



## The Relationship Between Police Organizational Culture and Crime Prevention

### Jafar Mohammadi-Barzegar

Assistant Professor of Police,  
Faraja Institute of Police  
Sciences and Social Studies,  
Tehran, Iran.  
[tat1352@yahoo.com](mailto:tat1352@yahoo.com)

Received: 2022/12/25  
Accepted: 2023/01/31

DOI:  
10.22034/jpcs.2023.1271952.1180



### ABSTRACT

The present research aims to investigate the relationship between police organizational culture and crime prevention. This research is of applied type and has been done in a descriptive-correlation method. The statistical population of the research included 102 PhD and MA students of crime prevention field at Amin University of Police Sciences during 2022. The data collection tool was a researcher-made questionnaire. Correlation and regression analysis methods were used in SPSS software in order to analyze the collected data. The findings of the research showed that five components of police organizational culture, including law-abiding with a rate of 0.280, transformationalism with a rate of 0.190, perfectionism with a rate of 0.230, idealism with a rate of 0.240, and schoolism with a rate of 0.316, have effects on police crime prevention.

**Keywords:** Organizational Culture, Police Prevention, Crime, Police.

► **Citation (Vancouver):** Mohammadi-Barzegar J. The Relationship Between Police Organizational Culture and Crime Prevention". *Police Cultural Studies*, 2023; 10(1): 27-36.

► **Citation (APA):** Mohammadi-Barzegar, J. (2023). The Relationship Between Police Organizational Culture and Crime Prevention". *Police Cultural Studies*, 10(1), 27-36.

## رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم پرداخته است. این پژوهش از نوع کاربردی و روش آن توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را دانشجویان رشته پیش گیری از جرم در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه علوم انتظامی امین در مقطع زمانی ۱۴۰۱ به تعداد ۱۰۲ نفر تشکیل دادند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل همبستگی و رگرسیون در نرم افزار SPSS بهره برده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که پنج مؤلفه فرهنگ سازمانی پلیس، شامل قانون‌مداری با میزان ۰/۲۸۰، تحول‌گرایی با میزان ۰/۱۹۰، تعالی‌گرایی ۰/۲۳۰، آرمان‌گرایی ۰/۲۴۰، مکتبی ۰/۳۱۶، بر پیشگیری انتظامی از جرم تأثیر دارند.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، پیشگیری انتظامی، جرم، پلیس.

جعفر محمدی برزگر

استادیار انتظامی، پژوهشگاه علوم  
انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا،  
تهران، ایران  
[tat1352@yahoo.com](mailto:tat1352@yahoo.com).

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۲۷-۳۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۱

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/jpcs.2023.1271952.1180

◀ استناد (ونکوور): محمدی برزگر ج. رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیش‌گیری انتظامی از جرم. مطالعات فرهنگی پلیس، ۱۴۰۲؛ ۱۰(۱): ۲۷-۳۶.

◀ استناد (APA): محمدی برزگر، ج. (۱۴۰۲). رابطه فرهنگ سازمانی پلیس با پیش‌گیری انتظامی از جرم. مطالعات فرهنگی پلیس، ۱۰(۱)، ۲۷-۳۶.

فرهنگ سازمانی همواره یکی از مباحث مهم و درعین حال، چالشی در سازمان‌ها بوده است، چراکه تأثیر بسیاری بر بهره‌وری و تحقق اهداف سازمان دارد (ایوانوا و کوکینا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). این عبارت از لحاظ تعریف، اندازه‌گیری و درک نحوه اثرگذاری و اثرپذیری یکی از مشکل‌ترین مفاهیم حوزه علوم اجتماعی است (مون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

