

تأثیر رهبری تحول آفرین بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس با نقش میانجی فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی در محیط کار^۱

عبدالرحمن میرزاخانی^۲، اسماعیل احمدی مقدم^۳، رضا محمدی نیا^۴، نوذر امین صارمی^۵ تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۴
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: پیچیده‌شدن جرایم از یک سو و تبدیل جوامع مکانیکی به ارگانیکی از سوی دیگر، ضرورت رویکردهای مشارکت‌جویی و ایجابی را به ویژه در مسائل مهم همچون نظم و امنیت چند برابر کرده است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس با نقش میانجی فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی در محیط کار است.

روش: این پژوهش کاربردی و روش آن توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۶۰۰ نفر از مسئولان اجرایی پلیس پیشگیری تهران بزرگ تشکیل می‌دهند که از این تعداد، ۲۳۴ نفر به‌عنوان نمونه آماری به‌صورت طبقه‌ای و تصادفی ساده، انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین و پرسشنامه محقق‌ساخته رویکرد جامعه‌محور پلیس و فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی، جمع‌آوری شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس، استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۰/۵۹ درصد از تغییرات تحقق پلیس جامعه‌محور و همچنین ۰/۴۸۳ از تغییرات فرهنگ و ارزش اخلاقی توسط رهبری تحول آفرین پیش‌بینی می‌شود. تأثیر فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی نیز بر تحقق پلیس جامعه‌محور معادل ۰/۲۹۱ مثبت و معنی‌دار است و همچنین تأثیر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر تحقق پلیس جامعه‌محور به میزان ۱۴ درصد تبیین شد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی است، با تقویت شاخص‌های رهبری تحول آفرین و فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی در سازمان پلیس می‌توان زمینه‌سازی و شتاب بیشتری بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس داد.

واژگان اصلی: رهبری تحول آفرین، رویکرد جامعه‌محوری، پلیس جامعه‌محور، فرهنگ، ارزش‌های اخلاقی.

استناد: میرزاخانی، عبدالرحمان؛ احمدی مقدم، اسماعیل؛ محمدی نیا، رضا و امین صارمی، نوذر. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری تحول آفرین بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس با نقش میانجی فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی در محیط کار. پژوهش‌های مدیریت/انتظامی، ۱۵(۳)، صص ۱۱۷-۱۳۴.

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت پیشگیری از جرم دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین است.

۲. مربی گروه خدمات انتظامی دانشکده علوم و فنون انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه:

CIs188rahman@yahoo.com

۳. دانشیار گروه فرماندهی و مدیریت دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

shahid.kavand@gmail.com

۴. استادیار گروه فرماندهی و مدیریت دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه:

Rmn14@chmail.ir

۵. دانشیار گروه مدیریت دانشکده منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه:

Naminsaremi@gmail.com

مقدمه

تغییر و تحولات محیطی، تمام سازمان‌ها را بر آن داشته تا برنامه‌های راهبردی خود را برای موفقیت سازمان مطابق و همسو با این تغییرات دنبال کنند. امروزه در این محیط پرتلاطم یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی، توجه جدی به رویکردهای مشتری‌مداری و جلب رضایت ذی‌نفعان خدمات سازمان‌هاست. سازمان پلیس به‌عنوان یکی از سازمان‌های خدماتی مهم در راستای حفظ نظم و امنیت و پیشگیری از وقوع جرایم در جامعه در گذر از دوره‌های مختلف پلیسی، همانند سایر سازمان‌ها طی سال‌های اخیر در یک تغییر نگرش از پلیس سخت‌افزاری به پلیس نرم‌افزاری، رویکرد جدیدی را در تأمین امنیت و تحقق مأموریت‌های پیشگیری از وقوع جرم و مقابله با آن بکار گرفته است.

رویکردهای نوین به مقوله امنیت در جامعه و تمرکز بر ایجاد و بازتولید امنیت با رویکرد ایجابی در جامعه، لزوم افزایش تعامل پلیس با افراد جامعه، ارتباط با متولیان پیشگیری، ارتباط با زمامداران و سیاست‌گذاران پیشگیری را به‌منظور جلب مشارکت اجتماعی، همکاری و هماهنگی در تأمین امنیت و پیشگیری از وقوع جرایم، امری اجتناب‌ناپذیر کرده است. به همین دلیل نیز تفکرات و راهبردهای پلیس در حل معضل جرم و پیشگیری از وقوع آن با گذشت زمان سیر تکاملی به خود گرفته است. ضرورت رویکرد جامعه‌محوری پلیس در سطح جامعه را باید در لزوم مشارکت عمومی برای تحقق راهبرد مهار و کنترل جرم یا همان سیاست جنایی مشارکتی جستجو کرد (میرزاخانی و سلیمی، ۱۳۹۹، ص ۲۴). از جمله راهکارهایی که بتوان از طریق آن مشارکت اجتماعی و پشتیبانی زمامداران را در تأمین امنیت و پیشگیری از جرایم افزایش داد، توسعه پلیس جامعه‌محور است. اگر بتوان از این طریق، با استفاده از برنامه‌های مدون و بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود و یا افزایش ظرفیت‌های محلات، تعامل و مشارکت عمومی را گسترش داد، پلیس می‌تواند زمینه افزایش نظارت عمومی در جامعه را فراهم آورده و زمینه‌های وقوع جرایم در محلات و به‌دنبال آن، میزان نرخ جرایم را کاهش داده و یا آن را کنترل کند. ضمن آن که جرایم آینده از پیچیدگی بیشتری برخوردارند، در این میان، مدیران و برنامه‌ریزان حوزه جرم باید جلوتر از زمان حال حرکت کنند، زیرا این حوزه سرشار از بی‌ثباتی و آکنده از عدم قطعیت‌ها است و تنها رویکرد و سیاستی که احتمال موفقیت و کامروایی دارد، تلاش برای شناخت رویدادهای آینده و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر آنهاست. اگر چه این تلاش با خطرپذیری همراه است اما به هر حال پذیرش این مخاطره به مراتب عاقلانه‌تر از به نظارت نشستن تحقق تحولات آینده و سپس گشتن به دنبال راه‌های گریز است. رسیدن به چنین وضعی از آمادگی، نیازمند ابزارها و راهکارهای خاصی است؛ ابزارهایی که ویژگی‌های موج سوم مدیریت (تغییر برای انطباق با محیط آینده) در آن معنا یابد و به مدیران کمک کند مفاهیم تغییر و تحول در آینده را بهتر درک کنند و با به دست آوردن فرصت‌هایی بیشتر، خود را نه تنها با شرایط فعلی، بلکه با شرایط آینده سازگار و هماهنگ سازند. مدیران برنامه‌ریز در حوزه عدالت کیفری باید ضمن تجهیز خود به هنر مدیریت در محیط بی‌ثبات و پویا و یادگیری چگونگی برخورد با پدیده تغییر و بهره‌برداری از آن، علم آینده‌پژوه را نیز فرا بگیرند، زیرا داشتن نگرش عمیق از تحولات به آینده، نیاز مبرم مدیران در این بخش است. آنچه مسلم است اینکه اجرای مؤلفه‌های پلیس جامعه‌محور، کمک شایانی به پیشگیری از جرایم آینده خواهد کرد.

