

## Research Paper

# Presenting the Performance Model of Female Police Officers in the Era of Corona: with a Data Base Approach

Hajieh Rajabi Farjad <sup>1\*</sup>, Seyedeh Zahra Nozen <sup>2</sup>

1- Associate Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Organizational Resources, Amin Police Universitys, Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Language and Literature, Faculty of Organizational Resources, Amin Police Universitys, Tehran, Iran.

Received:2022/02/19

Revised:2022/08/15

Accepted:2022/09/07

Use your device to scan and read the article online



DOI:  
10.30495/JZVJ.2022.30042.3791

### Keywords:

Function, Staff, Policewomen, Corona Virus.

### Abstract

**Introduction:** This research aimed to provide a performance model of female police officers in the era of Corona.

**Materials and methods:** The current research is developmental-applicative in terms of its purpose and the research method is qualitative data-based. The statistical population includes 12 female police officers who worked in different parts of the police force. With at least 10 years of work experience, they had a master's degree, and the non-random purposeful sampling continued until the opinions of these experts reached the saturation point. The data collection tool was an open interview. The results of the interview have been analyzed using the data-based method.

**Methods:** In this study, 12 face-to-face semi-structured interviews were conducted with experts, after the 10th interview, the repetition of the received information was observed, but for more certainty, it continued until the 12th interview. The conducted interviews were analyzed based on the foundation's data theory.

**Findings:** After the implementation of the interviews, 90 initial codes were determined and using the process of reviewing the categories, as well as frequent changes in the title of the categories and the relationship of the categories with the subset of the categories, the content themes were identified. Causal conditions including organizational factors, reward system and occupational stress, background conditions including job-related factors, rules and organizational culture, intervening factors including increased work difficulty, psychological conflict and high-risk situations, strategic in four parts: individual, organizational, health equipment And prevention and screening and consequences were identified in three sections of individual, organizational and negative consequences.

**Citation:** Rajabi Farjad H, Nozen SZ. Presenting the performance Model of Female Police Officers in the Era of Corona: with a Data Base Approach: Journal of Women and Society. 2023; 13 (52): 17-32.

\*Corresponding author: Hajieh Rajabi Farjad

**Address:** Associate Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Organizational Resources, Amin Police Universitys, Tehran, Iran

**Tell:** +989124464869

**Email:** [hajieh\\_rajabi@yahoo.com](mailto:hajieh_rajabi@yahoo.com)

## Extended Abstract

### Introduction

In December 2019, a new type of corona virus was identified in the Chinese city of Wuhan and spread rapidly throughout China. According to the report of the National Health Commission of China, until February 4, 2020, about 25,000 people were infected with this disease (1). The scope of this disease spread from Wuhan to 31 provinces of China and then to other countries. As in a short time, different regions of the world, including Iran, faced the spread of this disease (2). This infectious disease has been the largest outbreak since the severe outbreak of SARS in 2003, and with the possibility of causing severe respiratory disease, it has quickly affected the government, organizations and health systems, so that millions of lives have changed significantly (3).

The spread of the Covid-19 epidemic is the same event that is mentioned as a turning point in human history, and it is expected that Zain, in many of his writings, studies, lectures, etc., will divide the world into two eras. Divide the world before Corona and the world after Corona (4). Rapid and uncontrollable spread is one of the prominent features of this phenomenon, which has turned it into a crisis for the whole world, and after trying and experiencing different policies to contain and control it, many researchers and scientists (especially health researchers) It has led to the belief that the world should gradually learn to coexist with this virus and include a place for it in their daily life experience (5).

In line with the help and assistance of the organizations, the armed forces have also used all their tools and facilities to deal with this virus and continue to help the Ministry of Health in this field, and their medical centers and hospitals to accept patients who are infected with this virus. have been placed

As it was said, in the situation where the spread of this virus has turned into an epidemic in the country, the armed forces, including the IRGC, the army, and the police, have each played their part in this field and used all their facilities and equipment to deal with this. The disease of this virus was

brought to the field.

In the meantime, one of the elements that played an effective role in controlling the corona virus is the police force. The police force of the Islamic Republic was not exempted from this and in addition to performing its inherent duty to establish order and security in the society, to deal with this virus, it used all its equipment, including the equipment needed to disinfect the roads and provide medical centers. He took action to deal with the profiteers who were hoarding the sanitary supplies needed by the people. The performance of all institutions, including the police force, was tied to the corona virus and took a different shape.

Brooks and Lopez (2020) in an article entitled "Police during the outbreak of epidemic diseases; recommendations for the police" deal with the special conditions created for the police during the Covid-19 disease (6). A situation where the police, in addition to crisis management, must solve the problems in the traditional way. What they recommend is that in the conditions of quarantine and social distancing, the police should find other solutions for police affairs. In an article, Stone (2020) deals with the position of the police during this disease (7).

Female policemen can, due to their gender, special mental and psychological characteristics and communication skills, especially verbal communication; to play an important role in crime prevention (8). In relation to the issue of Corona, policewomen can perform well both in the field of preventing the occurrence of crimes in the time of Corona and also in preventing Corona itself. It is obvious that one of the important concerns of the society is the increase of crimes and criminality and endangering the safety and comfort of the people (9). Police work is a stressful job. In this period, when officers and employees of the police department who seek to control the corona virus spend more time in the office and are in contact with clients without rest, it feels more anxious than ever. Also, during this period, the families of working women reduce the amount of housework that is the responsibility of the housewives due to the observance of

hygiene standards, and the same thing can reduce the amount of household responsibilities of policewomen and, as a result, show better performance at work (10).

Corona had many social, psychological, economic and political consequences in the whole world, now that this virus and in other words the disease will be a guest of the earth for several years and the news and information of the epidemic and the destruction of the human race are getting hotter day by day. It can be done, it has also had a significant impact on the performance of employees, including female policemen (11).

The police force has also done its part in the Corona situation, and its missions, which are in four areas of duties (police-security duties; duties as a bylaw of the judiciary; policing-service duties and support duties), play a better role. have; The presence of female police officers has effects that the continuation of this process can increase the success of police missions and increase trust. Attendance at the police station and police offices, communication with clients, physical and home and car searches, prisoner transfers, sending and escorting prisoners to the prosecutor's office, using handcuffs, under observation and detention centers, etc. are all threats to health in the current situation. The epidemic of this dreaded virus is affecting policewomen from the points of entry and exit of the country to the homes and families of policewomen. Considering that improving the performance of police officers can be an effective step in achieving their high goals, including maintaining order and security. It is obvious that in order to improve the performance and efficiency of the employees, it has tried many methods and incurred many costs, but like other government organizations, it continues to suffer from the low level of efficiency of its employees. The pattern of performance of female police officers in the Corona era will be a new approach for the police in order to achieve better performance, and providing preventive solutions to prevent this valuable force from being harmed either in the workplace or due to family problems is the main goal

of this research. The performance of the police, especially the female police, may need to be reviewed and more careful and focused in order to ensure both the safety of the community and the safety of the family at the same time. Therefore, in this situation, it is necessary to provide a role model for female police officers, so that they can provide better services and perform better in the society. Due to the lack of information regarding the performance of police women during the Corona era, this research aims to investigate the causal factors, background factors, disturbing and interfering factors affecting the performance of female police officers during the Corona era. Also, state the strategies and consequences of the performance of female police officers in the era of Corona.

In the current research, the following question was used to collect information in the qualitative part, including:

- 1) What are the causal factors affecting the performance of female police officers in the era of Corona?
- 2) What are the background factors affecting the performance of female police officers in the era of Corona?
- 3) What are the disturbing and interfering factors affecting the performance of female police officers in the era of Corona?
- 4) What are the effective strategies on the performance of female police officers in the era of Corona?
- 5) What are the consequences of the performance of female police officers in the era of Corona?