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 پی‌برد و واکنش احتمالی آنان را درقبال تحولات مورد نظر، ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۲). سازمان پلیس، به‌عنوان یکی از سازمان‌های بزرگ در کشور دارای فرهنگ سازمانی خاص خود است. فرهنگ پلیس را به منزله مجموعه‌ای از "شیوه‌ها، قواعد و اصول پذیرفته‌شده رفتار که بنا به موقعیت مورد استفاده قرار می‌گیرند و به مفاهیم و باورها عمومیت می‌بخشند" (آرام، ۱۳۹۷: ۱۱۷) دانسته‌اند. این فرهنگ بر کارکردهای پلیس تأثیر بسیاری دارد. پیشگیری انتظامی از جرم یکی از این کارکردهای مهم است که به‌وسیله پلیس برای مهار جرایم در جامعه برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. پیشگیری انتظامی را مجموعه تدابیر و اقدامات کنشی و واکنشی نیروی پلیس دانسته‌اند که با حمایت از افراد در معرض خطر، افزایش آگاهی‌های عمومی، نظارت بر اماکن عمومی، افزایش هزینه‌های ارتکاب جرم و مداخله پس از وقوع جرم، درصدد پیشگیری از ارتکاب جرم در جامعه است (عباچی، ۱۳۸۷: ۴۵). اما، این‌که این نقش چقدر با فرهنگ سازمانی حاکم بر این نهاد ارتباط دارد، نیازمند بررسی علمی و دقیق است. اگر به این واقعیت پایبند باشیم که شناسایی فرهنگ سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا دید کاملی از فضای حاکم داشته باشند و از نقاط قوت آن

استفاده کنند و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش‌بینی نمایند (شاین<sup>۳</sup>، ۱۳۸۳) لازم است که رابطه فرهنگ سازمانی پلیس و ارتباط آن با پیشگیری انتظامی از جرم از این منظر مورد توجه قرار گیرد تا این نقاط ضعف و قوت شناسایی شده و به‌عنوان ابزار مهمی در جهت یک پارچه‌ساختن فرآیندهای درونی و همچنین انطباق با شرایط محیط بیرونی مورد استفاده قرار گیرد (دنسون و میشر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵).

پژوهشگران به این امر مهم باور دارند که فرهنگ سازمانی پلیس بر عوامل و ویژگی‌های فردی، اجتماعی و سازمانی تأثیر دارد (مومنی و واعظی، ۱۴۰۱: ۷) و نقش قابل توجهی در پیشگیری انتظامی از جرم دارد. بر این اساس، از این منظر که اقتدار نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، بیش از هر چیز در گرو برخورداری از فرهنگ سازمانی پویا، سازنده و کمال‌گرا است (شاه‌مرادی، ۱۳۹۸: ۲۶)، شناخت نسبت به جوهره فرهنگ این نیرو و چگونگی ارتقای آن، به‌ویژه بررسی میزان ارتباط آن با موضوع پیشگیری انتظامی از جرم امری ضروری می‌نماید. پژوهش‌هایی در حوزه سازمان‌های نظامی نیز مؤید ارتباط فرهنگ سازمانی با عمل‌کرد آنان است. برای نمونه، کاویانی و همکاران (۱۴۰۰) معتقدند که نهادینه‌شدن فرهنگ اسلامی در یک سازمان نظامی، بهره‌وری منابع انسانی را افزایش می‌دهد. در همین راستا، مومنی و واعظی (۱۴۰۰) عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای مطلوب کارکنان نیروی انتظامی را فرهنگ سازمانی می‌دانند. همچنین، احمدی‌مقدم و همکاران (۱۳۹۵) نشان داده‌اند که متغیرهای دانش سازمانی، نمادهای سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان فراجا بر تحقق رویکرد اجتماع‌محوری تأثیر دارد. بر این اساس، پرسش اصلی این پژوهش این است که «آیا فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط دارد؟»