هر چند رویکرد پلیس جامعه‌محور از سال‌های پیش مطرح شده است ولی هنوز سازوکار پیاده‌سازی آن فراهم نشده است و ارتباط مردم با پلیس در حد مطلوب نیست، کارکنان پلیس نیز مجبورند همچنان در انجام وظیفه خود به رویکردهای سنتی متوسل شوند، درحالی‌که در شرایط حاضر و پیش رو، رویکرد سنتی به دلیل وجود چالش‌های ارتباطی بین مردم و پلیس، پاسخگو نبودن رویکردهای سنتی، پایین بودن بهره‌وری پلیس، روند رو به رشد شهرنشینی، روند جهانی شدن جرم، تأثیر فناوری بر جرم، پیدایش جرایم نوظهور، افزایش مطالبات مردم و مسئولان، افزایش قدرت رسانه‌ها، افزایش پرونده‌ها، محدودیت‌های مالی پلیس، محدودیت‌های توسعه پلیس در برنامه‌های پنجم و ششم و نبود نقطه کانونی پیشگیری از جرم در پلیس، قادر به پاسخگویی به مطالبات جامعه نیست. از آنجایی که نقش مدیران در تحقق هر رویکردی در سازمان امری بی‌بدیل است و رویکرد جامعه‌محوری نیز امری تحولی محسوب می‌شود، پیاده‌سازی آن نیازمند مدیران تحول‌گرا است و در کنار آن مستند به نظریه‌های علمی از جمله نظریه موسسه مکزی، مولفه‌هایی همچون ساختار مناسب، فرایند و سامانه‌های کارآمد، کارکنان با عزم و اراده و فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی، سازمان را در تحقق رویکرد و اهداف خود کمک می‌کند. برنارد بس^۱، رهبر تحول‌آفرین را به‌عنوان کسی که، پیروان را توانمند می‌سازد و به آن‌ها برای عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می‌دهد و آن‌ها را تشویق به پیروی از اهداف دسته جمعی به جای منافع شخصی می‌کند، تعریف می‌کند (کارک، شامیر و چن^۲، ۲۰۰۳، ص ۲۳). براساس نظریه برنارد بس، رهبری تحول‌آفرین مبتنی بر چهار عامل نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش، و حمایت‌های توسعه‌گرا تحقق می‌یابد. از طرفی ارزش‌های اخلاقی به‌عنوان متغیر میانجی در این پژوهش زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی، تأثیر متقابل چند بعدی میان روابط رسمی و غیررسمی و کنترل رفتاری دارد. روابط غیررسمی شامل مجموعه‌ای از باورها، هنجارها و اقداماتی است که بین افراد یک سازمان، مشترک هستند. ارزش‌های اخلاقی سازمان، علاوه بر جنبه‌های غیررسمی، می‌تواند از طریق روابط رسمی‌تر مانند سیستم‌های پاداش، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها نشان داده شوند. در صورتی که کارکنان معتقد باشند که خط‌مشی‌ها و رویه‌ها به‌صورت روابط رسمی توسط مدیران و سایر افراد سازمان با توجه به اخلاقیات پیگیری می‌شوند، می‌توان گفت ارزش‌های اخلاقی در سازمان وجود دارد (هانت و ویتل^۳، ۲۰۰۹، ص ۷). ارزش‌های اخلاقی تعیین‌گر استانداردهایی است مبنی بر این‌که از نظر رفتار و تصمیم‌گیری چه چیزی خوب و چه چیزی بد است و ارتباطات سازمانی فراگردی است که طی آن مدیران به تبادل اطلاعات و معانی با افراد و واحدهای داخل و خارج سازمان می‌پردازند (رضائیان، ۱۳۸۶، ص ۴۷۳).

شناخت متغیرهای تأثیرگذار بر رویکرد جامعه‌محور که هدف آن آسان و هموار کردن مسیر برای رسیدن به هدف، کاهش هزینه‌ها، همسو کردن اقدام‌ها با نگرانی‌های مردم، ایجاد رضایت‌مندی و افزایش سرمایه اجتماعی است از اهمیت زیادی برخوردار است؛ ضرورت موضوع از آنجایی است که نپرداختن به آن و توسل به شیوه‌های سنتی در پیشگیری از جرم و ارائه خدمات انتظامی به مردم، موجب بی‌اعتمادی به سبب ناکارآمدی پلیس می‌شود. بنابراین

1. Bernard Bass
2. Kark, Shamir & Chen
3. Hunt & Vitell

این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر رهبران تحول‌گرا بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس با نقش میانجی فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی است.

پیشینه: مظلومی، ناصحی‌فر و احسان‌فر (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران» که جامعه آماری آن شامل ۱۳۸ نفر از مدیران ارشد شرکت‌های خصوصی بیمه و نمونه ۳۰۰ نفری کارمندان بودند، نتیجه گرفتند که رهبری تحول‌آفرین با نوآوری سازمانی رابطه دارد و متغیر خلاقیت سازمانی، در این میان نقش میانجی دارد. امیرکبیری، دهقان، شیخ عبدالحسین و فتحی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه سازمان آموزشی - نظامی)» که کارکنان تحت آموزش یک سازمان نظامی، جامعه آماری آن را تشکیل می‌دهد و از بین جامعه یادشده ۲۰۱ نفر انتخاب شدند، به این نتیجه رسیدند که میزان تعهد سازمانی کارکنان جامعه پژوهش بیشتر از طریق سبک رهبری تحول‌گرا توجیه می‌شود. عامری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی مطلوب پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جامعه‌محوری پلیس» که جامعه آماری آن شامل فرماندهان تهران بزرگ بود به این نتیجه رسید که برای تغییر وضعیت پلیس سنتی به جامعه‌محور باید ضمن اصلاح رویکردها و ساختارهای مرتبط، نسبت به اصلاح فرآیند و وضعیت کمی و کیفی آموزش کارکنان اقدام شود. شفیق‌زاده و گیلا (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی عملکرد کارکنان براساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی» که جامعه آماری آن شامل ۸۹ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پاکدشت بودند به این نتیجه رسیدند که بهبود شاخص‌های حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار باعث بهبود عملکرد سازمانی کارکنان می‌شود. بالی و هوی‌لی^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «عوامل تعیین‌کننده توانایی نوآوری: نقش رهبری تحول‌گرا، تقسیم دانش و پشتیبانی ادراک شده سازمانی» که جامعه آماری آن ۳۹۴ شرکت‌کننده در ۸۸ شرکت چینی بودند به این نتیجه رسیدند که تأثیر مدیران تحول‌آفرین و اشتراک دانش بر جنبه‌های خاص از توانایی نوآوری متفاوت است. بنابراین پژوهش‌های آینده باید نقش‌های واسطه‌ای از مؤلفه‌های مدیریت دانش را آزمایش کند و یا نقش تعدیل‌کننده، شکل مالکیت شرکت را بررسی کند. آریف و آکرام^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌گرا و عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری سازمانی» که جامعه آماری آن ۹۶ نفر از کارکنان یکی از شرکت‌های تولیدی در پاکستان است، به این نتیجه رسیدند که بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی رابطه قوی وجود دارد. این موضوع به مدیران کمک می‌کند تا چنین سبکی از رهبری را در سازمان‌ها ایجاد کنند، سازمان‌های پاکستان به محیطی احتیاج دارند که رهبران با ایجاد انگیزه و تشویق کارمندان، شرایط لازم را برای خلاقیت و کارآمدتر کردن کارمندان ایجاد کنند. پیشینه‌های پژوهش نشان از آن دارد که متغیر رهبری تحول‌گرا در چهار پژوهش همچون پژوهش حاضر به‌عنوان متغیر اصلی توسط پژوهش‌گران بررسی شده است. رویکرد پیشینه‌های پژوهش نیز مانند پژوهش حاضر رویکردی کمی است و جامعه آماری این پژوهش‌ها از جهت آن که همه آن‌ها متشکل از کارکنان سازمان‌های بررسی‌شونده

1. Ba LeandHui Lei

2. Arif & Akram

هستند، با این پژوهش شباهت دارد. تفاوت پژوهش حاضر با بیشتر پیشینه‌های یادشده آن است که این پژوهش علاوه بر سنجش تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته، نقش یک متغیر میانجی را نیز بررسی می‌کند.

مبانی نظری: یکی از جامع‌ترین تعاریف پلیس جامعه‌محور با توجه به ابعاد و مولفه‌های آن، تعریف گوردنر^۱ (۱۹۹۸) است. وی با الهام از مانینگ^۲ (۱۹۸۴) چهار مولفه برای پلیس جامعه‌محور در نظر گرفته است که در زیر هر یک از آنها به‌طور مختصر تشریح می‌شود.

