

## Identifying the Components of Organizational Culture for Law Enforcement Crime Prevention with a Jihadi Approach<sup>1</sup>

Gholamreza Rezaei<sup>2</sup>, Yousef Mohammadi Moghadam<sup>3</sup>, Ismail Ahmadi Moghadam<sup>4</sup>, Mohammad Barani<sup>5</sup>

Received: 2021, 04, 14

Accepted: 2021, 08, 03

### Abstract

**Background and objectives:** One of the ways to achieve the goals of law enforcement crime prevention with a jihadi approach is to create a jihadi organizational culture in the police force. Achieving this depends on recognizing the relevant components in this field. Therefore, the purpose of this study is to identify the components of organizational culture for law enforcement crime prevention with a jihadi approach.

**Methodology:** In terms of its objectives the present study is of an applied research type and in terms of the nature it is descriptive-analytical and in terms of method qualitative-quantitative. The statistical population in the qualitative section includes the police elite in the field of crime prevention. For reliability, open test, comparison and reproducibility methods were used. Data were analyzed by content analysis method and using "MAXQDA" software. In quantitative phase, the statistical population included 84 individuals consisting of managers and experts. By stratified random sampling method, 69 people were selected; the data collection tool was a researcher-made questionnaire and the data were analyzed using "Amos" software.

**Findings:** In the qualitative section, the identified components were classified into 5 main themes and 32 sub-themes. The main themes include value-based, environment-based, law-based, strategy-oriented and human-centered cultures, and in quantitative phase, through the analysis of the output of the questionnaires, it was determined that the identified components are at the desired level.

**Results:** The identified components will provide a good understanding of the strategies for promoting organizational culture with a jihadi approach in crime prevention managers, and with this, the necessary conditions will be created for the proper realization of preventive goals.

**Keywords:** Culture, Organizational culture, Crime prevention, Law enforcement crime prevention, Jihadi approach.

---

1 This article is adapted from a PhD dissertation entitled "Presenting a model of organizational change in law enforcement crime prevention with a jihadist approach" at Amin Police University.

2 PhD Candidate in Crime Prevention, Amin Police University. Email: gh.rezayi55@gmail.com

3 Professor in Management, Amin Police University (Corresponding Author). Email: you\_mohammad@yahoo.com

4 Associate Professor in Strategic Management, Amin Police University. Email: shahid.kavand@gmail.com

5 Associate Professor in Law, Amin Police University. Email: barani.afarid@gmail.com

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست و سوم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰

صص ۱-۳۵

## شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی<sup>۱</sup>

غلامرضا رضایی<sup>۲</sup>، یوسف محمدی مقدم<sup>۳</sup>، اسماعیل احمدی مقدم<sup>۴</sup>، محمد بارانی<sup>۵</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۲

### چکیده

**زمینه و هدف:** یکی از راه‌های تحقق اهداف پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی، ایجاد فرهنگ سازمانی جهادی در نیروی انتظامی است، دست‌یابی به این مهم در گرو شناخت مؤلفه‌های مرتبط در این زمینه است، لذا هدف پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی است.

**روش پژوهش:** پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از حیث ماهیت، توصیفی-تحلیلی و از نظر روش، کیفی-کمی است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل: نخبگان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است که با روش نمونه‌گیری هدف‌مند و اصل اشباع نظری، ۱۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند؛ ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته و برای اطمینان از روایی از نظرهای اساتید و برای پایایی از روش بازآزمون، مقایسه و تکرارپذیری استفاده شد. داده‌ها با روش تحلیل مضمون و استفاده از نرم‌افزار "مکس کیودا" تحلیل شد. در بخش کمی، جامعه آماری ۸۴ نفر مشتمل بر مدیران و کارشناسان خبره است که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌صورت تصادفی، تعداد ۶۹ نفر انتخاب شدند؛ ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق‌ساخته و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار "ایموس" صورت پذیرفت.

**یافته‌ها:** در بخش کیفی مؤلفه‌های شناسایی شده در قالب ۵ مضمون اصلی و ۳۲ مضمون فرعی دسته‌بندی شد. مضامین اصلی، شامل فرهنگ‌های مبتنی بر ارزش محور، محیط محور، قانون محور، راهبرد محور و انسان محور است و در بخش کمی از طریق تحلیل خروجی پرسش‌نامه‌ها مشخص شد، مؤلفه‌های شناسایی شده در سطح مطلوب هستند.

**نتیجه‌گیری:** مؤلفه‌های شناسایی شده، شناخت مناسبی در خصوص راه کارهای ترویج فرهنگ سازمانی با رویکرد جهادی در مدیران پیشگیری از جرم ایجاد و با این مهم بستری لازم برای تحقق مناسب اهداف پیشگیرانه ایجاد خواهد شد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ، فرهنگ سازمانی، پیشگیری از جرم، پیشگیری انتظامی از جرم، رویکرد جهادی.

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان «ارائه الگوی تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد

جهادی» دانشگاه علوم انتظامی امین است.

۲. دانشجوی دکتری پیشگیری از جرم، دانشگاه علوم انتظامی امین، gh.rezayi55@gmail.com

۳. استاد مدیریت، دانشگاه علوم انتظامی امین، (نویسنده مسئول)، you\_mohammad@yahoo.com

۴. دانشیار مدیریت استراتژیک، دانشگاه علوم انتظامی امین، shahid.kavand@gmail.com

۵. دانشیار حقوق، دانشگاه علوم انتظامی امین، barani.afarid@gmail.com

## مقدمه

فرهنگ سازمانی، الگویی است از پیش فرض‌های بنیادین که گروهی خاص در مواجهه با مشکلات برای انطباق خود با محیط پیرامون و دستیابی به یک پارچگی و انسجام، خلق، کشف یا ایجاد کرده است. چنین گروهی در مسیر حرکت گروه اعتبار یافته و سودمندی و کارآمدی آن ثابت شده است. در نتیجه به‌عنوان شیوه درست ادراک، تفکر و احساس و رفتار با دیگران انتقال می‌یابد (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۸). مفهوم آن با وجود اهمیت و نقش کاربردی که در سازمان‌ها دارد موضوعی است که در دهه‌های اخیر وارد ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی شده است. امروزه مدیران سازمان‌های بزرگ به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی به‌عنوان سرچشمه همه توانایی‌های سازمانی محسوب می‌شود (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۱۴). هم‌چنین انجام هرگونه تغییر و تحول بنیادی موفقیت‌آمیز در هر سازمانی تنها از طریق شناخت دقیق ویژگی‌های فرهنگ سازمانی آن سازمان همراه با اتخاذ راهبردهای اساسی مبتنی بر ارزش‌ها، باورها و مفروضات اساسی آن سازمان ممکن می‌شود. مقوله فرهنگ سازمانی و توجه به ابعاد مختلف آن در راستای ایفای نقش مطلوب نیروی انتظامی که جنبه حیاتی هم دارد، حائز اهمیت و قابل تأمل مضاعف است. تکثر و تنوع مأموریت‌ها و گستره آن در سطح کشور و ضابط قضایی بودن، اهمیت پرداختن به فرهنگ سازمانی را دوچندان می‌کند و این که فرهنگ سازمانی بر مأموریت‌های پلیس تأثیر گذاشته و سبب افزایش توانمندسازی و عملکرد سازمان، افزایش بهره‌دهی و پیشگیری از جرم و فساد اداری و ... خواهد شد، موضوعی کاملاً روشن است. یکی از حوزه‌های مأموریتی پلیس مطابق بخش «د» بند ۸ ماده ۴ قانون ناجا، وظیفه پیشگیری از جرم است (قانون ناجا، ۱۳۶۹). واژه پیشگیری از جرم در مفهوم متداول آن در معانی پیش‌دستی کردن، پیشی گرفتن و به جلوی چیزی شتافتن و هم‌چنین آگاه کردن، خبر چیزی را دادن و هشداردادن است (محمدنسل، ۱۳۹۳، ص ۲۰).

ربیعی و آصف (۱۳۹۱) به بررسی نقش فرهنگ سازمانی، به‌عنوان یکی از عوامل پیشگیرانه در کاهش فساد اداری پرداخته‌اند و در نهایت به بررسی هرکدام از کارکردهای فرهنگی از قبیل: ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی، جامعه‌پذیری، شیوه‌های انگیزی، ارزش‌های بنیادین و کنترل رفتار به‌همراه جهت‌گیری‌های آنان بر پیشگیری از فساد اداری پرداخته و نقش آنان را مورد اثبات و تأیید قرار داده‌اند. هم‌چنین دانش ناری (۱۳۹۳) در بررسی موضوع پرورش فرهنگ سازمانی و کنترل جرایم شرکت‌ها، با ارائه الگوی راهبردی پرورش فرهنگ سازمانی، نقش آن را در پیشگیری از ارتکاب جرایم این قلمرو مورد ارزیابی قرار داده است و بیان می‌دارد: تغییر فرهنگ سازمانی قانون‌شکن و جرم‌پرور در پرتو برنامه‌های راهبردی می‌تواند به کاهش نرخ جرم و پیشگیری از جرم در این حوزه کمک کند.

پیشگیری از جرم به‌عنوان یکی از رویکردهای پلیس، در حال حاضر ساختار و سازماندهی خاصی را در نیروی انتظامی دارد که به تحول در فرهنگ سازمانی توجه دارد؛ به‌طوری‌که بتواند قدرت تشخیص و درک کارکنان را در جهت انطباق با محیط و تشخیص درست و به‌موقع تهدیدها و جرایم و... ارتقا بخشد. این نویدبخش دست‌یابی به اهداف و چشم‌اندازهایی که برای حوزه پیشگیری از جرم لحاظ شده، خواهد بود. به‌خصوص دست‌یابی به فرهنگ سازمانی مطلوبی که برخاسته از فرهنگ جهاد و متناسب با اعتقادات دینی و اسلامی است، قطعاً هموارکننده سختی‌ها و عامل رفع موانع و مشکلات پیش‌رو در حوزه پیشگیری از جرم خواهد شد. لازمه تحقق چنین شرایطی، مستلزم انجام وظایفی فراتر از وظایف سازمانی، تلاشی مضاعف و یا به تعبیری اعمال سبک مدیریتی نو (مدیریت جهادی) است. مقام معظم رهبری امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، از این تلاش و فعالیت شبانه‌روزی برای رفع همه موانع و مشکلات و انجام آنها برای رضای خدا و مردم و... به‌عنوان مدیریت جهادی نام برده‌اند؛ در تبیین این موضوع، معظم‌له، خطاب به مسئولان و مردم تأکید می‌کنند: باید مدیریت جهادی را بر دیوان‌سالاری‌های

فرسوده ترجیح بدهیم؛ اصرار بر مدیریت جهادی، مسئولان کشور در بخش‌های مختلف، مدیریت جهادی را دنبال نکنند. مدیریت جهادی به معنای بی‌انضباطی نیست؛ پرکاری، باتدبیر حرکت کردن، شب و روز را نشناختن و دنبال کار را گرفتن این معنای مدیریت جهادی است (امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، ۱۳۹۶). از این رو اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌های پیشگیرانه، در نیروی انتظامی نیازمند، شناخت تهدیدات، انطباق‌پذیری با محیط، تعامل با محیط درون و بیرون و تلاش خستگی‌ناپذیر و ... است که این مهم را باید در بستر فرهنگ سازمانی مطلوب با رویکردی که نشأت گرفته از باورها و اعتقادات اسلامی است، دنبال کرد تا منابع انسانی با الهام از این رویه‌ها بتوانند اهداف پیشگیرانه را با جهت‌دهی‌های جهادی دنبال کنند.