## روش پژوهش

و قانون‌مدار)، ۸ مؤلفه را به‌عنوان فرهنگ تحول‌گرایی (انطباق‌پذیری، هوشیار در برابر تهدیدات، مدافع حقوق، هوشمند و به‌هنگام، مزیت‌آفرین، برون‌سپاری و انتظام، خلاق و نظریه‌پرداز و کلان‌نگر)، ۹ مؤلفه را به‌عنوان فرهنگ تعالی‌گرایی (حمایتگر کارکنان، توانمندساز کارکنان، جوان‌گرایی، شایسته‌گزینی، مشارکت‌دادن، تأییدپذیری به‌وسیله کارکنان، مذاکره‌کننده و انتقادگر، وحدت‌ساز و متعهد و متخصص)، ۵ مؤلفه را در مقام فرهنگ آرمان‌گرایی (آرمان‌گرایی واقع، راهبردمحور، امیدوار به آینده، چشم‌اندازمحور و هدف‌محور) و ۶ مؤلفه را زیر عنوان فرهنگ مکتبی (شهادت‌طلبی، عدالت‌محوری، احساس غرور و افتخار، تکلیف‌مدار، پلیس تراز انقلاب اسلامی و ولایت‌مداری) شناسایی و معرفی کردند که در پژوهش پیش رو استفاده شد. همچنین، ابعاد مؤلفه‌های پیشگیری انتظامی، یافته‌های صیاد درویشی و همکاران (۱۳۹۷)، در ۵ بعد تجهیزات و فناوری، مردم و سازمان‌ها، منابع انسانی، مشارکت در طراحی فضا، اقدام‌های پلیس و در ۳۲ شاخص معرفی گردید. گویه‌های این ابعاد با جرح و تعدیل و استفاده از نظرات خبرگان در ۱۷ پرسش مورد استفاده قرار گرفت.

پژوهش حاضر، از نظر نوع، کاربردی و روش آن توصیفی-همبستگی است. برای تدوین مبانی نظری از روش مطالعه کتابخانه‌ای و به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌ها از ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته براساس یافته‌های رضایی و همکاران (۱۴۰۰)، در ۵ طیف لیکرت با عناوین کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف، استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، دانشجویان رشته پیشگیری از جرم در مقاطع کارشناسی‌ارشد و دکتری دانشگاه تربیت پلیس امام حسن مجتبی در مقطع زمانی ۱۴۰۱ به‌تعداد ۱۰۷ نفر بودند که به‌صورت تمام‌شمار انتخاب شدند؛ علت انتخاب این جامعه آماری، تنوع خدمتی و فرهنگی این کارکنان در محیط پلیسی و داشتن تحصیلات لازم برای آشنایی با مبانی پیشگیری انتظامی از جرم بود. روایی پرسشنامه از طریق تهیه پرسشنامه نمونه و تأیید اساتید صاحب‌نظر و سنجش پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ صورت گرفته است. درنهایت، ۱۰۲ پرسشنامه گردآوری شد که قابلیت تجزیه و تحلیل داشتند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه در نرم‌افزار spss استفاده گردید.

پژوهشگران ۵ مؤلفه را تحت عنوان فرهنگ قانون‌مداری (منسجم و یک‌پارچه، تعامل‌گرا، فرآیندمحور

## یافته‌ها

جدول ۱- خصوصیات جمعیت‌شناختی

| متغیر      | گروه            | فراوانی | درصد |
|------------|-----------------|---------|------|
| وضعیت تأهل | مجرد            | ۶       | ۶    |
|            | متأهل           | ۹۶      | ۹۴   |
| سابقه خدمت | تا ۱۰ سال       | ۲۷      | ۲۷   |
|            | ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۵۳      | ۵۲   |
| محل کار    | ۲۱ سال و بالاتر | ۲۲      | ۲۱   |
|            | صف              | ۶۳      | ۶۲   |
|            | ستاد            | ۳۹      | ۳۸   |
| سن         | تا ۳۰           | ۱۲      | ۱۲   |
|            | ۳۱-۳۵           | ۴۲      | ۴۱   |
|            | ۴۰-۳۶           | ۳۷      | ۳۶   |
|            | ۴۱ به بالا      | ۱۱      | ۱۱   |

بالا، ۲۱٪ است. میزان ۶۲٪ آنان در یگان‌های صفی و ۳۸٪ در یگان‌های ستادی خدمت می‌کنند. فراوانی سنی، تا ۳۰ سال، ۱۲٪، ۳۱ تا ۳۵ سال ۴۱٪، ۳۶ تا ۴۵ سال، ۳۶٪ و ۴۱ سال به بالا، ۱۱٪ است.