## Methods

The aim of this research is to provide a performance model of female police officers in the era of Corona. The current research is a qualitative research in terms of methodology. In terms of the result, the research is a part of developmental-applied research, and the statistical population of this research is all female police experts who worked in different parts of the police force, who have at least 10 years of experience in the police force. and had a master's degree, and the purposeful non-random sampling continued until the

opinions of these experts reached the point of saturation, and in order to carry out the research, after designing the general questions and formulating the interview process, in-depth interviews were conducted with the experts. The interviews lasted for 60 to 100 minutes and in an open manner with each of the experts. After the completion of each interview, the interviews were completely implemented on paper and initial coding was done to extract the initial concepts. In this study, 12 face-to-face semi-structured interviews were conducted with experts, after the 10th interview, the repetition of the received information was observed, but for more certainty, it continued until the 12th interview. Kowal (1996) has stated that according to the available time and resources, the number of samples will be sufficient to conduct interviews ( $15 \pm 10$ ) people. The conducted interviews were analyzed based on the foundation's data theory.

In the current research, an open-ended interview was used to collect information in the qualitative part, and the interview had several questions, including:

What are the causal factors affecting the performance of female police officers in the era of Corona?

What are the factors affecting the performance of female police officers in the era of Corona?

What are the disturbing and interfering factors affecting the performance of female police officers in the era of Corona?

What are the effective strategies on the performance of female police officers in the era of Corona?

What are the consequences of the performance of female police officers in the era of Corona?

And then by using the available documents related to the subject of the research, they are placed in this area, and the data collected in this research is combined using the technique of thematic analysis. To check the validity, the research findings were presented to the participants and the text of the theory was studied by them and their points of view were applied. At the end of this research, it was studied and reviewed by the professors, and some

things were stated to modify or change the final theory. The reliability of the data was provided to university professors by showing the path of the researchers' decisions, as well as placing all the analyzed raw data, codes, categories, the process of studying the primary goals and questions, and the desired reforms were applied. Test-retest reliability is usually selected from among the conducted interviews. Each of the interviews was coded twice in a short period of time, then the specified codes were compared with each other. This method is used to evaluate the researcher's coding stability. In each of the interviews, the codes that are similar to each other in the time interval were identified as agreement and the codes that are not similar as disagreement. In order to analyze the data, schematic analysis and foundational data theory were used. The data obtained from the interview were analyzed in three stages of open-axis coding. The use of open categorical coding of the model was identified and then in the central coding stage, the link of these articles was determined in the form of a paradigm. The qualitative part was based on code extraction. The results of the interview have been analyzed using the data-based method and using Maxquida software.

## Findings

After the implementation of the interviews, 90 initial codes were determined and by using the review process of the categories, as well as frequent changes in the title of the categories and the relationship of the categories with the subset of categories, the content themes were identified. Causal conditions including organizational factors, reward system and occupational stress, background conditions including job-related factors, rules and organizational culture, intervening factors including increased work difficulty, psychological conflict and high-risk situations, strategic in four parts: individual, organizational, health equipment And prevention and screening and consequences were identified in three sections of individual, organizational and

negative consequences.

### **Discussion**

The concepts that were extracted in the initial coding stage included 16 concepts that play a role in presenting the model of factors affecting the performance of female police officers during the Corona era among Naja police women.

### **Conclusion**

The results showed that in order to improve the performance of female police officers in Faraja, paying attention to background issues in addition to eliminating disturbing variables, we can hope for the future of female police officers through appropriate strategies.

### **Ethical Considerations**

#### **Compliance with ethical guidelines**

All participants in the study participated in the study by filling out a consent form, and the researchers assured them that the results of the research were confidential.

### **Funding**

All financial resources and costs for research and publication of the article have been paid by the first author and no financial support has been received.

### **Authors' contributions**

This article is the result of a research achievement related to the Faculty of Organizational Resources of Amin University of Police Sciences. The first author: Associate Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Organizational Resources, University of Police Sciences, Tehran, Iran and the second author: Assistant Professor, Department of Language and Literature, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.

### **Conflicts of interest**

There is no conflict of interest between the authors of the study.

## مقاله پژوهشی

## ارائه مدل عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا، با رویکرد داده‌بنیاد

حاجیه رجیبی فرجاد<sup>۱\*</sup>، سیده زهرا نوزن<sup>۲</sup>

۱- دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

۲- استادیار گروه زبان و ادبیات، دانشگاه علوم انتظامی امین.

## چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف ارائه مدل عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا بوده است.

**مواد و روش‌ها:** پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی و روش پژوهش، کیفی از نوع داده‌بنیاد می‌باشد. جامعه آماری شامل ۱۲ نفر از پلیس‌های خانم می‌باشد که در قسمت‌های مختلف نیروی انتظامی مشغول به کار بوده‌اند، با حداقل ۱۰ سال سابقه کار و دارای مدرک کارشناسی ارشد؛ نمونه‌گیری به روش غیرتصادفی هدفمند تا زمانی ادامه داشت که نظرات این خبرگان به نقطه اشباع رسید. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه باز بوده است. نتایج مصاحبه با استفاده از روش داده‌بنیاد تحلیل شده است.

**یافته‌ها:** پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، ۹۰ کد اولیه تعیین شد و با استفاده از فرآیند بازبینی مقوله‌ها، همچنین تغییرات مکرر در عنوان مقولات و ارتباط مقوله‌ها با زیر مجموعه مقوله‌ها، مضامین محتوایی شناسایی شدند. شرایط علی شامل عوامل سازمانی، نظام پاداش و استرس شغلی است، شرایط زمینه‌ای شامل عوامل مرتبط با شغل، قوانین و فرهنگ سازمانی و عوامل مداخله‌گر شامل افزایش سختی کار، درگیری روانی و موقعیت‌های پرریسک و شرایط راهبردی در چهار بخش فردی، سازمانی، تجهیزات بهداشتی و پیشگیری و غربالگری و پیامدها در سه بخش پیامدهای فردی، سازمانی و منفی شناخته شدند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد به منظور ارتقای عملکرد کارکنان پلیس زن در فراجا، توجه به موضوعات زمینه‌ای در کنار برطرف نمودن متغیرهای مزاحم، می‌تواند از طریق راهبردهای مناسب نسبت به آینده کارکنان پلیس زن امیدوار بود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰

تاریخ داوری: ۱۴۰۱/۰۵/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI: 10.30495/JZVJ.2022.30042.3791

واژه‌های کلیدی:

عملکرد، کارکنان، پلیس زن، کرونا

\* نویسنده مسئول: حاجیه رجیبی فرجاد

نشانی: دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۲۴۴۶۴۸۶۹

پست الکترونیکی: [hajieh\\_rajabi@yahoo.com](mailto:hajieh_rajabi@yahoo.com)



بروکس<sup>۱</sup> و لویز<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان "پلیسی در زمان شیوع بیماری‌های همه‌گیر؛ توصیه‌ها برای پلیس" به شرایط ویژه و خاصی که برای پلیس در دوران بیماری کوید-۱۹ ایجاد شد، می‌پردازد (۶). شرایطی که پلیس علاوه بر مدیریت بحران باید به روش سنتی به حل و فصل مشکلات پیش رو بپردازد. چیزی که آنان توصیه می‌کنند این است که در شرایط قرنطینه و ایجاد فاصله‌گذاری اجتماعی، پلیس باید راهکارهای دیگری برای امور پلیسی پیدا کند. استون<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در مقاله‌ای به جایگاه پلیس در زمان این بیماری می‌پردازد (۷).

پلیس زن می‌تواند به دلیل نوع جنسیت و ویژگی‌های خاص روحی و روانی و مهارت در ارتباط، به ویژه ارتباط کلامی، نقش مهمی در پیشگیری از جرائم داشته باشد (۸). در رابطه با موضوع کرونا نیز زنان پلیس هم در زمینه پیش‌گیری از وقوع جرائم در زمان کرونا و هم پیشگیری از خود کرونا می‌توانند عملکرد مطلوبی از خود ارائه دهند. بدیهی است که یکی از نگرانی‌های مهم جامعه افزایش جرائم، تبه‌کاری‌ها و به خطر افتادن امنیت و آسایش مردم است (۹). شغل پلیس پر استرس است. در این دوره زمانی که افسران و کارکنان اداره پلیس به دنبال کنترل ویروس کرونا هستند و زمان بیشتری در اداره سپری می‌کنند و بدون استراحت با ارباب رجوع در ارتباط هستند، بیش از هر زمان احساس اضطراب می‌کنند. همچنین در این دوره خانواده زنان شاغل به دلیل رعایت پرتکل بهداشتی از حجم کارهای خانه که به دوش زن خانه است می‌کاهند و همین مورد می‌تواند از حجم مسئولیت‌های خانه داری زنان پلیس بکاهد و در نتیجه عملکرد بهتری در محل کار از خود نشان دهند (۱۰).

کرونا تبعات اجتماعی، روانی، اقتصادی و سیاسی بسیاری در همه دنیا در پی داشت، اکنون که این ویروس و به عبارتی بیماری، چند سالی مهمان زمین خواهد بود و اخبار و اطلاعات همه‌گیری و نابودی نسل بشر روز به روز داغ‌تر می‌شود، بر عملکرد کارکنان از جمله پلیسان زن تأثیر بسزایی گذاشته است (۱۱). امروزه پلیس زن به عنوان بخشی از پلیس نه تنها از سوی جامعه پذیرفته شده است، بلکه به عنوان یک ضرورت شرعی و اجتماعی در جامعه مطرح می‌باشد. در عین حال رشد جمعیت و جرائم زنان و کودکان در حالت عام و دوران کرونا در حالت خاص، ضرورت توجه بیشتر به واحد پلیس زن را توجیه می‌نماید تا بتوانند در این عرصه خدمات لازم را به جامعه ارائه دهند. پلیس زن در ماموریت‌ها، رفتارهایی مناسب با وضعیت زنان دارد و از افراط، خشونت و ایجاد رعب و وحشت پیشگیری می‌کند و با زبانی در خور فهم هم‌جنسان خود با آنان رفتار می‌کند. از آنجا که نیروی انسانی چه به صورت فردی و چه گروهی و در تعامل با دیگران مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کیفیت و کمیت عملکرد آنان و در نتیجه عملکرد سازمان تأثیر قابل توجهی دارد (۱۲). بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد هر چند پس از حضور اولیه زنان در سازمان پلیس

در ماه دسامبر ۲۰۱۹ نوع جدیدی از ویروس کرونا در شهر ووهان چین شناسایی شد و به سرعت در تمام چین گسترش یافت. طبق گزارش کمیسیون بهداشت ملی چین، تا ۴ فوریه ۲۰۲۰ حدود ۲۵۰۰۰ نفر به این بیماری مبتلا شدند (۱). دامنه همه‌گیری این بیماری از شهر ووهان به ۳۱ استان چین و سپس به کشورهای دیگر نیز گسترش یافت؛ چنانکه در زمان کوتاهی مناطق مختلفی از جهان از جمله ایران با شیوع این بیماری روبرو شدند (۲). این بیماری مسری، بزرگترین شیوع از زمان شیوع شدید سندرم حاد تنفسی سارس در سال ۲۰۰۳ بوده است و با احتمال ایجاد بیماری تنفسی شدید، به سرعت بر دولت، سازمان‌ها و سیستم‌های بهداشتی تأثیر گذاشته است به طوری که میلیون‌ها زندگی به طور قابل توجهی تغییر کرد (۳).

شیوع همه‌گیری بیماری کوید ۱۹، همان رویدادی است که از آن به عنوان نقطه عطفی در تاریخ بشر یاد شده و انتظار می‌رود که زین پس به تبع آن در بسیاری از نوشته‌ها، مطالعات، سخنرانی‌ها و ... جهان را به دو دوره جهان پیش از کرونا و جهان پساکرونا تقسیم نمایند (۴). شیوع سریع و غیرقابل کنترل از ویژگی‌های بارز این پدیده است که آن را به یک بحران برای تمام جهان تبدیل نمود و پس از تلاش و تجربه سیاست‌های مختلف برای مهار و کنترل آن، بسیاری از محققان و دانشمندان (به ویژه محققان حوزه سلامت) را به این باور رسانده است که جهان می‌باید به تدریج، همزیستی با این ویروس را بیاموزد و در تجربه زندگی روزمره خود، جایی را برای آن لحاظ نمایند (۵).

در راستای کمک و مساعدت سازمان‌ها، نیروهای مسلح نیز تمام ابزار و امکانات خود را برای مقاله با این ویروس بکار گرفت و همچنان در این زمینه به یاری وزارت بهداشت شتافت و مراکز درمانی و بیمارستان‌های خود را برای پذیرش بیمارانی که به این ویروس مبتلا شده‌اند، قرار داده‌است.

همان طور که گفته شد در شرایطی که در کشور انتشار این ویروس به آیدمی تبدیل شد، نیروهای مسلح اعم از سپاه، ارتش و نیروی انتظامی هر یک به سهم خود در این زمینه نقش آفرینی کردند و همه امکانات و تجهیزات خود را برای مقابله با این بیماری این ویروس به میدان آوردند.

در این میان، یکی از ارکانی که در کنترل ویروس کرونا نقش موثری داشت، نیروی انتظامی است. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی نیز از این امر مستثنی نبود و علاوه بر انجام وظیفه ذاتی خود برای برقراری نظم و امنیت در جامعه، برای مقابله با این ویروس از همه تجهیزات خود اعم از تجهیزات مورد نیاز برای ضد عفونی کردن معابر و در اختیار گذاشتن مراکز درمانی تا مقابله با سودجویانی که اقدام به احتکار لوازم بهداشتی مورد نیاز مردم کرده بودند وارد عمل شد. عملکرد همه دستگاهها از جمله نیروی انتظامی با ویروس کرونا گره خورد و شکل و شمایل دیگری به خود گرفت.

<sup>1</sup> Brooks

<sup>2</sup> Lopez

<sup>3</sup> Stones

تأثیر خود قرار می‌دهد. با توجه به اینکه بهبود عملکرد کارکنان پلیس می‌تواند گام موثری در دستیابی به اهداف عالی آن‌ها از جمله استقرار نظم و امنیت باشد، بدیهی است که به منظور بهبود عملکرد و بازدهی کارکنان، روش‌های متعددی را امتحان کرده و هزینه‌های بسیاری را تاکنون متقبل شده است ولی همانند سایر سازمان‌های دولتی از پایین بودن سطح بازدهی عملکرد کارکنان خود همچنان رنج می‌برد. الگوی عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا به منظور دستیابی به عملکردی بهتر، رویکرد جدید برای پلیس خواهد بود و ارائه راهکارهای پیشگیرانه از تحت آسیب قرار گرفتن این نیروی با ارزش چه در محیط کار و چه به دلیل مشکلات خانوادگی هدف اصلی این پژوهش است. عملکرد پلیس، به ویژه پلیس زن شاید نیازمند بازنگری و دقت و تمرکز بیشتری است تا امنیت اجتماع و امنیت خانواده همزمان تأمین شود؛ بنابراین در این شرایط ارائه الگوی عملکرد کارکنان پلیس زن می‌تواند ضروری باشد تا بتواند خدمت‌رسانی و عملکرد بهتری در جامعه داشته باشد. این پژوهش در پی آن است که (به دلیل کمبود اطلاعات در خصوص عملکرد زنان پلیس در دوران کرونا) به روش داده بنیاد که عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مزاحم و مداخله‌گر موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا را بررسی نماید، همچنین راهبردها و پیامدهای ناشی از عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا را بیان نماید.

