

## چالش‌های زنان پلیس در مشاغل انتظامی

سرهنگ محمد حسین احمدی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۸۷/۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۸۷/۶/۱۲

### چکیده

نیروی انتظامی به عنوان یک خرده سیستم در راستای پاسخگویی به نیازهای جامعه خصوصاً زنان و کودکان به خدمات پلیسی، اقدام به جذب و به کارگیری زنان در سازمان پلیس کرده است. با توجه به اینکه شغل پلیسی را در اغلب کشورها با وجهه مردانگی غالب می‌شناسد، واگذاری وظایف انتظامی به خصوص مأموریت‌های انتظامی که ممکن است همراه با مخاطرات، خشونت، برخورد‌های فیزیکی و... باشد نیاز به تأمل دارد. مقاله حاضر که نتیجه فعالیتی پژوهشی است درصدد پاسخگویی به این سؤال است که چالش‌های زنان پلیس در انجام مأموریت‌های انتظامی کدامند؟ برای پاسخگویی به این سؤال در بخش‌های نظری از نظریه‌های صاحب‌نظران در زمینه جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، استفتانات مراجع، قوانین و مقررات و... استفاده گردید و شش فرضیه عوامل فرهنگی، جسمی، روانی، شرعی، قانونی و جنسیتی تأثیرگذار استخراج شد. آزمون فرضیات با تعداد ۳۸۸ نمونه از جامعه آماری کارکنان پایور صف فرماندهی انتظامی تهران بزرگ اعم از مدیران و کارکنان زن و مرد صورت گرفت. اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها حاکی از این است که: پاسخگویان، عوامل شرعی، جسمی و فرهنگی را در اولویت دیگر فرض‌ها به عنوان موانعی در به کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی می‌دانند. فرضیات مربوط به تأثیر عوامل فرهنگی، روانی، موازین شرعی، توانایی جسمی، قوانین و مقررات، و جنسیت با ۹۹ درصد اطمینان در گروه‌های پاسخگو و مدیران و همکاران مرد و زن تأیید شد.

تلاش در جهت تغییر تدریجی دیدگاه جامعه به زن، وسایل ارتباط جمعی، معرفی الگوی موفق، فیلم و سریال، تحلیل قوانین و مقررات موجود، وضع قوانین و مقررات جدید، اخذ نظریه مجتهدین، استخدام دواطلبان با توان جسمی مناسب، روش‌های علمی به منظور کاهش اضطراب، رعایت امنیت فردی زنان در محیط کار، در رفع مشکلات و موانع به کارگیری زنان در مأموریت‌های انتظامی تأثیرگذار است.

### کلید واژه‌ها

زنان پلیس / Police Women / مأموریت / Mission / فرهنگ / Culture / توانایی جسمی / Physical Strength / موازین شرعی / Religious Scales / روانی / Psychological / مقررات / Regulations.

## مقدمه

تحقیق اهداف توسعه اجتماعی، اقتصادی، وابسته به عوامل متعددی است که یکی از مهم‌ترین این عوامل، استفاده مناسب و بهینه از منابع انسانی است. بنابر باور بسیاری از صاحب‌نظران، انسان، محور توسعه پایدار است و جامعه‌ای می‌تواند توسعه یابد که همه آحاد آن ظرفیت توسعه‌پذیری داشته باشد و راه‌وروش مناسب برای حصول توسعه پایدار را بیابد. زنان به عنوان تشکیل دهنده نیمی از پیکره اجتماع نه تنها در خانواده، بلکه در جامعه نیز اهمیت سهم آنها هنوز کاملاً شناخته نشده است. بنابر باور بسیاری از اندیشمندان نیروی انسانی یکی از ذخایر مهم و با ارزش کشورهای در حال توسعه زنان هستند. چنانچه این کشورها بتوانند نیروی انسانی خود را در جهت رشد و تعالی بار آورند می‌توانند در آینده با کشورهای صنعتی رقابت کنند.

اشتغال زنان در خارج از خانه خصوصاً در مشاغلی که وجهه مردانه دارند، تحت تأثیر نظام‌های فرهنگی، اجتماعی سیاسی، اقتصادی، روانی و شخصیتی آنان است. یکی از هنجارهای جوامع برای زنان، تشکیل خانواده، ایفای نقش مادری و همسری است. هر چه جامعه سنتی‌تر باشد، به این نقش‌های محوله اهمیت بیشتری می‌دهد. ساختار کشورهای در حال توسعه نسبت به کشورهای توسعه یافته به گونه‌ای است که از زنان بیشتر انتظار می‌رود که نقش‌های محوله (مادری و همسری) را به خوبی انجام دهند چون در این جوامع تغییر در ارزش‌ها و هنجارها به کندی صورت می‌گیرد، هنوز افراد چه مرد و چه زن در پذیرش نقش‌های جدید زنان در جامعه تردید دارند. زنان در ترکیب نقش‌های خود در خانه و بیرون از خانه دچار تضاد می‌شوند و مشکلاتی از قبیل مزاحمت‌ها، تبعیض شغلی، سختی و طولانی بودن ساعات کار را باید تحمل کنند. از طرفی پیش‌دآوری‌هایی نظیر ضعف جسمی، عدم ثبات کاری، داشتن روحیه خاص زنانه و محدودیت‌های شرعی - جسمانی وجود دارد که در این تحقیق به چالش‌های زنان پلیس در انجام مأموریت‌های انتظامی می‌پردازیم.

## سابقه

لوئیز وست مارلند، در کتاب پلیس، با انجام مصاحبه انفرادی و گروهی به صورت منطقی و نظام‌مند در پی یافتن پرسش‌هایی بوده است که آیا می‌توان گفت که وظایفی از پلیس، مردانه و برخی دیگر به طور اختصاصی زنانه هستند؟ آیا زنان و مردان هر شغلی را در پلیس می‌پسندند؟ آیا تبعیض جنسی در تعیین انتخاب شغل، پست سازمانی

و ترفیع دخالت دارد؟ آیا فرهنگ حاکم بر پلیس اجازه می‌دهد که زنان در هر شغلی به استخدام درآیند؟ - چه باورهای حرفه‌ای بر سلسله مراتب سازمانی و جایگاه شغلی پلیس حاکم است؟ نگرش رفتار و اعمال مأموران پلیس در مأموریت‌های خاص به‌ویژه گشت چگونه است؟ (مارلند، ۲۰۰۱)

روایی با انجام تحقیقی سعی در شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر تشکیل پلیس ویژه زنان بر چگونگی تعامل بین پلیس زن و سازمان‌های بهزیستی، کمیته امداد و دستگاه قضایی پرداخته است (روایی، ۱۳۸۴). در خصوص اشتغال زنان، زاهدی (۱۳۸۳) معتقد است عوامل فردی، خواست فردی، مهارت‌های فردی، و مسئولیت خانوادگی و مشخصات فردی زنان از نظر سن، تحصیلات، تأهل، تجارب و... را نمی‌توان مانع ارتقای آنان به سطوح مدیریتی تلقی کرد؛ زیرا مدیران مرد با ویژگی‌های مشابه و در موارد زیادی نیز با وضعیتی ضعیف‌تر، توانسته‌اند به سطوح مدیریتی ارتقا یابند. عباسی (۱۳۷۳) علل عدم انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی را مسئولیت خانه‌داری و نگرش منفی جامعه به زن می‌داند. محبوب (۱۳۷۳) طی یک مطالعه تطبیقی خصوصیات جمعیتی خانوارهای زنان شاغل و خانه‌دار با یکدیگر مقایسه کرده را از لحاظ روابط داخلی خانواده در موارد: ازدواج، چگونگی انجام امور منزل، تصمیم‌گیری، بگومگوهای خانوادگی، نگرش در مورد اشتغال زنان و رفتار با فرزندان با یکدیگر مقایسه کرده است. زرین بال ماسوله (۱۳۷۸) در بررسی موانع اشتغال زنان، نگرش منفی به کار زن را به عنوان متغیر مهمی بر موانع اشتغال زنان می‌داند و ارائه راه‌هایی برای بالا بردن سطح آگاهی و ترقی را لازم می‌داند.