مولفه فلسفی: فلسفه پلیس جامعه‌محور توجه به خواسته‌ها و جهت‌گیری‌های مشتریان یا همان مدیریت جامع کیفیت است که در آن رضایت شهروندان (مشتریان) تعیین‌کننده نحوه تخصیص منابع و نحوه آموزش نیروها و کارکنان مربوطه است. بسیاری از هواداران این رویکرد جدید بر آن تأکید دارند که پلیس جامعه‌محور فلسفه جدیدی در امر پلیسی کردن است و حتی می‌توان از آن به‌عنوان نوعی پارادایم شیفت نسبت به مدل پلیس حرفه‌ای در نظر گرفت نه به‌عنوان برنامه‌ای خاص یا فعالیتی مشخص (گوردنر، ۱۹۹۸، ص ۶۷).

مولفه راهبردی: مولفه راهبردی پلیس جامعه‌محور شامل تدابیر عملیاتی عمده‌ای است که فلسفه پلیس جامعه‌محور را به عمل تبدیل می‌کند. این تدابیر راهبردی، اندیشه و اعتقادی که اساس و بنیان پلیس اجتماع محور را شکل می‌دهد به برنامه‌های خاص و شیوه‌هایی که به وسیله آن قابلیت اجرایی پیدا می‌کند پیوند می‌زند. سه عنصر مهم مولفه راهبردی عبارت‌اند از: فعالیت‌های جهت‌ده مجدد در راستای اجرای فعالیت‌ها و عملکردهای سنتی به شیوه بسیار اثربخش و کارا، تقدم پیشگیری بر مقابله و همچنین تمرکز بر محدوده‌های جغرافیایی معین برای ایجاد پیوندهای قوی بین افسران و همسایگان به‌منظور افزایش شناخت دوطرفه، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی (گوردنر، ۱۹۹۸، ص ۶۸).

مولفه تاکتیکی: بعد تاکتیکی پلیس جامعه‌محور در نهایت ایده‌ها، فلسفه و راهبردها را به برنامه‌ها، تاکتیک‌ها و رفتارها تبدیل می‌کند. این امر تأکیدی بر این نکته است که پلیس جامعه‌محور فقط یک تغییر نام نیست. حتی آن‌هایی که بر فلسفه بودن پلیس اجتماع محور تأکید دارند (نه برنامه) این نکته را باید قبول داشته باشند که در نهایت اگر پلیس جامعه‌محور به برنامه‌ها و رفتارهای جدید منجر نشود در آن صورت جامعه‌محور بودن پلیس فقط نوعی لفاظی خواهد بود تا واقعیت. سه عنصر و مولفه تاکتیکی بسیار مهم پلیس جامعه‌محور شامل: تعاملات مثبت به‌منظور ایجاد آشنایی، اطمینان و افزایش اعتماد طرفین، همیاری و مشارکت بین پلیس، سایر کارگزاران دولتی و غیردولتی و شهروندان در حفظ امنیت و در نهایت حل مسئله و تلاش برای پیدا کردن ریشه‌ها و از بین بردن بسترهای زمینه‌ساز جرایم است (گوردنر، ۱۹۹۸، ص ۶۹).

مولفه سازمانی: شناخت مولفه‌های سازمانی که پلیس جامعه‌محور را احاطه کرده و تا حدود زیادی بر اجرای آن تأثیر دارد از اهمیت خاصی برخوردار است. سه عنصر مهم مولفه سازمانی پلیس جامعه‌محور عبارت است از: اول، ایجاد ساختار مناسبی که با اهداف مشخص و فلسفه و خلاقیت و نوآوری مورد نیاز پلیس جامعه‌محور سازگار باشد؛ دوم، مدیریتی که بیشتر بر فرهنگ سازمانی و ارزش‌ها تأکید دارد تا قواعد رسمی و سوم، اصول نوشتاری و

1. Gordner

2. Maning

اطلاعاتی که با توجه به تأکید پلیس جامعه‌محور بر کیفیت، حوزه جغرافیایی مشخص و برای حل مسئله ضروری است (گوردنر، ۱۹۹۸، ص ۷۱).

رویکرد پلیس جامعه‌محور: رویکرد پلیس جامعه‌محور با سه جزء اصلی به شرح زیر تعریف شده است:

- دخالت دادن جامعه: پلیس جامعه‌محور در یک بخش به‌عنوان تلاش‌هایی تعریف شده است که برای گسترش مشارکت بین اعضای جامعه و سازمان‌های مدنی صورت می‌گیرد. پلیس جامعه‌محور باید در زمان تعیین اولویت‌ها و انتخاب تاکتیک‌های خود، جامعه را دخالت دهد؛

- مسئله‌محوری: پلیس جامعه‌محور همچنین شامل تغییر از گشت‌ها و تحقیقات واکنشی به رویکرد مسئله‌محور است. به‌طور مختصر، پلیس مسئله‌محور رویکردی برای تهیه راهبردهای کاهش جرم است. پلیس مسئله‌محور برجسته کردن اهمیت کشف وضعیت‌هایی است که موجب تماس شهروندان برای کمک از پلیس می‌شوند، یعنی شناسایی عللی که در پشت این وقایع وجود دارد و طراحی تاکتیک‌هایی برای این علل و عوامل (محمدنسل، ۱۳۹۳، ص ۱۲۲). پیشگیری مسئله‌محور پلیس بر سه عنصر مطالعه، تحلیل و ارزشیابی تأکید دارد. مسئله‌محوری بر بکارگیری رویکردهای خلاقانه و طراحی‌شده برای موقعیت‌های خاص استوار است و تأکید دارد که فعالیت‌های جنایی یک اتفاق نیستند، بلکه مربوط به الگوهای رفتاری ریشه‌دار هستند (طالع‌زاری، گلدوزیان و ابراهیمی، ۱۳۹۷، ص ۱۴۵). جان‌اک و بیل اسپلمن^۱ با عنایت به اهداف رویکرد حل مسئله، پس از تعریف مسئله مدنظر، فرایند چهار مرحله‌ای را برای حل آن پیشنهاد می‌کنند: تشخیص، تحلیل، راهکار، ارزیابی. در مرحله «تشخیص»، مسایل خاص از طریق گروه‌بندی وقایع و اتفاقات شخصی با نام «مسائل» معنادار به دقت تعریف می‌شود. در مرحله «تحلیل»، از طریق جمع‌آوری اطلاعات از تمام منابع در دسترس (نه فقط اطلاعات پلیسی) مسایل به‌طور دقیق تحلیل می‌شود تا علل پیدایش آنها مشخص شود. در مرحله «راهکار»، تحقیقات گسترده‌ای انجام می‌شود تا برای این علل راهکار مناسبی یافته و با اجرای آنها موجب کاهش همیشگی معضل فراهم شود. در مرحله «ارزیابی»، میزان تاثیر اقدامات انجام شده سنجیده می‌شود.

