

شناسایی دانش مهارت‌های پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم

صیاد درویشی^۱

چکیده

زمینه و هدف: رویکردهای نوین در کنترل و مهار جرم در جوامع بشری به‌ویژه رویکردهای فرهنگی و اجتماعی پلیس ایران، تمرکز بر برنامه‌های پیشگیرانه اجتماع محور را بیش از پیش ضروری ساخته است. پژوهش حاضر با هدف دستیابی به مهارت‌ها و دانش خصوصی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم، به این پرسش پاسخ می‌دهد که مهارت‌ها و دانش خصوصی مورد نیاز پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم کدام‌اند؟

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف و جهت‌گیری کلی کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های کیفی و اکتشافی محسوب می‌شود. جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه خبرگان، مدیران و کارشناسان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش هدفمند قضاوتی استفاده شد. در این روش، بعد از انجام ۱۵ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌ها تکرار شد و پژوهشگر به اشباع نظری رسید؛ سپس داده‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: کدهای فرعی و اصلی حاصل از مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و فرماندهان نیروی انتظامی بیانگر این است که در مجموع ۵۴ شاخص، در قالب ۱۶ شاخص مهارتی و ۳۸ شاخص دانش خصوصی پلیسی در زمینه پیشگیری اجتماعی از جرم، شناسایی شدند.

نتایج: نتایج پژوهش نشان می‌دهد هر چقدر بتوان سطح مهارتی و فنون مهارتی مدیران اجرایی پلیس و همچنین سطح دانش خصوصی مورد نیاز پلیس را در زمینه پیشگیری اجتماعی از جرم ارتقا داد، به همان اندازه می‌توان میزان موفقیت برنامه‌های پیشگیری اجتماعی از جرائم را پیش‌بینی کرد.

کلیدواژه‌ها: پیشگیری از جرم، پیشگیری اجتماعی از جرم، مهارت‌های پلیسی، دانش خصوصی پلیسی، مهارت‌های مدیران اجرایی

□ استناد: درویشی، صیاد (پاییز، ۱۳۹۷). شناسایی دانش خصوصی و مهارت‌های پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم. فصلنامه رهیافت پیشگیری،

مقدمه

امروزه با توجه به سرعت فزاینده تغییرات محیطی، ارتقاء و بهینه‌سازی منابع انسانی به عنوان موتور محرکه سازمان‌های موفق دنیا محسوب شده و سازمان‌ها را در رسیدن به موفقیت یا افزایش بهره‌وری یاری می‌کند. حتی در بدترین شرایط از لحاظ محدودیت منابع انسانی، بیشترین بهره‌وری سازمان در گرو گسترش توانایی و پرورش کامل استعدادهای درونی و بیرونی کارکنان است (عالم تبریزی و رحیمی، ۱۳۸۷، ص ۴۶). دانش و خرد فردی و جمعی شاخصه اصلی توسعه یافتگی انسان‌ها و عنصر اساسی و حیاتی توسعه سیستم‌های اجتماعی است و در نهایت این خرد جمعی است که ظرفیت توسعه سیستم را تعیین می‌کند. در یک فرایند تغییر و تحول و رسیدن به یک تشکیلات و سازمان متحول و پیشرو و در عین حال خلاق و زنده و پویا که اهداف فردی و سازمانی از هم قابل تشخیص نباشد، باید بر دانش آفرینی سازمانی تکیه کرد. «پیتر دراگر»، با بکارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). دانش این قابلیت را دارد که برای رسیدن به نتایج بیشتر در زمان‌ها و مکان‌های مختلف بکار گرفته شود (گاراد و کارا سومی^۱، ۲۰۰۵، ص ۶۱). در سازمان پلیس ایران، پیشگیری از جرم و برنامه‌های پیشگیرانه به عنوان یکی از محوری‌ترین وظایف و مأموریت‌های این سازمان قرار دارد. سازمان پلیس تلاش کرده است در بیش از یک دهه گذشته از جنبه‌های مختلف مانند تغییر و اصلاح ساختاری و گرایش شدید به سمت برنامه‌های ایجابی با رویکرد فرهنگی و اجتماعی در زمینه پیشگیری از جرم، برنامه‌های دانشی و مهارتی خود را در زمینه بهینه‌سازی و ارتقاء سطح عملکرد سازمانی توسعه دهد. دانش سازمانی در برگیرنده دو نوع دانش عمومی و دانش خصوصی است. دانش خصوصی شامل دانش سازه و دانش معماری^۲ است، در حالی که دانش عمومی فقط دانش سازه را شامل می‌شود. هر دو دسته دانش با ارزش هستند به شرطی که بتوانند برای انجام اقدامات ارزش آفرین در سازمان، به نحو موثر بکار برده شوند (ایچیجو^۳، ۲۰۰۲). بنابراین هر

1. Garud and Kumaraswamy
2. Component & Architectural knowledge
3. Ichijo

چند ممکن است سازمان‌ها از نظر داشتن دانش عمومی شباهت‌هایی با هم داشته باشند، ولی این دانش خصوصی است که وجه تمایز دانش سازمان‌ها را آشکار ساخته و با دانش خصوصی است که هر سازمانی می‌تواند اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود را در راستای تحقق رسالت سازمانی مهیا سازد.

بر این اساس، سازمان‌های پلیسی به عنوان اولین نهاد حکومتی، متولی امر تأمین و حفظ و ارتقاء امنیت عمومی جامعه تلقی می‌شوند و از منظر تقسیم کار ملی، وظیفه حفظ و نگهبانی شهروندان، در قبال تهدیدات مختلف علیه جان و مال آنان را به عهده دارند. برای تحقق این رسالت، از یک طرف نیازمند اطلاعات و دانش خصوصی فراوان، صحیح، سریع و البته به هنگام است و از سوی دیگر مهارت‌های کافی به منظور کاربردی کردن دانش خصوصی است. واقعیت‌های پیرامون سازمان‌های پلیسی گویای آن هستند که فضای فعالیت آنها سرعت تغییرات بیشتر را نسبت به گذشته تجربه می‌کند. الگوهای کاری مجرمان و متخلفان از قوانین، در بستر جامعه مدنی و اجتماع، تغییر یافته است. سازمان نیروی انتظامی به عنوان سازمانی که مهمترین نقش را در برقراری نظم و ایجاد و حفظ امنیت عمومی در جامعه به عهده دارد، در محیطی بسیار پیچیده و پر تلاطم با تنوع بالای تهدیدات علیه امنیت عمومی فعالیت می‌کند و بنابراین رویکردهای متفاوتی را طی بیش از یک دهه گذشته، متناسب با نوع رفتارهای متناقض با هنجارهای رسمی و غیر رسمی در جامعه بکار گرفته است. در یک تغییر رویکرد پلیسی از سلبی به ایجابی و تمرکز بر اقدامات اجتماعی و فرهنگی در پیشگیری از جرم، گام‌های مهمی برداشته شده است. پیشگیری اجتماعی کلیه اقدامات مداخله‌ای در محیط عمومی، شخصی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی را شامل می‌شود. پیشگیری اجتماعی اقدامی چند نهادی است که در آن حذف علل اولیه جرم مد نظر است. شرایط امروزی جوامع، رشد جمعیت، رشد شهرنشینی، پیچیده‌تر شدن جرائم و مانند آن، امکان کنترل جرائم به شیوه‌های واکنشی و سلبی را به شدت کاهش داده است. این شیوه کنترل جرم برای پلیس مشکل، غیر اثربخش و پر هزینه است، همچنین در صورت موفقیت نسبی نیز، اثرات احساس ناامنی ناشی از جرم به قوت خود باقی است. پیشگیری از جرم از طریق حذف علت جرم یا از بین بردن فرصت ارتکاب جرم کم هزینه‌تر، اثربخش‌تر و بادوام‌تر است، ضمن این که، احساس ناامنی را نیز تا حد زیادی کاهش می‌دهد. پیشگیری اجتماعی از جرم مشارکت شهروندان در تصمیم‌سازی‌های نظم و امنیت را به دنبال دارد و این همان هدفی است که پلیس در تحقق رویکرد جامعه محوری خود به دنبال آن است.