در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از سؤال‌های زیر استفاده شده است:

- ۱) عوامل علی موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟
- ۲) عوامل زمینه‌ای موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟
- ۳) عوامل مزاحم و مداخله‌گر موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟
- ۴) راهبردهای موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟
- ۵) پیامدهای عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟

### روش پژوهش و ابزار پژوهش

این پژوهش با هدف ارائه مدل عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا بوده است. پژوهش حاضر از نظر روش‌شناسی از نوع تحقیقات کیفی می‌باشد. پژوهش از لحاظ نتیجه جزء تحقیقات توسعه‌ای- کاربردی است که جامعه آماری این پژوهش کلیه خبرگان از پلیس‌های خانمی هستند که در قسمت‌های مختلف نیروی انتظامی مشغول به کار بوده‌اند، که حداقل ۱۰ سال سابقه کار در نیروی انتظامی را داشتند و دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. نمونه‌گیری به روش غیرتصادفی هدفمند تا زمانی ادامه داشت که نظرات این خبرگان به نقطه اشباع رسید و جهت اجرای تحقیق بعد از طراحی سوالات کلی و تدوین فرآیند مصاحبه، مصاحبه‌های عمیق با خبرگان و کارشناسان انجام شد. مصاحبه‌ها به مدت ۶۰ الی ۱۰۰ دقیقه و به صورت باز و با هر کدام از صاحب‌نظران به طول انجامید. بعد از پایان

کشورهای مختلف، بر تعداد آنها افزوده شد، اما این افزایش در اکثر کشورها به صورت تدریجی و با کندی صورت پذیرفته است؛ علاوه بر این در هیچ یک از کشورها شمار پلیس زن با شمار پلیس مرد قابل مقایسه نیست و هنوز هم پلیس زن، درصد بسیار کمی از میزان کل نیروی انسانی سازمان پلیس را به خود اختصاص داده است (۱۳). از آنجایی که حضور پلیس زن با امنیت خانواده عجین شده است و عملکرد آن نقش بسیار مهمی را در فعالیت‌های نیروی انتظامی دارد، سازمان‌ها در محیط امروز، به دنبال ایجاد تعادل بین بهره‌وری و عملکرد سازمان می‌باشند (۱۴).

ادوارد<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶) در کتابی با عنوان «نقش پلیس در سلامت عمومی در شرایط اضطرار» بیان می‌کند پلیس در شیوع بیماری‌های همه‌گیر به دلیل ارتباط نزدیک با انسان‌ها، کاملاً در معرض خطر است. بیماری‌هایی مثل آنفلوآنزا سلامت پلیس را بارها تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در یک عمل بسیار ساده متوقف کردن و صحبت کردن با یک شخص، پلیس را کاملاً در معرض بیماری قرار می‌دهد. کنترل جمعیت‌ها، انتقال زندانیان به زندان‌ها، ارتباط نزدیک با مسولان سلامتی و بهداشتی در زندان و کلانتری و بازداشتگاه‌ها و... همگی پلیس را در معرض بیماری قرار می‌دهند. اجازه مرخصی برای ماموران پلیس بیمار در بسیاری از ادارات پلیس یا محدود است و یا وجود ندارد. علاوه بر اینکه مرخصی و استراحت ماموران پلیسی که دچار بیماری شده‌اند به منزله افزایش حجم کاری برای سایر ماموران پلیس و همکاران آنان است.

اگر زنان به عنوان مادر احساس ناامنی کنند، این احساس را به کودکان و خانواده خود هم منتقل نموده، موجب سرایت بی‌اعتمادی و ناامنی می‌شوند؛ از همین روی، ایجاد امنیت برای زنان و کودکان و در کل امنیت خانواده از وظایف پلیس، خصوصاً پلیس زن است (۱۵). حال پلیس زن نه تنها ضامن امنیت زنان، کودکان و جامعه است بلکه خود نیز نیازمند این امنیت است. در شرایط همه‌گیری و شیوع این ویروس منحوس این نیاز و ضرورت بیش از پیش احساس و لازم-الاجرا می‌شود. پلیس زن علاوه بر مراقبت و حفاظت از سلامت خود باید نسبت به خانواده و فرزندان خود حساسیت بیشتری داشته باشد و از عملکرد مناسبی برای انجام مأموریت‌های سازمانی برخوردار باشد.

نیروی انتظامی نیز به سهم خود در شرایط کرونا پای کار آمده است که مأموریت‌ها خود که در چهار حوزه (وظایف انتظامی-امنیتی؛ وظایفی به عنوان ضابطه قوه قضاییه؛ وظایف انتظامی-خدماتی و وظایف پشتیبانی) می‌باشد ایفای نقش بهتری داشته باشد. حضور پلیس زن اثراتی دارد که استمرار این فرایند می‌تواند در افزایش موفقیت مأموریت‌های پلیسی موجب افزایش اعتماد شود. حضور در کلانتری و اداره پلیس، ارتباط با ارباب رجوع، بازرسی بدنی و منزل و خودرو، انتقال زندانی، اعزام و بدرقه زندانی به دادسرا، استفاده از دستبند، تحت نظرگاه و بازداشتگاه و... همگی تهدیدی برای سلامتی در شرایط حاضر است. همه‌گیری این ویروس منحوس از مبادی ورودی و خروجی کشور تا کانون خانه و خانواده پلیس زن را تحت

<sup>1</sup> Edward



بازبینی قرار گرفت و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه نهایی بیان شد. پایایی داده‌ها از طریق نشان دادن مسیر تصمیمات پژوهشگران و همچنین قرار دادن تمامی داده‌های خام تحلیل شده، کدها، مقوله‌ها، فرایند مطالعه اهداف اولیه و سوالات در اختیار اساتید دانشگاهی قرار گرفت و اصلاحات موردنظر اعمال شد. پایایی بازآزمون معمولاً از میان مصاحبه‌ای انجام گرفته و چند مصاحبه برای نمونه انتخاب می‌شود. هر یک از مصاحبه‌ها در فاصله زمانی کوتاه، مشخص شد، دو بار کدگذاری شد و سپس کدهای مشخص شده با یکدیگر مقایسه شدند. این روش برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. در هر یک از مصاحبه‌ها کدهایی که در فاصله زمانی مشابه یکدیگرند، به عنوان توافق و کدهای غیرمشابه به عنوان عدم توافق مشخص می‌گردد. در راستای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل شماتیک و نظریه داده بنیاد استفاده شد. داده‌های حاصل از مصاحبه طی سه مرحله کدگذاری باز محوری تحلیل انجام شد. استفاده از کدگذاری باز مقوله‌ای مدل شناسایی شد و سپس در مرحله کدگذاری محوری، پیوند این مقاله‌ها در قالب پارادایم تعیین شد. بخش کیفی براساس استخراج کدها انجام شد. نتایج مصاحبه با استفاده از روش داده بنیان و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا تجزیه و تحلیل شده است.

### یافته‌های پژوهش

اطلاعات توصیفی مصاحبه‌شوندگان به شرح جدول (۱) می‌باشد (جدول ۱).

جدول ۱- اطلاعات توصیفی مصاحبه‌شوندگان

مصاحبه شونده	سازمان	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت
نفر اول	نیروی انتظامی	زن	کارشناسی ارشد	۱۵ سال
نفر دوم	نیروی انتظامی	زن	دکتری تخصصی	۱۸ سال
نفر سوم	نیروی انتظامی	زن	دکتری تخصصی	۲۰ سال
نفر چهارم	نیروی انتظامی	زن	دکتری تخصصی	۱۶ سال
نفر پنجم	نیروی انتظامی	زن	کارشناسی ارشد	۲۱ سال
نفر ششم	نیروی انتظامی	زن	کارشناسی ارشد	۱۳ سال
نفر هفتم	نیروی انتظامی	زن	کارشناسی ارشد	۱۶ سال
نفر هشتم	نیروی انتظامی	زن	کارشناسی ارشد	۱۲ سال
نفر نهم	نیروی انتظامی	زن	دکتری تخصصی	۲۰ سال
نفر دهم	نیروی انتظامی	زن	دکتری تخصصی	۱۹ سال
نفر یازدهم	نیروی انتظامی	زن	کارشناسی ارشد	۱۱ سال
نفر دوازدهم	نیروی انتظامی	زن	کارشناسی ارشد	۱۵ سال

انتخاب و به صورت اطلاعات جمعیت‌شناختی جدول (۱) نشان می‌دهد که پژوهشگر در مرحله کدگذاری باز و با کدگذاری بر اساس پاراگراف تعداد ۱۰۹ مفهوم اولیه را استخراج نمود و پس از ویرایش، تعداد ۹۰ مفهوم اولیه به عنوان مفاهیم نهایی استخراج گردید. این کدهای اولیه در جدول ۲ نشان داده شده است. (جدول ۲)

هر مصاحبه، مطالب به صورت کامل بر روی کاغذ پیاده‌سازی و اقدام به کدگذاری اولیه شد تا مفاهیم اولیه استخراج شود. در این مطالعه ۱۲ مصاحبه نیمه ساختاریافته رودرو با متخصصان انجام شد که پس از مصاحبه ۱۰ به بعد، تکرار اطلاعات دریافتی مشاهده شد اما برای اطمینان بیشتر تا مصاحبه ۱۲ ادامه یافت. کوال (۱۹۹۶) بیان کرده است که با توجه به زمان و منابع قابل دسترس تعداد نمونه برای انجام مصاحبه (۱۵±۱۰) نفر کافی خواهد بود. مصاحبه‌های انجام شده بر اساس نظریه داده بنیاد تجزیه و تحلیل شد.

