



به کارگیری ظرفیت زنان در یگان‌های ویژه

حمید وطن‌خواه^۱

۱- پژوهشگر ارشد مرکز مطالعات راهبردی ناجا و دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم، hamidsalar@chmail.ir

چکیده

زمینه و هدف: زمینه انجام این پژوهش، مشکلات موجود در عرصه اجرایی برای مدیران نیروی انتظامی در زمینه کنترل و مقابله با بحران‌هایی است که تعدادی از معترضان آن‌ها زنان می‌باشند که با توجه به کمبود نیروی پلیس زن در مقابله با اغتشاشگران، مشکلات مذکور در زمینه مدیریت بحران ایجاد می‌شود و هدف آن، بررسی مشکلات موجود و ارائه الگوی اقدامات لازم در این خصوص برای واحدهای یگان ویژه ناجا است.

روش: این تحقیق بر اساس نوع و هدف پژوهشی، کاربردی و با ماهیت توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری، مجموعه کارشناسان خبره یگان ویژه و ستاد ناجا با حجم نمونه ۵۶ نفر بوده است. ابزار گردآوری، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای طیف لیکرت است که روایی آن از طریق روایی صوری و پایایی آن با روش باز آزمایی و از طریق آلفای کرونباخ در کل ۰/۸۴۵ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های فریدمن و تی تک نمونه‌ای استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد به کارگیری ظرفیت پلیس زن در یگان ویژه برای کنترل زنان اغتشاش گر در بحران‌ها و اعتراضات اجتماعی، تأثیر زیادی در انجام بهینه مأموریت دارد. با توجه به محدودیت جذب نیروهای جدیدالاستخدام، راهکارهای کلی افزایش ظرفیت به کارگیری زنان در یگان ویژه به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: جذب نیروی تخصصی پلیس زن در حد مقدرات سازمانی، استفاده از ظرفیت جذب پلیس افتخاری زن و استفاده از ظرفیت پلیس زن موجود در سایر یگان‌ها.

نتیجه گیری: نتایج تحقیق نشان داد استمرار آموزش‌های تخصصی و عمومی، افزایش انگیزه‌های معنوی و مادی و نظارت و کنترل مستمر بر نیروهای پلیس افتخاری و سایر نیروهای پلیس زن که در اختیار یگان‌های ویژه قرار می‌گیرند، لازمه استفاده از این نیروها در یگان‌های ویژه است.

کلیدواژه‌ها: پلیس زن، پلیس افتخاری، یگان‌های ویژه، آموزش، نظارت و کنترل، انگیزه

◀ **استناد (به شیوه APA ویرایش ۶):** وطن‌خواه، حمید (پاییز و زمستان ۱۳۹۵). به کارگیری ظرفیت زنان در یگان‌های ویژه. *دوفصلنامه پژوهش‌های انتظامی-اجتماعی زنان و خانواده*. ۴ (۲)، ۲۳۱-۲۵۲.

مقدمه

در سازمان نیروی انتظامی که مأموریت‌های مختلف برقراری نظم و امنیت در عرصه اجتماعی را به انجام می‌رساند، با توجه به مسائل و مشکلات فراگیری که در نتیجه فشارهای خارجی و مشکلات گریزناپذیر داخلی به وجود می‌آید، به کارگیری ظرفیت زنان در نیروی انتظامی و به‌طور خاص یگان ویژه، نقشی مهم در جلوگیری از بروز اختلال در انجام مأموریت‌های انتظامی و امنیتی ناجا دارد، لذا تحقیق در خصوص راهکارهای نیل به این موضوع نیز اهمیت ویژه‌ای را داراست. اصلی‌ترین هدف ایجاد پلیس زن که بنا به ضرورت‌های بسیار، پس از ادغام نیروهای انتظامی در ساختار ناجا تشکیل شد، رعایت الزامات شرعی و قانونی در برخورد با مردم (خصوصاً زنان) بوده است.

پس از وقوع برخی اعتراضات اجتماعی در کشور و بروز بحران‌ها (که ساخته دست کشورهای خارجی بوده و تعدادی هم مربوط به اعتراضات صنفی و گروهی می‌شدند) و حضور تعدادی از زنان در این اعتراضات، ایده حضور پلیس زن در میان نیروهای کنترل اغتشاش قوت گرفت و به تدریج این نیاز احساس شد که برای رعایت احکام شرعی در برخورد با زنان اغتشاش گر از یکسو و جلوگیری از تبلیغات دشمن در خصوص اجحاف و بدرفتاری پلیس با زنان اغتشاش گر، لازم است در عملیات‌های کنترل بحران و اعتراضات شهری، پلیس زن هم به ایفای نقش بپردازد که به تدریج این ایده شکل واقعیت گرفت و تعدادی از زنان پلیس در یگان ویژه مشغول به خدمت شدند. مسئله‌ای که به آن پرداخته می‌شود، مشکلات موجود در عرصه اجرایی برای مدیران نیروی انتظامی در زمینه کنترل و مقابله با بحران‌هایی است که تعدادی از معترضین آن‌ها زنان می‌باشند و با توجه به کمبود نیروی پلیس زن برای مقابله با اغتشاشگران، مشکلات متعددی در زمینه مدیریت بحران ایجاد می‌شود. لذا دغدغه این تحقیق این است که چه اقداماتی برای بهینه‌سازی وضعیت و افزایش نقش نیروهای پلیس زن در کنترل بحران‌ها و اعتراضات اجتماعی و نیز مأموریت‌های مردم یاری در هنگام بروز حوادث طبیعی می‌تواند انجام شود و با توجه به مقدرات و امکانات موجود، چه راه‌حلی برای مرتفع کردن مشکلات وجود دارد.

با توجه به منازعات دائمی که جمهوری اسلامی ایران با کشورهای سلطه‌گر برای حفظ استقلال و معنویت خود داشته است، همواره این کشورها، چشم به اختلافات داخلی کشور و خصوصاً تحریک نارضایتی مردم از حاکمیت و دستگاه‌های حاکمیتی داشته‌اند، لذا سرویس‌های اطلاعاتی این کشورها تلاش می‌کنند امنیت داخلی جمهوری اسلامی ایران با بی‌ثباتی و بحران‌های مختلف مواجه شود. بنابراین نقش محوری و مهم نیروی انتظامی در چنین وضعیتی پیچیده و دشوار، برجسته‌تر و پررنگ‌تر می‌شود؛ چراکه پلیس به‌عنوان مدافع حقوق عمومی و صیانت از حاکمیت و قانون، بایستی در برابر این‌گونه آشوب‌ها و بحران‌سازی‌ها مقاومت کرده و همچون سدی آهنین مانع شکستن هنجارهای قانونی جامعه شود. از سویی باید اذعان کرد در شرایط ویژه کشور

ایران، پلیس زن در مأموریت‌های نیروی انتظامی نقش مهمی دارد؛ چراکه ماهیت اسلامی و انقلابی کشور بر این اساس بنا شده که دستورات و شعائر اسلامی به صورت کامل در همه ابعاد جامعه اجرایی شود تا بتوانیم الگویی قابل قبول برای سایر کشورهای اسلامی در هر زمینه باشیم و لذا اساس تشکیل پلیس زن در نظام اسلامی و به کارگیری آن در مأموریت‌های یگان ویژه، در همین راستا و برای اجرای احکام اسلام در خصوص عدم اختلاط غیر لازم مردان و زنان در مراجع انتظامی و مأموریت‌های متنوع مربوط به پلیس بوده است. اینکه پلیس زن تا چه حد در انجام این هدف مؤثر بوده و چگونه می‌توان آن را توانمندتر ساخت تا موفقیت بیشتری در این راستا کسب کند، اهمیت زیادی برای نیروی انتظامی دارد که خود به عنوان مجری احکام و حدود شرعی در سطح جامعه شناخته می‌شود. لذا با توجه به این اهمیت و ضرورت سازمانی، این پژوهش صورت گرفته است تا به روند ورود پلیس زن برای کنترل اغتشاشات و اعتراضات مربوط به زنان و نیز اعتراضاتی که در آن‌ها زنان به همراه مردان حضور دارند و راهکارهای بهینه‌سازی این روند برای انجام بهتر و مؤثرتر مأموریت‌های اختصاصی یگان ویژه بپردازد. با توجه به بررسی انجام شده درباره موضوع پژوهش، پژوهش مشابهی درباره آن به دست نیامد، اما در پژوهشی با عنوان «بررسی نگرش شهروندان زن تهرانی درباره نقش پلیس زن در امنیت اجتماعی» که توسط حسنی، رفعتی اصل، عبادی نژاد و پسندیده (۱۳۸۷) صورت گرفته است، موضوع نگاه شهروندان تهرانی به نقش پلیس زن در امنیت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. در این مقاله آمده است: آزمون آماری، رابطه معناداری بین حضور پلیس زن با امنیت اجتماعی، جانی و روانی و همچنین رضایت‌مندی شهروندان زن از خدمات پلیس زن و منزلت اجتماعی پلیس را نشان داد. همچنین، حضور زنان پلیس در جامعه موجب رضایت‌مندی شهروندان زن تهرانی از خدمات زنان پلیس در جامعه شده است که به تبع آن، منزلت اجتماعی زنان پلیس نیز در نزد شهروندان زن تهرانی مطلوب ارزیابی شده است.