در این راستا داشتن دانش خصوصی پلیسی و مهارت‌های لازم برای شناسایی عوامل تأثیرگذار در مهار و پیشگیری از جرم برای کوتاه کردن مسیر، کم کردن هزینه‌ها، رضایت مندی مردم و اثربخشی بیشتر، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین در این پژوهش تلاش شد تا دانش خصوصی پلیسی و مهارت‌های مورد نیاز پلیسی برای اجرای برنامه‌های پیشگیری اجتماعی از جرم شناسایی شود.

پیشینه: ساعد (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «پیشگیری از وقوع جرم و کارکرد بسیج در تضمین امنیت اجتماعی» به تبیین نقش مثبت و اثرگذار نیروی بسیج در توسعه پیشگیری اجتماعی از جرم پرداخته است. مدبر و چوپانی رستمی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «پیشگیری اجتماعی از جرائم زنان و دختران با تاکید بر نقش تعاملی پلیس زن» به این نتیجه رسیده است که پلیس زن به عنوان پشتیبان قوی نیروی انتظامی، در تعامل با نهادهای اجتماعی به منظور توسعه برنامه‌های پیشگیری اجتماعی از جرم قلمداد می‌شود. پروین (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان «پیشگیری از جرم با تاکید بر پیشگیری اجتماعی» به این نتیجه رسیده است که انحرافات اجتماعی و جرم ریشه در محیط اجتماعی پیرامون فرد کج‌رو قرار دارد. اریابی (۱۳۸۹) در رساله دکتری خود با عنوان «تبیین عناصر لازم برای خلق دانش و تعیین روش اندازه‌گیری آنها در سازمان‌های مهندسی» به این نتیجه رسیده است که ایجاد دانش نیازمند هماهنگی اهداف دانش با اهداف ارزش‌ها و چشم‌انداز بوده و همچنین خلق دانش نیازمند فرهنگ مطلوب دانش پسند و مدیر دانش پسند است. اهری و دوست محمدلو (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران با میزان اثربخشی دبیرستان‌های شیراز» به این نتیجه دست یافتند که افزایش مهارت ادراکی مدیران موجب افزایش اثربخشی می‌شود. نظافتی (۱۳۸۵) در رساله دکتری خود با عنوان «ارائه روش تلفیقی و پویا برای نمایش سطح دانش‌های سازمانی و پیشنهادسازی برای بهبود سطوح به همراه محدودیت هزینه در دانشگاه صنعتی امیرکبیر» به این نتیجه رسیده است که روند دانش در سازمان‌ها می‌تواند پشتوانه تصمیم‌سازی برای مدیران باشد و همچنین شاخص‌های پیشنهادسازی مبتنی بر بهبود و هزینه، روش اقتضایی برای امکان‌سنجی نقاط قوت و ضعف سازمان و اندازه‌گیری مدیریت دانش ارائه می‌دهد. مطالعه‌ای که توسط سبّا و همکاران (۲۰۱۲) در پلیس دبی انجام گرفت نشان داد که نیروی پلیس دبی یک تعهد راهبردی را در رابطه با مدیریت دانش برای افزایش کارایی عملکرد صورت داده است. این فعالیت‌ها که از سال ۲۰۰۳ با تأسیس بخش مدیریت دانش آغاز

شده است تاکنون ادامه دارد. همچنین طبق یافته‌های این پژوهش چهار فاکتور اصلی به عنوان موانع تسهیم دانش شناخته شدند که عبارت‌اند از: ساختار سازمانی، رهبری، تخصیص زمان و اعتماد.

بنابراین پرسش‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شد:

- دانش تخصصی مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم کدام‌اند؟

- مهارت‌های مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم کدام‌اند؟

مبانی نظری: هرچند دو مفهوم اطلاعات و دانش در بسیاری از موارد با معنایی واحد و به عنوان جایگزین یکدیگر بکار گرفته می‌شوند، میان این دو مفهوم تفاوت‌های عمیقی وجود دارد. همان‌گونه که اشاره شد اطلاعات را می‌توان مجموعه‌ای از پیام‌ها دانست؛ تجربیات، تفاسیر، اقدامات و واکنش‌های افراد، این مجموعه پیام‌ها را به دانش بدل می‌کند. به واقع اطلاعات دریافتی با عبور از مسیر باورها و تعهدات ذهنی فرد دریافت‌کننده به دانش تبدیل می‌شوند (نوناکا، ۱۹۹۴). درک دانش به شکلی که امروز مورد استفاده قرار می‌گیرد، بر اساس دیدگاه فیلسوف «میشل پولانی» (۱۹۶۶) است. بر اساس دیدگاه او، دانش می‌تواند به عنوان باور توجیه شده‌ای که توانایی موجود برای اقدام موثر را افزایش می‌دهد، دیده شود (هوبر، ۱۹۹۱).

از دیدگاه سازمانی، «ایکوجیرو ناکونا»، پژوهشگر مدیریت ژاپنی (۱۹۹۴) می‌گوید: دانش سازمانی در تعاملات میان فناوری‌ها، فنون و افراد در سازمان شکل می‌گیرد (یحیی و گول، ۲۰۰۲). ماهیت دانش، موضوعی همیشگی در مدیریت دانش است. همان‌گونه که آلی (۲۰۰۲) می‌گوید: چگونگی تعریف دانش، چگونگی اداره آن را می‌تواند تعیین کند. این امر حکایت از نبود یکپارچگی در این زمینه و تعداد زیاد تعریف دانش مغایر یکدیگر دارد (فایرستون و مک‌روی، ۱۳۸۷، ص ۱۳). تعاریف دانش دامنه‌ای از عملی تا مفهومی و از محدود تا گسترده را در بر می‌گیرد (بکمن، ۱۹۹۹). تعاریف کاربردی بر کارکردهای دانش به عنوان مثال در حل مسئله و تصمیم‌گیری تمرکز می‌کند. دانش، اطلاعات سازمان یافته و کاربردپذیر به منظور حل مسئله است (وولف، ۱۹۹۰). دانش اطلاعاتی است که سازماندهی و تجزیه و تحلیل شده است تا آن را برای حل مسئله یا تصمیم‌گیری قابل فهم و قابل استفاده سازد (تورین و برودلی، ۲،