بهبود شرایط کاری و جامعه‌پذیری سازمانی در محیط کاری سازمان، مدیریت بهینه ارزش‌های کاری در پلیس براساس نظام فرماندهی و مدیریت از طریق شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم، توسعه دیدگاه و نگرش مدیران و فرماندهان نسبت به مقوله فرهنگ سازمانی و تجهیز آنان به مبانی توسعه فرهنگ و بسترسازی لازم جهت تحول فرهنگی در حوزه پیشگیری از جرم از مهم‌ترین دستاوردهای این تحقیق است و در مجموع، شناخت فرهنگ سازمانی می‌تواند در هدایت، رهبری و انجام تغییر و تحولات سازمان پلیس مؤثر واقع شود و در مقابل، بی-توجهی به فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های افراد اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای تعریف‌شده در حوزه پیشگیری نشود، حداقل اشکالات عدیده‌ای را در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجادشده ناشی از رودرویی اهداف پیش‌بینی‌شده با فرهنگ رایج سازمان هدر می‌دهد و همان‌گونه که از شواهد موجود برمی‌آید، فرهنگ سازمانی، پدیده‌ای پیچیده است که در عین حال در تسریع روند پیشرفت و دگرگونی سازمان نقش بسزایی دارد. لذا زمانی که پلیس از فرهنگ سازمانی خود و مؤلفه‌های آن شناخت

کافی نداشته باشند، در عمل با مشکلات فراوانی همانند تعارض سازمانی، عدم انسجام سازمانی و کاهش عملکرد مواجه می‌شوند (رحیم‌نیا و علیزاده، ۱۳۸۷، ص ۱۴۸). هم‌چنین در حال حاضر، امکان ادامه به کارگیری برخی رویه‌های پرهزینه و غیرقابل استمرار کنونی برای پیشگیری انتظامی از جرم بدون توجه به شناخت ارکان مرتبط از جمله؛ مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی وجود نداشته، چراکه مؤلفه‌های شناسایی شده به‌عنوان پیشران‌ها عمل خواهند کرد که رسیدن به وضعیت مطلوب در کمترین زمان ممکن را رقم خواهند زد، از این‌رو فرهنگ سازمانی عامل کلیدی و مهمی برای موفقیت یا شکست سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ لذا این پژوهش با تکیه بر مبانی نظری، یافته‌های اندیشمندان و نیز با استفاده از دیدگاه نخبگان پلیس، سعی دارد، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی را شناسایی کند تا مدیران و فرماندهان با کمک آنها بتوانند با آگاهی و دید کامل نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده کرده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش‌بینی و در نتیجه زمینه را برای رشد و تحقق اهداف پیشگیرانه فراهم کند. بنابراین این مقاله می‌کوشد تا با هدف دستیابی به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، به این پرسش پاسخ دهد، که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم، با رویکرد جهادی کدام هستند؟

### پیشینه و مبانی نظری

پورصادق (۱۳۹۶) در تحقیق خود تحت عنوان «شناسایی و تبیین فرهنگ سازمانی جهادی» ضمن شناسایی پنج بعد فرهنگی - اسلامی، انطباق‌پذیری با محیط، ساختاری، معنایی و انسانی، ۲۷ مؤلفه و ۱۳۳ شاخص دریافتند: در مراکز تحقیقاتی مورد مطالعه، بعد «معنایی» دارای کمترین و بعد «انطباق‌پذیری محیطی» دارای بیشترین امتیاز است. در پایان، برای بهبود وضعیت، سه نوع رویکرد و پیشنهادی متوسطی ارائه شد. فرهی بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان «تبیین فرهنگ سازمانی ناجا» به این نتیجه رسیدند که در سازمان ناجا، بیشترین تأکید بر فرهنگ بوروکراتیک با میانگینی

معادل (۵۸/۱۷) و کمترین اهمیت به فرهنگ انسان‌گرایی با میانگینی معادل (۴۳/۷۸) داده شده و فرهنگ مأموریتی با میانگینی معادل (۵۶/۶۶) و فرهنگ انطباق‌پذیری با میانگینی معادل (۴۶/۲۶) در میان این طیف قرار دارند. دانش ناری (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان «پرورش فرهنگ سازمانی و کنترل جرایم شرکت‌ها» به این نتیجه رسیدند که حفظ و تقویت رویکرد مطلوب در فرهنگ سازمانی به مثابه آخرین مرحله پرورش فرهنگ سازمانی، موجب ثبات فرهنگ قانون‌مداری و کاهش نرخ جرایم شرکت‌ها می‌شود. اسماعیلی (۱۳۹۳) در تحقیق خود تحت عنوان «بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا)» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری میان این دو متغیر وجود دارد، درواقع با افزایش فرهنگ سازمانی در جامعه مورد مطالعه، رفتارهای شهروندی سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کنند و این مفهوم بدان معنی است که اگر فرهنگ سازمانی قوی و مستحکمی برقرار باشد، مدیران و کارشناسان رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را از خود بروز می‌دهند. ربیعی و آصف (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری» علاوه بر شناسایی مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر فساد اداری به‌ترتیب با اولویت ارزش‌های سازمانی، جامعه‌پذیری و هویت‌بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی در نهایت مدلی مناسب در زمینه مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر کاهش فساد اداری ارائه کردند. فرهی بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی و تحلیل روند ویژگی‌های فرهنگ سازمانی ناجا» در مجموع، ۱۱ ویژگی فرهنگ سازمانی مشتمل بر: نظم و انضباط، خلاقیت، وجدان کاری، ارزش‌های اخلاقی، عدالت و انصاف، هدف‌مداری، حمیت و تعلق سازمانی، حرفه‌گرایی، مشتری‌مداری، همبستگی سازمانی و سازگاری با محیط‌شناسایی و به این نتیجه رسیدند که در سال ۸۸ در مقایسه با سال ۸۴ در مجموع فرهنگ سازمانی در نیروی انتظامی رشد ۱/۴ را تجربه کرده است.

بروق و بیگنر<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی که تحت عنوان «ارزیابی فرهنگ سازمانی پلیس» انجام دادند، نتایج تحقیقات حاکی از شناسایی پنج ویژگی فرهنگ سازمانی پلیس است: خانواده پلیس، کنترل ما در برابر آنها، مردانگی و تفاوت‌های خرده فرهنگی که در ادامه دو موضوع غالب را در مورد تغییرات اساسی در فرهنگ پلیس شناسایی شد، کاهش مناسک اجتماعی و افزایش نظارت و این که چگونه این نتایج مؤلفه‌های اصلی فرهنگ سازمانی پلیس را پشتیبانی می‌کنند. کوکوکویسال<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی که تحت عنوان «عوامل تعیین‌کننده ادراک پلیس ترکیه از یک پارچگی: تأثیر فرهنگ سازمانی» با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی پلیس بر درک افسران از صداقت در پلیس ملی ترکیه انجام دادند، یافته‌ها حاکی است: که درک افسران از فرهنگ سازمانی پلیس بر درک آنها از صداقت تأثیر منفی می‌گذارد. هم‌چنین مشخص شد که سن و سطح تحصیلات افسران نیز از نظر آماری تأثیر معناداری بر درک آنها از صداقت دارد. گوتشالک<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی که تحت عنوان «فرهنگ سازمانی به‌عنوان تعیین‌کننده استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی شرکت در تحقیقات پلیس» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی در میزان استفاده از سیستم‌ها دارد. در این تحقیق از چهار بعد فرهنگ سازمانی استفاده شده است: فرهنگ تیمی، فرهنگ برنامه‌ریزی، فرهنگ نظری و فرهنگ سنتی. فقط میزان فرهنگ تیمی تأثیر قابل توجهی در میزان استفاده از سیستم‌ها پلیسی پیدا کرد. همان‌گونه که ملاحظه شد در تحقیقات انجام‌شده مواردی هم‌چون؛ شناسایی ویژگی‌های فرهنگ سازمانی در نیروی انتظامی و مقایسه آنها در دو مقطع زمانی، تأثیر مثبت پرورش فرهنگ سازمانی بر پیشگیری از جرایم و نقش پرورش فرهنگ سازمانی در جلوگیری از فساد اداری، تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان ناجا و شناسایی ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های فرهنگ سازمانی با

---

1. Brough & Biggs

2. Kucukuysal

3. Gottschalk



رویکرد جهادی مورد واکاوی قرار گرفته است؛ با این توضیح که در تحقیقات فرهی بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۰) ویژگی‌های فرهنگ سازمانی برای مجموعه نیروی انتظامی با یک نگاه کلی شناسایی شده درحالی که در پژوهش حاضر شناسایی این چنین موضوعاتی فقط مختص به واحدهای پیشگیری از جرم بوده هرچند ممکن است اشتراکاتی هم داشته باشند و هم چنین برخی محققان از آنجایی که فرهنگ سازمانی را در پیشگیری از جرایم اداری مؤثر دانسته، پرورش این فرهنگ و تقویت آن را پیشنهاد می‌کنند و نیز تأثیرات فرهنگ سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی مورد واکاوی قرار داده‌اند و در تحقیقات خارجی نیز تأثیرات فرهنگ سازمانی بر میزان صداقت پلیس و میزان استفاده از سیستم‌های تحقیقاتی پلیس و هم چنین شناسایی ویژگی‌های فرهنگ سازمانی پلیس را مورد ارزیابی قرار داده‌اند و به نوعی در برخی تحقیقات محققان درصد کشف رابطه و تأثیر فرهنگ سازمانی بر مقوله پیشگیری و نیز شناسایی ویژگی‌های فرهنگ سازمانی بوده، اما در هیچ کدام از تحقیقات بالا، شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با نگاه به محیط بیرونی و تهدیدات متصوره و مأموریت‌های که واحدهای پیشگیری از جرم در نیروی انتظامی انجام می‌دهد آن‌هم با رویکرد جهادی انجام نشده که در این مبحث محقق با احساس نوعی خلأ نظری سعی در انجام این پژوهش دارد، بدین جهت این تحقیق دارای نوعی خلاقیت و نوآوری است.