همان‌گونه که از جدول شماره (۱) مشخص است، از نظر وضعیت تأهل، ۹۴٪ جامعه آماری متأهل و ۶٪ مجرد هستند. از نظر سابقه خدمت، سابقه این افراد تا ۱۰ سال خدمت، ۲۷٪، ۱۱ تا ۲۰ سال خدمت، ۵۲٪ و ۲۱ سال به

جدول ۲- اعتبارسنجی پرسشنامه

| ردیف | شاخص                     | تعدادسوال | مقدار آلفای کرونباخ |
|------|--------------------------|-----------|---------------------|
| ۱    | قانون‌مداری (قانون محور) | ۴         | ۰/۸۵                |
| ۲    | تحول‌گرایی (محیط محور)   | ۸         | ۰/۸۳                |
| ۳    | تعالی‌گرایی (انسان محور) | ۹         | ۰/۸۱                |
| ۴    | آرمان‌گرایی (راهبردمحور) | ۵         | ۰/۸۴                |
| ۵    | مکتبی (ارزش محور)        | ۶         | ۰/۸۸                |
| ۶    | پیشگیری انتظامی از جرم   | ۱۷        | ۰/۸۳                |
|      | کل گویه‌ها               | ۴۹        | ۰/۸۴                |

بنابراین، پایایی پرسشنامه پژوهش حاضر مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نتایج جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۸۰ است.

جدول ۳- نتایج آزمون پیرسون

| فرضیه | متغیر مستقل            | سطح معناداری | ضریب  | قبول یا رد |
|-------|------------------------|--------------|-------|------------|
|       | پیشگیری انتظامی از جرم | ۰/۰۰۱        | ۰/۲۶۲ | تأیید      |
| ۱     | قانون‌مداری            | ۰/۰۰۰        | ۰/۲۶۵ | تأیید      |
| ۲     | تحول‌گرایی             | ۰/۰۰۳        | ۰/۱۸۶ | تأیید      |
| ۳     | تعالی‌گرایی            | ۰/۰۰۲        | ۰/۲۳۶ | تأیید      |
| ۴     | آرمان‌گرایی            | ۰/۰۰۴        | ۰/۱۹۶ | تأیید      |
| ۵     | مکتبی                  | ۰/۰۰۰        | ۰/۲۹۷ | تأیید      |

فرضیه (۲): بین تحول‌گرایی و پیشگیری انتظامی از جرم با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کم‌تر از ۱ درصد، رابطه معناداری مشاهده می‌شود. ضریب همبستگی آن‌ها برابر با ۰/۱۸۶ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۳ و مطلوب است؛ شدت رابطه متوسط و جهت آن مثبت است. در نتیجه، هرچقدر فرهنگ تحول‌گرایی افزایش یابد، پیشگیری انتظامی از جرم به نتایج مناسب‌تری خواهد انجامید. بنابراین، فرضیه مورد نظر، تأیید می‌شود.

فرضیه (۳): بین تعالی‌گرایی و پیشگیری انتظامی از جرم با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کمتر از ۱ درصد، رابطه

طبق جدول (۳)، برای هرکدام از فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شده است که نتایج به دست آمده برای هر فرضیه به شرح زیر ارائه می‌شود:

فرضیه (۱): بین قانونمداری و پیشگیری انتظامی از جرم با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کم‌تر از ۱ درصد، رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی آن‌ها برابر با ۰/۲۶۵ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ و مطلوب است؛ شدت رابطه متوسط و جهت آن مثبت است. در نتیجه، هرچقدر فرهنگ قانونمداری افزایش یابد، پیشگیری انتظامی به نتایج مناسب‌تری منتج خواهد شد.

معناداری مشاهده می‌شود. ضریب همبستگی آن‌ها برابر با ۰/۲۳۶ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۲ و مطلوب است؛ شدت رابطه متوسط و جهت آن مثبت است. در نتیجه، هرچقدر فرهنگ تعالی‌گرایی افزایش یابد، پیشگیری انتظامی از جرم به نتایج مطلوب‌تری می‌رسد. بنابراین، فرضیه مورد نظر تأیید می‌گردد.