1. Allee
2. Beckman
3. woolf
4. Broadly & Turban

۱۹۹۲). همچنین برخی پژوهشگران دانش را به طور مفهومی تعریف می کنند، به عنوان مثال کلارک^۱ (۱۹۹۸) دانش را به عنوان؛ درک اینکه چرا و چگونه چیزی عمل می کند، تعریف می کند و داوونپورت، بیر و دلونگ^۲ (۱۹۹۸) بیان کرده اند که: دانش به طور ساده به عنوان اطلاعات آمیخته با تجربه، زمینه، تفسیر و تأمل بیان می شود. دانش را به عنوان «ترکیب سیال و متغیری از تجربیات، ارزش ها، اطلاعات محیطی و بینش های تخصصی که در چارچوبی برای ارزشیابی و تلفیق تجربیات و اطلاعات جدید فراهم می کند» تعریف کرده اند. دانش را می توان به نظام های زنده طبیعی تشبیه کرد که ضمن تعامل با محیط، رشد کرده و بهبود می یابند؛ بر این اساس دانش از این قابلیت برخوردار است که در برخورد با اطلاعات و موقعیت های جدید، خود را پالایش و تصحیح کند. همچنین دانش دارای قابلیت حرکت در مسیر عکس خود است، یعنی با از دست دادن ارزش، به اطلاعات و سپس به داده تبدیل می شود (داوونپورت و پورساک^۳، ۱۹۹۸، ص ۳۱). ویگ^۴ (۱۹۹۳) معتقد است که دانش تشکیل می شود از حقایق، اعتقادات، دیدگاه ها و مفاهیم، قضاوت ها و روش های مورد انتظار. اسپیکروت و واندر اسپیک^۵ (۱۹۹۷) دانش را به عنوان مجموعه تمام بینش ها، تجارب و شیوه هایی که صحیح و درست تلقی شده و بنابراین افکار، رفتار و ارتباطات مردم را هدایت می کند، تعریف می کنند. این قیاس بینش آفرین، یک رابطه منطقی بین دانش و سازمان ها ایجاد می کند و پارادایمی بری لزوم توجه به تفکر جمعی افراد درون سازمان به عنوان مشارکت کنندگان دانش، آغاز می شود. این نوع از دانش «دانش سازمانی» نامیده می شود. بروکینگ^۶ (۱۹۹۶) دانش سازمانی را به عنوان مجموع سرمایه های متمرکز انسانی، سرمایه های فکری، سرمایه های زیرساختی و سرمایه های بازار، تعریف می کند (هاشمی، ۱۳۸۹، ص ۱۹). دانش سازمانی، اطلاعات پردازش شده جاسازی شده در روش های جاری و فرآیندهایی است که اقدامات را ممکن می سازد، این دانش همچنین دانش تسخیر شده توسط سیستم های سازمانی، فرآیندها، محصولات، قوانین و فرهنگ است (مایرز، ۱۹۹۶). همچنین دانش به معنای درک، آگاهی یا شناختی است که در خلال مطالعه، پژوهش، مشاهده یا تجربه نسبت به

1. Clarke
2. Davenport & Beer & Delong
3. Davenport and Pursak
4. Wiig
5. Spijkervet & Vander Spek
6. Brooking

جهان بیرونی در فرد ایجاد می‌شود (یمین فیروز، ۱۳۸۲، ص ۹۹). در ادامه به برخی از تعاریف ارایه شده از دانش پرداخته شده است:

دانش وابستگی‌های تابعی روشن میان اقلام اطلاعات و یاد داده است (دبنهام^۱، ۱۹۸۸). دانش پیامد فهمیدن و درونی کردن اطلاعات است (هایز^۲، ۱۹۹۲). دانش اطلاعات هدفمند و گردآوری شده در یک حوزه خاص که یک تصمیم‌گیری یا یک فعالیت را تسهیل می‌کند (زچمن^۳، ۱۹۸۷). دانش یک ترکیب روان از تجارب ساختارمند، ارزش‌ها، اطلاعات مبتنی بر شواهد و بینش کارشناسی است که از طریق تعاملات اجتماعی میان افراد و سازمان‌ها بسته به یک زمان و مکان خاص خلق می‌شود (داونپورت و پورساک، ۱۹۹۸). از نظر یانگ، دانش عبارت از آن چیزی است که افراد جهت انجام مشاغل خویش به آن نیاز دارند (کاظم پور، ۱۳۸۱، ص ۱۰۱).

طبقه‌بندی دانش: درک طبقه‌بندی دانش، گام مهمی در مدیریت دانش است، به طوری که حتی عنوان شده، بزرگترین کمک به مدیریت دانش، شناخت انواع دانش و بیان تفاوت‌های آن است (گرت^۴، ۱۹۹۱، ص ۳۶). دانش را به لحاظ مشخصه‌های ساختاری، ویژگی‌های ابتدایی، هدف و کاربرد و سطوح مفهومی به انواع مختلفی طبقه‌بندی کرده‌اند (بکمن، ۱۹۹۹).

دانش صریح در مقابل دانش ضمنی^۵: تقسیم‌بندی دانش به دو بخش آشکار یا صریح و نهان یا ضمنی را می‌توان به پولانی (۱۹۵۸) نسبت داد. هر چند کاربرد این نوع طبقه‌بندی در کسب و کار و مدیریت دانش به نظریه پرداز شاخص ژاپنی، نوناکا (۱۹۹۹) قابل انتساب است. وی معتقد است دو نوع دانش وجود دارد. یکی دانش ضمنی که در ذهن و تجارب افراد نهفته است و رسمی کردن و انتقال آن به دیگران دشوار است و عمیقاً در فعالیت و تعهد فردی به یک زمینه خاص نظیر یک حرفه یا صنعت، یک فناوری خاص یا بازار محصول ریشه دارد و دوم دانش صریح که رسمی و نظام‌مند است و به سهولت در قالب ویژگی‌های محصولی، یک رابطه خاص یا یک برنامه رایانه‌ای قابل کدگذاری و انتقال است (داونپورت،

-
1. ebenham
 2. Hayes
 3. Zachman
 4. Alavi & Lindner
 5. Explicit versus Tacit Knowledge