شایان توجه است که کارکنان پلیس زن در کشورهای گوناگون، در خصوص نقش پلیسی که می‌توانند ایفا کنند، دارای نظرات مختلفی هستند. به عنوان مثال، در پژوهشی که توسط دو محقق آمریکایی درباره دیدگاه‌های افسران پلیس زن در دو کشور تایوان و آمریکا به عمل آمده، نویسندگان مقاله به این نتیجه رسیده‌اند که اعتقادات و دیدگاه‌های شغلی افسران پلیس به طور عمده تحت تأثیر فضای اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و سازمانی محیط کار افسران قرار دارد. آمار استفاده شده در این پژوهش از ۱۱۹ افسر پلیس زن در کشور تایوان و ۱۱۰ افسر پلیس زن در کشور آمریکا گردآوری شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نگرش‌های شغلی - حرفه‌ای افسران پلیس زن در کشور تایوان، آن‌ها را از همکاران پلیس زن خود در آمریکا متمایز می‌کند، به ویژه اینکه افسران پلیس زن در تایوان نسبت به همکاران زن خود در آمریکا بیشتر متمایل به رسته‌هایی مثل گشت زنی، نگهبانی و حفاظتی هستند و نسبت به محدودیت‌های قانونی بی‌اعتنا و مخالف دستورات گزینشی می‌باشند (یوسون و سی چو، ۱۳۹۱، ص ۱۴۲).



امنیت و میزان آن برای کلیه نظام‌های سیاسی و شهروندان، صرف‌نظر از سطح توسعه اقتصادی و اجتماعی و نوع ایدئولوژی، مهم‌ترین و با اولویت‌ترین مسئله به شمار می‌آید. مقوله امنیت به‌مثابه یک آرمان و واقعیت به‌عنوان یکی از حقوق اساسی مردم مطرح است. در نهایت، برآیند مجموعه‌ای از تعاملات و نیز تعاون و سازگاری بین اجزای مختلف نظام اجتماعی است. بی‌تردید، هیچ عنصری برای پیشرفت، توسعه و تکامل یک جامعه و همچنین شکوفایی استعدادها، مهم‌تر از عنصر امنیت و تأمین آرامش در جامعه نبوده و توسعه اجتماعی، خلاقیت و فعالیت ارزشمند بدون امنیت امکان‌پذیر نخواهد بود (کلاهیچیان، ۱۳۸۳، ص ۱۳۳). اصولاً در هر کشوری از کشورهای جهان، اولین مرجعی که به‌عنوان تأمین‌کننده نظم و امنیت عمومی به رسمیت شناخته شده، نیروی انتظامی است و از زمان‌های گذشته نیز «امنیه» یا پلیس در کشور ایران جایگاه ویژه‌ای در زمینه حفظ نظم عمومی داشته است؛ به صورتی که پاسخگوی حکومت و مردم در صورت بروز هرگونه ناامنی و مشکلات اجتماعی غالباً پلیس بوده است. توانایی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی برای انجام همه مأموریت‌های مرتبط اهمیت خاصی داشته و در صورتی که فرماندهان و مدیران از توانایی و قدرت لازم برای راهبری مأموریت‌های سازمان برخوردار نباشند، مشکلات فراوانی در مسیر نظم و پیشرفت کشور ایجاد خواهد شد. روشن است در هنگام بروز بحران‌ها و موارد خاصی که اقدامات اقناعی برای اعاده نظم ثمربخش نیست و از سویی، به تشخیص مقامات مسئول امنیتی و انتظامی، مصالح بالاتری در سطح ملی در معرض خطر و تهدید قرار می‌گیرد، ممکن است از زور و اجبار برای خاتمه دادن به مسائل ضد امنیتی یا خلاف نظم عمومی استفاده شود. دو پژوهشگر علوم پلیسی در این باره می‌گویند: مأموران پلیس برای غلبه بر مقاومتی که انتظار می‌رود در انجام وظیفه خود با آن مواجه شوند، آموزش دیده و تجهیز شده‌اند. وظیفه پلیس سروکار داشتن با مشکلاتی است که ممکن است در آن‌ها از زور استفاده شود، بدون توجه به اینکه این مشکلات ناشی از قوانین کیفری هستند یا مربوط به یک زمینه دیگر (اس.میلر و ام. هس، ۱۳۸۲، ص ۱۳۶).

سابقه به کارگیری زنان در مشاغل پلیسی

خدمت در نیروهای پلیس از آن حیطه‌هایی بوده است که برای سال‌ها مردانه تلقی شده و حضور زنان در آن پس از سال‌ها امکان‌پذیر شده است. به لحاظ تاریخی، حدود ۱۰۰ سال از حضور زنان در اولین جایگاه شغلی پلیسی در جهان می‌گذرد. در واقع، ریسک بالا و مخاطراتی که همواره افراد شاغل در این حوزه را تهدید کرده و نیاز این شغل به انعطاف بیشتر نسبت به دیگر مشاغل، همگی از جمله دلایلی بوده که منجر به کمرنگ‌تر شدن حضور زنان در این عرصه نسبت به برخی دیگر از مشاغل شده است. به‌عنوان یک نمونه؛ در ۱۶ نوامبر سال ۱۹۱۸ میلادی، یک اطلاعیه رسمی به اتحادیه ملی زنان شاغل انگلیس ابلاغ شد که به‌موجب آن با اتمام دوره تعلیمات مقدماتی، اولین گروه از پلیس زنان توانستند رسماً در این کشور فعالیت خود را آغاز کنند. تا پیش از این مصوبه، بهره‌مندی از پلیس زن در امور پیشگیری از جرم و حفظ نظم عمومی در خیابان‌های انگلیس در قالب افسران ارشد پلیس صورت

می‌گرفت. علاوه بر آن نیروهای گشت زنان نیز در کنترل پلیس انگلیس ایجاد شد تا بر فعالیتشان نظارت جامع‌تر شود. در حکم پلیس انگلیس در ۲۲ نوامبر سال ۱۹۱۸ میلادی، طرح تشکیل پلیس زن با انتخاب «استانلی» به‌عنوان سربازرس مطرح شد که در آن طرح، پیشنهاد شده بود ۱۰ ناظر برای فعالیت و راهنمایی افسران پلیس زن در نظر گرفته شوند. پس از آن، در فراخوان جذب نیروی پلیس که یک ماه بعد صادر شد، شرایط استخدام نیروهای پلیس زن نیز اعلام شد. در این حکم، علاوه بر اینکه قد مناسب برای پلیس‌های زن تعیین شده بود، نکته مهم دیگر این بود که زنان صاحب فرزند کوچک از خدمت معاف هستند. به‌علاوه، در بخش دیگری از این حکم آمده بود که افسران پلیس زن به‌عنوان پلیس سوگند یاد نمی‌کنند و از حق بازنشستگی برخوردار نیستند. همچنین، کمتر از یک سال بعد ۲۵ افسر زن به خدمت گمارده شدند، اما باوجودی که زنان نقش خود را در مدت‌زمان جنگ ثابت کرده بودند، موفقیتشان به‌عنوان افسران پلیس زن عمر کوتاهی داشت. در آن زمان، این باور وجود داشت که فعالیت‌های افسران زن، مناسب کار پلیس نیست و باعث شد تا زنان پلیس کنار گذاشته شوند، اما این تصمیم موجب اعتراض گروهی از افسران زن شد. این انحلال کوتاه مدت بود و در سال ۱۹۲۳ میلادی، ۵۰ افسر زن بار دیگر سوگند یاد کردند و این بار از قدرت کامل برای حضور در عملیات‌ها و دستگیری مجرمان برخوردار شدند. در کشور ما، تاریخچه حضور پلیس زن به سال ۱۳۴۱ شمسی برمی‌گردد که زنان اونیفورم‌پوش به‌صورت درجه‌داران و افسران در شهربانی و ژاندارمری به کار گرفته شدند. همچنین، پس از پیروزی انقلاب اسلامی نیز پذیرش و تربیت پلیس زن از سال ۱۳۷۷ شمسی با تصویب مجلس شورای اسلامی آغاز شد (سایت شعاع زندگی، ۱۳۹۴). نحوه ورود به دانشگاه پلیس توسط زنان از طریق آزمون سراسر است. نحوه ورود به دانشگاه پلیس توسط زنان از طریق کنکور سراسری در مقاطع کاردانی و کارشناسی یا با گزینش فارغ‌التحصیلان سایر دانشگاه‌ها در رشته‌های مرتبط با مأموریت پلیس می‌باشند. البته دختران دبلم هم برای آموزش‌های کوتاه‌مدت و به‌صورت درجه‌داری جذب پلیس شده‌اند. در جذب این دانشجویان علاوه بر رتبه عملی تست ورزش، سلامت جسمانی و روانی و گزینش اخلاقی و اعتقادی هم دخیل است. از جمله اموری که زنان پلیس انجام می‌دهند: آزمون رانندگی و صدور گواهینامه برای زنان، صدور گذرنامه برای زنان، مشاوره در کلاتری‌ها برای مراجعات خانواده‌ها و بانوان و ارائه خدمات مددکاری اجتماعی، بازرسی زنان در ایستگاه‌های کنترلی و مبادی ورودی و خروجی کشور از جمله فرودگاه‌ها، دستگیری و بدرقه متهمان زن، تحقیق و بازرسی از زنان، کنترل اماکن مربوط زنان، بازرسی زنان در عملیات گشت انتظامی درون و برون شهری، بازرسی و نظارت و محافظت از زنان زندانی، کلیه موارد مرتبط با جرائم امنیتی و مفاسد اجتماعی مرتبط با زنان، بررسی صحنه جرم خاص زنان، انگشت‌نگاری زنان، امور بازداشتگاه‌های زنان و نیز اداره امور مراکز آموزشی و فرهنگی زنان ناجا است. ضمناً با توجه به شرکت پژوهشگر این تحقیق در مأموریت‌های بازرسی تخصصی استانی و نیز اطلاعات سازمانی، مشاهده می‌شود در برخی از شهرها مثل مشهد مقدس کلاتری‌های خاص بانوان تشکیل شده که تمامی کارکنان پلیس زن و مراجعین فقط بانوان هستند.