فرهنگ سازمانی از رشته‌های انسان‌شناسی و جامعه‌شناسی پدید آمده است و بیشتر در دهه ۱۹۸۰ به عنوان مفهومی چندوجهی با طیف گسترده‌ای از ادراک و معانی گسترش یافت (ساکمان<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲، ص ۱۴۳). فرهنگ سازمانی برای موفقیت سازمان‌ها بسیار حیاتی است. یک فرهنگ سازمانی قوی، می‌تواند سطح بالایی از انگیزه و تعهد، هم چنین، قصد حضور و باقیماندن در سازمان و انجام کار گروهی را برای کارکنان به ارمغان آورد (گاف و جونز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶، ص ۱۳۶). علاوه بر این، فرهنگ سازمانی بر رضایت مشتریان نیز

---

1. Sackmann

2. Goffee & Jones

مؤثر است و می‌تواند تعیین کند که آیا مشتری به دنبال ادامه ارتباط با سازمان است، یا به دنبال تأمین کنندگان دیگر (مکلنتوش و دوهرتی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵، ص ۱). تعریف مفهوم فرهنگ سازمانی بسیار دشوار است. بخشی از این دشواری از گستردگی و تنوع به کارگیری اصطلاح فرهنگ نشأت می‌گیرد، بخشی دیگر از این حقیقت ناشی می‌شود که فرهنگ شبیه کوه یخ مشهور، که فقط یک دهم آن از آب بیرون است، از چشم بیننده پنهان می‌ماند. به عبارت دیگر، هر چند فرهنگ یک گروه یا سازمان، شبیه من (خود یا ایگو در بحث خودآگاه شخصیت فروید)، شیوه کار و تعامل افراد است، اشتراکات گسترده‌ای با جنبه‌های من برتر (سوپر ایگوی فروید) دارد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۴۷). فرهنگ سازمانی براساس نتایج تحقیقات متعدد پژوهش‌گران بر بسیاری از متغیرها مانند؛ رفتار فردی، انگیزش، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، رضایت شغلی و اثربخشی تأثیر دارد. دنیسون<sup>۲</sup> معتقد است که فرهنگ سازمانی به ارزش‌های زیربنایی، باورها و اصولی اشاره دارد که مبنای سیستم‌های مدیریت سازمان، عملکردها و رفتارها به‌شمار می‌روند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۶۶). هم‌چنین طبق تعریف فرنچ<sup>۳</sup>، فرهنگ سازمانی بر ارزش‌ها، عقاید، فرضیات، هنجارها و اهدافی که به‌طور وسیع در سازمان پذیرفته شده‌اند، دلالت می‌کند. رابینز<sup>۴</sup> نیز بیان می‌دارد، فرهنگ سازمانی درکی یکسان از سازمان است که وجود آن در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و نشان‌دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌کند. به عبارتی، فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (تسویی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). هم‌چنین سازمان‌ها برای نیل به اهداف و فعالیت‌های موردنظر، علاوه بر

- 
1. MacIntosh & Doherty
  2. Denison
  3. French
  4. Robbins
  5. Tsui

کسب سرمایه‌های مادی، نیازمند نیروی انسانی واجدالشرایط هستند تا در جهت پیشبرد اهداف سازمان را یاری دهند. به یقین، رابطه سازمان و افراد آن یک رابطه دوطرفه است. بدین معنی که سازمان و ابعاد و شرایط آن، به‌طور مستقیم به افراد و میزان تلاش و انگیزه آنان برای تحقق اهداف سازمان، اثر خواهد گذاشت و از طرفی دیگر سازمان بدون افراد، بی‌معنی است. با نگاهی به سازمان‌های موفق، به‌وجود عوامل کلیدی و مشترک بین آنها که زمینه‌ساز و شاید عامل اصلی موفقیت آنها بوده است، می‌توان پی برد. نتایج مطالعات محققانی هم‌چون ادگار شاین<sup>۱</sup>، پیترز و واترمن<sup>۲</sup> و ویلیامز و دابسون<sup>۳</sup> و سایرین به‌عنوان فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از عوامل موفقیت درون سازمان‌ها دلالت دارند و از آن جایی که مدیران برای حفظ و بقای سازمان‌هایشان تلاش می‌کنند، بنابراین به‌دنبال آن هستند تا از طریق یک فرهنگ سازمانی قوی؛ سرآمد و ممتاز؛ به سمت نوآوری و کیفیت در رقابت برتر حرکت کنند (سرگزی و سرگزی، ۱۳۹۵، ص ۳). تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به اندازه‌ای است که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی به سادگی می‌توان انجام تغییرات سازمان را آسان کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۴۳). از طرفی بدون تحلیل و ارزیابی فرهنگ سازمانی نمی‌توان موفقیت برنامه‌های رشد و توسعه سازمان را تضمین کرد و تحقیقات تجربی نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی عامل کلیدی در اثربخشی سازمان چون عملکرد، حس تعهد، اعتماد به نفس و رفتارهای اخلاقی کارکنان و کارگران است؛ بنابراین فضای سازمانی مناسب برای مدیران و کارکنان در جامعه و سازمان‌ها یکی از شرایطی است که باید بطور منطقی به آن توجه شود تا بتوان افراد را به جامعه و

- 
1. Edgar Schain
  2. Peters and Waterman
  3. Williams and Dobson

سازمان‌هایی که در آن فعالیت می‌کنند، دل‌بسته کرد، نه وابسته. فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. فرهنگ سازمانی در واقع شناختی از سازمان ارائه می‌دهد و تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد. در واقع توسعه فرهنگ سازمانی، احساس هویت و تعهد را تسهیل می‌کند و ثبات سازمان را نیز بالا می‌برد (زمینی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۰-۳۱). هم‌چنین در زمینه ویژگی‌های فرهنگی هر سازمان، همانند تعریف فرهنگ سازمانی بین صاحب نظران اختلاف نظر وجود دارد، زیرا فرهنگ هر سازمان نسبت به سازمان دیگر و حتی سازمان مشابه (به لحاظ مأموریت و ساختار) دارای تمایزهایی است؛ اما بیشتر نویسندگان بر ویژگی‌های مشترک از قبیل؛ کل‌نگر بودن، تعیین شده در طول تاریخ، مرتبط با مفاهیم انسان‌شناسی، ساختارمند بودن به لحاظ اجتماعی، تغییرات کند و تغییر ناپذیری به‌سادگی در مورد فرهنگ سازمانی، توافق نظر عمومی دارند (هافستد و میشل، ۱۹۸۸، ص ۴). دیدگاه و نظریات متفاوتی پیرامون فرهنگ سازمانی وجود دارد که به‌دلیل ارتباط با پژوهش حاضر، فرهنگ سازمانی از دیدگاه اسلام تبیین می‌شود، اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که بکارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است، به‌طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این‌رو، اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخشی سازمان‌ها ایفاء کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، تواضع، وفای به عهد، خدمت‌گذاری و مدارا، از جمله شیوه‌های اخلاق مورد تأیید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شوند که برای تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت‌نامه‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان

می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد. که در صورت تحقق این امر، کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو و رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از یک سو دیگر موجب خواهد شد (عسگری وزیری و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۴۱۳).

امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، رهبر معظم انقلاب اسلامی در سخنان خود بارها پیرامون فرهنگ و به‌خصوص فرهنگ جهادی تأکید می‌ورزند و می‌فرمایند: که رمز و راز سرافرازی مسئولان و دست‌اندرکاران فرهنگ جهادی است. روحیه و فرهنگ جهادی است که می‌تواند به‌عنوان گران‌ترین دست‌مایه و بهترین راهکار، ایران اسلامی را از مشکلات برهاند و آن را به قله افتخار و عزت صعود دهد: «در نظام جمهوری اسلامی و به برکت انقلاب اسلامی، همه تلاش‌ها سرعت و کارایی مضاعفی پیدا می‌کند. آنچه انقلاب اسلامی به مردم ما داد، فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه صحنه‌ها و عرصه‌ها به کار می‌آید... این‌ها هم از اول انقلاب، روح و فرهنگ جهادی وارد میدان شد. بعضی از صاحب‌نظران درباره انقلاب‌های دنیا این‌طور اظهارنظر کرده‌اند که انقلاب‌ها بعد از آنکه به پیروزی رسیدند، سیال بودن و جوشندگی و تحرک و پیشرفت آنها از بین می‌رود و به دستگاه‌های ایستا و بی‌تحرک تبدیل می‌شوند. ممکن است در برخی از انقلاب‌ها همین‌طور باشد - ما نسبت به آن‌ها قضاوتی نمی‌کنیم - اما در مورد انقلاب ما پدیده‌ای دیده شد که این فرضیه را از کلیت انداخت و در اینجا غلط از آب درآمد؛ زیرا خود انقلاب دستگاه‌هایی را به‌وجود آورد که در ذاتشان حرکت و جوشش انقلابی و سریع و جهادی وجود داشت. یکی از دستگاه‌ها جهاد سازندگی بود، یکی از دستگاه‌ها سپاه بود، یکی از دستگاه‌ها بسیج بود. این‌ها دستگاه‌هایی هستند که شکل اداری و ثابت و ایستا و متحجر و منجمد نداشتند. اگرچه سازماندهی و تشکیلات و نظم در این‌ها وجود داشت، اما همان حالت حرکت، پیشرفت و جهش که در خود انقلاب موجود بود، در این‌ها هم وجود داشت و ما اثرش