۱۹۹۸). دانش را از منظر شناخت‌شناسی ۱ مرتبط با رویکردهای نظری به دو دسته دانش عینی ۲ و دانش ضمنی ۳ تقسیم می‌کنند (جانسین ۴، ۲۰۰۹). از این دو نوع دانش، دانش ضمنی است که منجر به مزیت رقابتی می‌شود (ویر ۵، ۲۰۰۷). این حقیقتی است که دانش به خودی خود نهادی پیچیده است. در مرکز اهمیت آن نوعی از دانش است که سازمان‌ها مجبورند آن را مدیریت کنند. اگر همه دانش‌ها، دسته‌بندی شده و رسمی بودند، یا صریح بودند، عملکرد مدیریت دانش می‌توانست موضوعی بوده که اندکی بیشتر از تطابق و مدیریت باشد. بنابراین، دانش را می‌توان به صورت عمده به دو بخش تقسیم کرد: دانش صریح و ضمنی. هر دو آنها به صورت مستقل عمل کرده و به نوبت سازمان را در راه موفقیت هدایت می‌کنند. دانش صریح به صورت فزاینده‌ای بکار گرفته می‌شود. این نوع دانش در عمل و هم در ادبیات مربوطه مورد تأکید قرار دارد، تا به صورت ابزاری که باید برای بکارگیری دانش سازمانی مورد استفاده قرار گیرد، کشف شود. اسکاربورو و همکاران (۱۹۹۹) به این نکته تأکید می‌کنند که گروه‌ها، شبکه‌های داخلی، خدمات‌دهنده‌های گروه، انتقال‌دهنده‌های اطلاعات، مدیریت پایگاه داده‌ها و شبکه‌های کارکرد دانش بکار گرفته شده تا دانش سازمانی، مورد اشتراک قرار گیرند. به همان شکل، پان و اسکاربورو (۱۹۹۹) اعتقاد دارند که بخش صریح دانش به شکل داده‌های سخت یا فرآیندهای دسته‌بندی شده نظام‌مند بوده و به راحتی مورد بحث قرار می‌گیرند. به بیان دیگر، شکل صریح دانش می‌تواند به سهولت و به طور رسمی توسط افراد انتقال یابد. از سوی دیگر، شکل ضمنی دانش به صورتی ناخود آگاه درک و بکار گرفته شده، تفصیل آن دشوار بوده، و از طریق عمل مستقیم و تجربه قابل توسعه بوده و از طریق گفتگو، داستان‌سرایی و مانند آن، به اشتراک گذاشته می‌شود. بلومنتایت و جانسون (۱۹۹۹) ادعا می‌کنند که اطلاعات می‌تواند به صورت دیجیتالی گردآوری و ضبط شوند. دانش ضمنی به صورت «دانش در عمل» در نظر گرفته شده است که برخلاف دانش صریح که درون حیطه سازمانی برای دستیابی آماده است، به تفصیل در نیامده است (پلاتس و یوونگ، ۲۰۰۰). همچنین گفته شده که دانش ضمنی نقیض دانش صریح است زیرا به

-
1. Epistemology
 2. Explicit
 3. Tacit
 4. Johannessen
 5. Weber

راحتی به وسیله ساز و کارهای معمول تر مانند مدارک، نقشه‌ها و رویه‌ها قابل دسته‌بندی و انتقال نیستند (نوناکا و همکاران، ۲۰۰۰).

دانش خصوصی در مقابل دانش عمومی^۱: یک نوع طبقه‌بندی دیگر، تقسیم‌بندی دانش به دو بعد خصوصی و عمومی است. دانش خصوصی اشاره به دانشی دارد که به طور منحصر به فردی توسط سازمان تسخیر شده است و به منبعی اشاره دارد که گران‌بها، کمیاب و به طور ناقص قابل تقلید است (بارنی^۲، ۱۹۹۱، ص ۹۹). دانش خصوصی، اطلاعاتی است که توسط یک بخش خاص در سازمان نگهداری می‌شود و در دسترس عموم اعضای سازمان قرار نمی‌گیرد. این بخش از دانش سازمانی از ارزش بالایی برخوردار است و چنانچه نشت پیدا کند یا در جای نامناسب قرار گیرد، ضرر و زیان‌های فراوانی را به سازمان تحمیل می‌کند. در واقع، دانش خصوصی در سازمان، منبع مزیت رقابتی آن است (هیند^۳، ۲۰۰۳).

دانش مؤلفه‌ای در مقابل دانش معماری: دانش خصوصی را می‌توان بیشتر طبقه‌بندی کرده و به دو دسته مؤلفه‌ای و معماری تقسیم کرد (ماتوسیک و هیل^۴، ۱۹۹۸، ص ۶۸۰). دانش مؤلفه‌ای دانشی است که به جنبه‌های گسسته عملیات سازمان مربوط است. دانش مؤلفه‌ای در یک سازمان منابع، دانش، مهارت‌ها و سیستم‌های فنی است (هندرسون و کوک بورن^۵، ۱۹۹۴) و (امیت و اسچومارکر^۶، ۱۹۹۳). دانش معماری از دانش مؤلفه‌ای متفاوت است از این جهت که مربوط به روش‌های جاری گسترده سازمان و شمای هماهنگی اجزاء مختلف سازمان است (هندرسون و کلارک^۷، ۱۹۹۰، ص ۹).

دانش سازمانی پلیسی: در حوزه فعالیت پلیس، داشتن دانش از اهمیت بالایی برخوردار است. در حال حاضر میزان استفاده از دانش در میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها در حال افزایش است. ادارات مجری قانون باید به منظور کسب موفقیت در این عرصه علاوه بر بهره‌گیری از دانش کنونی به طور پیوسته در پی کسب اطلاعات و دانش جدید نیز باشند (سامبامرسی و سابرامانی^۸، ۲۰۰۵). هیوز و جکسون (۲۰۰۴) معتقد هستند

1. Public versus Private Knowledge

2. Barney

3. Hind

4. Matusik & Hill

5. Handerson & Kockburn

6. Amit & Schoemaker

7. Handerson & Clark

8. Sambamurthy & Subramani

دو واژه دانش و اطلاعات را می‌توان به طور مترادف به کار برد. هولگرسن (۲۰۰۵) پس از مطالعه در کار پلیس چندین موقعیت را شناسایی کرد که در آنها نیاز به استفاده از دانش ضروری است. وی این موقعیت‌ها را بر حسب کاربردهای اطلاعات توصیف کرد. به عنوان مثال همدلی با قربانی، تعیین اولویت اقدامات و استفاده از منابع، داشتن حس ظن و تردید به افراد، شناسایی مظنونان بالقوه، ارتباط با افراد و گروه‌ها، فهم زبان‌های مختلف (زبان مردم ساکن غرب و شرق یک شهر)، برخورد با افراد بیمار، کاهش خسارت، برطرف کردن اختلافات و مشکلات، جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات و استفاده از فناوری اطلاعات از جمله این موارد هستند. پلیس از دانش آشکار و محسوس به عنوان راهنمای خود در انجام کارها و تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌کند. این دانش، به صورت مدارک کتبی مانند خط‌مشی‌ها، دستورالعمل‌های کلی پلیس و روش‌های اجرایی استاندارد مورد تایید پلیس که سندیت آن مشخص باشد، به دست می‌آید. دانش ضمنی پلیس شامل توانایی، تجربه و مهارت مأموران پلیس می‌شود. دانش ضمنی در مقایسه با دانش آشکار کتبی و پویا بوده و به سرعت تغییر پیدا می‌کند. در مورد دانش ضمنی، حیطة عمل مدیریت دانش در امور مربوط به کار پلیس در درجه اول شامل تولید دانش و تبادل اطلاعات و دانش می‌شود. طبق گفته لوئن و الهوامده^۱ (۲۰۰۱)، مشکل‌ترین مسئله همان تمایل مأموران پلیس به تولید و تبادل اطلاعات و دانش است. صداقت، همکاری و تبادل دانش اموری هستند که باید در سازمان پلیس فرهنگ‌سازی شوند. فرایند تولید، خلق و کاربرد دانش موثر و کارآمد منوط به یک فرهنگ اطلاعات مدار است. اعتقاد بر این است که فرهنگ سازمانی مهمترین عامل مدیریت موثر اطلاعات بوده و یادگیری سازمانی در این فرهنگ گروهی ارزش‌ها، باورها، سیستم‌های مشوق یا بازدارنده یادگیری (یا دانش آفرینی) و تبادل آن را تعیین می‌کند (جانز و پراسارفانیس^۲، ۲۰۰۳).