پیش‌نیاز ورود زنان به یگان ویژه؛ توانمندسازی پلیس زن

تقویت شایستگی و توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها، از جمله مسائلی است که از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم به‌صورت جدی به آن پرداخته شده و مورد توجه مدیران ارشد سازمان‌ها و شرکت‌ها قرار گرفته است، به‌نحوی که بعضاً توجه به تقویت شایستگی‌ها و توانمندسازی کارکنان و مدیران خود را هم سطح تأمین مواد اولیه تولید و حتی بالاتر از آن قلمداد کرده و تلاش کرده‌اند بخش زیادی از همت خود را مصروف توانمندسازی کارکنان کنند. تاریخچه اولین تعریف از اصطلاح توانمندسازی و تقویت قابلیت و شایستگی به سال ۱۷۸۸ میلادی برمی‌گردد که در آن توانمندسازی را به‌عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می‌دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای مسئولیت، واژه‌ای بود که برای اولین بار به‌طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد. توانمندسازی فرآیندی است که شامل دو مرحله است:

- فرآیند تقویت عزت‌نفس اعضای سازمان، از طریق شناسایی و معرفی شرایط و عواملی که احساس عدم برخورداری از قدرت را در افراد موجب شده؛

- تلاش در جهت رفع شرایط و عوامل یادشده با کمک اقدامات رسمی در سازمان؛

توانمندسازی با پرورش احساس کفایت نفس و با به وجود آوردن آزادی عمل برای کارکنان این فرصت را به وجود خواهد آورد تا توانایی‌ها و مهارت‌ها، بهبود و موجبات اثربخشی سازمان فراهم شود، از سوی دیگر، توانمندسازی با پرورش کارکنانی بانگیزه و توانا به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی محیط رقابتی از خود عکس‌العمل سریع‌تر و مناسب‌تر نشان دهند (عابسی و کرد، ۱۳۸۸، ص ۷۶). این موضوع که توانایی‌های جسمی زنان، همواره به‌عنوان مانعی برای حضور پررنگ آنان در نیروهای پلیس کشورهای دنیا محسوب شده، چیز جدیدی نیست. به‌عنوان مثال، در سال ۱۹۹۴ مدیران پلیس اسلوانی معتقد بودند که:

- اقلیت زنان پلیس نمی‌توانند وظایف پلیسی و تخلفاتی را که از نظم عمومی صورت می‌گیرد به روش موفقیت‌آمیز انجام دهند؛

- با توجه به دلایل ایمنی برای زنان پلیس مقدر نیست که به‌صورت انفرادی انجام وظیفه کنند؛

- زنان پلیس در صورت مادر بودن، نمی‌توانند در نوبت‌های کاری تعیین شده حاضر شوند؛

- زنان به علت مادر بودن و نقاهت‌های درمانی، اغلب نمی‌توانند به‌صورت منظم سرکار حاضر شوند؛

- برای افسران پلیس زن مقدر نیست که در واحدهای ویژه و مداخلات پلیسی وارد شوند؛

- افسران پلیس زن که در صحنه انجام وظیفه می‌کنند، به دلایل فوق خواهان انتقال به پاسگاه پلیس هستند (اسکرلج و ویرجنت، ۱۳۸۸، ص ۱۲۶).

توانمندسازی پلیس زن اولین موضوعی است که برای به‌کارگیری این نیروها در یگان ویژه باید مورد توجه

قرار گیرد. این توانمندسازی مستلزم سه پیش‌نیاز یعنی ویژگی‌های حرفه‌ای، محیط کاری و سبک رهبری است. این پیش‌نیازها بستر لازم برای موفقیت برنامه‌های تواناسازی را فراهم می‌آورند و می‌توان گفت که بدون وجود آن‌ها توانمندسازی کارکنان تقریباً غیرممکن خواهد بود.

الف) ویژگی‌های حرفه‌ای

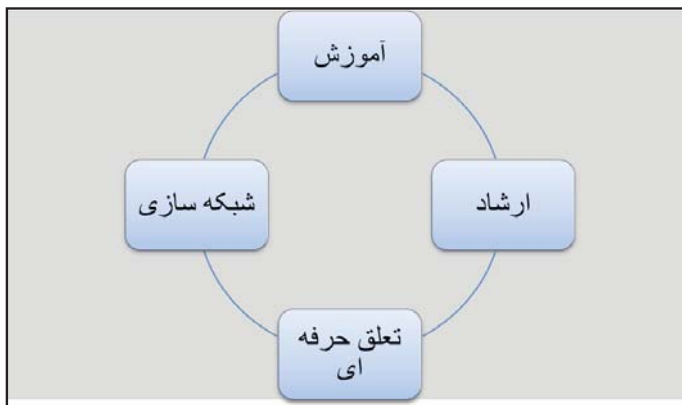
ویژگی‌های حرفه‌ای کارکنان همانند زمین حاصل خیزی است که آماده کشت است. این ویژگی‌ها را می‌توان به شرح زیر برشماری کرد:

۱- **آموزش:** آموزش بدین جهت ضروری است که افراد را قادر می‌سازد به‌نوعی دانش و شناخت کلی دست‌یافته تا به‌عنوان عضوی از یک تیم در تغییر سیستم، فعالانه ایفای نقش کنند. این نوع آموزش شامل فنون و مهارت‌های تخصصی، ارتباطات و آماده‌سازی کارکنان پلیس زن برای ایفای نقش‌های تیمی در یگان ویژه است. نحوه برخورد با مردم و ارباب‌رجوع به فرهنگ ملی و در نگاه دقیق‌تر، به فرهنگ سازمانی مربوط می‌شود و ضروری است در یک دوره نسبتاً بلند مدت این فرهنگ‌سازی در سازمان شکل گرفته و قوام یابد تا پلیسی مقتدر و مبتنی بر اصول علمی داشته باشیم. لازم به ذکر است در اداره امور پلیسی جامعه‌گرا، سختگیری نسبت به مجرمان در مقایسه با روش اداره امور سنتی پلیسی بیشتر خواهد بود؛ زیرا می‌توان روی کمک‌های مردم به پلیس در انجام وظیفه‌اش بیشتر حساب کرد و شهروندان می‌دانند که در مسئولیت حفظ محله خود شریک‌اند (اس. میلر و ام. هس، ۱۳۸۲، ص ۱۹۳). برنامه‌های آموزشی در صورتی مفید خواهد بود که با مشارکت کارکنان و با اتکاء به روش‌های علمی اجرا و حمایت شود. بسیاری از برنامه‌های آموزشی که در سازمان‌ها برای توانمندسازی کارکنان برپا می‌شود نه‌تنها مؤثر نیست، بلکه نتیجه عکس دارد. هدف واقعی برنامه‌های آموزشی ارتباط بین کارکنان و مدیریت و همچنین، مشارکت در برنامه‌های سازمانی برای افزایش انگیزه‌های کاری است (بختیاری، ۱۳۹۰، ص ۳۷).

۲- **ارشاد:** این موضوع، اشاره به راهنمایی‌هایی دارد که افراد باتجربه به افراد کم‌تجربه انتقال می‌دهند تا موجبات آموزش و رشد آنان را فراهم کند و سودمندترین رفتارهای افراد باتجربه، رفتارهایی هستند که توان بالقوه افراد را شناسایی، به الگوسازی نقش‌ها و ارتقای مسئولیت‌پذیری و فرصت‌ها کمک و بر احساس عزت‌نفس و اطمینان آنان بیفزاید.

یکی از عوامل مؤثر بر تواناسازی کارکنان، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی است. باون و لاولر، توانمندسازی را سهیم شدن کارکنان خط مقدم سازمان در چهار عنصر اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت می‌دانند. با توجه به این تعریف، مشاهده می‌شود که یکی از عواملی که منجر به تواناسازی کارکنان می‌شود، دانش است. بنابراین، با جمع‌آوری دانش و مدیریت آن، می‌توان افراد را توانمند کرد. علاوه بر این، دانش ضمنی به‌طور تدریجی ایجاد می‌شود، بنابراین نیازمند سپری شدن زمان است و باید از به هدر رفتن آن جلوگیری کرد. باید این دانش

را به دانش آشکار تبدیل کرد و به کارکنان دیگر منتقل کرد و در راه توانمند کردن آنان استفاده کرد (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸، ص ۸۷). اندیشمندان علوم پلیسی، دانش را مهم‌ترین منبع تحقیقات پلیس می‌دانند، به طوری که برخی محققان پلیس معتقدند شرط اصلی درست انجام شدن تحقیقات و موفقیت در آن، داشتن اطلاعات و دانش کافی و لازم است. علاوه بر این، چن و همکارانش خاطرنشان می‌سازند مدیریت دانش در کار پلیس، چالشی جدی برای کسانی است که در زمینه تحقیقات پلیسی فعالیت می‌کنند؛ چراکه انجام این کار مستلزم کسب اطلاعات گسترده‌ای بوده و زمان در آن اهمیت زیادی دارد (گانچالک، ۱۳۸۸، ص ۷۳). انتقال تجربیات از نیروهایی که سال‌ها در یگان ویژه خدمت کرده‌اند و در صحنه‌های مختلف کنترل بحران‌ها و اعتراضات شهری حضور داشته‌اند، به نیروهای پلیس زن به دو شکل می‌تواند صورت گیرد: اول با برگزاری کلاس‌های تئوری و آموزش کلاسیک این تجربیات و دوم با آموزش عملی در صحنه‌های واقعی که نوعی آموزش مکمل برای بخش تئوری محسوب می‌شود.



شکل ۱. عوامل لازم برای تقویت ویژگی‌های حرفه‌ای کارکنان (پاک‌طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷)

۳- تعلق حرفه‌ای: افراد باید به حرفه خود عشق بورزند و وظیفه سازمان است با اجرای برنامه‌های مناسب، در اعضای خود تعلق حرفه‌ای ایجاد کند. تعلق حرفه‌ای باعث رشد شخصیتی افراد شده و ابزاری را برای شکل‌دهی به رفتار آنان فراهم می‌آورد. اصولاً مشاغل یگان ویژه، جزء مشاغل سخت نیروی انتظامی محسوب می‌شوند و حتی در بین کارکنان پلیس مرد هم نوعی دوری‌گزینی از این مشاغل دیده می‌شود. مزایای بالاتر نیروهای یگان ویژه و عملیاتی محسوب شدن خدمت آن‌ها درست به همین دلیل و مرتبط با سختی خدمت در یگان ویژه است. روشن است چنین مشاغلی شاید با طبیعت زنان که سرشت آن بر محبت و ایثار بنیان نهاده شده، ظاهراً خیلی هم‌راستا به نظر نیاید، اما ضرورت‌های موجود باعث می‌شود که افراد و کارکنان، خود را با نیازهای سازمان و جامعه هماهنگ کنند تا مأموریت‌های پلیس و نظم جامعه، دچار اختلال و انشقاق نشود. به همین

دلیل است که موضوع تعلق حرفه‌ای کارکنان پلیس زن در یگان ویژه باید به‌عنوان یک موضوع جدی مدنظر قرار گیرد و آموزش‌های آنان به صورتی پیش‌بینی شود که این کارکنان، احساس تعلق واقعی به خدمت در یگان ویژه پیدا کرده و پس از مدتی خدمت و درک سختی و صعوبت‌های کار، آهنگ خروج از این یگان را زمزمه نکنند.

۴- شبکه‌سازی: شبکه‌ها تجلی ارتباطات درون‌سازمانی تلقی می‌شوند، نه سلسله‌مراتب درون‌سازمانی. شبکه‌های واقعی شبکه‌هایی‌اند که در محیط واقعی سازمان و نه در نمودار سازمانی شکل می‌گیرند. شبکه‌های درون‌سازمانی پنجره‌هایی را می‌گشایند، بدون آنکه لطمه‌ای به احساس عضویت افراد وارد شود. بنابراین، شبکه‌ها پیامد ناخواسته اما مفید سازمان‌های رسمی‌اند. آن‌ها می‌توانند باعث تبادل سریع اطلاعات و بازخورد در بین افراد شده و بر عزت‌نفس آن‌ها بیافزاید. ایجاد شبکه‌های کاری و اطلاعاتی بین کارکنان زن یگان ویژه، دو تأثیر مشخص دارد: تعلق سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و از سویی، باعث تبادل اطلاعات و تجربیات مفید کاری بین کارکنان زن یگان ویژه می‌شود.

ب) محیط کاری

محیط کاری افراد بر تواناسازی آن‌ها مؤثر است. انجام وظیفه کارکنان در خلأ صورت نمی‌گیرد. کارکنان به محیطی نیاز دارند که تواناسازی را تشویق کند. آنان به توانمندی ناآشنا نخواهند شد، مگر آنکه نیازهای اساسی‌شان در محیط کار ارضاء شود و فرهنگ حاکم بر سازمان به ارزش‌هایی چون اعتماد متقابل، مشارکت فراگیر، کار گروهی و ریسک‌پذیری بها دهد. تحقق سازمان توانمند، نیازمند وجود یک فرهنگ سازمانی حامی تواناسازی است. در یک فرهنگ سازمانی توانمندسازی، برقراری اجماع، سبک‌های دموکراتیک، ارتباطات باز سازمانی و رسمیت کم در سازمان، مورد ترغیب و تشویق قرار می‌گیرد و بر روی مسائلی چون تیم‌سازی و جریان آزاد و تبادل اطلاعات به صورت‌های عمودی، افقی و مورب، تأکید می‌شود. همچنین، در یک محیط کاری پویا، اطلاعات کافی و منابع لازم جهت انجام موفقیت‌آمیز کارها باید فراهم شود. فرآیند بهبود محیط کاری بیشتر به محیط داخلی یگان ویژه مربوط می‌شود. فراهم کردن فضای مناسب برای آموزش و زندگی کارکنان زن، به‌نحوی که همانند مجتمع آموزشی زنان پلیس جدا و محصور نسبت به محیط مردانه باشند و در آن احساس راحتی کنند، اولین موضوعی است که باید مورد توجه باشد. بعد از فضای زیست، نوع خدمت و شیفت‌های خدمتی باید به نحوی تنظیم شود که ضمن برآورده شدن نیازهای سازمانی، مشکلات خاص و خانوادگی زنان هم در نظر گرفته شود و اصولاً در این زمینه، کارکنان زن مجرد در اولویت خدمت در یگان ویژه قرار گیرند. لازمه کار در یگان ویژه، وجود ارزش‌های خاص مانند کار گروهی، ریسک‌پذیری، اعتماد به یکدیگر و مشارکت در انجام مأموریت‌هاست و بدون این ارزش‌های اساسی، انجام مأموریت‌های یگان ویژه تقریباً غیرممکن است، لذا توجه به این ارزش‌ها در طول آموزش و خدمت کارکنان زن در یگان ویژه باید مستمراً تکرار شود تا در اذهان افراد رسوب کند. حتی می‌توان گفت باید ارزش‌های سازمانی یگان ویژه برای کارکنان زن به

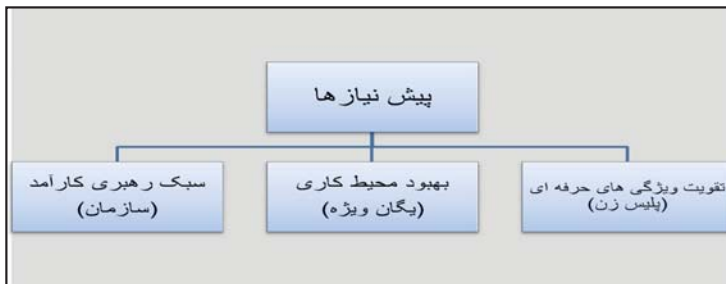


شکل پررنگ‌تری پیش‌بینی شود تا زمینه حضور فعال‌تر آن‌ها در مأموریت‌ها فراهم شود.

ج) سبک رهبری کارآمد

سبک رهبری کارآمد T جزء لاینفک ایجاد محیط پرورش کارکنان تواناست. مدیران مستبد به دلیل نگرش سنتی قدرت، هرگز قادر به توانمندسازی زیردستان نخواهند بود. به زعم آن‌ها، تواناسازی کارکنان به‌مثابه قدرت بخشیدن به رقیبی است در بازی با مجموع صفر که به‌هیچ‌وجه منطقی نیست. برخلاف مدیران خودکامه که در جهت تضعیف هرچه بیشتر زیردستان گام برمی‌دارند، مدیران توانمندسازی به‌عنوان یک هادی، مباشر، تسهیل‌کننده و مربی عمل می‌کنند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت فردی که مسئول بهبود عملکرد و مهارت‌های فردی اعضای گروه است، فراهم‌کننده محیطی برای بهبود عملکرد تیمی (گروهی) است که یک مهارت اساسی به‌منظور ایجاد توانمندی محسوب می‌شود (پاک‌طینت و فتحی‌زاده، ۱۳۸۷، ص ۴۱). مدیران به‌عنوان یک هادی، مباشر، تسهیل‌کننده و مربی عمل می‌کنند؛ به عبارت دیگر، می‌توان گفت فردی که مسئول بهبود عملکرد و مهارت‌های فردی اعضای گروه است. لذا برای بهبود مدیریت در سازمان، بایستی به موضوعات شایسته‌سالاری، دانش‌محوری و تقویت سیستم تفکر و برنامه‌ریزی کارکنان توجه لازم صورت گیرد. برای مؤثرتر بودن، فرماندهان نیاز به درک این مسئله دارند که کارکنان باانگیزه در درون متن نقش‌هایی که انجام می‌دهند هستند. از تمام کارهایی که یک فرمانده انجام می‌دهد، کارمند با انگیزه احتمالاً پیچیده‌تر است. برای مثال، تحقیق نشان می‌دهد که وقتی درآمد کارکنان افزایش می‌یابد، پول کمتر می‌تواند موجب افزایش انگیزه کارکنان شود. همچنین، یک کارمند که سابقه بیشتری دارد، کار مورد علاقه، انگیزه بیشتری برای اوست (راجرز، ۱۳۹۱، ص ۲۹). در صورتی که سیستم تفکر در یک سازمان تقویت نشده و به روز رسانی نشود، نتیجه این امر رکود امور و عدم تطابق آن با نیازهای روز و در نتیجه، عدم بازدهی مطلوب خواهد بود که نهایتاً فلسفه وجودی یک سازمان و تأمین هزینه‌های آن را زیر سؤال خواهد برد. همه سازمان‌ها ارزش‌هایی دارند. این ارزش‌ها را می‌توان از اقدامات یک سازمان تشخیص داد، چیزهایی که جدی گرفته می‌شوند و چیزهایی که به‌عنوان موارد نامربوط، نامناسب یا خطرناک رد می‌شوند. ادارات پلیس به‌شدت تحت تأثیر ارزش‌های خود هستند. مشکل اینجاست که این ادارات نیز مانند خیلی از سازمان‌های دیگر، تحت هدایت ارزش‌های تلویحی خود هستند که ممکن است در تناقض با ارزش‌های صریح باشند. این به جای وضوح، تعهد و دلگرمی، باعث سردرگمی، سوءظن و بدبینی می‌شود (کوردنر و اسکاربورگ، ۱۳۹۱، ص ۴۹). سبک رهبری در سازمان انتظامی، یکی از مهم‌ترین فاکتورهای موفقیت پروسه به‌کارگیری ظرفیت زنان در یگان ویژه است. فراهم کردن پیش‌زمینه‌های این فرآیند، تهیه دستورالعمل‌های اختصاصی با در نظر گرفتن شرایط خاص کاری زنان در یگان ویژه، توجه به موضوعات شایسته‌سالاری، دانش‌محوری و تقویت سیستم تفکر و برنامه‌ریزی کارکنان از جمله مسائل کلی است که در این فرآیند باید به‌صورت مستمر مورد آموزش و نظارت قرار گیرد. فرماندهی در یگان ویژه از نظم