را هم در بیرون دیدیم (امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، ۱۳۸۲). مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و براساس نقشه الهی، به تمشیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است به زعم کارشناسان، مدیریت جهادی نیز همانند مدیریت علمی است که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت، پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی (جهادی) برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد، در واقع مدیریت جهادی مصداق مدیریتی است که در آن فرهنگ سازمانی در راستای تحقق اهداف سازمان شکل می‌یابد و اهداف سازمان نیز در جهت نیازها و ارزش‌های محیطی قرار دارند (تنهایی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲۷). یا به عبارتی دیگر، فرق این نوع مدیریت در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد و نظام مذکور نقش مهمی را در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های علمی آن ایفاء می‌کند. از این رو در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آنها جهت ارزشی می‌بخشد (قلی‌پور ارکمی و طاهری، ۱۳۹۳، ص ۴۳). سبک مدیریت جهادی مفهوم نوینی است که توسط مقام معظم رهبری امام خامنه‌ای (مدظله العالی) وارد ادبیات اجتماعی شد و به زعم معظم‌له مدیریت جهادی فرآیندی است که به تعالی انسان‌ها می‌انديشد و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن و بالا بردن مفاهیم انسانی است. در واقع، مدیریت جهادی را می‌توان الگوی مدیریتی در نظام اسلامی دانست، الگویی که توان الزام برای تحقق اهداف و آرمان‌های اسلامی را دارد و واجد توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از نظام مدیریتی اسلامی انتظار می‌رود (سلطانی، ۱۳۹۳، ص ۱۲). مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی یک روحیه است که به‌عنوان ملکه در افراد شکل

می‌گیرد و این گونه نیست که با شعار بتوان آن را تحقق بخشید؛ بلکه همانند دیگر منش‌ها و خلق و خوی بشر باید با تمرین و تکرار ایجاد و نهادینه شده و به‌عنوان شاکله شخصیتی فرد درآید. در این صورت است که می‌توان از یک شخصیت انقلابی و جهادی، مدیریت جهادی را انتظار داشت؛ زیرا هر کسی چنان عمل می‌کند که شاکله و شخصیت وجودی‌اش شکل گرفته است. علاوه بر این لازمه تحقق انتظارات فرمانده معظم کل قوا از مجموعه نیروی انتظامی، ناگزیر پابندی به مفاهیم مورد نظر مدیریت جهادی است. مقام معظم رهبری امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در این زمینه می‌فرمایند: «نیروی انتظامی در ابعاد مختلف امنیت، اعم از امنیت در رفت و آمد جاده‌ای، امنیت شهرها، مرزها و مراکز مختلف نباید به هیچ حدی قانع باشد» (امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، ۱۳۹۴). اجرای این مهم نیازمند فراتر رفتن از اقدامات عادی و حرکت در چارچوب الگوی خاص، بومی و کاملاً مبتنی بر تعالیم اسلامی از مدیریت است و به تعبیری مدیریت جهادی «علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی، مبتنی بر کوشش و سعی در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و ... برای نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی که در رسیدن به آن وجود دارد» است (قلعه‌بردار و کردعلیوند، ۱۳۹۴، ص ۱۱۴). جانشین فرمانده نیروی انتظامی وقت در بخشی از سخنان خود اعلام می‌دارند: «مدیریت جهادی در سرلوحه کار نیروی انتظامی قرار گرفته است» که از جمله مصادیق بارز آن و در قالب تجارب نیروی انتظامی در مدیریت جهادی می‌توان به مواردی هم‌چون اقدامات مردم‌یاری در حوادثی مانند سیل و زلزله، ارائه خدمات جهادی به زائران اربعین حسینی در مرزهای کشور، خدمات نوروزی، خدمات جاده‌ای به‌خصوص در زمان بروز حوادث طبیعی در جاده‌ها و کمک به مسافران در راه مانده و هم‌چنین خدمات ناجا در زمان شیوع ویروس کرونا و همکاری با سایر سازمان‌ها و ارائه خدمات انتظامی و تشکیل و آغاز به کار «قرارگاه جهادی آموزش و تربیت در نیروی انتظامی» و اقدامات پیشگیرانه با روحیه جهادی ... در این خصوص اشاره کرد.

در تلاش جهادی، پلیس بر مؤلفه‌های نگرش اسلامی و الهی به حسن انجام مأموریت، تأمین امنیت، افزایش اقتدار و کارآمدی با تکیه بر رعایت اخلاق و حفظ کرامت انسان در مدیریت و فرماندهی و مشارکت مردم در تأمین امنیت تأکید دارد. لذا در حوزه پیشگیری از جرم که اساس آن بر تمرکز بر جرم، مجرم و اماکن جرم‌زا خواهد بود روحیه جهادی و کار و تلاش مضاعف و خستگی‌ناپذیری در این زمینه مستلزم نیروی انسانی کارآمدی است که توانسته باشد این خصایص را از فرهنگ سازمانی رایج در پلیس که الهام گرفته از اعتقادات و مبانی اسلامی و دینی است، کسب کرده باشد. پیشگیری از جرم در یک معنای عام، عبارت است از تمامی اقداماتی که از وقوع بزه جلوگیری می‌کنند. ماده (۱) لایحه پیشگیری از جرم تعریف نسبتاً جامعی از پیشگیری ارائه کرده است: «پیشگیری از جرم، پیش‌بینی، شناسایی، و ارزیابی خطر وقوع جرم و اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم برای از بین بردن یا کاهش آن، است». هم‌چنین به عقیده شرمز<sup>۱</sup>، هر رویدادی که اعمال شود و نتیجه آن نشان دهد که از نرخ بزه کاری کاسته شده می‌تواند پیشگیرانه قلمداد شود. بر مبنای این تعریف شرمز، عده‌ای پیشگیری را اعم از پیشگیری کیفری و پیشگیری غیر کیفری دانسته‌اند. عده‌ای دیگر از جرم‌شناسان با نقد سرکوبی و غیرپیشگیرانه دانستن آن پیشگیری را به معنای خاص تعریف می‌کنند، آن‌ها معتقدند پیشگیری، مجموعه اقدامات غیر کیفری است که هدف غایی آن منحصرأ یا به صورت جزئی، محدود کردن دامنه ارتکاب جرم و غیرممکن، دشوار و کم کردن احتمال وقوع جرم باشد. به این ترتیب می‌توانیم تعریف آقای کوسن را در سال ۲۰۰۲ مینا قرار دهیم، پیشگیری مجموعه اقدام‌ها و تدابیر غیرقهرآمیز است که با هدف خاص مهار بزه کاری، کاهش احتمال وخامت جرم، پیرامون علل جرائم اتخاذ می‌شود. در این تعریف اقدام پیشگیرانه مستلزم آن است که ابتدا علت‌شناسی اولیه از جرم صورت بگیرد (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۷؛ به نقل از داودی، ۱۳۹۶، ص ۴۰). هم‌چنین مطابق بند «ج» ماده



(۱) لایحه پیشگیری از جرم، پیشگیری انتظامی از جرم عبارت است از تدابیر و اقدام‌های نیروی انتظامی و سایر دستگاه‌هایی که به حکم قانون در این زمینه موظف هستند با هدف حمایت از شهروندان آسیب پذیر در برابر خطر وقوع جرم، افزایش آگاهی‌های عمومی، ارائه خدمات مشاوره ای پیشگیرانه، نظارت بر اماکن عمومی و مناطق جرم زا و افزایش هزینه‌های جرم (حسینی مقدم و جربانی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۱). بنابراین مدیران پلیس در حوزه پیشگیری از جرم، که بر تحولات محیطی متمرکز هستند و همگام با تهدیدات و جرایم، اهداف پیشگیرانه را دنبال می‌کنند، توجه به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی که بر رفتار، انگیزه، اخلاقیت، نحوه تصمیم‌گیری و مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد، آنها تأثیرگذار است، خواهد توانست در پیشگیری از جرایم تأثیر گذاشته و با بهبود عملکردها تا رسیدن به وضع مطلوب سازمان پلیس را یاری کنند.

## روش

این پژوهش در زمره پژوهش‌های آمیخته (کیفی - کمی) است که در بخش کیفی با تکنیک تحلیل مضمون انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این بخش، مصاحبه‌های کیفی نیمه ساختاریافته برای دستیابی به توصیف عمیق و غنی از تجارب و ادراک مشارکت‌کنندگان نسبت به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی است. بر این اساس داده‌های کیفی لازم از طریق مصاحبه جمع‌آوری و سپس با بهره‌گیری از شیوه کدگذاری، داده‌های متنی که در مطالعات کیفی مرسوم است (کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی) و با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و با کمک نرم افزار «مکس کیودا» تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام و مؤلفه‌ها شناسایی شد. در این پژوهش براساس روش نمونه‌گیری هدف‌مند و بر مبنای اصل اشباع نظری تعداد ۱۴ نفر از فرماندهان و مدیران حوزه پیشگیری انتظامی در نیروی انتظامی (کسانی که اطلاعات و درک آن‌ها در زمینه مورد بررسی کافی و از دانش، تخصص و

تجربه لازم برخوردار و هم‌چنین دارای تحصیلات مرتبط در این زمینه بودند) به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. برای بررسی اعتبار و روایی ابزار مورد استفاده (مصاحبه) از روش اعتبار درونی، از روش‌های راتو و پری<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) فنون سه‌گانه منابع تأییدگر کسب اطلاعات دقیق مبتنی بر مفروضات تأییدگر، انتخاب نمونه برای پرمایگی اطلاعات، کنترل‌های اعضا و مشارکت‌کنندگان در مصاحبه و از روش اعتبار بیرونی و با استفاده از فنون توصیف غنی داده‌ها، انتخاب نمونه برای تکرارپذیری نظری، استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل بهره‌گرفته شد. برای پایایی ابزار پژوهش نیز از روش‌های راتو و پری (۲۰۰۳) شامل قابلیت بازیافت‌پذیری، تأییدپذیری و قابلیت تکرارپذیری و با استفاده از فنون هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده‌ها، ایجاد فرایندهای ساخت‌مند برای اجراء و تفسیر مصاحبه‌های هم‌گرا، استفاده از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصانی که در این حوزه خبره و مطلع بودند، هم‌چنین به‌طور هم‌زمان استفاده از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد در بخش کمی برای اعتبارسنجی و تأیید داده‌های حاصله از بخش کیفی، ۸۴ نفر مشتمل بر فرماندهان، جانشینان و رؤسای، پلیس پیشگیری استان‌ها و کارشناسان خبره به‌عنوان جامعه آماری تعیین که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌صورت تصادفی، تعداد ۶۹ نفر از آن‌ها براساس فرمول کوکران<sup>۲</sup> به‌عنوان نمونه انتخاب و داده‌های مورد نظر از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته جمع‌آوری شد. لازم به ذکر است که پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> محاسبه و هم‌چنین برای سنجش روایی نیز از روش روایی صوری با استفاده از نظر اساتید آشنا با موضوع استفاده شد که یافته‌ها بیان‌گر پایایی و روایی بودن ابزار اندازه‌گیری است و سپس با استفاده از نرم افزار «ایموس»<sup>۴</sup> داده‌های مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

---

1. Rao & Perry

2. Cochran formula

3. Cronbach's alpha

4. Amos

### یافته‌ها

با توجه تحلیل داده‌های به‌دست آمده یافته‌های مربوط به متغیر جنسیت، سن، تحصیلات و سن خدمتی مشارکت کنندگان در مرحله مطالعه کیفی پژوهش به شرح جدول شماره (۱) ارائه شده است.