مهارت‌های مدیریتی: مهارت به توانایی‌های قابل پرورش شخص که در عملکرد و بقای وظایف منعکس می‌شود، می‌پردازد (علاقه‌بند، ۱۳۷۵). بنابراین منظور از مهارت توانایی بکار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. ضابطه اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است. رابرت کتز مهارت‌های لازم برای مدیران را به سه دسته مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی تقسیم‌بندی کرد. از نظر کتز با حرکت به سمت سطوح عالی سازمان بر اهمیت مهارت‌های ادراکی افزوده می‌شود و از

1. Luen & Al-Hawamdeh
2. Janz & Prasarnphanich

اهمیت مهارت‌های فنی کاسته می‌شود (هورویتز^۱ و دیگران، ۱۹۹۶). مهارت فنی، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت‌های فنی از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه حاصل می‌شوند. مدیران معمولاً این مهارت‌ها را طی دوره‌های آموزشی یا کارآموزی فرا می‌گیرند نظیر دانش، فنون و روش‌های برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی، کنترل، حسابداری، امور مالی، کارگزینی، کارپردازی و مانند آن. ویژگی بارز مهارت فنی آن است که به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی در آن می‌توان دست یافت؛ زیرا این نوع مهارت، دقیق، مشخص، دارای ضوابط عینی و قابل اندازه‌گیری است. مهارت انسانی، یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان. مهارت انسانی در نقطه مقابل مهارت فنی است. یعنی کار کردن با مردم در مقابل کار کردن با اشیاء و چیزها. داشتن مهارت‌های انسانی مستلزم آن است که شخص بیش از هر چیز خود را بشناسد، به نقاط ضعف و قوت خود آگاه باشد، عقاید و افکارش برخوردار و روشن باشند، اعتماد به نفس داشته باشد، به دیگران اعتماد کند، به عقاید، ارزش‌ها و احساسات آنان احترام بگذارد، آنان را درک کند، از تأثیر گفتار و کردار خویش بر دیگران آگاه باشد و بتواند محیط امن و قابل قبولی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد. مهارت ادراکی، یعنی توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد (سیستم). به عبارت دیگر، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته بوده تغییر در هر یک از بخش‌ها، الزاماً بخش‌های دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. آگاهی از این روابط و شناخت اجزا و عناصر مهم در موقعیت‌های مختلف، مدیر را قادر می‌سازد که به طریقی تصمیم‌گیری یا اقدام کند که موجب اثربخشی سازمان و رضایت کارکنان آن را فراهم کند (رابینز^۲، ۱۳۸۷). میتنزبرگ مهارت‌های لازم برای مدیران را به ۸ دسته تقسیم‌بندی کرد. مهارت‌های ارتباطی با همکاران، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های حل تعارض، مهارت ارتباطی، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت‌های پردازش اطلاعات، مهارت‌های تصمیم‌گیری در شرایط مبهم، مهارت تخصیص منابع، مهارت‌های کارآفرینی و مهارت

1. Horwitz

2. Robbins

خوبیشتن‌شناسی (مینتزبرگ^۱، ۱۹۷۳).

پیشگیری اجتماعی از جرم: پیشگیری اجتماعی در دهه ۱۹۶۰ در جنگ علیه فقر پایه‌گذاری شد و توجه زیادی به علل بنیادی وقوع جرائم دارد (ولد، ۱۳۸۰، ص ۲۶۲). پیشگیری اجتماعی بر بسیج اشخاص و گروه‌هایی استوار است که می‌توانند در خصوص رفع موانع مشارکت عمومی در توسعه پایدار و ایجاد جوامع سالم و پایدار کمک کنند (محمد نسل، ۱۳۷۸، ص ۱۴). پیشگیری اجتماعی به دنبال بهبود توانایی مردم برای زندگی در محیط امن و مشارکت کامل در محیط اجتماعی است این نوع از پیشگیری در مورد سرچشمه‌های معضلات اجتماعی اعمال می‌شود (محمد نسل، ۱۳۷۸، ص ۵۹). پیشگیری اجتماعی شامل مجموعه اقدامات پیشگیری از جرم است که به دنبال حذف یا خنثی کردن آن دسته از عواملی است که در تکوین جرم مؤثر است. این نوع پیشگیری بر مبنای علت‌شناسی جرائم استوار است و با دخالت در محیط‌های اجتماعی مانع شکل‌گیری انگیزه‌های بزهکارانه و خنثی‌سازی عوامل جرم‌زایی می‌شود. به طور کلی می‌توان گفت در این نوع پیشگیری با رویکرد کلان به عوامل بروز بزهکاری از قبیل فقر اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی توجه شده و با توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و مانند آن، در جامعه از بروز بزهکاری جلوگیری می‌شود (زینالی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۳). پیشگیری اجتماعی به کلیه محیط‌های پیرامون فرد که در فرایند جامعه‌پذیری و اجتماع‌پذیری نقش داشته و دارای کارکرد اجتماعی هستند تأثیر می‌گذارد. در پیشگیری اجتماعی، تقویت ساز و کارهای خودکنترلی (یا موانع اخلاقی) از یک سو و آموختن مهارت‌های اجتماعی برای تعامل با دیگران از سوی دیگر، به نوجوانان آموزش داده می‌شود (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۳۸، به نقل از نوروزی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۳). این نوع پیشگیری، با هدف قرار دادن اصلاح فرد و جامعه، منجر به جلوگیری از جرم به صورت پایدار و همیشگی می‌شود. این نوع از پیشگیری، برخلاف پیشگیری وضعی که بزه‌دیده‌مدار و سیبیل‌مدار است، مجرم‌مدار و فردمدار است (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۷، ص ۱۲۶۱). شیوه‌های پیشگیری اجتماعی بیشترین تمرکز را بر برنامه‌ها و سیستم‌های تکمیلی دارد که سعی در بهبود وضعیت بهداشت، زندگی خانوادگی، آموزش، مسکن، فرصت‌های شغلی و اوقات فراغت دارد تا با ایجاد محیطی سالم بتواند به هدف مطلوب خود مبتنی بر حذف یا کاهش جرم دست یابد (معظمی، ۱۳۸۸، ص ۴۵). پیشگیری اجتماعی برخلاف پیشگیری وضعی که بر موقعیت جرم‌زا تمرکز دارد، به مجرم احتمالی و محیط پیرامونی او می‌پردازد. پیشگیری اجتماعی

بر این نکته تأکید دارد که انسان تحت تأثیر علل و عوامل اجتماعی و زیستی دست به ارتکاب جرم می‌زند و علل و عوامل در فرایند پیدایش جرم ایفای نقش می‌کنند، از جمله این عوامل، محیط خانواده است که پایه اساسی در پیشگیری اجتماعی از جرائم است. ناهنجاری‌های خانوادگی، بزهکاری اعضای خانواده، اعتیاد، طلاق و مانند آن، از جمله این عوامل تأثیرگذار در افزایش بزهکاری هستند (میرخلیلی، ۱۳۷۸، ص ۱۲۳). این نوع پیشگیری در فرایند جامعه‌پذیری فرد نقش داشته و دارای کارکردهای اجتماعی هستند هر یک از محیط‌های خانه، مدرسه، دانشگاه، دوستان و همسالان، در یک مقطع خاص زمانی بر فرد اثرات مستقیم داشته و فرایند جامعه‌پذیری را تسهیل می‌کند (رجبی پور، ۱۳۸۳، ص ۲۲). در پیشگیری اجتماعی تلاش می‌شود که با انجام برنامه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، رفاهی و مانند آن و درمان نارسایی‌های اجتماعی و بالا بردن ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی شرایط یک منطقه و نیز وضعیت مجرمان بالقوه اعتلا یافته و این روند به کاهش میزان جرم بیانجامد (بیات و شرافتی پور و عبدی، ۱۳۸۷، ص ۴۸).