و ترتیب بالای کاری برخوردار است که اگر این خصیصه از آن حذف شود، به نحوه انجام صحیح مأموریت‌ها لطمه جدی وارد می‌آید. لذا کار تیمی و گروهی و اطاعت از دستورات فرماندهی، دو نکته مهمی است که باید در خصوص همه کارکنان یگان ویژه و خصوصاً کارکنان زن مدنظر قرار گیرد. از سویی، لازم است با توجه به تفاوت‌های رفتاری بین نیروهای زن و مرد، کلاس‌های ویژه‌ای برای نیروهای پلیس زن در یگان ویژه برگزار و ارزش‌های خاص سازمانی در یگان ویژه برای آنان تبیین و تشریح شود. نکته مهم دیگر، نحوه گزینش نیروهای جدید پلیس زن برای خدمت در یگان ویژه است که باید از ابتدا به صورت جداگانه از سایر رشته‌ها و به طور شفاف و روشن صورت گیرد. به عنوان مثال، نیروهای پلیس زن که برای خدمت در رشته معارف، رشته‌های اداری یا شغل مشاوره جذب شده‌اند، نمی‌توانند نحوه خدمت در یگان ویژه را بپذیرند، لذا نیاز سازمانی و دلایلی مثل آنکه ممکن است در طول زمان برای سازمان، افزایش جذب نیروی پلیس زن در یگان ویژه را الزامی کند، نمی‌تواند کارکنان زنی را که مخصوص خدمت در یگان ویژه استخدام نشده‌اند و آمادگی ذهنی و روحی لازم در این زمینه را ندارند، به خدمت در آن یگان وادار کند. موضوع هم‌تا پروری در بین کارکنان پلیس زن هم از اهمیت خاصی برخوردار است و از همان ابتدای کار باید مورد توجه و اقدام فرماندهان یگان ویژه باشد تا نیروهای پلیس زن که با صرف وقت و انرژی زیاد برای خدمت در یگان ویژه آماده می‌شوند، در آینده جانشین‌های مناسبی برای جایگزینی بجای خود داشته باشند.



شکل ۲. پیش‌نیازهای به‌کارگیری پلیس زن در یگان ویژه (مدل مفهومی پژوهش)

هدف پژوهش: هدف این تحقیق این است که با بررسی وضعیت فعلی نقش پلیس زن در برقراری امنیت اجتماعی، بررسی کند که چه اقداماتی برای بهینه‌سازی وضعیت و اثربخش‌تر کردن نقش نیروهای پلیس زن در یگان ویژه برای انجام مأموریت‌ها (خصوصاً کنترل بحران‌ها و اعتراضات اجتماعی) باید انجام شود و با توجه به مقدرات و امکانات موجود، چه راهکارهایی برای رفع مشکلات وجود دارد.

روش

این تحقیق بر اساس نوع و هدف، پژوهشی کاربردی و با ماهیت توصیفی، پیمایشی است. جامعه آماری



مجموعه کارشناسان خبره یگان ویژه و ستاد ناجا و حجم نمونه ۵۶ نفر بوده است. ابزار گردآوری، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای طیف لیکرت است که روایی آن از طریق روایی صوری و پایایی آن با روش باز آزمایی و از طریق آلفای کرونباخ در کل ۰/۸۴۵ به دست آمده است. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم برای بررسی از پرسشنامه کتبی مشتمل بر ۸ سؤال استفاده شده است. این پرسشنامه براساس پایه‌های نظری و پیشینه تحقیق، تعریف متغیرها، مفاهیم، سطوح اندازه‌گیری و سنجش متغیرها طراحی شده است. در پرسشنامه پژوهش، برای هریک از سؤالات مرتبط با فرضیه‌ها، مقادیر خیلی کم، کم، زیاد و خیلی زیاد پیش‌بینی شده و سپس نتایج حاصل از این سؤالات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در محاسبات آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، در این آزمون با توجه به نسبتی که برای $p = 5\%$ در نظر گرفته شده، گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد به‌عنوان تأثیر زیاد و گزینه‌های کم و خیلی کم به‌عنوان تأثیر کم محسوب شده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های فریدمن و T تک نمونه‌ای استفاده شده است.

یافته‌ها

این بخش به تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از پژوهش اختصاص دارد. در اینجا، از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل یافته‌ها صورت گرفته است. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخگویان: جداول ۱ و ۲ اطلاعات جمعیت شناختی پاسخگویان به پرسشنامه پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. سطح تحصیلات پاسخگویان

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۷	۱۲/۵
کارشناسی	۲۳	۴۱/۱
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۶	۴۶/۴
جمع	۵۶	۱۰۰

جدول ۲. جایگاه شغلی پاسخگویان

جایگاه شغلی	فراوانی	درصد
افسری جزء	۹	۱۶/۱
افسری ارشد	۲۶	۴۶/۴
امیری	۲۱	۳۷/۵
جمع	۵۶	۱۰۰

تحلیل داده‌ها: در این مرحله به بررسی آماری داده‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط کارشناسان خبره می‌پردازیم.

بررسی سؤال اول: تأثیر به کارگیری ظرفیت پلیس زن در یگان ویژه برای کنترل زنان اغتشاش گر در بحران‌ها و اعتراضات اجتماعی در هر یک از موارد زیر چقدر است؟

جدول ۳. میزان موافقت با ورود پلیس زن در هر یک از وظایف یگان ویژه

انحراف معیار	میانگین	فراوانی مشاهده شده					وظایف
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۰/۸۲۸	۴/۰۷	۰	۳	۸	۲۷	۱۸	اقدامات عملیات روانی برای زنان اغتشاش گر
۰/۸۹۲	۳/۹۳	۰	۴	۱۲	۲۴	۱۶	جداسازی زنان اغتشاش گر
۰/۸۲۰	۴/۰۲	۰	۲	۱۲	۲۵	۱۷	انجام عملیات دستگیری عوامل اصلی زن
۰/۸۷۳	۳/۹۶	۰	۳	۱۳	۲۳	۱۷	بازجویی اولیه از زنان اغتشاش گر
۰/۷۹۵	۳/۹۵	۰	۱	۱۶	۲۴	۱۵	انتقال زنان اغتشاش گر

(با توجه به نسبتی که برای $p=50\%$ در نظر گرفته شده، گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد به‌عنوان تأثیر زیاد و گزینه‌های کم و خیلی کم به‌عنوان تأثیر کم محسوب شده است.)

- اقدامات عملیات روانی برای زنان اغتشاش گر و تبیین لطامت و صدمات ناشی از اقدامات غیرقانونی در سطح منطقه مورد نظر: با توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، $80/4\%$ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، $14/3\%$ درصد در حد متوسط و $5/3\%$ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.

- جداسازی زنان اغتشاش گر از صفوف مردان و اعمال کنترل بر آنان برای جلوگیری از گسترش دامنه اعتراضات: با توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، $71/4\%$ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، $21/4\%$ درصد در حد متوسط و $7/2\%$ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.

- انجام عملیات دستگیری عوامل اصلی اعتراضات در میان زنان اغتشاش گر با دستور فرمانده میدان: با توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، $75/0\%$ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، $21/4\%$ درصد در حد متوسط و $3/6\%$ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.

- بازجویی اولیه از زنان اغتشاش گر دستگیرشده در میدان برای رهاسازی بخشی از آنان که جزء عوامل اصلی نبوده‌اند: با توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، $71/4\%$ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، $23/2\%$ درصد در حد متوسط و $5/4\%$ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.

- انتقال زنان اغتشاش گر دستگیرشده به محل تعیین‌شده برای انجام بازجویی کامل و اقدامات قانونی بعدی: با

توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، ۶۹/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، ۲۸/۶ درصد در حد متوسط و ۱/۸ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.