- تمرکززدایی: تمرکززدایی یک راهبرد سازمانی است که ارتباط نزدیکی با پلیس جامعه‌محور دارد. پیشرفت‌های ناشی از جهانی‌شدن، شهرنشینی و فناوری هم فرصت‌ها و هم چالش‌ها را برای همه افراد مسئول پیشگیری از جرم افزایش داده است، به‌خصوص برای مأموران پلیس. در واقع هم فرصت و هم تهدیدی برای دولت‌ها، ادارات پلیس و مجریان دولتی است که شکل‌های جدید مشارکت برای پیشگیری از جرم را فراهم می‌کند (مشارکت-های بین نهادی، مشارکت بخش عمومی، بخش خصوصی و مانند آن)، و برنامه‌های گوناگون پلیسی طراحی و اجرا می‌شوند (پلیس محله، برنامه‌های فراگیر اجتماعی و مانند آن). برای افزایش امنیت، توسعه‌ها و مسائل کلیدی در این خصوص شامل سه محور است: خواسته جامعه از پلیس چیست؟ پلیس به تعهدات خود چگونه عمل می‌کند؟ (استفاده از الگوها، رویکردها و ابزارهای پشتیبانی عملیاتی). می‌خواهیم که پلیس چگونه کسی باشد؟ (هویت پلیس). برخی از نقش‌هایی که پلیس می‌تواند در مشارکت‌های پیشگیری از جرم ایفا کند عبارتند از: حضور مشهود در جامعه، انسجام

بیشتر با جامعه، ارائه اطلاعات به جامعه، کمک به میانجی‌گری و حل مناقشه‌ها، حمایت از بزه‌دیدگان، ایفای نقش مربی و الگو و شرکت در مشارکت‌های محلی پیشگیری از جرم (محمدنسل، ۱۳۸۷، ص ۱۲۳).

رهبری تحول‌آفرین: مفهوم اولیه رهبری تحول‌آفرین توسط برنز^۱ پیرامون پژوهش‌هایش در مورد رهبران سیاسی ارائه شد. برنز رهبری تحول‌آفرین را به‌عنوان فرآیندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق و انگیزه ترقی می‌دهند، تعریف کرد. رهبران تحول‌آفرین به پیروان خود کمک می‌کنند که به مسائل قدیمی از دیدگاه جدیدی بنگرند و آن‌ها را برای تلاش فراتر از حد معمول برمی‌انگیزانند. رهبران تحول‌آفرین به پیروان خود چنین القا می‌کنند که فراتر از اهداف و علایق شخصی بیانديشند و بر اهداف بزرگتر گروهی، سازمانی، ملی و یا جهانی توجه کنند. مطابق نظر برنز، رهبری تحولی وقتی روی می‌دهد که رهبر و پیرو یکدیگر را به سطوح بالاتر ارزش‌ها و انگیزه‌ها بالا ببرند و این محصول تأثیر تحولی متقابل رهبران و پیروان است (اسکندری، ۱۳۹۳، ص ۱۲۵). هدف رهبری تحول‌آفرین فراتر از ارضای نیازهای فوری است. رهبری تحول‌آفرین خوش‌بینی و جاذبه هوشی و بسیاری از توانایی‌های شخصی خود را بکار می‌گیرد تا به ارتقای آرمان‌های دیگران پرداخته و افراد و سازمان‌ها را به سمت عملکرد بالاتری ارتقا دهد (اسکاکون و نیلسون^۲، ۲۰۱۰، ص ۲۱). در واقع رهبری تحول‌آفرین یک فرایند آگاهانه معنوی و اخلاقی است که الگوهای مساوی و الگوهای قدرت میان رهبران و پیروان را برای رسیدن به یک هدف جمعی یا تحول واقعی بنا می‌کند. ابعاد رهبری تحول‌آفرین عبارت‌اند از:

الف- کاریزما (نفوذ آرمانی): نفوذ آرمانی رهبرانی را شامل می‌شود که به‌عنوان الگویی واقعی عمل کرده و این عمل مدیران منجر به نمایش رفتارهای مطلوب می‌شود (نیلسون و کللی^۳، ۲۰۱۱، ص ۳۴۶).

ب- انگیزش الهام‌بخش: از توانایی‌های رهبر تحول‌آفرین انگیزش الهام‌بخش بوده که رهبر را به‌عنوان شخصیتی مطرح می‌کند که پیروان را با الهام‌بخشی به رفتار مناسب، برمی‌انگیزانند. این عامل توصیف‌کننده رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز تعهد آنها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می‌کنند (موریانو^۴، ۲۰۱۱، ص ۷۶). رهبران تحول‌آفرین باید به روش خاصی عمل کرده و پیروان خود را تشویق و ترغیب کنند. چنین رفتاری به‌طور ضمنی شامل نشان دادن اشتیاق و خوش‌بینی بوده و باعث تشویق کار گروهی می‌شود.

ج- ترغیب ذهنی: این ویژگی به‌عنوان یکی از توانایی‌های رهبران تحول‌آفرین، نقش مهمی در فرآیند دگرگون‌سازی (تغییر) در سازمان دارد. رهبران تحول‌آفرین سعی می‌کنند پیروان خود را به خلاقیت و نوآوری ترغیب کنند. رهبران تحول‌آفرین از ترغیب ذهنی برای به چالش کشیدن افکار، تصورات و خلاقیت پیروان استفاده می‌کنند (کورلند^۵، ۲۰۱۰، ص ۱۶). ملاحظه فردی، عنصری کلیدی در ارتباط بین رهبر تحول‌آفرین و پیروان به حساب می‌آید. رهبران تحولی ممکن است از تفویض به‌عنوان وسیله‌ای برای کمک به رشد پیروان توسط چالش‌های شخصی استفاده کنند.

1. Buruns
2. Skakon & Nielsen
3. Nielsen & Cleal
4. Moriano
5. Kurland

فرهنگ و ارزش‌های مشترک: ارزش‌های مشترک عبارت از باورها، اعتقادات و مفروضاتی است که شکل‌دهنده رفتار افراد در سازمان و فرهنگ سازمانی هستند. این موارد راهنمای جهت‌گیری سازمان نسبت به انجام وظایف، اهداف، کارکنان و جامعه است این بعد، در مرکز مدل ۷ اس مکینزی واقع شده است. ارزش‌های مشترک در سازمان باید هم در سطح اهداف سازمانی و هم در سطح ارزش‌های فردی به خوبی شناسایی شوند (واترمن، پیترز و قیلیپ، ۱۹۸۰). در واقع وقتی صحبت از ارزش می‌شود، حقیقت این است که چه چیزی برای ما در زندگی اهمیت دارد (بووویک، ۲۰۱۱، ص ۴۹۲). نمونه پرسش‌هایی که می‌تواند در خصوص این بعد مطرح شود، عبارت‌اند از: ارزش‌های اصلی سازمان چیست؟، فرهنگ گروهی یا سازمانی چیست؟ و عمق و غنای ارزش‌ها به چه میزانی است؟ همچنین عوامل تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمان عبارت‌اند از: ۱- ارزش‌ها، هنجارها و باورها، ۲- سنت‌ها و تشریفات، ۳- اسطوره‌ها، ۴- مفروضات و ۵- بعد اجتماعی سازمان.

- ارزش‌ها: ارزش‌های فرهنگ سازمان به‌طور معمول بازتابی از ارزش‌های جامعه و محیطی است که سازمان در آن قرار دارد. ارزش‌های محوری پایه‌هایی هستند که یک شرکت بر مبنای آن عمل می‌کند. یک ارزش می‌تواند مبتنی بر ایجاد منفعت برای مشتری در کیفیت، کارکرد یا ایمنی محصولات یا داشتن چشم‌اندازی روشن، ارزش‌ده به کار گروهی و یا تلاش برای تغییر برای زندگی بهتر باشد. این ارزش‌ها زمانی راهبردی هستند که شرکت در هر تصمیم مهم به آنها رجوع کند؛ این که چگونه بهترین افراد را استخدام کند و نگاه دارد، چگونه به تهدید ناشی از آسیب‌های محصول به مشتریان واکنش نشان دهد و چگونه کارکنان را برای عملکرد برتر آموزش و توسعه دهد (توکیگنی و بوچر، ۲۰۱۲، ص ۴). اخلاق حرفه‌ای در سازمان نیز از ارزش‌های مشترک ناشی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای را می‌توان مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه برای رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، از خود نشان می‌دهند. این رفتارها نوع برداشتی است که آنان براساس نگرش خود، از کار و نقش آن برای اهداف جامعه دارند (طاهری عطار، پوراحمدی و هراتی، ۱۳۹۸، ص ۳۲). مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری از جمله ویژگی‌های افرادی است که برخوردار از اخلاق حرفه‌ای هستند (مختاری‌پور، ۱۳۹۳، ص ۱۳).