در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از مصاحبه باز استفاده شده است که مصاحبه دارای چند سؤال بود:

عوامل علی موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟

عوامل زمینه‌ای موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟

عوامل مزاحم و مداخله‌گر موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟

راهبردهای موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟

پیامدهای عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا کدامند؟ سپس با استفاده از اسناد و مدارک موجود در رابطه با موضوع پژوهش در این حیظه قرار می‌گیرند که مجموعه داده‌های گردآوری شده در این پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون با هم ترکیب می‌شود. برای بررسی روایی یافته‌ها، پژوهش را برای مشارکت‌کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آنها مطالعه و نقطه نظرات آنها اعمال شد. در پایان، این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه و

نتایج اطلاعات جمعیت‌شناختی جدول (۱) نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان خانم‌های شاغل در نیروی انتظامی با سابقه ۱۰ سال به بالا و بیشتر دارای مدرک تحصیلی ارشد بوده‌اند.

### کدگذاری باز

در این روش پس از گردآوری داده‌ها و تنظیم آن به صورت نوشتاری بخش‌هایی از متن‌های نوشتاری، مثل عبارت باید جمله

### جدول ۲- مفاهیم تولید شده در مرحله اول کدگذاری باز

غربالگری مجرمین و ارباب رجوعان	تبدیل شدن به سازمان مجازی	ابهام در سازمان
فراهم نمودن امکانات نرم افزاری و سخت افزاری	تبدیل شدن به سازمان منعطف	ارتباط گیری کارکنان با یکدیگر از طریق تلفن و مجازی
فرهنگ جمعی بهداشت	تداخل وظایف شغلی و خانوادگی	ارتقای آمادگی عملیاتی
فرهنگ فردی بهداشت	تردید برای ادامه کار	استفاده از اتاق ایزوله برای مواجهه با مجرمین
فرهنگ مقابله با بحران	تزلزل سازمانی	استفاده از بند موهای بهداشتی جهت جلوگیری از ریزش مو
قانون حمایت از خانواده مجلس	تعهد سازمانی	استفاده از پوشش های مراقبی مزاحم
قوانین کار زنان در سازمان	تغییر ناگهانی قوانین	استفاده از چادرهای یکبارمصرف هنگام حضور در سازمان
قوانین معاونت ریاست جمهوری	تفویض اختیار	استفاده از لباس های چابکتر بهداشتی، با رویکرد اسلامی
کاهش آثار زیانبار اقتصادی	تقسیم وظایف عمودی و افقی	استفاده از مقنعه های نانو برای جلوگیری از ویروس کرونا
کاهش اثربخشی با دورکاری	ثبات شغلی	استفاده از مواد نانو در ساخت تجهیزات
کاهش پاسخگویی به ارباب رجوع	جایگاه سازمانی	استفاده از هنگام کار با تجهیزات عمومی
کاهش رضایت ارباب رجوع	جلوگیری از گردش شغلی	اضطراب شیوع بیماری
کاهش محسوس بیماری کرونا در سازمان	حضور در صحنه جرم غیر بهداشتی	افزایش امنیت جسمی و روانی
کاهش میزان مرگ و میر	حقوق و مزایا	افزایش تعداد جلسات برای هماهنگی
کمبود وقت برای تهیه گزارش	حمایت سرپرستان	افزایش هزینه اینترنت
کمبود وقت برای رسیدگی به شکایات	رشد ساعات کرونایی	افزایش وسواس زنانه
کیفیت زندگی کاری بهتر	رضایت شغلی	آلودگی هوا
لختی سازمانی در زمان شیوع	رضایت شغلی بالاتر	امنیت شغلی
مالیخولیای بهداشت	رعایت پروتکل‌های بهداشتی	آموزش کارکنان
متناسب بودن شغل	رویاریابی با مجرمین	انگیزش شغلی بالاتر

در این مرحله مقوله‌های تولید شده به صورت منطقی و تحلیلی به دنبال هم، فهرست‌وار آورده شده است. کدهای به دست آمد در مرحله اول در قالب ۱۶ مفهوم انتزاعی طرح‌گذاری شدند. نتایج این کدگذاری و نحوه تحلیل و ترکیب مفاهیم اولیه در قالب مفاهیم ثانویه، در جدول (۳) نشان داده شده‌اند. (جدول ۳)

در مرحله اول تلاش برای این بود که نکات کلیدی و مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان استخراج شود که در نهایت محقق پس از حذف موارد مشابه به ۹۰ کد باز در جدول (۲) رسید. در این مرحله مقوله‌های عمده براساس ابعاد دسته‌بندی شد.

### جدول ۳- کدگذاری و مقوله‌بندی

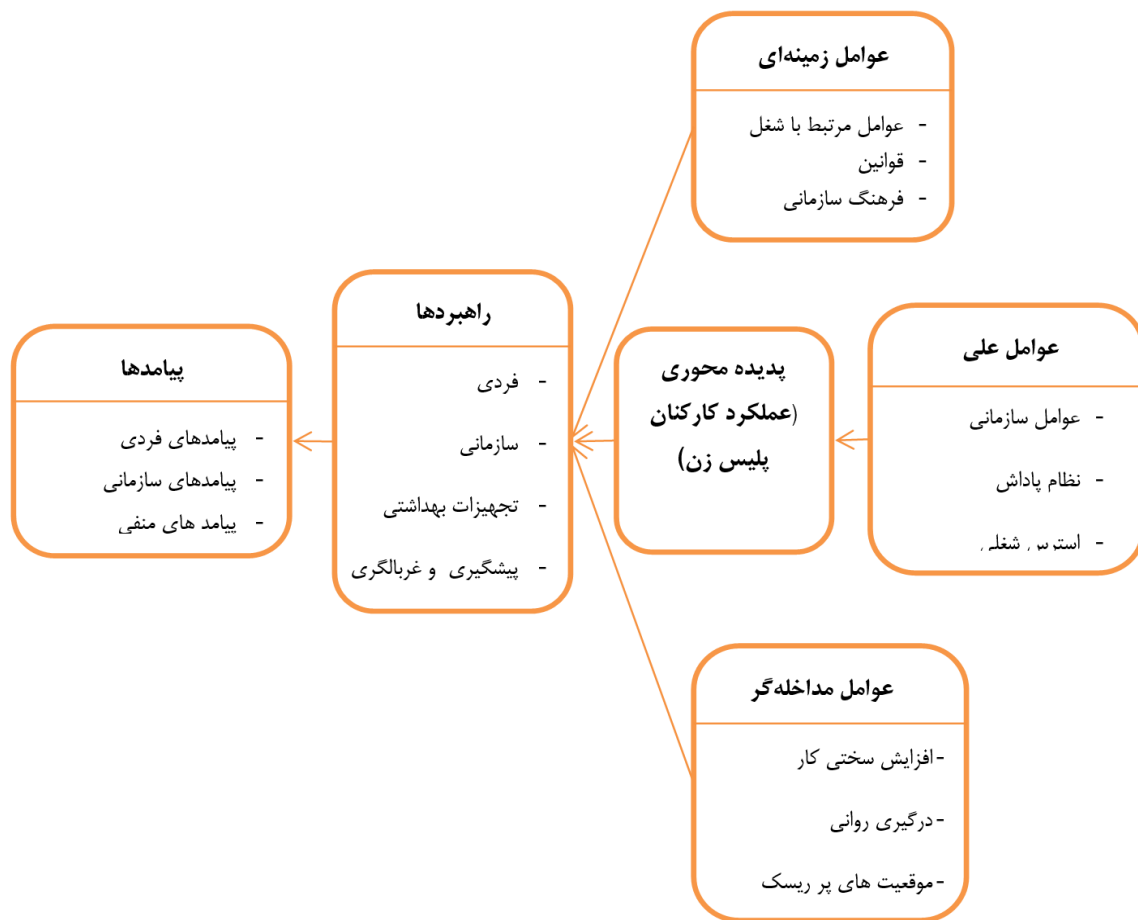
مفاهیم	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
نظام ارتقای کارکنان	عوامل سازمانی	عوامل علی
تفویض اختیار		
سبک رهبری		
تعهد سازمانی		
تزلزل سازمانی		
شوک سازمانی		
لختی سازمانی در زمان شیوع		
ابهام در سازمان		
حمایت سرپرستان		
پاداش بیرونی غیرمالی	نظام پاداشی	
پاداش بیرونی مالی		
پاداش درونی یا ذاتی		
نگرانی بابت انجام وظایف	استرس شغلی	
به خطر افتادن بهداشت روانی قبل و بعد از کار		
اضطراب شیوع بیماری		
نگرانی بابت انتقال بیماری به نوزادان		
نگرانی بابت بیماری اعضای خانواده		