جدول شماره ۱. توزیع و درصد فراوانی ویژگی‌های نخبگان پاسخ‌گو در بخش کیفی

درصد	فراوانی			درصد	فراوانی		
۱۴٪	۲	دانشجوی دکتری	تحصیلات	۱۰۰٪	۱۴	مرد	جنسیت
۸۶٪	۱۲	دکتری		-	-	زن	
۱۰۰٪	۱۴	مجموع		۱۰۰٪	۱۴	مجموع	
۱۴٪	۲	۲۵-۲۰ سال	سن خدمتی	۲۱٪	۳	۴۵-۴۰ سال	سن
۲۱٪	۳	۳۰-۲۶ سال		۲۱٪	۳	۵۰-۴۶ سال	
۳۶٪	۵	۳۵-۳۱ سال		۵۸٪	۸	۵۱ سال به بالا	
۲۹٪	۴	۳۶ به بالا		۱۰۰٪	۱۴	مجموع	
۱۰۰٪	۱۴	مجموع					

با توجه تحلیل داده‌های به‌دست آمده یافته‌های مربوط به ویژگی‌های افراد نمونه در مرحله مطالعه کمی براساس متغیرهای جنسیت، سن، تحصیلات و سن خدمتی به شرح جدول شماره (۲) ارائه شده است.

جدول شماره ۲. توزیع و درصد فراوانی ویژگی‌های پاسخگو یان در بخش کمی

درصد	فراوانی			درصد	فراوانی		
۱۰٪	۸	لیسانس	تحصیلات	۱۰۰٪	۶۹	مرد	جنسیت
۳۵٪	۲۴	فوق لیسانس		-	-	زن	
۵۵٪	۳۷	دکتری		۱۰۰٪	۶۹	مجموع	
۱۰۰٪	۶۹	مجموع					
۹٪	۷	کمتر از ۱۰ سال	سن خدمتی	۰	۰	زیر ۳۰	سن

٪ ۳۵	۲۴	سال ۲۰-۱۱	٪ ۱۵	۱۰	سال ۴۰-۳۱
٪ ۵۶	۳۸	بالاتر از ۲۰ سال	٪ ۴۵	۳۱	سال ۵۰-۴۱
			٪ ۴۰	۲۸	سال ۶۰-۵۱
٪ ۱۰۰	۶۹	مجموع	۰	۰	۶۱ سال به بالا
			٪ ۱۰۰	۶۹	مجموع

**یافته‌های مطالعه کیفی:** مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی در مصاحبه با ۱۴ نفر از مدیران و فرماندهان در حوزه پیشگیری از جرم که از نظر آگاهی و اطلاع در زمینه پژوهش افرادی برجسته بوده و این که می‌توانستند با ارائه اطلاعات دقیق، نمادی از جامعه مورد مطالعه باشند، مشخص شد. برای انجام این فرآیند در مجموع حدود ۳۰ صفحه متن مصاحبه به دست آمد. این حجم از مطالب اطلاعات لازم را برای تحلیل داده‌های مرتبط با مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی فراهم کرد، لازم به توضیح است که در این راستا با ارائه توضیحات اولیه توسط محقق، دو سؤال اساسی برای مصاحبه شوندگان مطرح شد که در ابتدا نظرات آنها پیرامون مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی رایج در ناجا دریافت و سپس به جهت این که چگونه باید جهت‌گیری‌های جهادی در فرهنگ سازمانی موجود متبلور شود، نظرات کارشناسی آنها استخراج و در قالب متن مستند شد و سپس با استفاده از روش کدگذاری و با کمک نرم‌افزار «مکس کیودا» داده‌ها تحلیل و با توجه به اهداف پژوهش، مفاهیم و مضامین مستخرج از فرایند کدگذاری داده‌های متنی ساماندهی شدند. در این چارچوب پنج مضمون اصلی درباره مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی مشتمل بر: فرهنگ مکتبی، تحول‌گرا، قانون‌گرا، آرمان‌گرا و تعالی‌گرا و تعداد ۳۲ مضمون فرعی شناسایی شدند که در ادامه مطابق جدول شماره (۳) مضامین اصلی و فرعی در مصاحبه با خبرگان ارائه شده است.

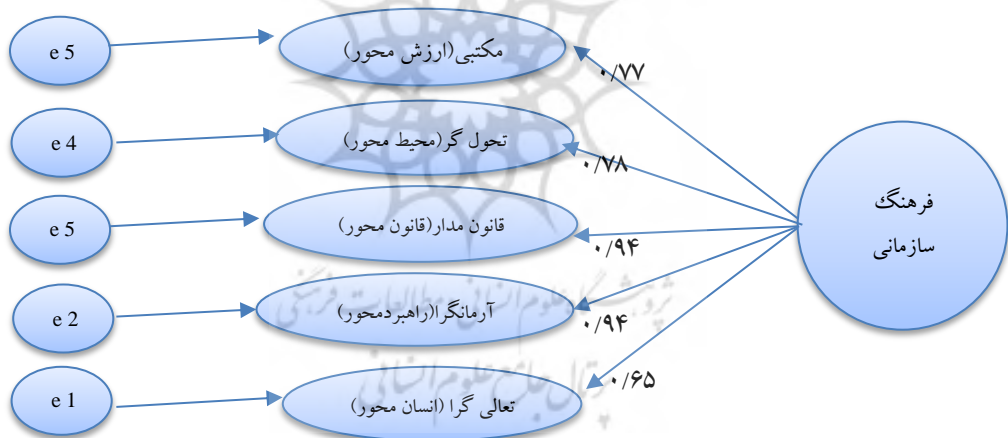
جدول شماره ۳. مضامین اصلی و فرعی پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	ردیف	مضامین اصلی	مضامین فرعی	ردیف
۱- فرهنگ تعالی‌گرا	مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات	۱	۴- فرهنگ تحول‌گرا	هوشیار در برابر تهدیدات	۱
	تأیید‌پذیری توسط کارکنان	۲		انطباق‌پذیری با محیط	۲
	مذاکره‌کننده و انتقادگر	۳		مدافع حقوق شهروندان	۳
	وحدت‌ساز	۴		هوشمند و بهنگام	۴
	متعهد و متخصص	۵		مزیت‌آفرین	۵
	حمایت‌گر کارکنان	۶		برون‌سپاری و انتظام‌بخش	۶
	توانمندساز کارکنان	۷		خلاق و ایده‌پرداز	۷
	جوان‌گرایی	۸		کلان‌نگر	۸
	شایسته‌سالاری	۹			
۲- فرهنگ آرمان‌گرا	آرمان‌گرایی واقع‌بینانه	۱	۵- فرهنگ مکتبی	احساس غرور و افتخار	۱
	راهبرد محور	۲		عدالت محوری	۲
	امید به آینده	۳		شهادت‌طلبی	۳
	چشم‌انداز محور	۴		تکلیف‌مدار	۴
	هدف‌مدار	۵		پلیس تراز انقلاب اسلامی	۵
۳- فرهنگ قانون‌گرا	منسجم و یکپارچه	۱		ولایت‌مداری	۶
	تعامل‌گرا	۲			
	فرایند محور	۳			
	قانون‌مدار	۴			

در ادامه برای تأیید و اعتبار سنجی یافته‌های استنباطی، از جامعه آماری ۸۴ نفره مشتمل بر فرماندهان، جانشینان و رؤسای، پلیس پیشگیری استان‌ها و کارشناسان خبره به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به صورت تصادفی، تعداد ۶۹ نفر انتخاب و از طریق پرسشنامه محقق ساخته داده‌های حاصله با آنها به اشتراک گذاشته شد و نتایج حاصله با استفاده از نرم افزار "ایموس" مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شاخص‌های برازش مدل مطابق جدول شماره (۴) و نیز مدل ساختاری برای فرهنگ سازمانی در شکل شماره (۱) ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

RMSE	NFI	GFI	P	CIMN/ DF	CIMN	DF
۰/۰۰۶	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۰۰۰	۸۶/۲	۵۲/۹	۴



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش برای فرهنگ سازمانی

همان گونه که مشاهده می‌شود، میزان بار عاملی برای همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بیش از ۰/۴ است که نشان از مطلوب بودن میزان بارهای عاملی در مدل ساختاری دارد. به علاوه شاخص  $p$  در سطح اطمینان ۰/۹۵ باید کمتر از ۰/۰۵ باشد که در تحلیل‌های فوق برای همه

مؤلفه‌ها میزان  $p$  کمتر از  $0/05$  بود. از نظر شاخص‌های برازش نیز برازش کلی و اجزای آن هم چنین تمام مقادیر شاخص‌های برازش در سطح مطلوب و خوبی قرار داشت. در ادامه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به صورت جداگانه تجزیه و تحلیل می‌شوند.