جعفری (۱۳۷۳) مشکلات اشتغال زنان شاغل در محیط کار را متأثر از شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه می‌داند. محمود پور (۱۳۸۰) در تحقیق خود به این نتیجه می‌رسد که زنان مشغول به کار یا تحصیل از نظام خانواده نسبتاً سرد و روابط زناشویی نسبتاً متوسطی برخوردار هستند که معمولاً این‌گونه خانواده‌ها خیلی شاداب و گرم نیستند ولی از طرفی، زن از لحاظ اقتصادی کمک شایانی می‌کند. ابراهیم معینی (۱۳۸۰) در بررسی حق اشتغال زنان در حقوق ایران و در اسناد بین‌المللی و موانع حق اشتغال، در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا قوانین و مقررات مربوط به حق اشتغال زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران با استانداردها و معیارهای بین‌المللی مطابقت دارد یا نه؟ ضمن اینکه بیان و بررسی علل محدودیت‌های زنان برای کار خارج از خانه و یافتن راه حلی برای برطرف کردن آنها با توجه به در نظر گرفتن،

موازن بین‌المللی از دیگر اهدافی است که در این پژوهش مورد نظر است. نتایج حاصله حاکی از عدم تبعیض در اشتغال و احراز مناصب مهم دولتی و سیاسی است، هر چند محدودیت‌های حقوقی و غیر حقوقی نیز وجود دارد.

## مبانی نظری

### عوامل فرهنگی

کارل رادریگز، خانواده، مؤسسات آموزشی و مذهب را از مهم‌ترین منابع یادگیری فرهنگ می‌شمارد و بر این باور است که خانواده اساسی‌ترین واحد پرورش و توسعه فرهنگ است و مذهب به طور تنگاتنگی با ارزش‌های فرهنگی مرتبط است و بر فعالیت‌های روزانه افراد نظیر شروع و پایان زمان کار، ایام تعطیلی، آداب و رسوم و نوع تغذیه تأثیر می‌گذارد (رادریگز، ۱۳۸۰).

موضوعات مشترکی در تجارب فعالیت‌های زنان در امور پلیسی و نیروی پلیس از نگاه تاریخی آن و در سطح دنیا به دست آمده است. به نظر می‌رسد این تجارب، حتی با توجه به زمینه‌های فرهنگی بسیار متفاوت، ساختارهای سازمانی متنوع و رویکردهای پلیسی مختلف، در بین زنان شاغل در پلیس سراسر دنیا به صورت مشترک وجود دارد (فرانسس هیدن سان، ۱۹۹۸). متفکرانی نظیر سیمون دو بووار عقیده دارند که این طبیعت نیست که موجب محدودیت نقش‌های زنان شده، بلکه این نقش‌ها زاینده مجموعه‌ای از پیش داورها، سنت‌ها و قواعد کهنی بوده است که زنان نیز کم و بیش در پیدایش آن شریک و سهیم بوده‌اند (به نقل از آندره میشل، ۱۳۷۲: ۱۱۵). در کار پلیس مثل سایر مشاغل که ممکن است به قدرت بدنی نیاز داشته یا نداشته باشد، انتظار برابری زن و مرد «هدفی اشتباه» است؛ زیرا زنان و مردان برابر نیستند و تفاوت‌های آنها باید شناخته شود (مارلند، ۲۰۰۱: ۳۲). باقری (۱۳۷۹)، با توجه به باورهای کلیشه‌ای در تحقیق خود بر روی کتاب‌های درسی نظام جدید متوسط نشان داد که در کتاب‌های روان‌شناسی، ادبیات، جغرافیا، دانش اجتماعی و جامعه‌شناسی کمتر از ۳ درصد، کتاب‌های انگلیسی، عربی و بینش دینی کمتر از ۱۰ درصد از کل شغل‌های معرفی شده خود را به نقش‌های شغلی زنان اختصاص داده‌اند و به لحاظ

1. Rodrikez  
2. Frances Heidensohn  
3. Michell  
4. Westmarland

کیفی نیز نقش‌های مطرح شده برای زنان از منزلت و اعتبار اجتماعی در سطح نازل‌تری از نقش‌های شغلی مطروحه برای مردان قرار داشته است. واکلیت<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) معتقد است که «زنان از کارهای پلیسی متناسب دور نگه‌داشته شده‌اند و در جایگاه نمادینی باقی مانده‌اند که مستلزم همدردی، گوش دادن حمایتی و مهارت‌های ارتباطی است.» (به نقل از مارلند، ۲۰۰۱) نوکیا بالدوف می‌گوید: «تجربه نشان می‌دهد که زنان کمتر از مردان مایل به جستجوی شغل‌های عملیاتی هستند. مشاهدات در زمینه مشارکت شگفت‌آور است اعم از اینکه زنان اروپایی یا آسیایی هنوز گرایش به تظاهری مثل، «دختران خوب» دارند و در جستجوی ارتقا نیستند» (بالدوف، ۱۹۹۸: ۱۰۳).

در خصوص همسو شدن با تعهدات خانوادگی بارت<sup>۲</sup> عقیده دارد که: «زنان انتظار دارند آن‌گونه تعهدات شغلی را بپذیرند که با تعهدات آنان در مقابل خانواده، همسو و هم‌جهت باشد. آنان باید کارهای نیمه وقت، کم اهمیت و حتی با دستمزد کم را قبول کنند» (بارت، ۱۹۸۰ به نقل از شیخی، ۱۳۸۰: ۱۲۵).

سایمون<sup>۳</sup> در سال ۱۹۹۵ در زمینه اهمیت طرز تلقی شوهران به نکته جالبی اشاره می‌کند. وی می‌نویسد: «دریافتیم که داشتن همسر شاغل نزد بعضی از مردان با نوعی ارزیابی منفی از خویش همراه است. برای گروهی از مردان، اشتغال به کار همسرانشان این تصور را در خود آنها و دیگر ایجاد می‌کرد که در تأمین معاش کفایت و قابلیت کافی نداشته‌اند» (سایمون، ۱۹۹۵: ۱۸).

در تحقیقی که به وسیله مایکل جی برسی<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۷ انجام شده است، نقش تحصیلات افسران مرد پلیس در پذیرش همکارانشان به عنوان افسرانی زبده و با کارایی بالا مورد بررسی قرار گرفته است. بنابر نتایج این تحقیق، در میان پاسخ‌دهندگان به سؤالات این تحقیق، افسران و کارکنان پلیس که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند بیشتر از سایر افراد معتقد به توانایی و کارایی افسران پلیس زن هستند (برسی، ۱۹۹۷). رفتار مردم در جامعه نشان می‌دهد که نقش‌هایی که زنان برعهده می‌گیرند سیال است نه ثابت؛ وابسته به موقعیت تغییر می‌کند؛ در شرایط متفاوت ممکن است نقش‌های متفاوتی را به عهده بگیرند؛ به عبارت دیگر نقشی که زنان در پلیس بازی می‌کنند الزاماً همان نقشی نیست

1. Walklate

2. Baret

3. Simon

4. Bartley. M.

که از جانب دیگران، سلسله مراتب سازمانی یا خود جامعه به آنها واگذار می‌شود، بلکه نتیجه تعامل بین این نیروهای اجتماعی و خود مأموران زن است (مارلند، ۲۰۰۱). علی‌رغم اینکه روند هماهنگی و سازگاری زنان با نقش‌ها و فعالیت‌های پلیسی در جوامع سنتی ممکن است اندکی کندتر از جوامع پیشرفته و غربی باشد، اما این روند نیز در مراحل مختلف انجام شده به‌وسیله دیگر کشورها را طی شده است (مانگای، ۲۰۰۱). بسیاری از نهادهای انتظامی با ارائه راهکارهای نوین اقدام به استفاده بیشتر از زنان در پست‌هایی کرده که تعامل عمومی بیشتری با مردم داشته باشند.

به نظر می‌رسد بیشترین چالش‌های موجود در زمینه مشارکت زنان در مشاغل خاص، ناشی از نگرش و باورهای فرهنگی، اجتماعی و سنن گذشته باشد که متأسفانه به کاهش خودباوری زنان و نیز تضعیف موقعیت آنان در جامعه منجر شده است. یکی از راهکارهای برون رفت از وضعیت فوق، افزایش مشارکت زنان است، ضمن آنکه می‌توان با استفاده از فناوری و ابزار جدید، از آنان بهره گرفت.