عوامل زمینه‌ای	عوامل مرتبط با شغل	متناسب بودن شغل حقوق و مزایا رضایت شغلی امنیت شغلی جایگاه سازمانی ثبات شغلی
	قوانین	قوانین کار زنان در سازمان آیین نامه مبارزه با کرونا در خصوص زنان قوانین معونت ریاست جمهوری قانون حمایت از خانواده مجلس
	فرهنگ سازمانی	فرهنگ مقابله با بحران فرهنگ فردی بهداشت فرهنگ جمعی بهداشت
عوامل مداخله‌گر	افزایش سختی کار	کمبود وقت برای رسیدگی به شکایات استفاده از پوشش های مراقبی مزاحم تغییر ناگهانی قوانین سختی کار کمبود وقت برای تهیه گزارش
	درگیری روانی	وسواس فکری در رعایت بهداشت بیماری های روانی بهداشتی مالیخولیای بهداشت افزایش وسواس زنانه
	موقعیت‌های پر ریسک	عدم وجود بسترهای بهداشتی در سازمان رویارویی با مجرمین رویارویی با معتادان حضور در صحنه جرم غیر بهداشتی آلودگی هوا سرد بودن هوا و ماندگاری ویروس
راهبردها	فردی	آموزش کارکنان جلوگیری از گردش شغلی انگیزش کارکنان
	سازمانی	فراهم نمودن امکانات نرم افزاری و سخت افزاری مجازی سازی امور اداری برای امور اداری زنان تقسیم وظایف عمودی و افقی رعایت پروتکل های بهداشتی
	تجهیزات بهداشتی	استفاده از لباس های چابکتر بهداشتی، با رویکرد اسلامی استفاده از مقنعه های نانو برای جلوگیری از ویروس کرونا استفاده از هنگام کار با تجهیزات عمومی استفاده از بند موهای بهداشتی جهت جلوگیری از ریزش مو استفاده از اتاق ایزوله برای مواجهه با مجرمین استفاده از چادرهای یکبار مصرف هنگام حضور در سازمان استفاده از مواد نانو در ساخت تجهیزات
	پیشگیری و غربالگری	ایزوله کامل محیط بازداشتگاه و سایر نقاط سازمان غربالگری مجرمین و ارباب رجوعان غربالگری خانواده کارکنان عدم حضور پلیس زن متاهل در مکان های شلوغ جرم ارتباط گیری کارکنان با یکدیگر از طریق تلفن و مجازی ممنوعیت آرایش در میان ارباب رجوعان

پیامدها	پیامدهای فردی
	رضایت شغلی بالاتر انگیزش شغلی بالاتر افزایش امنیت جسمی و روانی کیفیت زندگی کاری بهتر برهم خوردن دوران قاعدگی به دلیل استرس تداخل وظایف شغلی و خانوادگی سلامت جسمانی
	پیامدهای سازمانی
	ارتقای آمادگی عملیاتی کاهش پاسخگویی به ارباب رجوع کاهش آثار زیانبار اقتصادی کاهش محسوس بیماری کرونا در سازمان کاهش میزان مرگ و میر تبدیل شدن به سازمان مجازی تبدیل شدن به سازمان پویا تبدیل شدن به سازمان منعطف مقاوم سازی سازمان در برابر ویروس
	پیامدهای منفی
	مقاومت در برابر تغییر ناهمسانی شناختی کارکنان ناهماهنگی برای اجرای قوانین جدید افزایش تعداد جلسات برای هماهنگی کاهش اثربخشی با دورکاری سوءتفاهم بر اثر دورکاری افزایش هزینه اینترنت رشد ساعات کرونایی کاهش رضایت ارباب رجوع تردید برای ادامه کار

در جدول شماره (۳) مقوله‌ها در ۵ مفهوم اصلی عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها دسته‌بندی شده و مقوله‌های فرعی مربوط در آن گنجانده شده‌اند.

مفاهیمی که در مرحله کدگذاری اولیه استخراج شدند، شامل ۱۶ مفهوم بودند که در ارائه الگوی عوامل موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا در بین زنان پلیس ناجا نقش دارند. در ادامه به بررسی و استخراج مقوله‌ها می‌پردازیم.



شکل ۱- مدل نهایی عملکرد پلیس زن در دوران کرونا

رضایت شغلی، امنیت شغلی، جایگاه سازمانی، ثبات شغلی و قوانین شامل قوانین کار زنان در سازمان، آیین‌نامه مبارزه با کرونا در خصوص زنان، قوانین معونت ریاست جمهوری، قانون حمایت از خانواده مجلس و فرهنگ سازمانی شامل فرهنگ مقابله با بحران، فرهنگ فردی بهداشت، فرهنگ جمعی بهداشت بوده است. عوامل مداخله‌گر موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران شیوع ویروس کووید-۱۹ دارای مقوله‌های فرعی افزایش سختی کار شامل کمبود وقت برای رسیدگی به شکایات، استفاده از پوشش‌های مراقبی مزاحم، تغییر ناگهانی قوانین، کمبود وقت برای تهیه گزارش و درگیری روانی شامل وسواس فکری در رعایت بهداشت، بیماری‌های روانی بهداشتی، مالیخولیای بهداشت، افزایش وسواس زنانه و موقعیت‌های پر ریسک شامل عدم وجود بسترهای بهداشتی در سازمان، رویارویی با مجرمین، رویارویی با معتادان، حضور در صحنه جرم غیربهداشتی، آلودگی هوا، سرد بودن هوا و ماندگاری ویروس بوده است. راهبردی موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران شیوع ویروس کووید-۱۹ شامل چهار دسته فردی، سازمانی، تجهیزات بهداشتی و پیشگیری و غربالگری می‌باشد

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران کرونا انجام شد. در راستای دستیابی به اهداف تحقیق مصاحبه‌هایی نیمه ساختاریافته با خبرگان پلیس زن در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران تدوین گردید. نتایج نشان داد عوامل علی موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران شیوع ویروس کووید-۱۹ شامل دو مقوله کلی عوامل سازمانی که شامل مفاهیم نظام ارتقای کارکنان، تفویض اختیار، سبک رهبری، تعهد سازمانی، تزلزل سازمانی، شوک سازمانی، لختی سازمانی در زمان شیوع، ابهام در سازمان، حمایت سرپرستان، و نظام پاداش شامل پاداش بیرونی غیرمالی، پاداش بیرونی مالی، پاداش درونی یا ذاتی و استرس شغلی شامل نگرانی بابت انجام وظایف، به خطر افتادن بهداشت روانی قبل و بعد از کار، اضطراب شیوع بیماری، نگرانی بابت انتقال بیماری به نوزادان، نگرانی بابت بیماری اعضای خانواده بوده است. ضمن این‌که عوامل زمینه‌ای موثر بر عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران شیوع ویروس کووید-۱۹ دارای مقوله‌های فرعی عوامل مرتبط با شغل شامل متناسب بودن شغل، حقوق و مزایا،