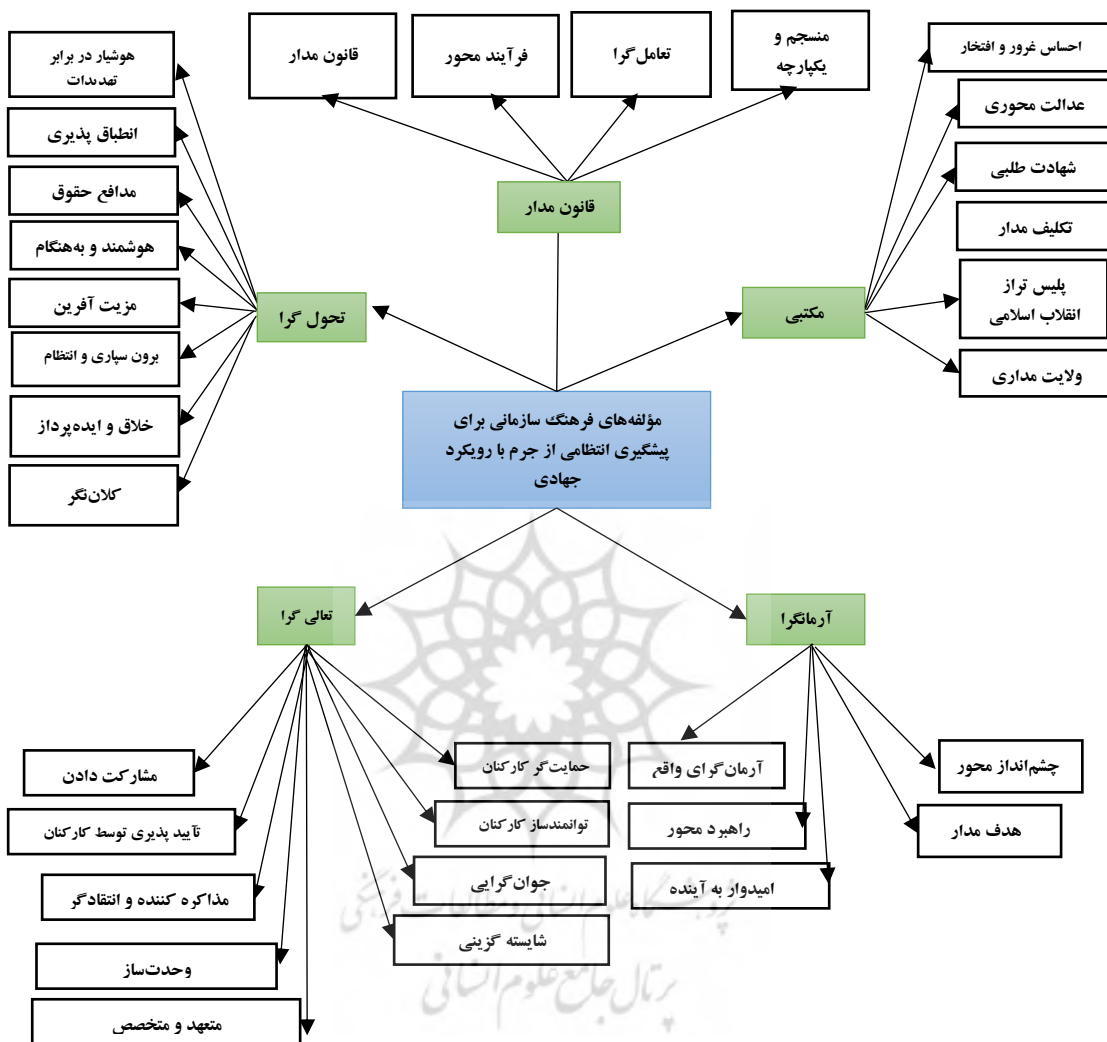
**فرهنگ مکتبی (ارزش محور):** براساس یافته‌های پژوهش شش مضمون به‌عنوان مضمون‌های فرعی شناسایی شدند که عبارت‌اند از: احساس غرور و افتخار، عدالت محوری سازمان، شهادت طلبی، تکلیف‌مداری، پلیس تراز انقلاب اسلامی، ولایت‌مداری.

**تحول‌گرا (محیط محور):** مستند به یافته‌های پژوهش هشت مضمون به‌عنوان مضمون‌های فرعی شناسایی شدند که عبارت‌اند از: هوشیار در برابر تهدیدات، انطباق‌پذیری، مدافع حقوق شهروندی، هوشمند، به‌هنگام و عمل به موقع، مزیت‌آفرین، برون‌سپاری و انتظام‌بخش، خلاق و ایده‌پرداز، کلان‌نگر.

**قانون‌مدار (قانون محور):** با توجه به یافته‌های پژوهش چهار مضمون به‌عنوان مضمون‌های فرعی شناسایی شدند که عبارت‌اند از: منسجم و یکپارچه، تعامل‌گرایی، فرآیند محور، قانون‌مداری.

**آرمان‌گرا (راهبرد محور):** براساس یافته‌های پژوهش پنج مضمون به‌عنوان مضمون‌های فرعی شناسایی شدند که عبارت‌اند از: چشم‌انداز محور، هدف‌مداری، امیدوار به آینده، آرمان‌گرایی واقع‌بینانه، راهبرد محور.

**تعالی‌گرا (انسان محور):** براساس یافته‌های پژوهش نه مضمون به‌عنوان مضمون‌های فرعی شناسایی شدند که عبارت‌اند از: حمایت‌گر کارکنان، توانمندسازی کارکنان، جوان‌گرایی، شایسته‌گزینی، مشارکت‌دادن کارکنان، تأییدپذیری توسط کارکنان، مذاکره‌کننده و انتقادگر، وحدت‌ساز، متعهد و متخصص. درنهایت، شبکه مضامین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی شامل پنج مضمون اصلی و ۳۲ مضمون فرعی به صورت شکل شماره (۲) شکل گرفت.



شکل ۲: شبکه مضامین اصلی و فرعی فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی

همان طوری که مطابق شکل شماره (۲) ملاحظه می شود، فرهنگ سازمانی با رویکردی جهادی در حوزه پیشگیری از جرم در نیروی انتظامی برای اجرای تحقق اهداف و چشم اندازهای تعریف شده در این حوزه نیازمند استقرار شاخص‌های پنج گانه مکتبی، تعالی گرا،



تحول گرا، آرمان گرا و قانون گرا است. با این توضیح که در حوزه مکتبی، با توسعه و ترویج شهادت طلبی، عدالت محوری، تکلیف مداری، ولایت مداری، پرورش و تربیت پلیس در تراز انقلاب اسلامی و ایجاد احساس افتخار و عزت در کارکنان و در حوزه تعالی گرا، با مشارکت دادن کارکنان و تأییدپذیری آنان، داشتن روحیه مذاکره و انتقادگر، ایجاد وحدت، تعهد و تخصص، حمایت و توانمند کردن کارکنان، توجه به شایسته‌گزینی و جوان‌گرایی و در حوزه تحول‌گرایی، میزان انطباق‌پذیری سازمان با محیط، میزان هوشیاری در برابر تهدیدها، تلاش در جهت رعایت حقوق شهروندی، کوشش در جهت رقابت‌آفرینی، تلاش در جهت خلاقیت و نوآوری سازمان، کاهش حجم مأموریت‌ها از طریق برون‌سپاری آن‌ها و نگرستن کلان به مسائل و موضوعات و در حوزه آرمان‌گرایی، با داشتن چشم‌انداز، هدف، راهبرد، امید داشتن به آینده و دیدگاه واقع‌گرایانه به موضوعات و در حوزه قانون‌گرایی، با انسجام و یکپارچگی درون سازمانی، داشتن تعامل و توجه به فرآیندها و رعایت قوانین و مقررات فرهنگ سازمانی معنا و مفهوم می‌یابد و با تأثیرگذاری بر رفتار فردی و سازمانی، انگیزه، خلاقیت، نحوه تصمیم‌گیری و مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری و تعهد آنها و ... برای رویارویی با تهدیدات و پیشگیری از جرایم، بسترهای سازمانی از طریق فرهنگ غالب و پذیرش شده، ایجاد خواهد شد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی انجام شد. شناسایی این مؤلفه‌ها یک نیاز پژوهشی است که در حوزه‌های مختلف کاربرد دارد. توجه به این مؤلفه‌ها و مدنظر قراردادن آنها در مدیریت اقدامات پیشگیری انتظامی می‌تواند مبنای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و تصمیم‌گیری مدیران قرار گیرد.

در این پژوهش جدای فرهنگ رایج سازمانی، جهت غنا بخشیدن به فرهنگ سازمانی در حوزه پیشگیری انتظامی از جرم محقق تلاش کرد در نشست با خبرگان و با استفاده از تجربیات برخی از آنان که از پیشکسوتان جبهه، جنگ و جهاد بودند، شاخص‌های با رنگ

و بوی جهادی برای فرهنگ سازمانی در حوزه پیشگیری از جرم به دست آورد چراکه طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های پیشگیرانه و تلاش برای این که بتوان جرایم را کاهش، کنترل و یا به حد قابل قبول آن رساند نیازمند عزم جدی، جهادی و تلاش مضاعف و خستگی ناپذیری است تا منابع انسانی بتوانند با الهام و الگوگیری از فرهنگ و رویه‌های سازمانی این مأموریت را بدرستی انجام دهند، از این رو فرهنگ سازمانی که نقش الگو و شاخص را برای کارکنان ایفاء می‌کند می‌بایست تجهیز به شاخص‌های جهادی که منبعث از اعتقادات دینی است، باشد. پیشگیری از جرم، نیازمند هوشیاری، هوشمندی و عمل بموقع و دارا بودن خلاقیت و نوآوری است، آمادگی به منظور جلوگیری از غافل‌گیری در بروز و ظهور جرایم بسیار حائز اهمیت است، در غیر این صورت هزینه‌های هنگفتی را برای مقابله با جرایم باید پرداخت کرد، پیشگیری به دلیل دارا بودن تنوع در عقیم گذاشتن افعال مجرمانه، تکنیک و روش‌های مختلفی را در طی سالیان گذشته تجربه کرده که هر روز به این روش‌ها با ایده‌های جدیدتر افزوده خواهد شد و در آینده هم مدل‌های متفاوتی از این موضوع ارائه خواهد شد که به نوبه خود مستلزم ایجاد بسترهای خلاقیت و نوآوری در پلیس برای تقویت آنها است، جرایم به دلیل ویژگی‌ها که در ارتباط با محیط می‌گیرد، روش‌های پیشگیرانه را متغیر خواهد ساخت به عنوان نمونه چنانچه جرم در فضای مجازی رخ دهد تا در یک فضای واقعی، نوع پیشگیری و برخوردها متفاوت خواهد بود، لذا سازگاری و انطباق‌پذیری با محیط برای پیشگیری از جرایم بسیار با اهمیت است و داشتن چنین دیدگاه‌هایی به صورت طبیعی سبب‌ساز مزیت‌آفرینی در تحول سازمانی، برای پلیس در حوزه پیشگیری از جرم خواهد شد. در مجموع هوشیاری، عمل به موقع و هوشمندانه عمل کردن و خلاقیت و نوآوری در برنامه‌های پیشگیرانه، و قابلیت انعطاف‌پذیری با متغیرهای محیطی، معادلات حساب‌گرانه مجرم (سود و زیان) را بهم زده و فرصت‌های ارتکاب جرم را از مجرمان، سلب می‌کند که خود حاکی از تأثیر این مؤلفه‌ها بر پیشگیری از جرم است. جرم با توجه به اثرگذاری که در زمان حال و آینده دارد، نیازمند آینده‌نگری