### عوامل جسمانی

یک سری عوامل فیزیکی و بیولوژیکی، ویژگی‌های مقدری، جبری و غیر اکتسابی وجود دارد که زن را از مرد متفاوت می‌سازد مانند: کوچک‌تر و ظریف‌تر بودن اسکلت‌بندی استخوان‌ها و قد و قامت، کوچک‌تر بودن حجم قفسه سینه، ششها، قلب مغز، قدرت ماهیچه‌ها، اندازه آنها و... همچنین بارداری، وضع حمل؛ شیردهی و... که به ویژگی‌های فیزیولوژیکی معروفند (ناجی راد، ۱۳۸۲). به گفته هایدنس، زنان در موقعیت‌هایی که به حفظ نظم عمومی مربوط می‌شود، به خاطر جثه و وزنشان آسیب‌پذیر تلقی می‌شوند. طبیعت ویژگی‌های فیزیکی و روان‌شناسی زنان با طبیعت امور پلیسی که با خطر رقابت مردانه سروکار دارد، در تضاد است. (مارلند، ۲۰۰۱). کاپلا<sup>۲</sup> جامعه شناس آمریکایی (۱۹۵۴) معتقد است: از آنجا که زنان به خاطر طبیعت بچه‌دار شدن خود دائم در حال ورود و خروج به بازار کار هستند، زندگی کاری آنها ناپایدار است و این امر باعث عدم دوام و استمرار در تجربه اندوزی آنان می‌شود (به نقل از شیخی، ۱۳۸۰).

به نظر می‌رسد که کار پلیس به طور سنتی شغلی است که فعالیت جسمی و خشن در آن مورد نیاز، با ارزش و پذیرفته شده است. در پلیس بدن به عنوان «سرمایه جسمانی»

1. Mangai, 2001

2. Caplow

صاحب قدرت، وجهه اجتماعی و تشکیل نمادین مشخص است (شلینگ، ۱۹۹۷ به نقل از مارلند، ۲۰۰۱). بدن می‌تواند در درگیری‌های خشن و سخت مؤثر باشد در نتیجه از آنجایی که کارپلیس تا حدودی به توانایی بدنی مثل دویدن، بالا رفتن و جنگیدن بستگی دارد، و این بالقوه مفری قانونی برای اعمال خشونت است، کار پلیس را می‌توان به قول ترنر به عنوان فرهنگی که بدن در آن به رسمیت شناخته شده، دانست (مارلند، ۲۰۰۱).

### عوامل روانی

زنان سرشار از عواطف و احساسات هستند و زودتر از وقایع تأثیر می‌پذیرند و به هیجان می‌آیند. مردان به جهت آنکه کمتر از زنان تحت تأثیر ساختار عاطفی خویش قرار دارند، از حیث قدرت عقلانی خود به خود بر زنان برتری پیدا می‌کنند. بر عکس زنان به جهت غلبه و قدرت عاطفی بر مردان غالب شده و آنها را تحت تأثیر روانی خود قرار می‌دهند (هاشمی، ۱۳۷۸). چنانچه زنان احساس کنند که کارشان با دیگران مقایسه می‌شود دستخوش ضعف اعتماد به نفس می‌شوند و در کارهای انفرادی که مقایسه با دیگران مطرح نباشد اعتماد به نفس بالایی از خود نشان می‌دهند (هاید، ۱۳۷۷). ممکن است به همین دلیل باشد که دختران، عموماً به همراهی دیگران بیشتر تأکید می‌ورزند (سروری، ۱۳۷۴). زنانی که از ویژگی‌های مانند قاطعیت، استقلال، سلطه‌جویی و برتری‌طلبی بر دیگران برخوردارند، از الگوهای رفتاری مردانه تبعیت می‌کنند (هرینگتون و پارکر، ۱۳۷۳). زنان اغلب با ترس و تأمل به درگیری‌های فیزیکی نزدیک می‌شوند؛ زیرا به توانایی‌های بدنی‌شان اعتماد ندارند که ناشی از نوعی خود آگاهی در زنان و وجود جسمی عینیت یافته است (مارلند، ۲۰۰۱).

کروس (۱۹۸۶) معتقد است که یاری رسانی مردان و زنان در موقعیت‌های خاص با یکدیگر متفاوت است. مردان در موقعیت‌های قهرمانانه و خطرآفرین بیشتر میل یاری دارند و زنان در رابطه با غمخواری و همدردی فعال‌ترند (به نقل از هاید، ۱۳۷۷). طبق نظر واکلیت (۲۰۰۱) «فرهنگ پلیس» و مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی که ممکن است مسئولان گزینش در پی آنها باشند مثل داشتن احساس همدردی، حامی بودن، حوصله گوش دادن به حرف دیگران، توانایی برقراری ارتباط و... اغلب جزء مهارت‌هایی هستند که ممکن است زنان خود را واجد آنها بدانند. برخی از جنبه‌های کار پلیس برای زنان کار خطرناک تلقی می‌شوند (مارلند، ۲۰۰۱: ۷۸).

زنان در موقعیت‌های احساسات برانگیز برای یاری رسانی فعال می‌شوند، اما مردان

در موقعیت‌هایی تمایل به یاری نشان می‌دهند که احساس قهرمانی کنند (هاید، ۱۳۷۷). جونز (۱۹۸۶) از جمله موارد متعدد به کارگیری مأموران گشت زن، در انجام وظایف معمول و متعارف پاسگاه‌های پلیس، واگذاری گشت زنی در محل‌های بی‌دردسرت‌تر به مأموران زن، همراه کردن مأموران زن با همکاران مرد در مأموریت‌های گشت پیاده و به کارگیری زنان در فعالیت‌های سنتی مربوط به قربانیان زن، کودکان و جوانان است (به نقل از مارلند، ۲۰۰۱: ۱۵۰).

زنان ترجیح می‌دهند که به جای ایفای نقش مستقل، بیشتر سازگار شونده باشند و مورد توجه و احترام مردان قرار گیرند؛ به گونه‌ای که بین افزایش سازگاری و انعطاف‌پذیری زنان و میزان حرمت‌گذاری مردان به زنان همبستگی مستقیم وجود دارد. ریشه چنین تفاوتی (استقلال طلبی مرد/ وابستگی زن) به عاطفی بودن شدید، ضعف جسمانی، عدم رشد عقلانی و سلامت فطری و اخلاقی زنان است که گفته کلید السون، زنان از مرئوس بودن بیشتر لذت می‌برند تا از رئیس بودن (هاشمی رکاوندی، ۱۳۷۸) (روسو، ۱۹۹۰ نقل از روزنامه ایران، ۱۳۸۴). زنان بیشتر از مردان دستخوش اضطراب می‌شوند، ولی این احتمال هست که مردان ترس‌های خود را مثل زنان بروز ندهند. مکوبی و ژاکلین<sup>۱</sup> (۱۹۷۴) هاید (۱۹۸۴) فرودی<sup>۲</sup> (۱۹۷۷) یکی از برجسته‌ترین تفاوت‌های رفتاری جنسیتی را مسئله پرخاشگری می‌دانند و معتقدند که جنس مذکور پرخاشگرتر از جنس مخالف است این پرخاشگری شامل انواع رفتار از جمله پرخاشگری کلامی و... در تمام فرهنگ‌ها محسوس است (به نقل از هاید، ۱۳۷۷). هایدنسون<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) می‌گوید، در هر حال در جریان مواجهه با افسران متوجه می‌شویم که برخی از افسران نسبت به مردم رفتاری خشونت‌آمیز و همراه با اعمال زور دارند. هیوئرد<sup>۴</sup> (۱۹۹۴) می‌گوید، به نظر می‌رسد پلیس در تلاش برای بهبود تصویر خود در ذهن مردم نخست از راه تعامل با مردم و دوم از طریق تغییر در امور کارکنان سعی کرده‌اند منتقدان را منفعل کنند (به نقل از مارلند، ۲۰۰۱).

## موازین شرع

زنان همانند مردان می‌توانند به رشد معنوی و تکامل روحی دست یابند و این مسئله اختصاصی به جنس مرد ندارد. همان‌گونه که قرآن این نکته را به روشنی تصریح

1. Macoby & Jakklin  
2. Froody  
3. Heidensohn  
4. Heward



می‌کند: «و مَنْ يَعْمَلِ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَ لَا يَظْلَمُونَ نَقِيرًا» (نساء، ۱۲۴) «و هر کس کاری شایسته کند، چه زن و چه مرد، اگر مؤمن باشد به بهشت می‌رود و به قدر آن گودی که بر پشت هسته خرماسست به کسی ستم نمی‌شود.»

قرآن کریم می‌فرماید: «انما المؤمنون الذین آمنوا بالله و رسوله و اذا كانوا معه علی امر جامع لم یذهبوا حتی یستأذنوه» یعنی: مؤمنان واقعی تنها کسانی هستند که به خدا و پیامبرش ایمان آورده و هرگاه با پیامبر بر کار عمومی گردآیند بدون اجازه او نمی‌روند... «در تفسیر این آیه بیان شده است: مؤمنین راستین کسانی هستند که هم از نظر عقیده، به خدا و پیامبرش معتقدند و هم از نظر درک مسائل اجتماعی و جمعیتی، جامعه را خوب می‌شناسند و در مسائل جمعی همواره حضور دارند و منزوی نیستند.» (امام خمینی: ۲۲۱) «این آیه نموداری از وظایف جمعی افراد جامعه است که قرآن را ترسیم می‌کند و در این بخش فرقی بین زن و مرد نیست» (جوادی آملی، ۱۳۷۸: ۲۹۷).

پوشش و حجاب زن نه تنها مانع از کار و تلاش و شرکت زن در کارهای اجتماعی نیست بلکه بر عکس تجربه زندگی میلیون‌ها زن مسلمان در ممالک اسلامی در طول پانزده قرن و شرکت آنها در میدان کار و تولید و حتی جنگ و پیکار نشان می‌دهد که زنان با همان حجاب شرعی خود می‌توانند با بزرگ‌ترین مشکلات زندگی مقابله کنند و اتفاقاً از زنان بی‌بندبار و بی‌حجاب هم موفق‌تر و مقاوم‌تر باشند، اصولاً اگر زنان نقشی در تاریخ تحولات بشر داشته باشند آن نقش به‌طور کامل متعلق به زنان عقیف، محبوب، صالح و مقاوم در برابر هوس‌ها، خودآرایی‌ها و خودنمایی‌ها بوده است (هاشمی، ۱۳۷۸).

بر زنان واجب است تمام بدن خود را به استثنای وجه و کفین از نامحرم بپوشانند. مشروط به آنکه: ۱. وجه و کفین آنها زینت نداشته باشد؛ ۲. کسی به قصد لذت و ریبه به وجه و کفین آنها نگاه نکند (امام، اراکی و مکارم: عروه، (ستر و ساتر)، با استفاده از مسائل ۴ و ۵؛ امام استفتاء از کتاب احکام بانوان سؤال ۶، ص ۱۱؛ استفتاء اراکی توضیح المسائل، مسئله ۲۴۴۹؛ بهجت، تبریزی، خامنه‌ای، فاضل، سیستانی و گلپایگانی).

در پاسخ به حدود حجاب اسلامی برای بانوان یعنی اینکه آیا پوشیدن لباس آزاد و شلوار و روسری کفایت می‌کند و اصولاً چه کیفیتی در لباس و پوشش زن در برابر افراد باید رعایت شود. حضرت امام و آیات اعظام اراکی، فاضل و مکارم جواب داده‌اند که: واجب است تمام بدن زن به جز قرص صورت و دست‌ها تا میچ از نامحرم پوشیده شود لباس مذکور اگر مقدار واجب را بپوشاند مانع ندارد ولی پوشیدن چادر بهتر است

و از لباس‌هایی که توجه نامحرم را جلب کند باید اجتناب شود (امام، اراکی، فاضل و مکارم: عروه، (ستر و ساتر)، با استفاده از قبل از مسئله ۱ و مسئله ۳. امام: استفتاء از کتاب احکام ازدواج، ص ۱۹۴. اراکی، بهجت، تبریزی، خامنه‌ای و سیستانی، استفتاء، فاضل: جامع‌المسائل، ج ۱، سؤال ۱۷۰۱).

## عوامل قانونی

سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مصوب ۷۱/۵/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی ضمن تأکید بر نقش زن در خانواده به عنوان شغل اصلی، ضرورت اشتغال مفید و مؤثر زنان را به شرح زیر می‌داند:

نقش زنان در خانواده و کار آنان در خانه در نظر گرفته شود؛ اشتغال بانوان از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است؛ همکاری و تعاون اعضای خانواده با یکدیگر برای اداره مطلوب امور خانه؛ رعایت شرایط و محیط کار اجتماعی بانوان؛ وضع قوانین و امکانات فوق‌العاده برای اشتغال زنان و... (آرتیدار، ۱۳۷۹).

تعهدات خانوادگی زن و ریاست اصولی مرد بر خانواده (ماده ۱۰۵ قانون مدنی) در جای خود به نحوی تساوی اشتغال زن و مرد را تحت الشعاع قرار می‌دهد. در همین ارتباط، ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی اعلام می‌دارد: شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مسائل خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. از آنجا که پس از ازدواج، زن و شوهر مکلف به حسن معاشرت با یکدیگرند (ماده ۱۱۰۳ قانون مدنی) و زوجین باید در تشدید مبانی خانواده و تربیت اولاد خود با یکدیگر معاضدت کنند (ماده ۱۱۰۴ قانون مدنی) ممکن است اشتغال به پاره‌ای از مشاغل، موجب سستی و یا از هم گسیختگی زناشویی شود. در ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده مصوب ۱۳۵۳/۱۱/۲۳ بدین ترتیب بیان شده است که: شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه، زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مسائل خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند (جزنی، ۱۳۸۰).

در ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۷۴/۴/۲۷ نیروی انتظامی می‌تواند زنان را با حفظ موازین اسلامی در مشاغل مورد نیاز به صورت کارکنان انتظامی یا کارمند استخدام کند.

تبصره - نیروی انتظامی می‌تواند از خدمات پرسنل [کارکنان] زن در مواردی از قبیل آزمون‌های راهنمایی و رانندگی، بازرسی زنان، صدور گذرنامه برای زنان، مبارزه با

مفاسد اجتماعی در خصوص جرایم زنان یا اداره زندان‌های زنان استفاده نماید و اولویت در این گونه مشاغل انتظامی زن است (منصور، ۱۳۷۹: ۲۰۸-۲۰۷).

ستاد کل نیروی‌های مسلح طی دستورالعمل انضباطی، روابط کاری، البسه، درجات، آموزش، ترفیعات و انتصابات مأموران نیروی انتظامی زن به شماره ۷۱۲۳۸ مورخه ۱۳۸۳/۱۲/۴ را به استحضار مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا رساند و معظم‌له با پیشنهاد ستاد کل موافقت کردند و دستور العمل طی شماره ۱۱۹۰/۱/۹/خ/۴۷/ن ۱۳۸۴/۲/۱۷ به نیروی انتظامی ابلاغ شد که مواردی از آن شامل موارد زیر است:

کنترل انضباطی زنان به عهده مسئولان زن است؛ حضور کارکنان زن در نزد مقام بالاتر مرد یا همکار مرد با رعایت موازین شرعی باید باشد؛ عدم استفاده از وسایل آرایش الزامی است؛ چادر به عنوان یکی از الزامات خدمتی کارکنان انتظامی زن است؛ اجرای صبحگاه بدون حضور مردان باشد؛ به هیچ وجه برای پاسخگویی به مردان از مأمورزن استفاده نشود؛ استفاده از مأمورزن تحت عنوان منشی، آجودان، راننده، حتی با اتاق مستقل در محل کار مستقل از اتاق کار مردان ممنوع است.