- باورها: مردم باورها یا اعتقادات گوناگونی دارند؛ بعضی از باورها مربوط به نکات جزئی زندگی روزمره و بعضی از آنها در حوزه مسائلی است که از نظر فرد، سازمان و یا جامعه اهمیت زیادی دارد. به‌طور کلی باورهای شکل‌دهنده تصمیمات بلندمدت و کلان سازمان را باورهای راهبردی و باورهای مشترک اجراکنندگان تصمیمات را باورهای کاربردی (عملیاتی) می‌نامند. هم‌سو کردن این دو دسته باور باعث هم‌افزایی فرهنگی و توفیق سازمان در تحقق اهداف خود می‌شود. در غیر این صورت انرژی‌ها صرف خنثی کردن یکدیگر و باعث اخلال و مانع حرکت سازمان به‌سوی هدف‌های خود خواهد شد.

1. Waterman, Peters & Phillips
2. Bobowik
3. Tocquigny and Butcher

- فرآیند اجتماعی شدن سازمان: عامل دیگری که در ایجاد و تکوین فرهنگ سازمانی مهم است، فرآیند اجتماعی سازمان است از طریق این فرآیند افراد جای خود را در سازمان باز می‌کنند. یاد می‌گیرند که چگونه جذب سازمان شوند، با هنجارها و استانداردهای سازمان آشنا شوند و رفتار مناسب را فرا گیرند. فرآیند اجتماعی در سازمان‌ها به صورت آموزش‌های توجیه و قبل از خدمت و آموزش‌های حین خدمت است و یا گاه افراد خود به تدریج هنجارها و رفتارهای مناسب را تشخیص می‌دهند و به تدریج به آنها خو می‌گیرند. که در حالت اول آموزش به شکل رسمی و در حالت دوم به شکل غیررسمی است. موفقیت فرآیند اجتماعی سازمان ارتباط زیادی به ماهیت فرهنگ سازمان و نوع هنجارهای غالب در سازمان دارد.

- سنت‌ها و تشریفات: سنت‌ها الگوهایی هستند که در سازمان شکل گرفته و به صورت عادت پایدار شده‌اند. تأکید بر الگوها، رفتارهای ویژه در مراسم عمومی، نوع برخورد با کار، افراد و ارباب رجوع، تشویق به گردهمایی‌ها پیروی از شعارها و نمادهای ارتباط (هر شیء، عمل، رویدادی که برای انتقال معنی به کار می‌رود)، همگی بیان‌کننده انتظارهای سازمان از افراد و همین‌طور انتظار متقابل آنها از سازمان است.

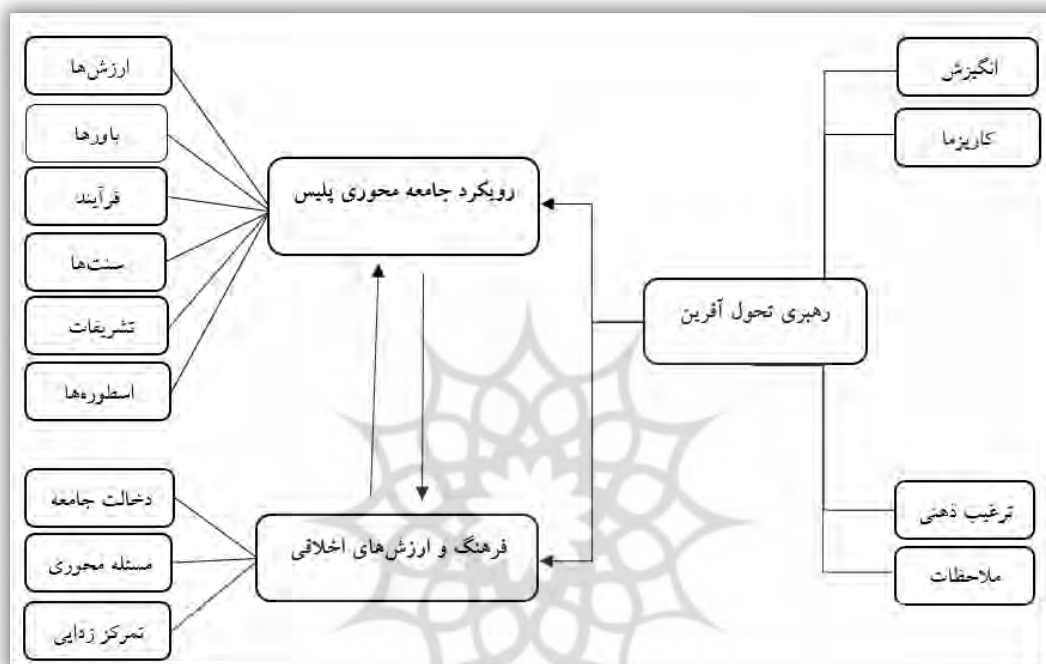
- اسطوره‌ها: نمونه‌ای از تاریخ گذشته سازمان است که موفقیت‌ها و کارهای برجسته مؤسسات و یا مدیران در گذشته را به صورت الگو بازگو می‌کند و هدف آن انگیزش کارکنان و پیروی آنها از آن الگوهاست. به طوری که در کارکنان دلبستگی ایجاد کند و باعث شود آنان از عضویت در سازمان احساس غرور کنند و به خود ببالند (دفت، ۱۳۹۴، ص ۳۱۴).

- مدیریت دانش سازمانی: فرایند شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات برای خلق دانش است که پس از آن توزیع می‌شود و در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر و به گونه‌ای موثر در تصمیم‌گیری‌ها بکار گرفته شود (مرتضوی و منیریان، ۱۳۹۴، ص ۲۹).

جدول ۱. کارکردها و ویژگی‌های ارزش‌های سازمانی (محسن‌وند، ۱۳۸۷، ص ۳۱۴)

ویژگی‌های ارزش‌های سازمانی	کارکردهای ارزش‌های سازمانی
دربدارنده ایده‌های انسان درباره خوب و بد، مطلوب و نامطلوب	عامل ترجیح سبک خاص رفتاری
دارای جایگاه و اعتبار ویژه	تمایزکننده جایگاه سازمان
غیر قابل معامله و مصالحه	شکل‌دهنده رفتارهای مطلوب
حاصل از فرآیند «درونی‌سازی» از سوی اعضای سازمان	اقدامات و تصمیمات سازمان
کم‌شمار	هدایت‌گر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان و تأثیرگذار بر آن
پایدار	مبنای تصمیم‌گیری و راهنمای قضاوت امور
بی‌نیاز از داوری دیگران	
واجد ارزش و اهمیت ذاتی برای افراد درون سازمانی	

چارچوب نظری: چارچوب نظری پژوهش حاضر بر مبنای ابعاد رهبری تحول‌آفرین اسکاگون و نیلسون (۲۰۱۰) شامل: کاریزما، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و پلیس جامعه‌محور تریانوویچ (۱۹۸۳) شامل دخالت دادن جامعه، مسئله‌محوری و تمرکززدایی، همچنین فرهنگ و ارزش اخلاقی واترمن و همکاران (۱۹۸۰) شامل ارزش‌ها، باورها، فرآیند اجتماعی سازمان، سنت‌ها، تشریفات و اسطوره‌ها شکل گرفته است که در ادبیات پژوهش به آن پرداخته شده و بر مبنای آن مدل مفهومی پژوهش شکل گرفته است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

این پژوهش کاربردی و روش آن توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر را ۶۰۰ نفر از مسئولان اجرایی پلیس پیشگیری تهران بزرگ تشکیل می‌دهند که از این تعداد برابر جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به‌عنوان نمونه‌ی آماری به‌صورت طبقه‌ای و تصادفی ساده، انتخاب شدند. داده‌ها برای سنجش رهبری تحول‌آفرین با استفاده از پرسش‌نامه‌ی چهار بعدی؛ کاریزما، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و ۱۶ سؤالی بوچامپ^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، جهت سنجش پلیس جامعه‌محور از پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته بر مبنای نظریه‌ی تریانوویچ (۱۹۸۳) در سه بعد دخالت دادن جامعه، مسئله‌محوری و تمرکززدایی با ۱۴ پرسش و برای سنجش فرهنگ و ارزش اخلاقی از پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته بر مبنای نظریه واترمن و همکاران (۱۹۸۰) در ۵ بعد ارزش‌ها، باورها، فرآیند اجتماعی سازمان، سنت‌ها، تشریفات و اسطوره‌ها با ۲۳ پرسش استفاده شد. برای اطمینان از روایی ابزار، از نظر متخصصان و صاحب‌نظران در این زمینه استفاده شد. طبق نظر آن‌ها اصلاحات

1. Bouchamp

ثانوی انجام و پرسش‌نامه‌ی نهایی شد. برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. بررسی پایایی ترکیبی ابزار و آلفای کرونباخ در جدول ۲ و بررسی روایی همگرا و روایی واگرا در جدول ۳ نشان داده می‌شوند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس استفاده شد.