و داشتن اهداف آرمان‌گرایانه و توجه به بسترهای جرم‌زا فعلی و توجه به بروز و ظهور جرایم ناشناخته و پیچیده است که این امر خود، مستلزم تفکر راهبردی، ترسیم اهداف و چشم‌اندازهای واقع‌بینانه در قالب سند راهبردی با توجه به توان و مقدرات و اجرای دقیق آن است، در غیر این صورت و با دارا بودن رویکردهای پدافندی و نه آفندی در برابر جرایم، در آینده شاهد تسلط جرم و مجرمان با شگردهای متفاوت و ناشناخته در جامعه خواهیم بود به عبارتی درک منطقی و درست از پدیده‌های اجتماعی مولد جرم و پیش‌بینی آن‌چه که باعث تقویت بسترهای جرم‌زا می‌شود و برنامه‌ریزی برای مهار و کنترل آنها ریشه‌های تولید جرم را خشکانیده و پیشگیری به معنای واقعی را رقم خواهد زد. هم‌چنین منابع انسانی به‌عنوان بزرگترین سرمایه سازمانی، که می‌تواند عامل توسعه یا عدم توسعه سازمان باشند، نقش مهم و کلیدی در اجرای فرایندهای اقدامات پیشگیرانه ایفاء می‌کنند، لذا تعالی و تقویت سرمایه‌های انسانی موفقیت سازمان‌ها را تضمین می‌کند. واگذاری مسئولیت‌های سازمانی به منابع انسانی جوان و داشتن اعتماد به آنها، توانمندسازی و حمایت کارکنان، مشارکت‌دادن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، ایجاد فضاها و بسترهای انتقادی سازنده، و اعمال تصمیم‌گیری‌های اقناعی و هم‌چنین نهادینه سازی پایبندی کارکنان به قوانین موجود از جمله اقدامات مورد نیاز در این بخش است که با این اتفاق مهم شاهد ارتقای روحیه و انگیزه کارکنان برای انجام بهینه و درست وظایف و در نتیجه ارتقای عملکرد سازمانی بر مبنای اهداف تعریف شده برای پیشگیری از جرم خواهیم بود. نکته دیگر تقویت منابع انسانی به لحاظ مبانی اعتقادی است، که انجام این مهم فرهنگ سازمانی پلیس را با فرهنگ‌های سازمانی سایر پلیس‌های دنیا متفاوت می‌سازد، اصول و ارزش‌های اسلامی و مکتبی؛ احساس افتخار و عزت نفس در انجام فعالیت‌ها، نگاه تکلیفی به مأموریت‌ها، روحیه عدالت‌محوری، شهادت‌طلبی و ولایت‌مداری را در کارکنان ایجاد و نهادینه می‌کند. دارا بودن چنین ویژگی‌هایی هرگونه سد و مانع را از سر راه برداشته و مسیر را برای انجام وظایف و مأموریت‌ها هموار می‌کند و چنان‌توان و انرژی را در کارکنان

ایجاد خواهد کرد که خستگی، شب و روز کار کردن، نتوانستن و ناامیدی و ... برای آنها بی معنا خواهد شد. از این رو و با توجه به آنچه که بیان شد، استقرار چنین فرهنگ سازمانی بر مبنای مؤلفه‌های شناسایی شده بر رفتار کارکنان و در مجموع سازمان در تمامی سطوح مدیریتی تأثیر گذارده و به‌عنوان یک راهنمای مشترک افراد را با خود منسجم و هماهنگ کرده تا با یک دیدگاه مشترک نسبت به مقوله جرم پردازند چراکه بخشی از مؤلفه‌های شناسایی شده به ویژگی‌هایی، اشاره دارد که عوامل اجرایی با این ویژگی‌ها، قطعاً اثر بخشی و موفقیت سازمان را در جهت بهبود و تحول تضمین خواهد کرد. از این رو با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی در ارتقاء عملکرد سازمانی، پژوهش‌های داخلی و خارجی زیادی در خصوص مفهوم فرهنگ سازمانی و بررسی ابعاد و رابطه آنها با عملکرد و مأموریت‌های پلیس انجام شده است. در میان مؤلفه‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر، مؤلفه‌های هم‌چون؛ احساس عزت و افتخار، ولایت محوری، تکلیف‌مداری، آرمان‌گرایی و چشم انداز محوری، راهبرد محوری و فرآیند محوری در تحقیق پورصادق (۱۳۹۶) نیز اشاره شده است و با تحقیق ایشان همسو است، هم‌چنین یافته‌های پژوهش حاضر با برخی از ویژگی‌های شناسایی شده از قبیل؛ عدالت و انصاف، هدف‌مداری، حرفه‌گرایی، مشتری‌مداری و سازگاری با محیط برای فرهنگ سازمانی که از یافته‌های تحقیقاتی فرهنگی بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۰) است، همسویی دارد. اهداف غایی پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری از جرم است که در تحقیقات دانش‌ناری (۱۳۹۰) و ربیعی و آصف (۱۳۹۱) یافته‌ها نیز دلالت بر شناسایی و تقویت و پرورش فرهنگ سازمانی به‌عنوان راهکارهای مناسبی برای بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی مدیران و فرماندهان عنوان شده که در ادامه منجر به کاهش جرایم خواهد شد هم‌چنین گوتشالک (۲۰۰۷) ضمن شناسایی ابعاد فرهنگ سازمانی به این نتیجه می‌رسد که فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی در میزان استفاده از سیستم‌های پلیسی و در نتیجه بهبود

عملکردها دارد که این چنین اهدافی در پژوهش حاضر و در قالب ارتقاء عملکرد سازمانی نیز مدنظر است. در ادامه پیشنهادهای لازم پیرامون یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود.

### **پیشنها**

در این قسمت تلاش شده است به برخی راهکارهای اجرایی پیرامون هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی در قالب پیشنهاد براساس یافته‌های پژوهشی اشاره شود.

۱- اهمیت و ضرورت پیشگیری از جرم می‌بایست به قدری شفاف و در جهت منافع جامعه و امنیت، تبیین شود که کارکنان هم انجام این مأموریت را مایه افتخار و عزت خود دانسته و هم این که با یگ نگاه تکلیف مدار و بصورت داوطلبانه به استقبال آن بروند.

۲- دادن امتیازات براساس اصل عدالت و انصاف و اعطای تسهیلات و واگذاری مشاغل بر مبنای شایسته سالاری موضوع مهمی است که در انگیزه کارکنان واحدهای پیشگیری از جرم در درون سازمان، بسیار حائز اهمیت است که در این راستا باید نظارت‌های سازمانی در تمامی سطوح پیش از پیش تقویت شود. ضمن این که در بعد برون سازمانی اقدامات پیشگیرانه در آن بخشی که مرتبط با جامعه خواهد شد، باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که خدمات ارائه شده معطوف، به کل جامعه شود.

۳- فضای‌های معنوی برای کارکنان در محیط‌های کار و فعالیت با برنامه‌های ایراد سخنرانی، برپایی نمایشگاه، کتاب خوانی و مسابقات، سفرهای زیارتی، علمی و ورزشی با رویکرد اعتقادی و دینی و ... باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود تا فرهنگ ولایت مداری، فرهنگ جهادی، فعالیت‌های داوطلبانه، ایجاد نگاه تکلیف‌مداری به مأموریت‌ها تقویت و نهادینه شده و در مجموع زمینه و بسترهای پلیس در تراز انقلاب اسلامی برای کارکنان، فراهم شود.

۴- آمادگی و حفظ هوشیاری در برابر تهدیدات و جرایم در حوزه پیشگیری به‌منظور جلوگیری از غافلگیری، اصل مهمی است که لازمه آن اشراف و انجام برآوردهای درست و منطقی از شرایط موجود با نگاه به آینده، جهت دستیابی به وضعیت‌های پیش‌رو و دادن

آموزش‌های لازم برای انجام اقدامات پیشگیرانه است. دستیابی به چنین سطحی از آموزش‌ها، مستلزم ارتقاء سطح شناخت کارکنان نسبت تحولات محیطی از طریق سیستم‌های رسانه‌ای، کامپیوتری و به‌طور کلی ترویج فرهنگ درهای باز و استفاده از تکنیک و روش‌های پیش‌بینی تغییرات محیطی و ایفای نقش فعال در تغییر متغیرهای محیطی در عرصه ملی و بین‌المللی است.

۵- بهره‌گیری حداکثری از فناوری‌های پیشرفته و بومی و جایگزین ساختن تجهیزات فناورانه به جای بخشی از منابع انسانی متناسب با تهدیدات و نیازهای جامعه و تلاش برای هوشمندسازی پلیس در حوزه پیشگیری از جرم، امری ضروری بوده که اهداف پیشگیرانه را به سرعت و دقت، محقق می‌سازد.

۶- ایجاد سازوکار، تدوین سیاست‌ها، تقویت بسترهای نرم افزاری و سخت افزاری به‌منظور توجه، اهمیت دادن، ترغیب و تشویق کارکنان جهت خلق ایده‌های نو در حوزه پیشگیری از جرم مسئله مهمی است که می‌تواند منشأ مزیت آفرینی، تحول و تحقق مناسب اهداف پیشگیرانه باشد.

۷- باتوجه به این که کاهش مأموریت‌های پیشگیرانه‌ای که تحقق آنها از طریق جامعه امکان‌پذیر است، می‌تواند به نوبه خود فرصت پرداختن به مأموریت‌های اولویت‌دار را ایجاد نماید، شایسته است، پلیس در حوزه پیشگیری برخی از آنها را به‌منظور تحول در سازمان برون‌سپاری کند، مانند فعال کردن نگهبان محلات، مؤسسات و ...؛ چراکه برنامه‌ریزی برای مشارکت دادن جامعه در مقوله امنیت با نگاه به رویکرد جامعه‌محوری، توان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم را مضاعف می‌کند.