### عوامل جنسیتی

مزاحمت‌های جنسیتی یک عامل کلیدی تغییر شغل سریع نزد کارکنان زن است. در واقع زنی که بخواهد از چنین موقعیتی رهایی یابد باید شغل خود را ترک کند. هر چند تفکیک شغل بر حسب جنس تا اندازه‌ای نتیجه مزاحمت است، به‌کارگیری زنان در مشاغل مردانه نیز اغلب به همین علت با مخالفت روبه‌رو می‌شود (باقری، ۱۳۸۲). در کار روزمره پلیس به نظر می‌رسد جنسیت نیز مشکلاتی را به وجود آورد. اول از نظر قوانین مربوط به اخلاقیات و ادعاهای مربوط به اذیت و آزار جنسی زندانیان و عموم مردم و دوم از جهت قوانین مربوط به تحقیقات محلی (شاهد و مدرک). به علاوه مسائل ساختاری وجود دارد که با حوزه‌های فرهنگی تداخل دارد، زیرا بین مهارت‌ها، توانایی‌ها و جنسیت فاصله می‌اندازند (مارلند، ۲۰۰۱). تحقیقات انجام شده در سازمان‌های پلیس کشورهای اروپایی نشان دهنده آن است که زنان پلیس هنوز با مشکلاتی شامل تبعیض جنسی، فرهنگ بد حاکم بر پلیس در خصوص کارکنان زن، مزاحمت‌های جنسی و مشکلات ناشی از توأم بودن کار، وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی روبه‌رو هستند (اداره کل پلیس بین‌الملل، ۱۳۸۲).

بر اساس یافته‌های حاصل از نظر خواهی انجام شده در سطح مؤسسات و نهادهای

پلیسی و انتظامی استرالیا و در راستای شناسایی فاکتورهای اصلی برابری جنسی در میان کارکنان و افسران زن و مرد، مشخص شد در میان مؤسسات مختلف، تفاوت‌های مشخص و عمده‌ای به چشم می‌خورد که عمدتاً به مسئله مدیریت‌های سطح بالا در آن مؤسسات برمی‌گردد. این نظر خواهی به منظور شناسایی طبیعت و ماهیت تغییرات اتفاق افتاده در دهه اخیر و بررسی نشانه‌های برابری جنسی انجام شده بود (تیم پرنزler و هنسی‌هایز، ۲۰۰۰).

### نتیجه‌گیری از مباحث نظری

در مقاله فوق شش فرضیه عوامل فرهنگی، جسمانی، روانی، موازین شرع قوانین و مقررات و جنسیت به عنوان مشکلات و موانع به کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی مطرح شد. مباحث نظری مطرح شده گویای این است که رادریکرز عوامل فرهنگی، خانواده، آموزش و مذهب را عامل ثبات فرهنگ می‌داند، پیش‌داوری‌های سیمون دوبوار، باورهای کلیشه‌ای و القای نقش‌های اجتماعی و نظرات بارت مبنی بر همسو دانستن مسئولیت‌های شغلی با تعهدات خانوادگی، همانند است. نظریه‌پردازانی چون هایس و کاپلا، ویژگی‌های جسمی و طبیعت بچه‌دار شدن و لزوم خروج مکرر از محل کار و... را جزء موانع جسمی مشاغل زنان و لذت بردن از مرئوس بودن) و پرخاشگری مکنون می‌داند. اسلام محدودیت‌هایی در تعاملات زنان، بر پوشش مناسب و حفظ حدود تأکید دارد. ملاحظاتی را در قوانین و مقررات نیروهای مسلح در به‌کارگیری زنان شاهد هستیم. در تأیید فرضیه جنسیت، نظریه مزاحمت‌های جنسی و تبعیض در واگذاری مشاغل به زنان حاکی از وجود این مانع و به کارگیری زنان در مشاغل خاص است.

جدول شماره ۱- تطبیق فرضیه‌های تحقیق با چهار چوب نظری

مفهوم	ابعاد	شاخص	نظریه‌ها
چالش‌های زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی	عوامل فرهنگی	مشارکت زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی امور خانه و خانواده آنان را مختل می‌کند.	نظریه رشد و شناخت اخلاقی
		انتظامی را ندارد.	نظریه یادگیری اجتماعی
		تفکیک محیط خدمتی باعث انتقال تجربه خدمتی مردان پلیس به زنان پلیس نمی‌شود.	نظریه سیمون دو بووار
		وسایل ارتباط جمعی می‌توانند نگرش جامعه را نسبت به مشارکت زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی گسترش دهند.	دیدگاه مثبت‌گرایان
		مردان جامعه دوست ندارند همسرانشان با مردان بیگانه در یک محل کار کنند	دیدگاه کارل رادریگرنز
		وجود الگوی موفق از زنان باعث ترغیب آنان در انجام مأموریت‌های انتظامی می‌شود.	باورهای کلیشه‌ای
		همکار بودن زنان پلیس با همسرانشان در مشارکت آنان در مأموریت انتظامی اثر مثبت دارد.	دیدگاه بارت و تعهدات خانوادگی
	انجام مأموریت‌های انتظامی تنها مختص مردان پلیس نیست.		
	مردان تمایل ازدواج با زنان پلیسی که در مشاغل انتظامی فعالیت می‌کنند، ندارند		
	با حضور زنان در صحنه‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی و مشارکت زنان پلیس نیز در مأموریت‌های انتظامی لازم است.		
	عوامل جسمی	زنان پلیس توانایی جسمی برای انجام مأموریت‌های انتظامی را دارند.	فرضیه کمیابی (فرسایش جسمی زنان) نظریه هایدنس (آسیب‌پذیری جسمی) نظریه کاپلا (مشکلات بچه‌دار شدن...)
		فناوری و ابزار پلیسی جدید می‌تواند ضعف جسمی زنان پلیس را جبران کند.	
		مدیران مرد مأموریت‌های ساده و کم اهمیت را به زنان پلیس واگذار می‌کنند.	
	عوامل روانی	زنان پلیس جسارت حضور در مأموریت‌های انتظامی مخاطره آمیز را دارند	کارل هورنای - نظریه اسناد، رضایت شغلی هر برگ، نظریات شرمن، کلیگان
		زنان پلیس در انجام مأموریت‌های انتظامی توانایی روحی ندارند.	
زنان پلیس تمایل به شرکت در مأموریت‌های انتظامی را دارند			



<p>مدینک و توماس (اعتماد به نفس) کروس (یاری‌گر) مکون (پرخاشگری) کلیودالسون (استقلال زنان) (اضطراب زنان)</p>	<p>زنان پلیس در انجام مأموریت‌های انتظامی قاطعیت لازم را ندارند</p>	<p>عوامل روانی</p>	<p>چالش‌های زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی</p>
	<p>زنان پلیس تمایل به شرکت در مأموریت‌های انتظامی را دارند.</p>		
	<p>زنان پلیس در انجام مأموریت‌های انتظامی قاطعیت لازم را ندارند.</p>		
	<p>زنان پلیس در انجام مأموریت‌های انتظامی اعتماد به نفس لازم را دارند.</p>		
	<p>خشونت‌های موجود در صحنه‌های مأموریت‌های انتظامی بر روان زنان پلیس اثر منفی دارد.</p>		
	<p>احساسات و عواطف زنان پلیس با انجام مأموریت‌های انتظامی مغایرت ندارد.</p>		
	<p>برخورد ملایم زنان پلیس با رویکرد فعلی جامعه محوری پلیس همخوان است.</p>		
	<p>ارتباط کاری زنان پلیس با همکاران مرد مناسب‌ترین راه در کسب تجربه خدمتی آنان است.</p>		
	<p>زنان پلیس در حین انجام مأموریت‌های انتظامی دچار اضطراب می‌شوند.</p>		
<p>نگاه قرآن به زنان، دیدگاه ادیان در خصوص اشتغال زنان، و استفتائات مراجع</p>	<p>آموزه‌های دینی مانع از به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی نیستند.</p>	<p>موازین شرع</p>	<p>چالش‌های زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی</p>
	<p>انجام مشترک مأموریت‌های انتظامی توسط پلیس زن و مرد با موازین شرع مغایرت دارد.</p>		
	<p>نوع پوشش (چادر) پلیس زن در انجام مأموریت‌های انتظامی محدودیت ایجاد نمی‌کند.</p>		
	<p>در انجام مأموریت‌های انتظامی برخورد فیزیکی بین پلیس زن با مردان نامحرم با موازین شرع مغایرت دارد.</p>		
<p>سیاست‌های اشتغال زنان در نظام اسلامی محدودیت‌های اشتغال زنان قوانین و مقررات ارتش و ناجا</p>	<p>برای انجام مأموریت‌های انتظامی مربوط به زنان حتماً از پلیس زنان استفاده شود.</p>	<p>قوانین و مقررات</p>	<p>چالش‌های زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی</p>
	<p>نا مشخص بودن ساعات مأموریت‌های انتظامی باعث عدم تمایل زنان پلیس به مشارکت آنان می‌شود.</p>		
	<p>آموزش‌های علمی (کارورزی‌ها) در انجام مأموریت‌های انتظامی توسط زنان پلیس اثر مثبت دارد.</p>		
	<p>پوشیدن لباس فرم توسط زنان پلیس باعث موفقیت آنان در انجام مأموریت‌های انتظامی می‌شود.</p>		
	<p>به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی دارای محدودیت قانونی نیست.</p>		