ماندن و عدم تردد. ۲- یافتن جایگزین برای دستگیری متهمان و تحقیق و تفحص. ۳- نوع برخورد با جرایم جدید (مانند فروش غیرقانونی تجهیزات بهداشتی). ۴- پلیسی بر خط اطلاعات خصوصاً در کشورهایی که حکومت ممکن است به دلیل ناآرامی‌های اجتماعی مورد تهدید واقع شود. هر کدام از این گزینه‌ها نسبت به دیگری باید اولویت‌بندی شود. پلیس در چنین شرایطی سعی می‌کند تنش و خشونت بین خود و شهروندان را به کمترین حد ممکن برساند. مطالعات ادوارد و همکاران (۲۰۰۶) نشان داد در شیوع بیماری‌های همه‌گیر به دلیل ارتباط نزدیک با انسان‌ها، کاملاً در معرض خطر است. بیماری‌هایی مثل آنفلوآنزا سلامت پلیس را بارها تحت تاثیر خود قرار می‌دهد. در یک عمل بسیار ساده متوقف کردن و صحبت کردن با یک شخص، پلیس کاملاً در معرض بیماری قرار می‌گیرد. کنترل جمعیت‌ها، انتقال زندانیان به زندان‌ها، ارتباط نزدیک با مسولان سلامتی و بهداشتی در زندان و کلابتری و بازداشتگاه‌ها و... همگی پلیس را در معرض بیماری قرار می‌دهند. اجازه مرخصی برای ماموران پلیس بیمار در بسیاری از ادارات پلیس یا محدود است و یا وجود ندارد. علاوه بر اینکه مرخصی و استراحت ماموران پلیسی که دچار بیماری شده‌اند به منزله افزایش حجم کاری برای سایر ماموران پلیس و همکاران آنان است (۱۶).

پلیس زن می‌تواند آرامش، اطمینان، اعتماد نظم و بالاخره امنیت همه‌جانبه در جامعه بانوان و به ویژه خانواده‌ها را ایجاد کند. از آنجا که امروزه نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل می‌دهند و در تمامی عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و نظامی حضوری فعال و همه‌جانبه دارند، نیاز به پلیس بانوان جهت انجام امور مربوط به بانوان و اصلاح ناهنجاری‌ها و تخلفات مربوط به بانوان بیشتر از همیشه احساس می‌شود. از جمله مأموریت‌هایی که پلیس زن می‌تواند در تأمین امنیت عمومی جامعه سهم بسزایی داشته باشد به مواردی نظیر بازرسی بدنی بانوان مجرم، آزمون راهنمایی و رانندگی مخصوص بانوان، انگشت نگاری زنان، بازرسی اماکن خاص زنانه، کنترل اجتماعات در نماز جمعه‌ها، ورزشگاه‌ها و سایر مراکز، آموزش امنیتی انتظامی در دبیرستان‌های دخترانه اشاره خواهد شد. نیروی انتظامی تلاش کرده است تا از آغازین روزهای شیوع ویروس کرونا در کشور، با همه امکانات و تجهیزات به میدان مقابله با کرونا آمد و تا ریشه‌کن شدن این ویروس، همراه و همکار وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و ستاد ملی مقابله با کرونا خواهد بود. نیروی انتظامی از ابتدای آغاز شیوع این بیماری از اواخر بهمن ماه سال گذشته تمام نیروهای پلیس را برای همکاری و تعامل با دیگر دستگاه‌ها در زمینه اقدامات مقابله‌ای با شیوع ویروس کرونا بسیج کرد و تیم‌های تلفیقی

که به طور فردی شامل: آموزش کارکنان، جلوگیری از گردش شغلی، انگیزش کارکنان و سازمانی شامل فراهم نمودن امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، مجازی سازی امور اداری برای امور اداری زنان، تقسیم وظایف عمودی و افقی، رعایت پروتکل‌های بهداشتی و تجهیزات بهداشتی شامل استفاده از لباس‌های چابکتر بهداشتی، با رویکرد اسلامی، استفاده از مقنعه‌های نانو برای جلوگیری از ویروس کرونا، استفاده از هنگام کار با تجهیزات عمومی، استفاده از بند موهای بهداشتی جهت جلوگیری از ریزش مو، استفاده از اتاق ایزوله برای مواجهه با مجرمین، استفاده از چادرهای یکبارمصرف هنگام حضور در سازمان، استفاده از مواد نانو در ساخت تجهیزات و پیشگیری و غربالگری شامل ایزوله کامل محیط بازداشتگاه و سایر نقاط سازمان، غربالگری مجرمین و ارباب رجوعان، غربالگری خانواده کارکنان، عدم حضور پلیس زن متأهل در مکان‌های شلوغ جرم، ارتباط گیری کارکنان با یکدیگر از طریق تلفن و مجازی، ممنوعیت آرایش در میان ارباب رجوعان بوده است. در نهایت، پیامدهای حاصل از عملکرد کارکنان پلیس زن در دوران شیوع ویروس کووید-۱۹ شامل سه دسته پیامد فردی، سازمانی و منفی می‌باشد که پیامدهای فردی شامل رضایت شغلی بالاتر، انگیزش شغلی بالاتر، افزایش امنیت جسمی و روانی، کیفیت زندگی کاری بهتر، کیفیت زندگی کاری بهتر، برهم خوردن دوران قاعدگی به دلیل استرس، تداخل وظایف شغلی و خانوادگی، سلامت جسمانی و پیامدهای سازمانی شامل ارتقای آمادگی عملیاتی، کاهش پاسخگویی به ارباب رجوع، کاهش آثار زیان‌بار اقتصادی، کاهش محسوس بیماری کرونا در سازمان، کاهش میزان مرگ و میر، تبدیل شدن به سازمان مجازی، تبدیل شدن به سازمان پویا، تبدیل شدن به سازمان منعطف، مقاوم‌سازی سازمان در برابر ویروس و پیامدهای منفی شامل مقاومت در برابر تغییر، ناهمسانی شناختی کارکنان، ناهماهنگی برای اجرای قوانین جدید، افزایش تعداد جلسات برای هماهنگی، کاهش اثربخشی با دورکاری، سوءتفاهم بر اثر دورکاری است. نتایج به دست آمده گواه این مدعا است که نهاد پلیس یک کشور و در راس آنها، زنان پلیس می‌توانند در دوران بحران نقش مهمی ایفا نمایند. همانطور که بروکسو لویز (۲۰۲۰) و استون (۲۰۲۰) بیان داشتند پلیس می‌تواند در دوران حاد، شرایط لازم را برای رعایت قرنطینه در کشور فراهم نماید و با ایجاد قوانین و مقررات مرتبط با فاصله‌گذاری اجتماعی گامی مهم در کنترل این ویروس داشته باشد. پلیس به عنوان بازوهای قدرتمند دولت در کنترل و هدایت بحران‌ها نقشی اساسی ایفا می‌کند. در هر سیستم قضایی، دولت‌ها و حکومت‌ها سعی دارند در شرایط بحران ۵ کار مهم را انجام دهند: ۱- اعمال زور برای در خانه



داشته باشد که این نتایج در راستای نتایج تحقیق برامبل (۲۰۲۲) است که نشان داد دورکاری می‌تواند اثر بخشی کاری را کاهش دهد و ممکن است دورکاری موجب ابهام و سوءتفاهم شود و بر رشد شایعات دامن بزند و نیز موجب کاهش رضایت ارباب رجوع شود (۲۰).

برنامه‌های آموزشی پلیس هدف بالا بردن مقاومت و استقامت روحی و بدنی پلیس زن و کم کردن استرس و اضطراب را در این سازمان دارد ولی در شرایطی که پایان و درمان این بیماری همه‌گیر مشخص نیست، مدت برنامه‌ریزی و محتوای آن کار بسیار دشواری برای مسولان و دست‌اندرکاران سازمان پلیس است. تدابیر پیشنهادی که به بهتر شدن عملکرد پلیس زن در دوران کوید-۱۹ کمک خواهد کرد:

پلیس به خصوص پلیس زن مشکلات و چالش‌های خود را هر روز با رئیس خود مطرح و اطلاع‌رسانی کند و روسای پلیس با توجه به شرایط سعی در بهتر کردن شرایط سازمان نمایند. همچنین آنها فرصت‌هایی را هر چند اندک برای تجدید روحیه و بالا بردن سلامت روح پرسنل خود فراهم کنند مانند ورزش یوگا، صحبت کردن با روان‌شناسان برای آرامش بیشتر از دیگر برنامه‌های اجرا شده است.