۸- رویکرد مدیریت بر مبنای هدف، داشتن تفکر راهبردی و نگاه به آینده توسط رهبران و فرماندهان و هدف‌گذاری منطقی بر مبنای داشته‌های موجود در حوزه پیشگیری از جرم باید از جمله شاخص‌های انتصاب مدیران پیشگیری از جرم باشد تا بتوانند در چشم

اندازه‌های تعریف شده در حوزه پیشگیری طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای مناسبی داشته باشند.

۹- اطمینان خاطر و اعتماد به کارکنان حوزه پیشگیری برای فعالیت‌ها و برنامه‌های پیشگیرانه و سودمند بودن آنها در جهت ارتقای امنیت برای جامعه باید داده شود تا ضمن همراهی و همدلی، با انگیزه و روحیه‌ی بالایی فعالیت کنند.

۱۰- تعامل و برقراری ارتباطات سازنده با اعضای شورای پیشگیری از جرم و استفاده از ظرفیت و حمایت‌های آنها می‌تواند برای پلیس مزیت آفرین بوده و با حفظ انسجام و یک‌پارچگی و فرآیند محور کردن فعالیت‌های پیشگیرانه و رصد و نظارت دقیق بر آنها توسط عوامل اجرایی، وضعیت مطلوب و مناسب برای تحقق اهداف پیشگیرانه ایجاد خواهد شد.

۱۱- ایجاد انگیزه از طریق حمایت‌های مادی و معنوی از کارکنان فعال در حوزه پیشگیری از جرم، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها برای برنامه‌ریزی‌های پیشگیرانه و برگزاری دوره‌های آموزشی، برگزاری سمینارهای تخصصی، برگزاری نمایشگاه‌های تخصصی با حضور کشورهای پیشرو در طراحی و تولید ادوات و ابزارهای تخصصی مورد نیاز در حوزه پیشگیری از جرم و اعزام گروه‌های کارشناسی به سازمان مشابه در داخل یا خارج از کشور و خریداری و ورود تجهیزات مدرن و پیشرفته برای پیشگیری از جرم از الزامات ضروری است که سرمایه‌گذاری برای آنها زمینه تحقق مطلوب اهداف پیشگیری انتظامی از جرم را فراهم می‌کند.

### سپاسگزاری

در پایان، پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از خبرگانی که با مشارکت در مصاحبه و تکمیل پرسش‌نامه به اجرای تحقیق کمک کردند، تشکر و قدردانی کنند.

## منابع

- اسدی، اصغر؛ سفیدگران، بهارک؛ قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۲). نقش فرهنگ در شکل‌گیری نورویتیک سازمانی. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران، ۸(۲۹). ۴۵-۵۶.  
[http://journal.iams.ir/article\\_155.html](http://journal.iams.ir/article_155.html)
- اسماعیلی، احمدرضا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا). فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲(۱). ۱۷۸-۱۵۳.  
[http://journals.police.ir/article\\_17735.html](http://journals.police.ir/article_17735.html)
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۷). مدیریت عمومی. چاپ سی و دوم. تهران: انتشارات نی. پورصادق، ناصر. (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین فرهنگ سازمانی جهادی. فصلنامه پژوهش‌هایی مدیریت انتظامی، ۱۲(۲). ۱۹۶-۱۷۵.  
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=316585>
- تنهایی، علیرضا؛ رحمانی ساعد، هادی و صبوری‌فر، قربان. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، ۱(۲). ۵۳-۲۵.  
[http://ssj.jrl.police.ir/article\\_91209.html](http://ssj.jrl.police.ir/article_91209.html)
- حسینی مقدم، سیدعلی؛ جبرانی، حمید. (۱۳۸۸). بررسی محدودیت‌های اجرایی پلیس در پیشگیری انتظامی از جرم (مطالعه موردی کلانتری‌های شهرستان کرج). فصلنامه علمی- پژوهشی انتظام اجتماعی، ۱(۴). ۱۲۶-۹۹.  
<http://ensani.ir/fa/article/260663>
- امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، حضرت آیت اله سیدعلی. (دی ماه ۱۳۸۲). بیانات رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی) در دیدار جهادگران و کشاورزان (۸۲/۱۰/۱۴).  
<https://www.leader.ir/fa/speech/2523/www.leader.ir>
- امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، حضرت آیت اله سیدعلی. (شهریور ۱۳۹۴). دیدار فرماندهان نیروی انتظامی (۹۴/۶/۲).  
<http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=29531>
- امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، حضرت آیت اله سیدعلی. (بهمن ۱۳۹۶). دیدار با مردم و مسئولین آذربایجان شرقی (۹۶/۱۱/۲۹).  
<http://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=5386>



دانایی فرد، حسن؛ فانی، عل اصغر و براتی، الهام. (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، ۲ (۸)، ۸۲-۶۱

[https://jppap.sbu.ac.ir/article\\_94493.html](https://jppap.sbu.ac.ir/article_94493.html)

دانش ناری، حمیدرضا. (۱۳۹۳). پرورش فرهنگ سازمانی و کنترل جرایم شرکت‌ها. فصلنامه علمی پیشگیری از جرم، ۹۳ (۳۱)، ۷۸-۵۳.

[http://cps.jrl.police.ir/article\\_13624.html](http://cps.jrl.police.ir/article_13624.html)

داودی دهاقانی، ابراهیم. (۱۳۹۶). الگوی مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد اطلاعات محور، رساله دکتری، دانشگاه علوم انتظامی امین.

ریعی، علی؛ آصف، هاجر. (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. فصلنامه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، ۴ (۱۰)، ۵۸-۴۵.

[https://jipa.ut.ac.ir/article\\_29130.html](https://jipa.ut.ac.ir/article_29130.html)

رحیم‌نیا، فریبرز و غلیزاده، مسعود. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دینسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، ۱۰ (۱)، ۱۷۰-۱۴۸.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=97040>

زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داوود؛ زمینی، سمیرا؛ زارعی، پروین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸ (۱)، ۴۰-۳۰.

<http://ioh.iums.ac.ir/article-1-442-fa.html>

سرگزی، علی اصغر؛ سرگزی، علی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی شهرستان گرگان. چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت اقتصاد و حسابداری. ۹۵ (۴)، ۱۶-۱.

<https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=63866>

سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات. دو فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲ (۲)، ۳۹-۹.

<http://ensani.ir/file/download/article/20151031173830-9801-59.pdf>

عسکری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن؛ امیری، علی‌نقی. (۱۳۹۱). ارائه الگوی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد سلامی و مبتنی بر نهج البلاغه. مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، ۱(۳). ۴۰۱-۴۲۲.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=211984>

فرهی بوزنجانی، برزو؛ زارع اشکذری، جلال‌الدین و هوشنگی، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی و تحلیل روند ویژگی‌های فرهنگ سازمان ناجا. فصلنامه دانش انتظامی، ۱۲(۴). ۶۷-۱۰۸.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=150133>

فرهی بوزنجانی، برزو؛ سنجدی، محمد ابراهیم؛ بازرگانی، محمد و سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل شناخت، سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: یکی از نهادهای انقلاب اسلامی). فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۶(۲۱). ۱۱۳-۱۳۸.

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=207451>

فرهی بوزنجانی، برزو؛ سهرابی، محمد؛ حق‌جو، غلامحسین. (۱۳۹۴). تبیین فرهنگ سازمانی ناجا. فصلنامه نظم و امنیت، ۸(۳۰). ۶۳-۱۰۲.

[http://journals.police.ir/article\\_9838.html](http://journals.police.ir/article_9838.html)

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۷). قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹/۴/۲۷.

قلعه‌بردار، مهدی؛ کرد علیوند، اکبر. (۱۳۹۴). راهکارهای توسعه و ترویج فرهنگ مدیریت جهادی. فصلنامه دانش انتظامی سیستان و بلوچستان، ۶(۱۴). ۱۱۱-۱۳۳.

[http://journals.police.ir/article\\_15667.html](http://journals.police.ir/article_15667.html)

قلی‌پور ارکمی، علی؛ طاهری، ابوالفضل. (۱۳۹۳). درآمدی بر فرهنگ و مدیریت جهادی. چاپ اول، تهران: انتشارات الهام نور.

محمد نسل، غلامرضا. (۱۳۹۳). کلیات پیشگیری از جرم. چاپ اول، تهران: نشر میزان.

Brough, P., Chataway, S., & Biggs, A. (2016). 'You don't want people knowing you're a copper! A contemporary assessment of police organizational culture. *International Journal of Police Science & Management*, 18(1), 28-36.

<https://doi.org/10.1177/1461355716638361>.

Goffee, R., & Jones, G. (1996). What holds the modern company together? *Harvard business review*, 74(6), 133-148.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=2856368>.

Gottschalk, P. (2007). Organizational culture as determinant of enterprise information Systems use in police investigations. *Enterprise Information Systems*, 1(4), 443-455. <https://doi.org/10.1080/17517570701630412>.

Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational dynamics*, 16(4), 5-21. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(88\)90009-5](https://doi.org/10.1016/0090-2616(88)90009-5).

Kucukuysal, B. (2008). Determinants of Turkish police officers' perception of integrity: Impact of organizational culture. [Ph.D thesis, University of Central Florida]. <https://stars.library.ucf.edu/etd/3777>.

MacIntosh, E., & Doherty, A. (2005). Leader intentions and employee perceptions of organizational culture in a private fitness corporation. *European Sport Management Quarterly*, 5(1), 1-22. Retrieved from: <https://doi.org/10.1080/16184740500089557>.

Rao, S., & Perry, C. (2003). Convergent interviewing to build a theory in under-researched areas: principles and an example investigation of Internet usage in inter-firm Relationships. *Qualitative Market Research: An International Journal* .6(4), 236-247. <https://doi.org/10.1108/13522750310495328>.

Sackmann, S. A. (1992). Culture and subcultures: An analysis of organizational Knowledge. *Administrative Science Quarterly*, 37(1), 140–161. <https://doi.org/10.2307/2393536>.

Tsui, A; Zhang, Z; wang, H; xin, k, wu, j; (2006). Unpacking the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture. *The Leadership Quarterly*, 17(2), 113-137. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.12.001>



پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی