقام ذی‌صلاح (معاون نیروی انسانی ناجا و یا یگان مربوطه) و صدور حکم متقاضی ارتقاء؛
- بازخوردگیری از فرآیند برنامه‌ریزی مسیر شغلی پلیس زن و انجام اصلاحات لازم در صورت نیاز توسط کمیته مشترک فوق.

قدردانی

این تحقیق با سفارش و همکاری صمیمانه مجتمع آموزش عالی زنان پلیس، به‌ویژه خانم دکتر شایگان (فرمانده سابق)، خانم الوند (معاون اسبق پژوهش) و خانم عبدالهی (معاون سابق پژوهش) صورت پذیرفته است. به این وسیله از آن عزیزان سپاسگزاری می‌نمایم. همچنین لازم است از مدیران و کارشناسان پلیس پیشگیری و معاونت‌های نیروی انسانی، تربیت و آموزش، طرح و برنامه و بودجه، عملیات و حقوقی و امور مجلس ناجا جهت همکاری و حضور در گروه‌های کانونی کمال تشکر را داشته باشم.

منابع

- آهی، پرویز (۱۳۹۰). «طراحی مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی افسران مرزبانی ناجا». (رساله دکتری)، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- احمدی شریف، محمود؛ ذاکری، علیرضا؛ صفرزاده، حسین (۱۳۹۰). «مدیریت منابع انسانی پیشرفته (مفاهیم و نظریه‌ها و کاربردها)». (چاپ اول)، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی،
- استوارت، گرک، آل و براون، کنت جی (۱۳۸۸). «مدیریت منابع انسانی پیوند استراتژی و عمل». (ترجمه سید محمد اعرابی و مرجان فیضی)، (چاپ اول)، تهران: انتشارات مهکامه،
- حاتم، ناهید، حیدری، علیرضا، کشتکاران، ویدا، حیدری ارجلو، پروانه (۱۳۹۰). «ارزشیابی ابعاد مسیر پیشرفت شغلی کارکنان حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز». مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ششم، دوره هشتم. بازیابی از:
<http://ensani.ir/fa/article/300920>
- رحمانی، امیرحسین (۱۳۹۵). «عوامل مؤثر بر برنامه‌ریزی شغلی افسران جزء ستاد فرماندهی انتظامی تهران بزرگ». دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده علوم و فنون منابع سازمانی.
- ردمن، تام، ویلکینسون، آدریان (۱۳۹۲). «مدیریت منابع انسانی پیشرفته». جلد اول، (ترجمه میرعلی سید نقوی و امیر ختایی)، (چاپ دوم)، تهران: انتشارات مهکامه.
- رنگریز، حسن (۱۳۹۴). «تحلیل مسائل برنامه‌ریزی نیروی انسانی». (چاپ اول)، تهران: انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران، تاریخ انتشار ۱۳۸۳/۳/۱۳، شماره ثبت روزنامه رسمی ۱۷۲۵۹.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۰). «مدیریت منابع انسانی». (چاپ ۱۵)، تهران: انتشارات سمت.
- شاین، ادگار (۱۳۸۶). «روان‌شناسی سازمانی». (ترجمه بابک حسین خلج)، (چاپ اول)، تهران: انتشارات اتحاد.
- عباس‌پور، عباس (۱۳۹۱). «مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)». (چاپ ششم)، تهران: انتشارات سمت.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۹۲). «مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها)». (چاپ پنجم)، تهران: انتشارات سمت.
- منصوری، بابک؛ سهیلی، کیومرث (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر یادگیری سازمانی». اجلاس بین‌المللی اقتصادی، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی.

- Darina Chlebkova, Maria Misankova, Katarina Kramarova. (2015). "Planning of personal development and succession," *Procedia Economics and Fiance* 26:249-253.
- Deborah J. Bowen, FACHE CAE. (2015). "career planning a process of discovery ", *Healthcare Executive*.
- Issam srour, Mohamed Asem Abdul _malak, Mona Itani, Amal bakshan, Yusuf_Sidoni. (2013). "Career planning and progression for engineering management Graguates: an Exploratory study", *Engineering Management Journal*. vol 25, NO 3.
- Jelena Zikic, Ute-Christine Klehe. (2006). "Job Loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality", *Journal of Vacational behavior*, 391-409.
- Koskina, Aikaterini. (2008). "The "pros" and "cons" of career development in the Greek public sector", *Personnel Review*, Vol. 37, No. 3.
- Luni Vermeulen, PhD. (2015). "Career Anchors and work Behavioural Style for Career Management in the South African Public Service", *European Scientific Journal*, Vol. 11, No. 14, p.p 482-505.
- Michel tremblay, Jacqueline Dahan, Martina Gianecchini. (2014). "The mediating influence of career success in relationship between career mobility criteria, career anchors and satisfaction with organization", *Emerald*, Vol. 43, No. 6.
- Ming-Chu Yu, Meng-Hsiu lee. (2015). "Manager's Career Development Recognition in Taiwanese companies", *Asia Pasific Management Review*, Vol. 20, P. P11-17.
- Schein E.H. (1996). "Career anchors revised: Implications for career development in the 21st century", *The Academy Of Management Executive*. 10(4), PP. 80-88. Retrieved from: <https://eujournal.org>
- Torsten Biemann, Eric Kearney, Kathrin Marggraf. (2015). "Relations between general self-efficacy, planning for future and life satisfaction", *Journal of ELSEVIER*, 58-60. Retrieved from: <https://ELSEVIER.com>
- Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Alexandre Iellatchitch, Michael Schiffinger. (2004). "Career and human resource management –A European Perspective", *Human Resource Management Review* 14 (ELSEVIER), 473-498. Retrieved from: <https://research.vu.nl>

Archive of SID