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف و جهت‌گیری کلی کاربردی است، از نظر زمان اجراء در سال ۱۳۹۵ و در حوزه پلیس پیشگیری نیروی انتظامی انجام شد. هدف اصلی این پژوهش شناسایی مهارت‌ها و دانش تخصصی مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم است. پژوهش حاضر از نظر گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های کیفی و از نوع اکتشافی است. در این پژوهش از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شد. جامعه مورد مطالعه پژوهش شامل کلیه خبرگان، مدیران و کارشناسان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ استفاده شد. در این پژوهش بعد از انجام ۱۵ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار شد و پژوهشگر به اشباع رسید. برای اعتبار و روایی پژوهش از روش‌های رانو و پری^۲ (۲۰۰۳) از روش اعتبار درونی با استفاده از فنون تثلیث (استفاده از منابع تأییدگر)، کسب اطلاعات دقیق مبتنی بر مفروضه‌های تأییدگر، انتخاب نمونه برای پرمایگی اطلاعات، کنترل‌های اعضا و مشارکت کنندگان در

1. Judgemental Sampling

2. Rao & Perry

مصاحبه، جهان بینی و جهت گیری های نظری محقق بهره گرفته شد. برای پایایی پژوهش نیز از روش های راثو و پری (۲۰۰۳) شامل قابلیت بازیافت پذیری، تایید پذیری و قابلیت تکرار پذیری و با استفاده از فنون هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده ها، ایجاد فرایندهای ساخت مند برای اجرا و تفسیر مصاحبه های همگرا، استفاده از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان پلیس که در این حوزه خبره و مطلع بودند، استفاده شد. داده های کیفی لازم جمع آوری و با استفاده از روش تحلیل محتوا به مثابه تکنیکی پژوهشی، مفاهیم، مقوله ها و عوامل اصلی و فرعی کد گذاری، شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین به طور هم زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده ها کمک گرفته شد.

یافته ها

مصاحبه شوندگان در پاسخ به پرسش های مرتبط با مهارت ها و دانش خصوصی پلیس در برنامه های پیشگیری اجتماعی از جرم به تشریح شاخص ها بر اساس تجربیات، نگرش ها و تخصص های خود پرداختند. در ادامه می توان فهرست پرسش های مصاحبه را در جدول ۱ مشاهده کرد. پاسخ های ارائه شده برای هر پرسش در جدولی مجزا از سایر پاسخ ها آورده شده است که در این جداول بعد، بیانگر محور اساسی پرسش پژوهش بوده و در قسمت دوم جدول پاسخ های ارائه شده توسط مصاحبه شوندگان آمده است. در قسمت سوم یعنی کد، کد مربوط به مصاحبه شونده آورده شده است. آخرین قسمت جدول اشاره به فراوانی هر یک از پاسخ های ارائه شده دارد.

جدول ۱. پرسش های مصاحبه

شماره	پرسش ها
۱	مهارت های مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم کدام اند؟
۲	دانش خصوصی مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم کدام اند؟

با توجه به شاخص های شناسایی شده و یافته های مصاحبه، مهارت ها و دانش خصوصی پلیسی مورد نیاز برای پیشگیری از جرم متناسب با نوع پیشگیری در جدول های ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲. مهارت‌های مورد نیاز پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم مربوط به نتایج تحلیل محتوای پرسش اول

فرآوانی	کد	شاخص	بعد	مفهوم
۸	E2, E4, E7, E8, E10, E13, E15, E15	توان درک شرایط روانی و انگیزشی مجرمان	مهارت‌های مورد نیاز پلیس	پیشگیری اجتماعی از جرم
۱۰	E1, E2, E3, E5, E6, E8, E9, E11, E12, E14	توان درک شرایط محیط اجتماعی جرم		
۹	E1, E2, E3, E4, E6, E8, E9, E13, E15	توان توسعه ارتباطات درون نهادی		
۹	E1, E2, E4, E5, E7, E9, E11, E2, E15	توان توسعه تعامل و همکاری با نهادهای مسئول		
۹	E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8, E12, E15	توان ترسیم ویژگی‌های مورد نیاز پلیس برای مهار جرائم در آینده		
۱۰	E1, E2, E3, E5, E7, E8, E9, E12, E13, E15	بهره‌گیری از فرصت‌های محیط اجتماعی		
۹	E1, E2, E4, E5, E7, E11, E12, E14, E15	بهره‌گیری از روابط انسانی کارکنان		
۹	E1, E2, E3, E4, E5, E8, E10, E13, E15	درک شرایط آسیب‌پذیری بالقوه قربانیان جرم		
۸	E2, E3, E4, E5, E7, E10, E11, E12	آینده‌پژوهی و پیش‌بینی توسعه جرائم خاص در آینده		
۷	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8	تأثیرگذاری بر محیط داخلی و خارجی سازمان پلیس		
۸	E1, E6, E7, E9, E11, E12, E13, E15	مهارت ارتباطی قوی		
۸	E1, E2, E3, E4, E7, E8, E9, E12	توان رفع تعارض		
۹	E1, E2, E4, E5, E7, E11, E12, E13, E14	توان ایفای نقش‌های مدیریتی		
۱۰	E1, E2, E3, E4, E5, E8, E10, E13, E14, E15	برقراری تعامل منطقی بین عقل سلیم، اخلاق و قانون		
۷	E1, E2, E4, E5, E7, E12, E14	نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران		
۱۱	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E10, E11, E12, E14	توان ایجاد فضای سازمانی انگیزاننده		

جدول ۳. دانش خصوصی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم مربوط به نتایج تحلیل محتوای پرسش دوم