نتایج آزمون فریدمن: برای ارزیابی رتبه‌بندی هریک از سنج‌های فوق از آزمون فریدمن استفاده شده که نتایج آن در جداول ۴ تا ۶ آمده است:

جدول ۴. آماره‌های توصیفی

سنجه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
عملیات روانی	۵۶	۴/۰۷	۰/۸۲۸	۲	۵
جداسازی	۵۶	۳/۹۳	۰/۸۹۲	۲	۵
دستگیری	۵۶	۴/۰۲	۰/۸۲۰	۲	۵
بازجویی	۵۶	۳/۹۶	۰/۸۷۳	۲	۵
انتقال متهمان	۵۶	۳/۹۵	۰/۷۹۶	۲	۵

جدول ۵. رتبه‌بندی جدول

رتبه میانگین	سنجه
۳/۲۱	عملیات روانی
۲/۸۶	جداسازی
۳/۰۸	دستگیری
۲/۹۵	بازجویی
۲/۹۰	انتقال متهمین

۶. آماره‌های آزمون

N	۶۵
Chi-Square	۱۵/۲۸۶
df	۴
Asymp. Sig.	۰/۰۰۴

در جدول ۴ آماره‌های میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکزیمم امتیازات، در جدول ۵ میانگین رتبه‌های هریک از سنج‌ها و در جدول ۶ نتیجه اصلی آزمون مشاهده می‌شود. همان‌گونه که در جدول ۶ می‌بینیم، می‌توان مقدار آماره مربع کی با ۴ درجه آزادی و همچنین سطح معنی‌داری آزمون با مقدار ۰/۰۰۴ را مشاهده کرد که نشان از رد شدن فرض صفر دارد، بدین معنی که رتبه سنج‌ها از نظر پاسخگویان باهم متفاوت است. با توجه به نتایج فوق از نظر پاسخگویان، بیشترین تأثیر پلیس زن در هر یک از وظایف مطرح‌شده برای کنترل زنان اغتشاش‌گر در اغتشاشات اجتماعی به ترتیب اولویت به این شرح تعیین شده است: ۱ - عملیات روانی

برای زنان اغتشاش گر؛ ۲- دستگیری عوامل اصلی زن؛ ۳- بازجویی از زنان اغتشاش گر دستگیر شده؛ ۴- انتقال دستگیرشدگان زن به مقر انتظامی؛ ۵- جداسازی زنان اغتشاش گر از مرد
آزمون T تک نمونه‌ای: نتایج این آزمون در جداول ۷ و ۸ آورده شده است:

جدول ۷. میانگین و انحراف معیار

سنجه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
عملیات روانی	۵۶	۴/۰۷	۰/۸۲۸	۰/۱۱۱
جداسازی	۵۶	۳/۹۳	۰/۸۹۲	۰/۱۱۹
دستگیری	۵۶	۴/۰۲	۰/۸۲۰	۰/۱۱۰
بازجویی	۵۶	۳/۹۶	۰/۸۷۳	۰/۱۱۷
انتقال متهمین	۵۶	۳/۹۵	۰/۷۹۶	۰/۱۰۶

جدول ۸. آماره‌های آزمون

۳ = Test Value						سنجه
Confidence Interval of the %۹۵ Difference		اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t	
بیشترین	کمترین					
۱/۲۹	۰/۸۵	۱/۰۷۱	۰/۰۰۰	۵۵	۹/۶۸۲	عملیات روانی
۱/۱۷	۰/۶۹	۰/۹۲۹	۰/۰۰۰	۵۵	۷/۷۹۴	جداسازی
۱/۲۴	۰/۸۰	۱/۰۱۸	۰/۰۰۰	۵۵	۹/۲۸۹	دستگیری
۱/۲۰	۰/۷۳	۰/۹۶۴	۰/۰۰۰	۵۵	۸/۲۶۵	بازجویی
۱/۱۶	۰/۷۳	۰/۹۴۶	۰/۰۰۰	۵۵	۸/۸۹۹	انتقال متهمین

در جدول ۷ آماره‌های میانگین و انحراف معیار و در جدول ۸ نتایج اصلی آزمون مشاهده می‌شود. با مراجعه به جدول ۸ مشاهده می‌شود سطح معنی داری در مورد هریک از سنجه‌ها کم‌تر از مقدار خطا است، لذا چنین استنباط می‌شود که میانگین جامعه موردنظر، مقدار آزمون شده نیست. حال برای دریافتن این موضوع که میانگین جامعه بالاتر از مقدار آزمون شده یا پایین‌تر از آن است، به حد بالا و حد پایین موجود در جدول مذکور مراجعه می‌کنیم. با توجه به اینکه حد بالا و حد پایین هر دو مثبت می‌باشند، نتیجه می‌گیریم که میانگین جامعه در مورد هریک از سنجه‌ها بیش‌تر از مقدار مورد آزمون است.

بررسی سؤال دوم: با توجه به محدودیت جذب نیروهای جدید الاستخدام، راهکارهای افزایش ظرفیت به کارگیری زنان در یگان ویژه به ترتیب اولویت چیست؟

برای پاسخ به سؤال فوق، سه گزینه ممکن مشخص و نظر پاسخگویان درباره آن‌ها خواسته شده که نتایج



حاصله در جدول ۹ ذکر شده است. (با توجه به نسبتی که برای $P = 50\%$ در نظر گرفته شده، گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد به‌عنوان تأثیر زیاد و گزینه‌های کم و خیلی کم به‌عنوان تأثیر کم محسوب شده است).
 - جذب نیروی تخصصی پلیس زن در حد مقدمات سازمانی: با توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، $73/2$ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، $17/9$ درصد در حد متوسط و $8/9$ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.

- استفاده از ظرفیت جذب پلیس افتخاری زن: با توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، $67/8$ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، $25/0$ درصد در حد متوسط و $7/2$ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.
 - استفاده از ظرفیت پلیس زن موجود در سایر یگان‌ها: با توجه به طیف ارزش‌گذاری لیکرت، $60/7$ درصد از پاسخ‌دهندگان با گزینه مذکور در حد زیاد، $26/8$ درصد در حد متوسط و $12/5$ درصد در حد کم موافق بوده‌اند.

جدول ۹. میزان موافقت با هر یک از راهکارهای جذب نیروی پلیس زن در یگان ویژه

انحراف معیار	میانگین	فراوانی مشاهده‌شده					راهکارها
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۰/۹۴۴	۳/۹۸	۰	۵	۱۰	۲۲	۱۹	جذب نیروی تخصصی پلیس زن
۰/۹۷۸	۳/۹۱	۱	۳	۱۴	۲۰	۱۸	جذب پلیس افتخاری زن
۱/۱۲۴	۳/۷۱	۳	۴	۱۵	۱۸	۱۶	استفاده از پلیس زن موجود در سایر یگان‌ها

نتایج آزمون فریدمن: برای ارزیابی رتبه‌بندی هریک از سنج‌های جدول ۹ از آزمون فریدمن استفاده کرده‌ایم که نتایج آن در جدول ۱۰ تا ۱۲ آمده است:

جدول ۱۰. آماره‌های توصیفی

سنجه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
تخصصی	۵۶	۳/۹۸	۰/۹۴۴	۲	۵
افتخاری	۵۶	۳/۹۱	۰/۹۷۸	۱	۵
سایر یگان‌ها	۵۶	۳/۷۱	۰/۱۲۴	۱	۵

جدول ۱۱. رتبه‌بندی

رتبه میانگین	سنجه
۲/۱۷	تخصصی
۲/۰۶	افتخاری
۱/۷۷	سایر یگان‌ها

جدول ۱۲. آماره‌های آزمون

N	۵۶
Chi-Square	۲۲/۶۲۵
df	۶۲
Asymp. Sig.	۰/۰۰۰
N	۵۶

در جدول ۱۰ آماره‌های میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکزیمم امتیازات، در جدول ۱۱ میانگین رتبه‌های هریک از سنج‌ها و در جدول ۱۲ نتیجه اصلی آزمون مشاهده می‌شود. همان‌گونه که در جدول ۱۲ می‌بینیم، می‌توان مقدار آماره مربع کی با ۲ درجه آزادی و همچنین، سطح معنی‌داری آزمون با مقدار ۰/۰۰۰ را مشاهده کرد که نشان از رد شدن فرض صفر دارد، بدین معنی که رتبه سنج‌ها از نظر پاسخگویان باهم متفاوت است. با توجه به نتایج فوق از نظر پاسخگویان، مطلوبیت راهکارهای به کارگیری پلیس زن در یگان ویژه به ترتیب اولویت به این شرح تعیین شده است: ۱- جذب نیروی تخصصی پلیس زن؛ ۲- استفاده از ظرفیت جذب پلیس افتخاری زن؛ ۳- استفاده از ظرفیت پلیس زن موجود در سایر یگان‌ها. آزمون T تک نمونه‌ای: نتایج این آزمون در جداول ۱۳ و ۱۴ آمده است:

جدول ۱۳. میانگین و انحراف معیار

سنج	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
تخصصی	۵۶	۳/۹۸	۰/۹۴۴	۰/۱۲۶
افتخاری	۵۶	۳/۹۱	۰/۹۷۸	۰/۱۳۱
سایر یگان‌ها	۵۶	۳/۷۱	۱/۱۲۴	۰/۱۵۰

جدول ۱۴. آماره‌های آزمون

Test Value = ۰						
سنج	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	Confidence Interval of the Difference		
				اختلاف میانگین	کمترین	بیشترین
تخصصی	۵۷۷/۳۱	۵۵	۰۰۰/۰	۹۸۲/۳	۷۳/۳	۲۳/۴
افتخاری	۹۳۹/۲۹	۵۵	۰۰۰/۰	۹۱۱/۳	۶۵/۳	۱۷/۴
سایر یگان‌ها	۷۳۹/۲۴	۵۵	۰۰۰/۰	۷۱۴/۳	۴۱/۳	۰۲/۴

در جدول ۱۳ آماره‌های میانگین و انحراف معیار و در جدول ۱۴ نتایج اصلی آزمون مشاهده می‌شود. با



مراجعه به جدول ۱۴، مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری در مورد هریک از سنجه‌ها کم‌تر از مقدار خطا است، لذا چنین استنباط می‌شود که میانگین جامعه مورد نظر، مقدار آزمون شده نیست. حال برای دریافتن این موضوع که میانگین جامعه بالاتر از مقدار آزمون شده یا پایین‌تر از آن است، به حد بالا و حد پایین موجود در جدول مذکور مراجعه می‌کنیم. با توجه به اینکه حد بالا و حد پایین هر دو مثبت می‌باشند، نتیجه می‌گیریم که میانگین جامعه در مورد هریک از سنجه‌ها بیش‌تر از مقدار مورد آزمون است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با اتکا به مبانی نظری و موضوعات مطرح‌شده، به تأثیر افزایش به‌کارگیری ظرفیت پلیس زن در یگان ویژه برای بهینه شدن نتیجه مأموریت‌های کنترل بحران و اعتراضات شهری و راهکارهای عملی برای این اقدام پرداخته شد. آنگاه نظر پاسخ‌دهندگان با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. با توجه به مباحث مربوطه، از مباحث مطروحه می‌توان نتیجه گرفت پیش‌زمینه به‌کارگیری ظرفیت پلیس زن در یگان‌های ویژه برای کنترل بحران‌ها و اعتراضات شهری توانمندسازی کارکنان زن است که برای انجام مأموریت‌های صعب و مشکل‌یگان ویژه قرار است از آن‌ها استفاده شود. سازوکارهای مربوط به این توانمندسازی به‌طورکلی در موارد زیر خلاصه می‌شود:

الف) تقویت ویژگی‌های حرفه‌ای شامل:

- **آموزش:** آموزش کارکنان زن یگان ویژه شامل فنون و مهارت‌های تخصصی، ارتباطات و آماده‌سازی آن‌ها برای ایفای نقش‌های تیمی در مأموریت‌های یگان ویژه است. در آموزش‌های اولیه نیروهای جدیدالاستخدام برای یگان ویژه و نیروهای پلیس افتخاری زن که اختصاصاً برای خدمت در یگان ویژه برگزیده می‌شوند، باید سیستم‌گزینش و آموزش از ابتدا جدای از سایر رده‌های ناجا باشد تا صرفاً افراد مناسب خدمت در مشاغل یگان ویژه انتخاب و آموزش داده شوند.