نئوکلاسیکها مارلند(مزاحمت‌های جنسی)	احتمال مزاحمت توسط همکاران مرد مانع مشارکت پلیس زن در مأموریت‌های انتظامی است.	جنسیت	
	مدیران تمایل به کارگیری زنان در مأموریت‌های انتظامی را ندارند.		
	زنان پلیس، مردان پلیس را توانمندتر از خود در انجام مأموریت‌های انتظامی می‌دانند.		
	زنان پلیس می‌توانند توانایی مدیریت و رهبری مأموریت‌های انتظامی را کسب کنند.		

## تعاریف مفاهیم

### مأموریت (اشتغال) انتظامی

براساس بند «د» ماده ۱۱ قانون استخدام، به حالتی اطلاق می‌شود که رابطه استخدامی مستخدم با دستگاه متبوعش قطع نشود، و در قالب ارجاع کار و خدمتی که به یک نفر نظامی یا انتظامی و یا یک یگان واگذار می‌شود، بیان شده است.

در این مقاله منظور از مشاغل انتظامی، انجام یا مشارکت در انجام وظایف خاص انتظامی از قبیل: دستگیری متهمان، بررسی صحنه‌های جرم، گشت انتظامی، بازرسی از اماکن، بازدیدهای بدنی هدایت متهمان و... است، که در واحدهای عملیاتی ناجا از قبیل آگاهی، مبارزه با مواد مخدر، کلانتری، اطلاعات و مبارزه با مفاسد اجتماعی عینیت می‌یابد.

### زنان پلیس

به کارکنانی اطلاق می‌شود که - بر حسب تبصره اصلاحیه ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی ناجا مصوب ۱۳۷۷/۹/۱ مجلس شورای اسلامی - نیروی انتظامی می‌تواند از خدمات آنان در مواردی از قبیل آزمون‌های راهنمایی و رانندگی، بازرسی زنان، صدور گذرنامه برای زنان، مبارزه با مفاسد اجتماعی در خصوص زنان و اداره زندان‌های زنان استفاده کند. در این مقاله منظور از زنان پلیس، کلیه کارکنان زن اعم از افسر، درجه‌دار یا کارمند انتظامی است، که به صورت دائم یا موقت باید در انجام مأموریت‌های انتظامی مشارکت داشته یا به صورت مستقل مأموریت‌های انتظامی را انجام دهند.

### فرهنگ

«کلاک هون» معتقد است فرهنگ را عبارت از روش متفاوت زندگی با طرح زندگی گروهی می‌داند. و در تعریف دیگر فرهنگ می‌گوید: نظامی است که در طول تاریخ به

وجود آمده و شامل طرح‌های آشکار و نهان برای زندگی است و بین همه افراد جامعه یا اعضای گروهی معین در زمانی مشخص مشترک است» (لوئیس کوزر، برنادروزنبرگ، ۱۳۸۷: ۴۴).

### جسمیت

«ویژگی‌های مقدری، و غیر اکتسابی که زن را از مرد متفاوت می‌سازد مانند: کوچک‌تر و ظریف‌تر بودن اسکلت‌بندی استخوان‌ها و قد و قامت، کوچک‌تر بودن حجم قفسه سینه، شش‌ها، قلب، مغز، قدرت ماهیچه‌ها، اندازه آنها و... همچنین بارداری، وضع حمل، شیردهی و... که به ویژگی‌های فیزیولوژیکی معروف شده‌اند» (ناجی راد، ۱۳۸۲: ۳۴).

### جنسیت

«جنسیت<sup>۱</sup> انتظارات اجتماعی در مورد رفتاری است که برای اعضای هر جنس، مناسب دانسته می‌شود. جنسیت عبارت است از جنبه‌های اجتماعی یا فرهنگی و روانی منتسب به افراد مؤنث و مذکر<sup>۲</sup> که آن را از طریق بافت اجتماعی به افراد مذکر یا مؤنث<sup>۳</sup> نسبت می‌دهند» (مارلند، ۲۰۰۱: ۱۳).

### ویژگی‌های روانی

خصوصیت یا استعداد زمینه‌ای شخص که اصولاً می‌توان آن را به عنوان توضیحی بر نظم و ثبات رفتار او دانست و یا نحوه رفتار، ادراک و تفکر مشخص یک فرد را می‌گویند (پورافکاری: ۱۳۸۲: ۱۳۸).

### روش‌ها

نوع تحقیق در این پژوهش از حیث هدف، تحقیق کاربردی<sup>۴</sup> و از حیث ماهیت و روش، توصیفی است. جامعه آماری کارکنان پایور صف فرماندهی انتظامی تهران بزرگ در سطوح مختلف (مدیران، کارکنان مرد، کارکنان زن) اعم از نظامی یا کارمند هستند. از ۹ سر کلانتری، آگاهی، مواد مخدر، پلیس امنیت (در مجموع ۴۵ یگان انتظامی) و حجم نمونه تحت قاعده فرمول کوکران با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و خطا ۵ درصد تعداد

1. gender

2. Masculine

3. Feminine

4. Applied research



۳۸۸ نفر مورد سنجش قرار گرفت. از ابزار پرسشنامه (محقق ساخته) با مقیاس لیکرت<sup>۱</sup>، بهره‌گیری شد. در تحقیق فوق، ضمن برقراری ارتباط مستقیم با کارکنان، اطلاعات مورد نظر گردآوری شد. پرسشنامه محقق ساخته ابتدا در یک گروه مشابه به منظور سنجش روایی و پایایی پیش‌تست<sup>۲</sup> شد. برای تجزیه و تحلیل (توصیف) داده‌های آماری از آمار توصیفی و آزمون T یک نمونه و آزمون دوجمله‌ای با استفاده از نرم‌افزار spss استفاده شد.

### یافته‌ها

فرضیه اول: «عوامل فرهنگی، مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است»

جدول ۲: توزیع فراوانی پاسخگویان به فرضیه عوامل فرهنگی در به‌کارگیری زنان پلیس

جامعه نمونه	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آمار T	سطح معنادار (Sig)
همکاران مرد	۱۹۱	۳/۵	۰/۸۲	۸/۴۷	۰/۰۰
زنان	۸۸	۳	۱	۰/۲۱	۰/۸۳۴
کل	۳۳۹	۳/۴	۰/۸۹	۷۰/۳	۰/۰۰۰

با توجه به مقادیر T در جدول فوق و مقادیر سطح معناداری (Sig) می‌توان ادعا کرد که در گروه زنان با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه رد شده است. در صورتی که در گروه همکاران مرد و نیز کل پاسخگویان فرضیه با اطمینان بالای ۹۹ درصد تأیید شده است. ضمناً در خصوص گروه مدیران چون مقدار انحراف معیار صفر است، لذا از آزمون T نمی‌توان استفاده کرد و از آزمون ناپارامتری (Test Binomial) استفاده می‌شود. (هرچند که با توجه به مقدار انحراف معیار و میانگین ( $u = 5$ ) می‌توان بدون استفاده از آزمون، فرضیه را تأیید کرد.)