مفهوم	بعد	شاخص	کد	فراوانی
مهارت‌های مورد نیاز پلیس پیشگیری اجتماعی از جرم		شناخت ویژگی‌های مجرمان و قربانیان جرم	E2, E4, E7, E8, E10, E15, E15	۷
		شناخت بهترین روش‌های ارتباط با قربانیان	E1, E2, E3, E5, E6, E8, E9, E11, E14	۹
		شناخت موقعیت‌های قربانی	E1, E2, E3, E4, E6, E8, E9, E13, E15	۹
		شناخت شیوه‌های ارتباطی با مجرمان	E1, E2, E4, E5, E7, E9, E11	۷
		شناخت شیوه‌های حفظ اقتدار همراه با احترام	E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8, E12, E15	۹
		شناخت شیوه‌های حفظ تعادل روانی در مواجهه با جرائم	E1, E2, E3, E5, E7, E8, E9, E12, E13, E14	۱۰
		شناخت عناصر اجتماعی شکل‌دهنده جرم	E1, E2, E4, E5, E7, E11, E12, E14	۸
		شناخت واقعیت‌های پدیده‌های جرمی	E1, E2, E3, E4, E5, E8, E10	۷
		شناخت انگیزه‌های مجرمان	E2, E3, E4, E5, E7, E10, E11, E12	۸
		شناخت شیوه‌های استفاده بهینه از منابع و مخبران	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8	۷
		شناخت رفتارهای زمینه‌ساز جرم	E1, E6, E7, E9, E11, E12, E13, E15	۸
		شناخت شبکه تعامل اجتماعی گروه‌های مجرمان	E1, E2, E3, E4, E7, E8, E9, E12, E14	۹
		شناخت احساسات و نحوه پشتیبانی از همکاران	E1, E2, E4, E5, E7, E11, E12, E13, E14, E15	۱۰
		شناخت شیوه‌های یادگیری از مهارت‌های سایر مأموران	E1, E2, E3, E4, E5, E8, E10, E13, E14	۹
		شناخت نگرش مشترک همکاران	E1, E2, E4, E5, E7, E12, E14	۷
		شناخت وضعیت شاخص‌های فرهنگی سازمان	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E10, E11, E12, E14	۱۱
		شناخت ارتباطات متناسب با شغل	E2, E4, E7, E8, E10, E13, E15, E14	۸
		شناخت رفتارهای نامحسوس جرمی	E1, E2, E3, E5, E6, E8, E9, E11, E12	۹
		شناخت وقایع جرمی دارای اولویت	E1, E2, E3, E4, E6, E8, E9	۷
		شناخت سهم‌های نامحسوس نهادهای همکار	E1, E2, E4, E5, E7, E9, E11, E12	۸
		شناخت ویژگی‌های افراد در معرض بزهکاری	E1, E2, E3, E4, E5, E7, E15	۷
		شناخت نحوه پیوند رفتارهای انحرافی	E1, E2, E3, E5, E7, E8, E9, E12, E13, E15	۱۰
		شناخت نقش‌های مدیران	E1, E2, E4, E5, E7, E11, E12, E14, E15	۹
		شناخت پدیده‌های منجر به جرم در آینده	E1, E2, E3, E4, E5, E8, E10, E13	۸
		شناخت نحوه ارتباط با افراد و گروه‌های سازمان‌ها	E2, E3, E4, E5, E7, E10, E11, E12	۸
		شناخت نحوه توسعه خدمات پلیس در جامعه	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8	۷
		توصیه و راهنمایی در مورد پیشگیری از جرائم	E1, E6, E7, E9, E11, E12, E13, E14	۸
چگونگی مذاکره با نهادها و سازمان‌های همکار	E1, E2, E3, E4, E7, E8	۶		

ادامه جدول ۳. دانش خصوصی پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم مربوط به نتایج تحلیل محتوای پرسش دوم

۸	E1, E2, E4, E5, E7, E11, E12, E13	شناخت شیوه‌های نشر اقدامات پلیس	مهارت‌های مورد نیاز پلیس	پیشگیری اجتماعی از جرم
۷	E1, E2, E3, E8, E10, E13, E14	شناخت شیوه‌های جلب مشارکت نهادهای همکار		
۷	E1, E2, E4, E5, E7, E12, E14	شناخت اختلافات و مشکلات فردی و بین نهادی		
۱۱	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E10, E11, E12, E14	شناخت شیوه‌های جلب مشارکت همگانی		
۸	E2, E3, E4, E5, E7, E10, E11, E12	شناخت شیوه‌های آینده‌پژوهی		
۷	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E9	شناخت شیوه‌های بررسی محیط اجتماعی		
۸	E1, E6, E7, E9, E11, E12, E13, E15	شناخت فرصت‌های اجتماعی موجود در محیط		
۶	E1, E2, E3, E4, E7, E8	شناخت شیوه‌های فرصت‌سازی در محیط اجتماعی		
۹	E1, E2, E4, E5, E7, E11, E12, E13, E14	شناخت توانمندی‌های فرا سازمانی		

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به هدف پژوهش، پس از شناسایی شاخص‌های مهارتی و دانش خصوصی پلیس در زمینه پیشگیری اجتماعی از جرم، که با استفاده از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با فرماندهان با سابقه و مطلع در این حوزه و همچنین با بررسی پیشینه نظری مرتبط با موضوع به دست آمد، نتایج مورد توصیف و بررسی جامع و عمیق قرار گرفت تا به پرسش‌های پژوهش، پاسخ داده شود. در ادامه نتایج پژوهش مرور می‌شود: مهارت‌های مورد نیاز پلیس؛ پیچیدگی و تنوع جرائم موجب بکارگیری دیدگاه‌های نوین در حوزه پیشگیری اجتماعی از جرم به ویژه در حوزه وظایف پلیسی شخ و برای بهینه‌سازی و توسعه اقدامات اجتماعی پلیس با استفاده از ظرفیت‌های داخلی و محیط سازمانی، ارتقاء سطح مهارت مدیران اجرایی پلیس که بیشترین وظیفه و سطح تعامل با محیط جامعه را در زمینه پیشگیری اجتماعی از جرم دارند، بسیار اهمیت دارد. از آنجا که بروز و ظهور پدیده‌های مجرمانه، ریشه در بسیاری از ناهنجاری‌ها، کاستی‌ها و زمینه‌های محیط اجتماعی جامعه قرار دارد، شناسایی و رصد به موقع این عوامل نهان و کم آشکار که جنبه بیرونی و ظهور جرم در آینده را فراهم می‌کند، از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و می‌تواند با برنامه‌ریزی‌های منطقی و اصولی فرایند تکوین و یا ظهور آن را کاهش و یا حذف کرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت؛ هر چقدر بتوان سطح مهارتی و فنون مهارتی مدیران اجرایی پلیس را در زمینه کاربردی کردن دانش خصوصی ارتقاء داد، به همان اندازه می‌توان میزان موفقیت برنامه‌های پیشگیری اجتماعی از جرائم را میسر کرد.