جدول ۲. نتایج پایایی سازه‌های پژوهش

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
رهبری تحول آفرین	۰/۹۱	۰/۹۳
پلیس جامعه‌محور	۰/۸۱	۰/۸۸
فرهنگ و ارزش اخلاقی	۰/۸۳	۰/۸۶

جدول ۳. نتایج روایی همگرا و روایی واگرای سازه‌های پژوهش

سازه‌ها	۱	۲	۳
AVE	۰/۵۹	۰/۶۱	۰/۵۳
رهبری تحول آفرین	۰/۶۳		
پلیس جامعه‌محور	۰/۵۸	۰/۷۱	
فرهنگ و ارزش اخلاقی	۰/۵۴	۰/۶۳	۰/۶۹

یافته‌ها

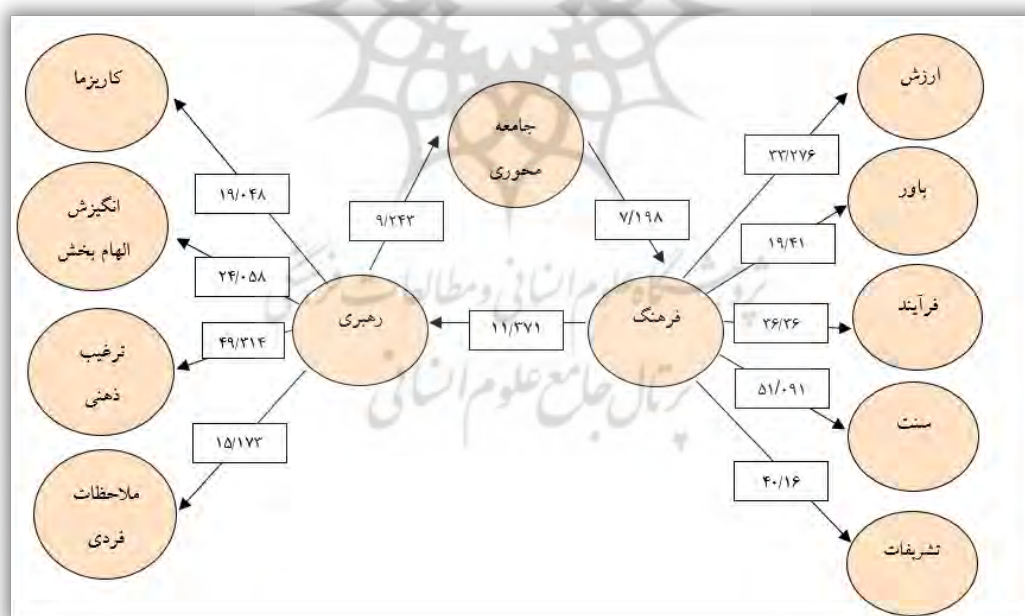
توصیف جمعیت‌شناختی: خلاصه ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان با استفاده از پنج متغیر جمعیت‌شناختی سن، جنسیت، سابقه خدمت، سطح تحصیلات و طیف درجه در جدول ۴ نوشته شده است.

جدول ۴. سیمای آزمودنی‌ها

متغیرهای جمعیت‌شناختی	وضعیت	تعداد	درصد
سابقه خدمت	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۸	۱۲
	۱۵ تا ۲۰ سال	۴۸	۲۱
	۲۰ تا ۲۵ سال	۵۲	۲۲
	۲۵ سال و بالاتر	۱۰۶	۴۵
	۲۵ تا ۳۵ سال	۶۳	۲۷
سن	۳۶ تا ۴۵ سال	۶۷	۲۹
	۴۶ تا ۵۵ سال	۱۰۴	۴۴
	کاردانی	۶۸	۲۹
تحصیلات	کارشناسی	۱۰۵	۴۵

متغیرهای جمعیت‌شناختی	وضعیت	تعداد	درصد
طیف درجه	کارشناسی ارشد	۵۴	۲۳
	دکتری	۷	۳
	افسر ارشد	۱۴۴	۶۲
	افسر جزء	۶۵	۲۸
	کارمند	۲۵	۱۰
جنسیت	مرد	۲۰۶	۸۸
	زن	۲۸	۱۲

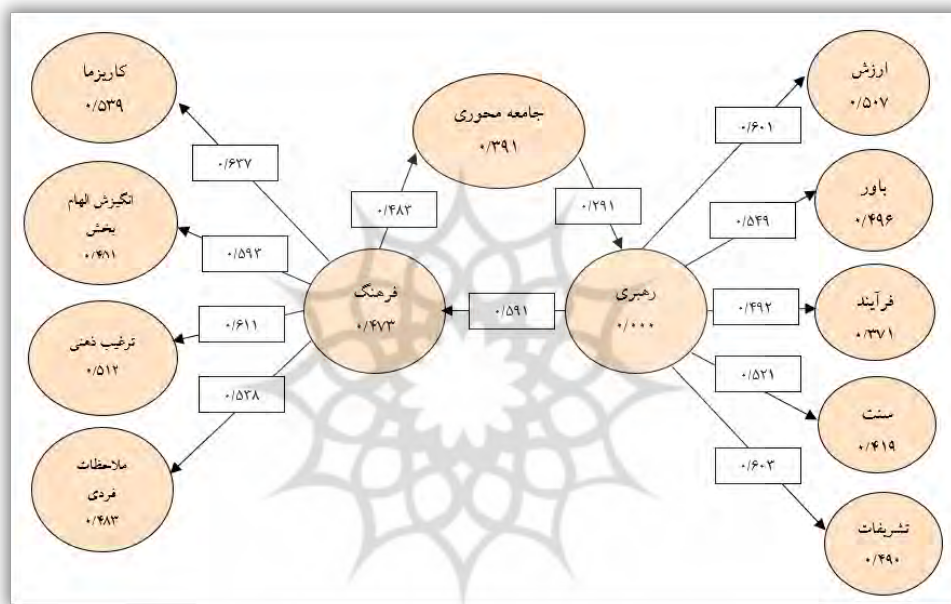
آمار استنباطی: پس از جمع‌آوری داده‌ها، برای تعیین روابط میان متغیرها از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی. ال. اس، استفاده شد که نتایج در دو حالت اعداد معناداری^۱ و تخمین استاندارد^۲ مشخص شد. در ابتدا، برای تأیید فرضیه‌های پژوهش از فرمان بوت استرپینگ^۳ استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب تی را در شکل ۲ نشان می‌دهد. وقتی مقادیر تی در بازه بیشتر از $+1/96$ و کمتر از $-1/96$ باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و به دنبال آن تأیید فرضیه‌های پژوهش است. همان‌گونه که در شکل ۲ مشخص است، ضرایب تی بین سه سازه اصلی پژوهش همگی بالای $1/96$ هستند که حاکی از تأیید فرضیه‌های پژوهش است.



شکل ۲. اجرای مدل در حالت اعداد معناداری

1. T-values
2. Standardized Estimation
3. Bootstrapping

بعد از تخمین استاندارد، رابطه علت و معلولی بین سازه‌های پژوهش سنجیده شد. همان‌طور که در شکل ۳ نمایان است، رابطه بین سه سازه اصلی پژوهش معنی‌دار و مستقیم است؛ بدین ترتیب رهبری تحول آفرین بر تحقق پلیس جامعه‌محور تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه ۱) که طبق ضرایب استاندارد خروجی نرم‌افزار، ۰/۵۹ درصد از تغییرات تحقق پلیس جامعه‌محور توسط رهبری تحول آفرین پیش‌بینی می‌شود. تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ و ارزش اخلاقی معادل ۰/۴۸۳ (فرضیه ۲) و همچنین فرهنگ و ارزش اخلاقی بر تحقق پلیس جامعه‌محور معادل ۰/۲۹۱ (فرضیه ۳) نیز مثبت و معنی‌دار است. ضرایب علی‌مسیرهای بین سه سازه اصلی پژوهش، نشان از تأثیر مستقیم و غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی فرهنگ و ارزش اخلاقی) رهبری تحول آفرین بر تحقق پلیس جامعه‌محور دارد. به‌طوری‌که تأثیر مستقیم به میزان ۵۹ درصد و تأثیر غیرمستقیم به میزان ۱۴ درصد تبیین شد.



شکل ۳. اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد

همچنین، برازش کلی مدل بالا به‌منظور تعیین سازگاری بین مدل با داده‌های مربوطه توسط معیار GOF نیز بررسی شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
X ² /DF	کای اسکوتر نسبی	< ۳	۲/۹۸
RMSEA	ریشه میانگین نوان دوم خطای تقریب	< ۰/۱	۰/۰۸۷
GFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	> ۰/۸	۰/۹۴
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده	< ۰/۱	۰/۶۴
NFI	شاخص برازش نرم	> ۰/۹	۰/۹۱
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ی	> ۰/۹	۰/۹۲

با توجه به جدول ۵، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۸۷ است و با توجه به این که کمتر از ۰/۱ است نشان می‌دهد میانگین مجذور خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول است. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی بین ۰ و ۸ است و میزان شاخص GFI، CFI و NFI از ۰/۹ بیشتر است که نشان می‌دهند مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، مدل مناسبی است. با توجه به تأیید روایی پرسشنامه و برازش مدل در قسمت بعد به آزمون و بررسی فرضیه‌ها با استفاده از ابعاد تأیید شده و نتایج اجرای مدل در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در جدول ۶ پرداخته می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	مقدار آماره تی	نتیجه آزمون
رهبری تحول‌گرا بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس تأثیر مستقیم دارد.	۰/۵۹	۱۱/۳۷	تأیید فرضیه
رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی در پلیس تأثیر مستقیم دارد.	۰/۴۸	۹/۲۴	تأیید فرضیه
فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس تأثیر مستقیم دارد.	۰/۲۹	۷/۱۹	تأیید فرضیه
رهبری تحول‌گرا بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس از طریق فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی تأثیر غیرمستقیم دارد.	۰/۳۸	-	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

رویکردهای نوین به مقوله امنیت در جامعه و بازتولید امنیت، لزوم افزایش تعامل پلیس با افراد جامعه، ارتباط با متولیان پیشگیری، ارتباط با زمامداران و سیاست‌گذاران پیشگیری را به‌منظور جلب مشارکت اجتماعی، همکاری و هماهنگی در تأمین امنیت و پیشگیری از وقوع جرایم، امری اجتناب‌ناپذیر کرده است. یکی از راه‌های تعامل پلیس با اجتماع، توسعه پلیس جامعه‌محور است. توسعه این رویکرد در گام اول نیازمند مدیران تحول‌آفرین است زیرا این مدیران تحول‌آفرین هستند که با پذیرش ریسک، سایر زمینه‌های مدنظر برای تحقق رویکرد جامعه‌محور را فراهم می‌کنند. رهبری تحول‌آفرین، بخشی از پارادایم جدید رهبری است و بیان‌کننده فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها و خصیصه‌های اخلاقی و اهداف بلندمدت ارتباط دارد.

یافته‌های پژوهش حکایت از تأیید فرضیه‌های پژوهش دارد، به‌طوری که در فرضیه اول یعنی رهبری تحول‌آفرین بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس تأثیر مستقیم و مثبت دارد. در این میان کاریزما، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی بیشترین سطح تأثیرگذاری را دارند. مقایسه یافته‌های این بخش با پیشینه پژوهش، وجود همسویی پژوهش حاضر با پژوهش‌های مظلومی و همکاران (۱۳۹۱) را نشان می‌دهد. ایشان در پژوهش خود به رابطه رهبری تحول‌آفرین با نوآوری سازمانی دست می‌یابند. از آنجایی که رویکرد جامعه‌محور پس از گذر از دوره‌های مختلف پلیسی رویکردی نسبتاً جدید و نوآورانه است، می‌توان مدعی همسویی بخشی از این دو پژوهش با یکدیگر شد. در فرضیه دوم پژوهش، میزان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی سنجیده شد.

این فرضیه با دارا بودن ۰/۴۸ ضریب مسیر و برخوردار بودن از ۹/۲۴ مقدار آماره تی تأیید شد. در فرضیه سوم پژوهش، میزان تأثیر فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس سنجیده شد. در این میان مولفه‌های سنت‌ها، باورها، تشریفات، فرایندها و ارزش‌ها به ترتیب دارای بیشترین سطح تأثیر است. مقایسه این بخش با یافته‌های پیشینه پژوهش، وجود همسویی یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش امیرکبیری و همکاران (۱۳۹۴) که تأثیر رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا را بر تعهد سازمانی سنجش شد، همسویی دارد. ایشان در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که میزان تعهد سازمانی کارکنان جامعه پژوهش بیشتر از طریق سبک رهبری تحول‌گرا توجیه می‌شود. همچنین می‌توان محتوای پژوهش حاضر را با پژوهش شفیع‌زاده و گیلا (۱۳۹۷) که پیش‌بینی عملکرد کارکنان براساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بهبود شاخص‌های حمایت سازمانی و معنویت در محیط کار باعث بهبود عملکرد سازمانی کارکنان می‌شود، مرتبط دانست. در فرضیه چهارم پژوهش به تأثیر رهبری تحول‌گرا بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس از طریق فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی پرداخته شد. این فرضیه با ۰/۳۸ ضریب مسیر تأیید شد. بررسی ضرایب علی مسیره‌های بین سه سازه اصلی پژوهش نشان از تأثیر مستقیم و غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی فرهنگ و ارزش اخلاقی) رهبری تحول‌آفرین بر تحقق رویکرد پلیس جامعه‌محور دارد. به طوری که تأثیر مستقیم به میزان ۵۹ درصد، تأثیر غیرمستقیم به میزان ۱۴ درصد تبیین شد.

به طور کلی نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، وجود همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. وجود مدیران تحول‌آفرین رابطه مثبت با تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس دارد. این موضوع در دیگر پژوهش‌ها نیز تأیید شده است. بنابراین بکارگیری و حمایت از مدیران تحول‌آفرین به شرط آن که رویکرد جامعه‌محور را رویکردی مناسب و منطقی برای شرایط فعلی در سازمان پلیس بدانند، می‌تواند این مسیر را به سمت تحقق رویکرد یادشده هموار کند. یافته‌ها رابطه مثبت و معنادار بین مدیران تحول‌گرا و فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی را نشان می‌دهد. در واقع مدیران تحول‌آفرین به دنبال همان چیزی هستند که شاکله فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی را تشکیل می‌دهد. مدیران تحول‌آفرین بر افزایش فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی در سازمان موثرند، از طرفی ارزش‌های اخلاقی نقش بسیار مهمی در تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس دارند و ضریب مسیر این فرضیه را دارای همبستگی بیشتری نسبت به سایر فرضیه‌ها معرفی می‌کند. همچنین ارزش‌های اخلاقی به طور غیرمستقیم زمینه پیاده‌سازی رویکرد جامعه‌محوری پلیس را از طریق مدیران تحول‌آفرین فراهم می‌آورند.