- **ارشاد:** انتقال تجربیات کاری به کارکنان پلیس زن در یگان ویژه اهمیت خاصی دارد، چون یکی از عوامل مؤثر بر تواناسازی کارکنان، اطلاعات، دانش و مهارت شغلی است. این موضوع می‌تواند در قالب آموزش‌های اولیه و همچنین در طول خدمت عملی کارکنان زن صورت گیرد. لذا در طول مأموریت‌ها، باید فرصت ایفای نقش به کارکنان زن داده شود.

- **افزایش تعلق حرفه‌ای:** کارکنان پلیس زن باید به حرفه خود در یگان ویژه علاقه‌مند باشند و وظیفه سازمان است با اجرای برنامه‌های مناسب در اعضای خود، تعلق حرفه‌ای ایجاد کند. تعلق حرفه‌ای باعث رشد شخصیتی افراد شده و ابزاری را برای شکل‌دهی به رفتار آنان فراهم می‌آورد. افزایش تعلق حرفه‌ای کارکنان زن در یگان ویژه می‌تواند از طریق دقت در گزینش اولیه، آموزش‌های مداوم، افزایش انگیزه‌های مادی (امتیازات خاص، ترفیعات،

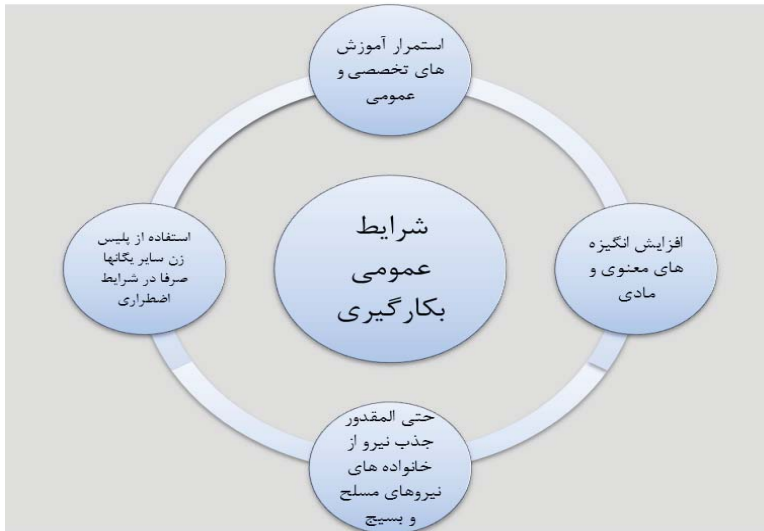
پاداش‌ها و غیره)، فرصت دادن برای انجام مأموریت‌های سخت و ایجاد شبکه‌های تبادل نظر و اطلاعات بین آن‌ها امکان‌پذیر شود.

– **شبکه‌سازی:** ایجاد شبکه‌های غیررسمی و تبادل اطلاعات بین کارکنان زن یگان ویژه، دو تأثیر مشخص دارد: تعلق سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و از سویی، باعث تبادل اطلاعات و تجربیات مفید کاری بین کارکنان زن یگان ویژه می‌شود.

ب) بهبود وضعیت محیط کاری: فضای زیستی و آموزشی و نیز نحوه خدمت زنان در یگان ویژه باید از یک طرف متناسب با نیازهای سازمانی و از طرف دیگر، با در نظر گرفتن شرایط خاص زنان پیش‌بینی شود. ارزش‌های سازمانی یگان ویژه برای کارکنان زن باید به شکل محتوایی آموزش داده شود تا زمینه حضور فعال آن‌ها در مأموریت‌ها فراهم شود.

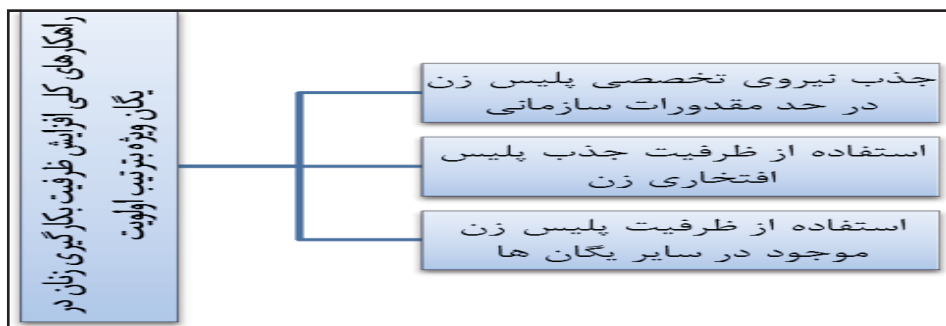
پ) بهینه‌سازی سبک رهبری: سبک رهبری در سازمان انتظامی، یکی از مهم‌ترین فاکتورهای موفقیت فرآیند به‌کارگیری ظرفیت زنان در یگان ویژه است. فراهم کردن پیش‌زمینه‌های این فرآیند، تهیه دستورالعمل‌های اختصاصی با در نظر گرفتن شرایط خاص کاری زنان در یگان ویژه از جمله مسائل کلی است که در این فرآیند باید به صورت مستمر مورد آموزش و نظارت قرار گیرد.

یک سری نکات کلی و عمومی هم در این زمینه وجود دارد که باید به آن‌ها حتی‌المقدور توجه شود. استمرار آموزش‌های تخصصی و عمومی، افزایش انگیزه‌های معنوی و مادی و نظارت و کنترل مستمر بر نیروهای پلیس افتخاری و سایر نیروهای پلیس زن که در اختیار یگان‌های ویژه قرار می‌گیرند، شرایط عمومی استفاده از این نیروها در یگان‌های ویژه است. باید توجه شود نیروهای پلیس افتخاری زن که برای خدمت در یگان ویژه جذب می‌شوند، از خانواده‌های وابسته به نیروهای مسلح یا بسیج و مؤمن و معتقد به مبانی نظام و ولایت‌فقیه باشند تا بعداً در صورتی که خروج از خدمت یگان ویژه، رازداری و مبانی حفاظتی لازم را رعایت کنند. حتی‌الامکان باید این‌گونه افراد در اولویت استخدام قرار گیرند تا وابستگی سازمانی آن‌ها به صورت دائمی درآید. استفاده از نیروهای پلیس زن سایر یگان‌ها توسط یگان ویژه، باید در شرایط اضطراری و با در نظر گرفتن زمینه‌های آموزشی و انگیزشی لازم صورت گیرد. کارکنان زن که قرار است در این‌گونه مأموریت‌ها استفاده شوند، باید به صورت مستمر (حداقل سالی یک‌بار به مدت یک هفته) آموزش‌های تخصصی را در یگان ویژه فراگیرند و در آموزش‌های عملی و میدانی آن شرکت کنند. این کارکنان زن باید از نظر استقامت جسمانی و دفاع شخصی نیز وضعیت مناسبی داشته باشند و انگیزه کافی برای همکاری با یگان ویژه در آنان ایجاد شود. این ایجاد انگیزه همان‌طور که پیش‌تر گفته شد می‌تواند از طریق آموزش‌های مداوم، افزایش انگیزه‌های مادی (امتیازات خاص، ترفیعات، پاداش‌ها و غیره)، فرصت دادن برای انجام مأموریت‌های میدانی و نظایر این صورت گیرد (شکل ۳).



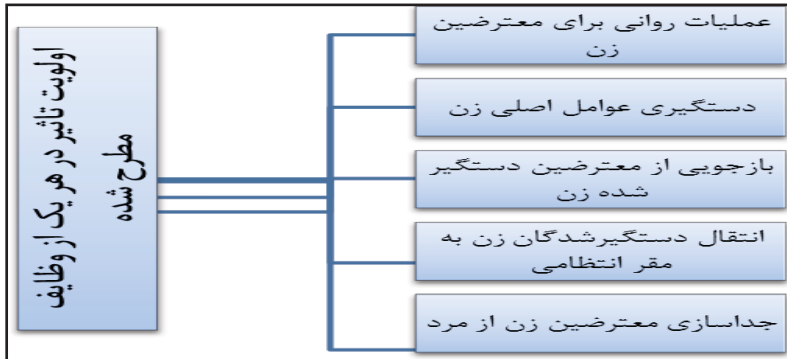
شکل ۳. شرایط عمومی به‌کارگیری پلیس زن در یگان ویژه

نتایج این پژوهش نشان داد که: الف) به‌کارگیری ظرفیت پلیس زن در یگان ویژه برای کنترل زنان اغتشاش‌گر در بحران‌ها و اعتراضات اجتماعی، در انجام بهینه‌تر مأموریت کنترل بحران و اعتراضات تأثیر دارد. از نظر پاسخگویان، بیشترین تأثیر پلیس زن در هر یک از وظایف مطرح‌شده برای کنترل زنان اغتشاش‌گر در اغتشاشات اجتماعی به ترتیب اولویت به شرح شکل ۴ تعیین شده است:



شکل ۴. اولویت تأثیر پلیس زن در هر یک از وظایف مطرح‌شده (از نظر پاسخگویان)

ب) با توجه به محدودیت جذب نیروهای جدید الاستخدام، راهکارهای کلی افزایش ظرفیت به‌کارگیری زنان در یگان ویژه به ترتیب اولویت‌های موجود به شرح شکل ۵ تعیین شده است.