جدول ۳: (آزمون دوجمله‌ای)

سطح معنادار (Sig)	نسبت مورد آزمون	احتمال مشاهده	فراوانی	طبقه بندی	
		۰	۰	< ۳	گروه ۱
۰/۰۰	۰/۵۰	۱	۶۰	> ۳	گروه ۲
		۱	۶۰		کل

با توجه به مقدار معناداری Sig= ۰/۰۰۰ فرضیه با اطمینان ۹۹ درصد در گروه همکاران مرد تأیید شده است.

فرضیه دوم: «توانایی جسمی زنان پلیس مانع به‌کارگیری آنان در مأموریت‌های انتظامی می‌شود»

جدول ۴: توزیع فراوانی پاسخگویان به فرضیه

توانایی جسمی زنان پلیس در مأموریت‌ها

سطح معنادار (Sig)	آمار T	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	جامعه نمونه
۰/۰۰۰	۸/۵	۰/۸۶	۳/۴	۲۰۹	همکاران مرد
۰/۰۰۰	۸/۷	۰/۷	۳/۷	۶۷	مدیران
۰/۰۰۹	۲/۷	۱	۳/۲	۸۸	زنان
۰/۰۰۰	۷۵/۸	۰/۹	۳/۴	۳۶۴	کل

با توجه به مقادیر به‌دست آمده T و سطح معناداری (Sig) برای هر یک از گروه‌ها می‌توان ادعا کرد که با اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه‌ها در هر یک از گروه‌ها تأیید شده است.

فرضیه سوم: «عوامل روانی زنان پلیس مانع به‌کارگیری آنان در مأموریت‌های انتظامی می‌شود»

جدول ۵: توزیع فراوانی پاسخگویان به فرضیه عوامل روانی در به‌کارگیری زنان پلیس

سطح معنادار (Sig)	آمار T	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	جامعه نمونه
۰/۵۵۷	۰/۶	۰/۹۹	۳۰	۱۸۹	همکاران مرد
۰/۶۰۴	۰/۵۲۲	۱	۳/۱	۵۹	مدیران
۰/۵۸۶	۰/۵۴۶	۱/۱	۳	۹۸	زنان
۰/۰۰۰	۵۹/۲	۱	۳	۳۸۸	کل

با توجه به مقادیر به‌دست آمده T و سطح معناداری (Sig) از سه گروه همکاران مرد، مدیران و زنان (که همگی از ۰/۰۵ بیشتر هستند) لذا این فرضیه در این سه گروه تأیید نخواهد شد. اما در کل پاسخگویان، با توجه به اینکه مقدار ۰/۰۱ (Sig) است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد از دیدگاه کل پاسخگویان فرضیه تأیید خواهد شد.

فرضیه چهارم: «موازن شرع مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی می‌شود»

جدول ۶: توزیع فراوانی پاسخگویان به فرضیه موازن شرع در به‌کارگیری زنان پلیس

سطح معنادار (Sig)	آمار T	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	جامعه نمونه
۰/۰۰۰	۱۲	۰/۷۷	۳/۷	۱۹۰	همکاران مرد
۰/۰۰۰	۹/۸	۰/۶۵	۳/۸	۶۲	مدیران
۰/۰۰۰	۱۲	۰/۷۷	۳/۷	۱۹۰	زنان
۰/۰۰۰	۸۴/۷	۰/۷۹	۳/۶	۳۳۴	کل

با توجه به مقادیر به‌دست آمده از آمار T و سطح معناداری  $\text{Sig} < ۰/۰۱$  نتیجه می‌گیریم با اطمینان ۹۹ درصد فرضیه در سه گروه همکاران مرد، مدیران، زنان، و همچنین در کل پاسخگویان مورد تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: «عوامل قانونی مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی می‌شود»

جدول ۷: توزیع فراوانی پاسخگویان به فرضیه قوانین و مقررات در به‌کارگیری زنان پلیس

جامعه نمونه	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آمار T	سطح معنادار (Sig)
همکاران مرد	۱۹۰	۳/۷	۰/۷۷	۱۲	۰/۰۰۰
مدیران	۶۷	۳/۶	۰/۷	۷/۶	۰/۰۰۰
زنان	۸۹	۳/۲	۰/۹۳	۲/۵	۰/۰۱۴
کل	۳۶۱	۳/۴	۰/۸۲	۷۹/۲	۰/۰۰۰

با توجه به مقادیر به‌دست آمده از آمار T و سطح معناداری هر یک از گروه‌ها، در می‌یابیم که در گروه‌های همکاران مرد و مدیران و همچنین در کل پاسخگویان چون  $Sig < ۰/۰۱$  است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه در این گروه‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین در گروه زنان نیز چون  $Sig < ۰/۰۵$  است، لذا با اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه در این گروه نیز تأیید می‌شود.

فرضیه ششم: «جنسیت زنان پلیس مانع به‌کارگیری آنان در مأموریت‌های انتظامی می‌شود»

جدول ۸: توزیع فراوانی پاسخگویان به فرضیه جنسیت در به‌کارگیری زنان پلیس

جامعه نمونه	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آمار T	سطح معنادار (Sig)
همکاران مرد	۲۱۳	۳/۳	۰/۹۲	۴/۴	۰/۰۰۰
مدیران	۶۶	۳/۴	۰/۷	۳/۸	۰/۰۰۰
زنان	۹۱	۳/۴	۰/۸۵	۴/۴	۰/۰۰۰
کل	۳۷۰	۳/۳	۰/۸۹	۷۲/۲	۰/۰۰۰

با توجه به مقادیر به دست آمده در آمار T و همچنین ملاحظه سطح معناداری

هر یک از گروه‌ها می‌توان ادعا کرد که چون  $\text{Sig} < 0/01$  لذا با اطمینان ۹۹ درصد این فرضیه‌ها در هر یک از گروه‌ها تأیید می‌شود.

### نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده در خصوص فرضیه «عوامل فرهنگی مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی»، فرضیه با آزمون T یک نمونه‌ای مورد سنجش قرار گرفت که در گروه همکاران مرد و کل پاسخگویان با اطمینان بالای ۹۹ درصد تأیید، لیکن در گروه زنان با اطمینان ۹۵ درصد رد شد. در گروه مدیران با آزمون دوجمله‌ای و با اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد؛ فرضیه تحقیق، هماهنگ با مبانی نظری باورهای قالبی و کلیشه‌ای «سن سیمون»، تعهدات خانوادگی «بارت» است.

در فرضیه، «جسمیت زنان مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است»، نتایج فرضیه در آزمون T یک نمونه‌ای با اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد؛ این فرضیه با مبانی نظری ضعف جسمانی «آلیساپولیتزوردن» و بچه دار شدن «کاپلا» هماهنگ است.

نتایج حاصله در خصوص فرضیه «عوامل روانی زنان پلیس مانع به‌کارگیری آنان در مأموریت‌های انتظامی است»، با توجه به نتایج به دست آمده T یک نمونه‌ای در سه گروه مدیران، همکاران مرد، زنان که همگی زیر ۰/۰۵ هستند، فرضیه تأیید نشد، اما در کل پاسخگویان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید گردید.

در فرضیه «موازن شرع مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است»، نتایج آزمون T یک نمونه‌ای بر فرضیه موازن شرع در گروه‌های مدیران، همکاران مرد، زنان و کل پاسخگویان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد.

نتایج به دست آمده در فرضیه «قوانین و مقررات موجود مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است»، فرضیه فوق در همه گروه‌های (مدیران، همکاران مرد، وکل) در آزمون T یک نمونه‌ای با اطمینان ۹۹ درصد و در گروه زنان با اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد. مبانی نظری سیاست‌های اشتغال زنان در نظام اسلامی، با نیروهای مسلح هماهنگ است.

نتایج به دست آمده در «فرضیه جنسیت زنان پلیس مانع به‌کارگیری آنان در مأموریت‌های انتظامی است»، طبق آزمون T یک نمونه‌ای انجام شده، فرضیه مذکور با اطمینان ۹۹ درصد در گروه‌های مدیران، همکاران مرد، زنان و در مجموع تأیید شده

است.