دانش خصوصی مورد نیاز پلیس: یکی دیگر از ابعاد مورد نیاز پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم دانش خصوصی پلیس است. هرچند پژوهش‌های گسترده در مورد دانش عمومی پیشگیری از جرائم با رویکردهای مختلف از جمله پیشگیری اجتماعی از جرم انجام شده و نتایج آن می‌تواند به صورت کاربردی در تمام نهادها و سازمان‌های مرتبط با پیشگیری از جرم مورد استفاده قرار گیرد، ولی برای طراحی و اجرای برنامه پیشگیری اجتماعی از جرم در حوزه اقدامات پلیسی، نیازمند داشتن دانش خصوصی پلیسی در این زمینه است، که نتایج به دست آمده در این پژوهش، شاخص‌های دانش خصوصی پلیس را برابر جدول شماره ۳ شناسایی کرد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هر چقدر بتوان سطح دانش خصوصی مورد نیاز پلیس را برای اقدامات پیشگیری اجتماعی از جرم، ارتقاء داد، به همان اندازه می‌توان موفقیت برنامه‌های پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم را پیش بینی کرد. به طور کلی یافته‌های حاصل از مصاحبه در رابطه با مهارت‌ها و دانش خصوصی مورد نیاز پلیس در پیشگیری اجتماعی از جرم بیانگر این است که: پلیس در یک دهه اخیر به لحاظ تغییر رویکردهای سازمانی در برنامه‌های پیشگیری از جرم و بکارگیری راهبردهای جامعه‌محوری، توجه به جلب مشارکت عمومی و افزایش رضایت‌مندی ذی‌نفعان امنیتی به سمت مؤلفه‌های ایجابی کنترل و مهار جرم در محیط اجتماعی حرکت می‌کند و از انعطاف‌پذیری خاصی در پیش‌برد اهداف برنامه‌های پیشگیرانه اجتماعی خود برخوردار است، ولی آنچه بیشتر مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان قرار داشته، توسعه مهارت‌ها و دانش خصوصی پلیس در تمام سطح سازمان به‌ویژه مدیران اجرایی و کارکنان بوده است تا بتوان با کاهش ناهماهنگی بین مهارت‌ها و دانش خصوصی پلیس، اقدامات کیفی تری را در برنامه‌های پیشگیری اجتماعی از جرم انجام داد. یکی از مواردی که باعث شده است پلیس با وجود برنامه‌های راهبردی، با افزایش دانش سازمانی پلیسی در سطوح اجرایی با اهداف مورد انتظار فاصله داشته باشد، شکاف و فاصله‌ای است که بین دانش خصوصی پلیسی و مهارت مدیران پلیس در سطح سازمان وجود دارد و هر چقدر بتوان این فاصله و شکاف را کاهش داد، به همان اندازه می‌توان اقدامات پیشگیرانه اجتماعی را توسعه داد.

پیشنهادها

برای پیاده‌سازی و توسعه شاخص‌ها و دانش خصوصی شناسایی شده در این پژوهش، نیاز است پیشنهادهای زیر در برنامه‌های پلیس اجرایی شود:

- تمام برنامه‌های آموزشی در سطح سازمان شایسته است به سمت مهارت‌افزایی مدیران سوق داده شود تا بتوانند دانش خصوصی پلیس را در سطح برنامه‌ریزی و اجرایی، کاربردی کنند.
- سطح آموزش‌ها هر چقدر از محیط دانشگاه علوم انتظامی به سمت مجتمع‌های آموزشی در سطح استان‌ها نزدیک‌تر شود، باید به صورت کارگاهی و شبیه‌سازی شده با واقعیت‌های پلیسی و جامعه سوق داده شود. به بیان دیگر در سطح دانشگاه‌ها تمرکز بر دروس نظری است و در سطح استان‌ها، آموزش‌ها باید متمرکز بر مهارت‌افزایی، کارگاهی و شبیه‌سازی شده باشد.
- مراکز پژوهشی پلیس باید با استفاده از نتایج پژوهش‌های اندیشمندان در حوزه دانش پیشگیری، دانش سازمانی، تولید و بازتولید دانش خصوصی پلیسی را در رویکردهای مختلف از جمله پیشگیری اجتماعی توسعه دهد. دانش خصوصی پلیسی متناسب با تغییرات اجتماعی و جرمی بازتعریف و بازتولید شوند.

فهرست منابع

- ابطحی، سیدحسین و صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). *مدیریت دانش*. چاپ اول. تهران: انتشارات پیوند نو.
- بیات، بهرام؛ شرافتی‌پور، جعفر و عبدی، نرگس. (۱۳۸۷). *پیشگیری از جرم با تکیه بر رویکرد/جمع‌محور*. چاپ اول. تهران: معاونت اجتماعی نیروی انتظامی.
- رابینز، پی. استیفین. (۱۳۸۷). *مبانی رفتار سازمانی*. (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- عالم تبریز، اکبر و محمدرحیمی، علیرضا. (۱۳۸۷). *مدیریت دانش و برنامه‌ریزی منابع سازمان*. چاپ اول. تهران: انتشارات صفار.
- فایرستون، ژوزف و مارک، مک الروی. (۱۳۸۷). *مباحث کلیدی در مدیریت دانش جدید*. (احمد جعفرنژاد و خدیجه سفیری، مترجمان). چاپ اول. تهران: انتشارات موسسه کتاب مهربان.
- هاشمی، صدیقه السادات. (۱۳۸۹). *مطالعه تطبیقی استقرار چرخه مدیریت دانش در دانشگاه تهران و دانشگاه علوم انتظامی*. رساله کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- میرخلیلی، سید محمود. (۱۳۷۸). *پیشگیری از بزهکاری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مجتمع آموزش عالی قم.
- نجفی ابرندآبادی، علی حسین. (۱۳۷۸). *پیشگیری از بزهکاری و پلیس محلی*. تحقیقات حقوقی شماره ۲۵ و ۲۶. علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۵). *مقدمات مدیریت آموزشی*. تهران: نشر بعثت.
- پروین، ستار. (۱۳۸۶). *پیشگیری از جرم با تأکید بر پیشگیری اجتماعی*. *مطالعات/امنیت اجتماعی*، ۳ (۸ و ۹).
- مدبر، لیلا و چوپانی رستعی، محسن. (۱۳۸۹). *پیشگیری اجتماعی از جرائم زنان و دختران با تأکید بر نقش تعاملی پلیس زن در آن*. *پلیس زن*، ۴ (۱۳).

- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, Vol. 17, pp. 99-120.
- Beckman, T. J. (1999). The Current State of Knowledge Management. In Liebowitz, J. *Knowledge Management Handbook*. New York: CRC Press.
- Davenport, T. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press. pp. 31- 37
- Garud, R., & Kumaraswamy. A. (2005). Vicious and virtuous circles in the management of knowledge: The case of Infosys technologies. *MIS Quarterly*, 29(1), pp. 9-33.
- Henderson R. M. and Clark, K. B. (1990). Architectural Innovation: The Reconfiguration of Existing Product Technologies and the Failure of Established Firms. *Administrative Science Quarterly*, Vol 35, pp. 9-30.
- Ichijo, K. (2002). Knowledge exploitation and knowledge exploration. In C. W.
- Janz, B. D., & Prasarnphanich, P. (2003). Understanding the antecedent's of-effective knowledge management: The importance of a knowledgecentered culture. *Decision Sciences*, 34(2), pp. 351-384.
- Luen, T. W., & Al-Hawamdeh, S. (2001). Knowledge management in the public sector: Principles and practices in police work. *Journal of Information Science*, 27(5), pp. 311-318.
- Mintzberg, H. (1975). The managers job folklore and fact *Harvard Business Review* - August Haii, p. 488.
- Robbins, Stephen P. (1987). *Organization Theory: Structure & Design & Applications*, 2thed. New York: prentice-Hall.
- Sambamurthy, V., & Subramani, M. (2005). Special issue on information technologies and knowledge management. *MIS Quarterly*, 29(1), pp. 1-7 and 29(2), pp. 193-195.
- Seba, I., Rowley, J., & Delbridge, R. (2012). Knowledge sharing in the Dubai police force. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), pp. 114-128.