### ملاحظات اخلاقی

پژوهشگر اطمینان می‌دهد که در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاق پژوهشی از قبیل رعایت کامل حقوق شرکت کنندگان، صداقت و امانتداری علمی، حقیقت‌جویی و... به‌طور کامل رعایت شده است.

### حامی مالی

پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

### مشارکت نویسندگان

نویسنده اول مسئول هدایت فرآیند کلی تحقیق بود. نویسنده ۲ مسئول طراحی طرح تحقیق، جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل نتایج، بررسی و تایید نسخه نهایی بود.

### تعارض منافع

نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

نیروی انتظامی با نمایندگان وزارت بهداشت که بر اصناف و مراکز خرید نظارت می‌کنند، تشکیل داد تا با اقلام بهداشتی احتکار شده مبارزه شود. همچنین اقلام بهداشتی احتکاری کشف شده با نظر وزارت بهداشت و دادستان توزیع شد. در کنار همه اقداماتی که در راستای ضدعفونی مراکز انتظامی و معابر شهری صورت می‌گیرد و ادامه دارد، شناسایی انبارهای احتکار و دستگیری محتکران به عنوان یک اولویت اساسی دنبال شد و روند اجرای ماموریت‌ها با قوت و قدرت مضاعف اجرایی گردید. در حوزه مدیریت بحران رسیدن به سطح مطلوبی از توانایی دفاعی از طریق ارتقای دانش و مهارت و با تمرین و اجرای آزمایش‌ها حاصل می‌شود و تجربه و مهارت حاصل از برگزاری این آزمایش‌ها در نهایت سبب تقویت خودباوری، اعتماد به نفس و غلبه بر ترس شده، در نتیجه در ارتقای آمادگی مقابله با بحران‌ها بسیار کارساز خواهد بود. از این رو می‌توان اظهار داشت که امور پلیسی ذاتا و ماهیتا یک کار استرس‌زا می‌باشد؛ شیفت‌های کاری طولانی و چرخشی، تهدیدات خشونت‌آمیز و فقدان حمایت عمومی خود دلیلی بر مشکلات روانی و رفتاری پلیس زن است. در دوران کوید-۱۹ و در شرایطی که جامعه بیشتر از قبل به حضور پلیس نیازمند است، همه‌گیری بیماری تاثیر زیادی بر روح و روان پلیس زن گذاشته است. پلیس زن از استرس و اضطراب زیادی که بیماری بر وی و جامعه گذاشته در امان نیست و این شغل از آن دسته مشاغل است که با سخت‌تر شدن شرایط بیماری همچنان باید در انجام وظیفه خود نه تنها کوتاهی نکرده بلکه باید بیشتر از قبل حضور داشته باشد. بنابراین با ایجاد شرایط جدید مانند تغییر ساعات کاری، پوشیدن لباس‌های مخصوص، پوشیدن دستکش و استفاده از ماسک و تاکید زیاد بر فاصله‌گذاری اجتماعی بر مشکلات افزوده است. خطر درگیری پلیس با مردم برای رعایت دستورالعمل‌های بهداشتی و آلوده شدن به بیماری از جمله مشکلات غیرقابل حل در این دوران است.

راهبردهایی که برای بهبود عملکرد پلیس زن در این پژوهش ارائه گردید می‌تواند پیامدهایی در زمینه‌های فرد و سازمان داشته باشد که عملکرد زنان پلیس را در دوران کرونا افزایش دهد. این در حالی است که همواره تغییرات در سازمان می‌تواند پیامدهای منفی نیز داشته باشد. همواره تغییرات گسترده در سازمان می‌تواند با مقاومت کارکنان (۱۷) روبرو شود که این مقاومت می‌تواند به دلیل ناهمسانی شناختی کارکنان (۱۸)، ناهماهنگی برای اجرای قوانین جدید (۱۹) و افزایش تعداد جلسات برای هماهنگی باشد. در کنار پیامدهای مثبت دورکاری در زمان کرونا، دورکاری می‌تواند پیامدهای منفی نیز به دنبال

## References

1. WHO. Statement on the second meeting of the International Health Regulations. Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus; 2015.
2. Alizadeh S, Saffarinia M. Predicting mental health based on coronary emergency and social correlation. *Social Psychology Research*. 2020; 36:52-65.
3. Farahati M. Psychological consequences of the prevalence of coronavirus in society. *Scientific-Specialized Quarterly of Social Impact Assessment*. 2020; 2:207-27.
4. Ismaili MR, Seidzadeh H. The effect of job satisfaction on performance with the mediating role of organizational loyalty. *Improvement and Transformation Management Studies*. 2019;43(2):71-86.
5. Hafezian M, Gol Pasand J. Structural equation model in relation to organizational culture, flexibility of working hours and employee loyalty with the mediating role of organizational commitment. *Cultural Management*. 2019; 12(42):67-82.
6. Brooks R, Lopez L. Policing in a Time of Pandemic: Recommendations for Law Enforcement. COVID-19 Rapid Response Impact Initiative. Edmond J Safra Center for Ethics, White Paper. 2020; 7:1-27.
7. Stone C. Policing A Pandemic: How Police Were and Were Not Prepared For COVID-19. Oxford's Blavantik School of Government. 2020; 29.
8. Sefidgar Z. Policewoman Role in Crime Prevention against Children. *Qanun Yar*, 4(15), 581-602.
9. Fadai H, Salar R; Fadai M and Uruchi A. The Effect of Preventive and Educational Measures in Preventing the Repetition of Crimes of Dangerous and Persistent Offenders. *Entezam-e- Ejtemai*, 11(1), 1-16.
10. Fleming J, Brown J. Policewomen's experiences of working during lockdown: results of a survey with officers from England and Wales. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 2021, 15(3), 1977-1992.
11. Mauras S, Cohen-Addad V, Duboc G, Dupré la Tour M, Frasca P, Mathieu C, Viennot L. Mitigating COVID-19 outbreaks in workplaces and schools by hybrid telecommuting. *PLoS computational biology*, 2021, 17(8), e1009264.
12. Sezavar H. Investigation of the Working Ethics of Rehabilitation Center Employees: Welfare and Rehabilitation University; 2013. *Woman and Family Studies*, 6(21).87-102
13. Varvai A, Rezai Rad M. Comparative Study of Policewomen in Iran, Germany, Belgium, Denmark and Malaysia. Tehran: Amin Police Science University Publication; 2016
14. Mollel Eliphaz R, Mulongo L, Razia M. The influence of performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania. *Issues in Business Management and Economics*. 2017; 5(4):45-59.
15. Richards EP. The role of law enforcement in public health emergencies: Special considerations for an all-hazards approach. Washington: US Department of Justice, Office of Justice Programs, Bureau of Justice; 2006.
16. Shayegan F. *Policewoman; Past, Present, Future*. Tehran: Amin Police Science University; 2015
17. King DR, Bauer F, Weng Q, Schriber S, Tarba S. What, when, and who: Manager involvement in predicting employee resistance to acquisition integration. *Human Resource Management*, 2020, 59(1), 63-81.
18. Mangi QA, Dogar GA, Bhutto SA, Lashari AA. Study of Emotional Labor, Cognitive Dissonance and Employee Engagement: A mediation analysis of Emotional Intelligence among Private School Teachers. *Ilkogretim Online*, 2021, 20(4).pp. 469-479
19. Carey G, Malbon E, Weier M, Duff G. Balancing stability and change: Lessons on policy responsiveness and turbulence in the disability care sector. *Health & Social Care in the Community*, 2022, 30(4), 1307-1314.
20. Bramble R. *Optimal Telecommuting Contexts: Organizational and Individual Moderators of Telecommuting Effectiveness* (Doctoral dissertation, Wayne State University). 2022.