پیشنهادهای: با توجه به نقش مدیران تحول‌آفرین در تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس، شاخص‌های مدیران شایسته برای شایسته‌گزینی مطابق با شاخص‌های مدیران تحول‌آفرین همچون توانایی ایجاد انگیزه در زیردستان، متمرکز کردن کارکنان به اهداف گروهی و ایجاد انسجام و هماهنگی در سیستم تعریف شود و باور به جامعه‌محوری، پیش‌نیاز ویژگی مدیران در نظر گرفته شود.

همزمان با شناسایی و بکارگیری مدیران تحول‌آفرین برای مناصب عالی و اجرایی، نسبت به اصلاح و تقویت مولفه‌های تأثیرگذار بر تحقق رویکرد پلیس جامعه‌محور مانند ساختار، فرایندها، نیروی انسانی و سامانه‌ها اقدام شود.

نسبت به تقویت مولفه‌های فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی از جمله شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مانند؛ مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، احترام به ارزش‌ها، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری به‌عنوان بعدی درونی و پیشران که موجب نوعی هم‌افزایی با ویژگی مدیران تحول‌آفرین می‌شود، اقدام شود.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان و مسئولان اجرایی پلیس پیشگیری تهران بزرگ که در انجام پژوهش حاضر همکاری کردند، تقدیر و تشکر می‌کنند.

فهرست منابع

- اسکندری، مجتبی (۱۳۹۳) تحلیل و نقدی بر نظریه‌ی رهبری تحول‌آفرین، *فصل‌نامه علمی اسلام و مدیریت*، (۵)، صص ۱۲۳-۱۴۵. قابل‌بازیابی از: <http://ensani.ir/file/download/article/20151209174344-9876-33.pdf>
- امیرکبیری، علیرضا؛ دهقان، نبی‌الله؛ شیخ‌عبدالحسین، علیرضا و فتوحی، صمد. (۱۳۹۴). تاثیر رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه سازمان آموزشی- نظامی). *فصل‌نامه راهبرد دفاعی*، ۱۳(۴۹)، صص ۱۴۳-۱۷۷. قابل‌بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=290946>
- تریانویچ، رابرت و بانی، ناکروکس. (۱۳۸۳). *پلیس جامعه‌محور*. مرکز مطالعات و تحقیقات راهبردی ناجا، مترجم. تهران: انتشارات فرات.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۹۴). *مبانی تئوری و طراحی سازمان*. علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی: مترجمان. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۶) *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت.
- شفیخ‌زاده، حمید و گیلا، مهدی. (۱۳۹۷). پیش‌بینی عملکرد کارکنان براساس معنویت در محیط کار و حمایت سازمانی. *فصل‌نامه علمی مدیریت بهره‌وری*، ۱۲(۴۵)، صص ۱۷۷-۱۹۸. قابل‌بازیابی از: http://jpm.iaut.ac.ir/article_541129.html
- طالع‌زاری، علی؛ گلدوزیان، ایرج و ابراهیمی، نصیبه. (۱۳۹۷). کارکردشناسی تحولات پلیس در زمینه پیشگیری از جرم. *فصل‌نامه مطالعات حقوق کیفری و جرم‌شناسی*، ۴۸(۱)، صص ۱۴۵-۱۶۰. قابل‌بازیابی از: https://jqelcs.ut.ac.ir/article_67471.html
- طاهری عطار، غزاله؛ پوراحمدی، معین و هراتی، مسعود. (۱۳۹۸). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی، *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۱(۲۱)، صص ۲۷-۵۶. قابل‌بازیابی از: <https://tmj.um.ac.ir/article/view/69484>
- عامری، محمدعلی. (۱۳۹۵) ارائه الگوی مطلوب پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جامعه‌محوری پلیس. *فصل‌نامه انتظام اجتماعی*، ۸(۲)، صص ۶۵-۸۴. قابل‌بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/394937>
- مظلومی، نادر؛ ناصحی‌فر، وحید و احسان‌فر، گلشن. (۱۳۹۱). رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران. *پژوهش‌نامه بیمه*، ۱۰۹(۱)، صص ۳۳-۵۶. قابل‌بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/322966>

- محسن‌وند، محمد. (۱۳۸۷). نقش و جایگاه ارزش‌های سازمانی در تعالی سازمان‌ها. ماهنامه صنعت خودرو، ۱۲(۱۲۲).
- محمدنسل، غلامرضا. (۱۳۹۳). کلیات پیشگیری از جرم. تهران: انتشارات بنیاد حقوقی میزان.
- محمدنسل، غلامرضا. (۱۳۸۷). پلیس و سیاست پیشگیری از جرم. تهران: انتشارات مرکز تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری نیروی انتظامی.
- میرزاخانی، عبدالرحمن و سلیمی، اکبر. (۱۳۹۹). پیشگیری انتظامی جامعه‌محور. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
- سیادت، سیدعلی و مختاری‌پور، مرضیه. (۱۳۹۳). مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش. اصفهان: انتشارات جنگل.
- مرتضوی، مهدی و منیریان، فرزانه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت مخابرات استان همدان). مجله مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۴(۲۰)، صص ۳۸-۲۷. قابل بازیابی از: http://www.jdem.ir/article_458.html

- Arif, Sadia & Akram, Aman. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance, The Mediating Role of Organizational Innovation. SEISENSE Journal of Management, 1(3), pp 59-75. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/326572901>
- Ba Le, Phong & Hui, Lei. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. Journal of Knowledge Management, 23(3), pp 527-547. Retrieved from: <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Beauchamp, M. R., Barling, J., Li, Z., Morton, K. L., Keith, S. E & Zumbo, B. D. (2010). Development and Psychometric Properties of the Transformational Teaching Questionnaire. Journal of Health Psychology, 15(8), pp 1123-1134. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/44648532>
- Bobowik, M. (2011). what is the better predictor of students' personal values: Parents' values or students' personality? International Journal of intercultural relations, (35)4, pp 488-498. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0147176711000083>
- Gordner, Gary. (1998). Community Policing: Principles and Elements. Eastern Kentucky University.
- Hunt, Sh. D. & Vitell, S. J. (2008). A general theory of marketing ethics. Journal of macro marketing, (6), pp 5-15. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/027614678600600103>
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency. Journal of Applied Psychology, 88(2), pp 246-255. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/10773181>
- Kurland, H. (2010). Leadership style and organizational learning: the mediate effect of school vision. Journal of Educational Administration, 48(1), pp 7-30. Retrieved from: http://www.farayandno.ir/article_21765_8c0299a166bce8da9bbc82f52c655194.pdf
- Moriano, J. A & Molero, F. (2011). The influence of transformational leadership and organizational identification on entrepreneurship", Intentional entrepreneurship Management Journal, 10(1), pp 103-119. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/225109816>

- Nielsen, K. & Cleal, B. (2011). Under which conditions do middle managers exhibit transformational leadership behaviors? An experience sampling method study on the predictors of transformational leadership behaviors. *The Leadership Quarterly*, 22(2), pp 344-352. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/251637899>
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' wellbeing, behaviors and style associated with the affective wellbeing of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, (24)2, pp 107-139. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247511100>
- Tocquigny, Rick and Andy, Butcher. (2012). When core values are strategic: how the basic values of Procter & Gamble transformed leadership at Fortune 500 companies, by P&G Alumni Network, Inc. Printed in the United States of America.
- Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), pp 14-26. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-0007681380900270/first-page-pdf>