در انتهای مبحث نتیجه‌گیری به منظور روشن شدن مشکلات و موانع موجود در به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی فرضیه‌ها به ترتیب اولویت تحقیق انجام شده که به شرح زیر می‌آید:

جدول ۹: اولویت بندی فرضیه‌های تحقیق با توجه به نتایج نظر سنجی

اولویت	گویه	درصد تأیید
۱	موازن شرع مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است.	۹۹
۲	توانایی جسمی زنان پلیس مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است.	۹۹
۳	عوامل فرهنگی جامعه مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است.	۹۹
۴	قوانین و مقررات موجود مانع به‌کارگیری زنان پلیس در مأموریت‌های انتظامی است.	۹۵
۵	جنسیت زنان پلیس مانع به‌کارگیری آنان در مأموریت‌های انتظامی است.	۹۹
۶	عوامل روانی زنان پلیس مانع به‌کارگیری آنان در مأموریت‌های انتظامی است.	۹۹

### پیشنهاد‌های اجرایی

۱. ایجاد بستر مناسب برای تغییر نگرش مردم به پلیس زن و شرکت آنها در مأموریت‌های انتظامی؛
۲. بهره‌گیری از وسائل ارتباط جمعی به منظور معرفی و شفاف سازی وظایف پلیس زن؛
۳. معرفی الگوی موفق زنان پلیس به همکاران زن، مرد و جامعه در جهت ترغیب و تشویق آنان؛
۴. بررسی کارشناسی و تحلیل قوانین و مقررات موجود در راستای به‌کارگیری پلیس زن در مأموریت‌های انتظامی؛

۵. اصلاح و تکمیل و تغییر آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های موجود در زمینه به‌کارگیری پلیس زن در مأموریت‌های انتظامی؛
۶. پیشنهاد وضع قوانین و مقررات جدید مورد نیاز به مراجع قانونگذاری؛
۷. تهیه و ابلاغ و دستورالعمل‌ها، مقررات اجرایی (ساعات خدمتی، ایاب و ذهاب، مرخصی‌ها، تعاملات، مهدکودک‌ها، نوع مأموریت‌های قابل واگذاری و...)
۸. طراحی و تهیه البسه فرم مناسب زنان پلیس برای استفاده در مأموریت‌های انتظامی؛
۹. بسترسازی مناسب برای ورود زنان پلیس در عرصه مشاغل و مأموریت‌های انتظامی خاص زنان؛
۱۰. بررسی روش‌های تأمین فضا، تجهیزات و ابزار مناسب پلیسی، امکانات لجستیکی با توجه به ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل؛
۱۱. با توجه به نیاز توان جسمی در انجام مأموریت‌های انتظامی در بدو استخدام، داوطلبانی را که دارای توان جسمی مناسب باشند جذب کنند؛
۱۲. بهره‌گیری از روش‌های علمی به منظور کاهش اضطراب، هیجان، عدم اعتماد به نفس و... در زنان پلیس؛
۱۳. واگذاری مأموریت‌های انتظامی ویژه زنان به زنان پلیس به منظور کسب تجربه خدمتی؛
۱۴. ایجاد زمینه‌های مناسب برای رعایت امنیت فردی زنان در محیط کار.



## منابع

- آرتیدار، طیبه (۱۳۷۹). *قوانین و مقررات ویژه زنان در جمهوری اسلامی ایران*. مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری. تهران: برگ زیتون گرد.
- آندره، میشل (۱۳۷۲). *جنبش/اجتماعی زنان*. ترجمه دکتر هما رنجانی زاده. مشهد: نشر نیکا.
- ابراهیمی معینی، علی (۱۳۸۰). *بررسی حق اشتغال زنان در حقوق ایران و در اسناد بین‌المللی و موانع حق اشتغال*. کارشناسی ارشد. قم: مجتمع آموزش عالی.
- اداره کل پلیس بین‌الملل ناجا (۱۳۸۲). *نقش زنان در پلیس اروپا*.
- باقری، شهلا (۱۳۸۲). *اشتغال زنان در ایران در آمدی بر عوامل مؤثر بر اشتغال زنان در چهل ساله گذشته*. تهران: نشر روابط عمومی شورای فرهنگی - اجتماعی زنان.
- باقری، هلا (۱۳۷۹). *بررسی نقش‌های اجتماعی زنان در کتاب‌های درسی نظام جدید متوسطه*. تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- پور افکاری، نصرت‌اله (۱۳۸۲). *فرهنگ جامع روان‌شناسی و روان پزشکی*. جلد دوم. تهران: فرهنگ معاصر.
- جزنی، نسرین (۱۳۸۰). *بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی*. تهران: معاونت پژوهش دانشگاه شهید بهشتی.
- جعفری، شهین (۱۳۷۳). *بررسی مشکلات اشتغال زنان شاغل*. (در مورد بانک تجارت شهرستان تهران). تهران: دانشگاه آزاد مرکزی.
- جوادی آملی، آیت‌اله (۱۳۷۸). *چهره زن در آینه جلال و جمال*. تهران: نشر اسرا.
- رادریگز، کارل (۱۳۸۰). *مدیریت در عرصه بین‌المللی*. ترجمه شمس‌السادات زاهدی و حسن دانایی‌فرد. تهران: انتشارات صفار.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۳). *ارتقای مشارکت زنان در سطوح فصلنامه ریحانه*. شماره ۳.
- زرین بال ماسوله، مریم (۱۳۷۸). *بررسی موانع اشتغال زنان در تهران*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال.
- سروری، محمد حسین (۱۳۷۴). *تفاوت‌های فردی*. تهران: سخن.
- شیخی، محمد تقی (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی زنان و خانواده*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- عباسی، مهین (۱۳۸۳). *بررسی وضعیت فرهنگی، حقوقی، اجتماعی زنان کارمند در*



- ادارات شهریزد. یزد: فرهنگ و ارشاد.
- لوئیس، کوزر و برناد، روزنبرگ (۱۳۷۸). *نظریه‌های بنیادی جامعه شناختی*. ترجمه فرهنگ. تهران: نشرنی.
- مارلند، لوئیزوست (۲۰۰۱). *پلیس و جنسیت*. ترجمه فروزان سجودی. تهران: انتشارات مرکز تحقیقات ناجا.
- محمودپور، زهرا (۱۳۸۰). *تأثیر اشتغال زنان بر نظام خانواده و روابط زن و شوهر در شهر تهران*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- محبوب، جلیل (۱۳۷۵). *بررسی امکانات و مشکلات اشتغال زنان در شهرستان شیراز*. شیراز: دانشگاه شیراز.
- ناجی‌راد، علی (۱۳۸۲). *موانع مشارکت زنان در فعالیتهای سیاسی، اقتصادی ایران پس از انقلاب*. تهران: کویر.
- وروایی، اکبر (۱۳۸۴). *مؤلفه‌های مؤثر بر تشکیل پلیس ویژه زنان*. تهران: مرکز تحقیقات معاونت عملیات ناجا.
- هاشمی رکاوندی، مجتبی (۱۳۷۸). *مقدمه‌ای بر روان‌شناسی زن*. تهران: شفق و قدس.
- هاید، ژانت (۱۳۷۷). *روان‌شناسی زنان*. ترجمه بهزاد رحمتی. تهران: لادن.
- منصور، جهانگیر (۱۳۷۹). *مجموعه قوانین و مقررات نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران*. تهران: احیاء کتاب.
- Baldauf Nokias, (1998). Women head at least one mentor and one pantsuit magazine fortune, october 12. vol. 15 issue. 12. p 7.
- Frances Heidensohn, (1998). "Comparative Models of Policing and the Role of Women Officers", International Journal of Police Science and Management, 1, pp. 215-226.
- <http://www.irannewspaper.com/1384/840714/html/women.htm>
- Michael G. Brecci, (1997). "Female Officers on Patrol: Public Perceptions in the 1990's Journal of Crime and Justice, 20, pp. 153-65.
- Simon R.w, (1995)/ Gender, multiple roles, role meaning and mental health. Journal of health and Social Behavior. 36(z): 182:94
- Managai Natarjan (2001), Women Police in Traditional Society: Test of a Western Model of Integration, International Journal of Comparative Sociology, 42. pp. 211-33.