شکل ۵. راهکارهای کلی افزایش ظرفیت به‌کارگیری زنان در یگان ویژه به ترتیب اولویت (از نظر پاسخ‌گوییان)

پیشنهادها

- ۱- با تقسیم‌بندی راهکارهای به‌کارگیری ظرفیت پلیس زن در یگان ویژه برای کنترل بحران‌ها و اعتراضات اجتماعی به سه دسته کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت، می‌توان تمرکز بهتری برای انجام اقدامات مختلف حاصل کرده و نتایج بهتری نیز از انجام آن‌ها گرفت. به‌عنوان مثال، راهکارهای احصاء شده در بخش استخدام نیروی انسانی، راهکارهایی هستند که در میان مدت و درازمدت نتیجه می‌دهند، اما موضوعات مربوط به افزایش توانمندی پلیس زن در حیطه مأموریت‌های یگان ویژه، آموزش و به‌کارگیری پلیس زن سایر رده‌ها در مواقع لزوم و جذب پلیس افتخاری زن، در زمان‌های کمتری قابل برنامه‌ریزی و انجام هستند.
- ۲- با نگاهی اجمالی به موضوعات و پیشنهادها ارائه شده در این پژوهش، برنامه‌های به‌کارگیری پلیس زن در کنترل بحران‌ها و اعتراضات که به‌وسیله پلیس سایر کشورهای اسلامی اجرا می‌شود، توسط کارشناسان متخصص مورد بررسی تطبیقی قرار گرفته و بهترین روش‌هایی که قابلیت اجرایی در نیروی انتظامی کشورمان را دارند، گزینش و سپس به‌صورت تلفیقی یا منفرد (بسته به نوع پیشنهادها و بررسی‌های کارشناسی متخصصان و نظر نهایی مدیران ارشد سازمان) مورد استفاده قرار گیرند.

منابع

منابع فارسی

- اس. میلر، لیندا و ام. هس، کارن (۱۳۸۲). پلیس در اجتماع - راهبردهایی برای قرن بیست و یکم (محمدرضا کلهر، مترجم). تهران: انتشارات دانشگاه علوم انتظامی امین.
- اسکرلج، تانجا و بونجانا، ویرجنت (باییز و زمستان ۱۳۸۸). پلیس زن بودن به‌عنوان یک حرفه (مهدی مقیمی، مترجم). دو فصلنامه پلیس زن. ۳(۱۱)، صص ۸۹ - ۱۰۴. بازیابی از: <http://www.magiran.com/view.asp?Type=pdf&ID=1036156&l=fa>
- بختیاری، حسن (۱۳۹۰). توانمندسازی کارکنان پلیس. تهران: مرکز تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا.

- پاک‌طینت، اقبال و فتحی زاده، علیرضا (پاییز ۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها. فصلنامه مدیریت. ۵(۱۱)، صص ۳۳-۴۷. بازیابی از: <http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=112227>
- حسنی، قاسم؛ رفعتی اصل، سید عزیز؛ عبادی نژاد، سید علی و پسنده، مریم (بهار ۱۳۸۸). بررسی نگرش شهروندان زن تهرانی درباره نقش پلیس زن در امنیت اجتماعی. فصلنامه انتظام اجتماعی. ۱(۱)، صص ۷۵-۹۲. بازیابی از: <http://www.magiran.com/view.asp?Type=pdf&ID=690462&l=fa>
- راجرز، کالین (۱۳۹۱). مهارت‌های فرماندهی در فعالیتهای پلیسی (محمدصادق روزبهانی و محمدحسین طباطبائی، مترجمان). تهران: انتشارات زرد
- عباسی، سعید و کرد، باقر (۱۳۸۸). شناسایی و تبیین مدل توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت. ۳(۳)، صص ۷۵-۹۴. بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/7862/magazine.aspx>
- قربانی زاده، وجه اله و خالقی نیا، شیرین (بهار ۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۱(۲)، صص ۸۵-۱۰۵. بازیابی از: http://hrm.iranjournals.ir/article_4864.html
- کلاهیچیان، محمود (۱۳۸۳). راهکارهای تحقق امنیت اجتماعی (مجموعه مقالات همایش امنیت اجتماعی؛ جلد اول و سوم). تهران: انتشارات معاونت اجتماعی ناجا.
- کوردنر، گری و اسکاربورگ، کترین (۱۳۹۱). مدیریت پلیس (اکبر استرکی، مترجم) تهران: انتشارات زرد.
- گانچالک، پیتر (۱۳۸۸). سامانه‌های مدیریت دانش در خدمت پلیس؛ فناوری و راهکارها (صدیقه نظری و مهدی نوروزی، مترجمان). تهران: انتشارات سازمان تحقیقات و مطالعات ناجا
- یوسون، ایوان و سی چو، دوریس (پاییز و زمستان ۱۳۹۱). تجزیه و تحلیل بین کشوری؛ دیدگاه‌های افسران پلیس زن در تایوان و آمریکا (جواد زراعت پیما؛ اصغر بذرافکن و فرامرز زراعت پیما، مترجمان). دو فصلنامه مطالعات پلیس زن. ۱(۷)، صص ۱۴۲-۱۶۷. بازیابی از: <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1030487>

منابع اینترنتی

- پایگاه اینترنتی شعاع زندگی (زمستان ۱۳۹۴). زنان پلیس در ایران و جهان. بازیابی از: <http://palvasha.com/Item.aspxItem=6390>

نمایه
دوره چهارم، شماره ۲ (پاییز و زمستان ۱۳۹۵)

◀ نمایه پدید آورندگان:

جوانمرد، محمد، ۱۵۱-۱۶۶
پورعلی، رضا، ۱۵۱-۱۶۶
پارسای، رضا، ۱۵۱-۱۶۶
علیمردانی، اکرم، ۱۶۷-۱۷۸
عبداللهی، زهره، ۱۶۷-۱۷۸
استرکی، اکبر، ۱۶۷-۱۷۸
ابراهیمی قوام، صغری، ۱۷۹-۱۹۹
خسروی، علی اکبر، ۱۷۹-۱۹۹
حیدری، فاطمه، ۱۷۹-۱۹۹
محمدی، زهرا، ۲۰۰-۲۱۴
نوبهار، زهرا، ۲۱۵-۲۳۰
اصغرزاده، سمیه، ۲۱۵-۲۳۰
وطن خواه، حمید، ۲۳۱-۲۵۲

◀ نمایه عناوین:

تأثیر حمایت سازمانی ادرا ک شده بر تعهد سازمانی کارکنان مجتمع آموزشی زنان پلیس (کوثر)،

۱۳۱-۱۵۰

بررسی جامعه شناختی نگرش کارکنان ناجا به

تأسیس پلیس یگان ویژه زن، ۱۵۱-۱۶۶

استراتژی به کارگیری پلیس زن در یگان ویژه؛ با

شناسایی فرصت ها و تهدیدات، نقاط قوت و نقاط

ضعف، ۱۶۷-۱۷۸

بررسی رابطه طرح واره های ناسازگار اولیه با کیفیت

زندگی زندانیان (مددجویان) زن شهر تهران،

۱۷۹-۱۹۹

ضرورت به کارگیری پلیس زن در یگان ویژه، ۲۰۰-

۲۱۴

الزامات به کارگیری زنان پلیس در یگان ویژه، ۲۱۵-

۲۳۰

به کارگیری ظرفیت زنان در یگان های ویژه، ۲۳۱-

۲۵۲

◀ نمایه موضوعی:

حمایت سازمانی ادراک شده، ۱۳۱-۱۵۰

تعهد سازمانی، ۱۳۱-۱۵۰

تعهد عاطفی، ۱۳۱-۱۵۰

تعهد مستمر، ۱۳۱-۱۵۰

تعهد هنجاری، ۱۳۱-۱۵۰

مجتمع آموزشی زنان پلیس، ۱۳۱-۱۵۰

جامعه شناختی، ۱۵۱-۱۶۶

نگرش، ۱۵۱-۱۶۶

تأسیس پلیس، ۱۵۱-۱۶۶

یگان ویژه زن، ۱۵۱-۱۶۶

پلیس زن، ۱۶۷-۱۷۸، ۲۰۰-۲۱۴، ۲۱۵-۲۳۰،

۲۳۱-۲۵۲

یگان ویژه، ۱۶۷-۱۷۸، ۲۰۰-۲۱۴، ۲۱۵-۲۳۰

فرصت ها، ۱۶۷-۱۷۸

تهدیدات، ۱۶۷-۱۷۸

نقاط قوت، ۱۶۷-۱۷۸

نقاط ضعف، ۱۶۷-۱۷۸

طرح واره های ناسازگار اولیه، ۱۷۹-۱۹۹

کیفیت زندگی، ۱۷۹-۱۹۹

زندانی زن، ۱۷۹-۱۹۹