فرضیه (۴): بین آرمان‌گرایی و پیشگیری انتظامی از جرم با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کم‌تر از ۱ درصد، رابطه معناداری مشاهده می‌شود. ضریب همبستگی آن‌ها برابر با ۰/۱۹۶ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۴ و مطلوب و شدت رابطه متوسط و جهت آن مثبت است. در نتیجه، هرچقدر فرهنگ آرمان‌گرایی افزایش یابد، پیشگیری انتظامی از جرم نیز افزایش دارد. بنابراین، فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود.

فرضیه (۵): بین فرهنگ مکتبی و پیشگیری انتظامی از جرم

با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کم‌تر از ۱ درصد، رابطه معناداری مشاهده می‌شود. ضریب همبستگی آن‌ها ۰/۲۹۷ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مطلوب است؛ شدت رابطه متوسط و جهت آن مثبت است. در نتیجه، هرچقدر فرهنگ مکتب‌گرایی افزایش یابد، پیشگیری انتظامی از جرم به نتایج بهتری منجر می‌شود. بنابراین، فرضیه مورد نظر مورد تأیید است.

در این پژوهش، جهت تعیین اثرات متغیرهای مستقل بر وابسته از رگرسیون چندگانه بهره‌گیری شده است. متغیر وابسته پیشگیری انتظامی از جرم و متغیرهای مستقل عوامل مطرح‌شده در حوزه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی پلیس شامل قانون‌مداری، تحول‌گرایی، تعالی‌گرایی، آرمان‌گرایی، و مکتبی است.

جدول ۴- خلاصه الگوی ضریب رگرسیونی و تحلیل واریانس متغیرهای مؤثر بر میزان خشونت اجتماعی

| نام متغیر   | درجه آزادی (df) | میانگین کل | F      | ضریب همبستگی (R) | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-------------|-----------------|------------|--------|------------------|------------|--------------|
| قانونمداری  | ۶۴              | ۴/۹۰       | ۴۹/۱۰۶ | ۰/۵۹۱            | ۰/۲۸۰      | ۰/۰۰۲        |
| تحول‌گرایی  | ۶۴              | ۳/۹۸       | ۳۶/۴۰۵ | ۰/۴۶۲            | ۰/۱۹۰      | ۰/۰۰۴        |
| تعالی‌گرایی | ۶۴              | ۴/۴۱       | ۳۸/۲۰۸ | ۰/۳۶۲            | ۰/۲۳۰      | ۰/۰۰۳        |
| آرمان‌گرایی | ۶۴              | ۴/۶۸       | ۴۰/۸۰۴ | ۰/۴۶۳            | ۰/۲۴۰      | ۰/۰۰۱        |
| مکتبی       | ۶۴              | ۴/۹۵       | ۴۷/۴۶۰ | ۰/۵۹۴            | ۰/۳۱۶      | ۰/۰۰۰        |

همچنین برحسب مقادیر برآوردشده در جدول بالا و مقدار ضریب همبستگی خطی ساده می‌توان اظهار داشت که بین قانون‌مداری و پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط معناداری وجود دارد ( $R = -0/591$ ). از طرفی، مقدار ضریب تعیین شده ( $R^2 \text{ adj} = 0/280$ ) نشان می‌دهد که ۲۸٪ درصد از کل تغییرات پیشگیری از جرم را فرهنگ تعالی‌گرایی پیش‌بینی می‌کند. به همین صورت برحسب مقادیر برآوردشده در جدول بالا و مقدار ضریب همبستگی خطی ساده می‌توان گفت که بین آرمان‌گرایی و پیشگیری از جرم ارتباط معناداری وجود دارد ( $R = -0/463$ ). از طرفی مقدار ضریب تعیین شده ( $R^2 \text{ adj} = 0/240$ ) نشان می‌دهد که ۲۴٪ درصد از کل تغییرات پیشگیری از جرم

برحسب مقادیر برآوردشده در جدول بالا و مقدار ضریب همبستگی خطی ساده می‌توان اظهار داشت که بین قانون‌مداری و پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط معناداری وجود دارد ( $R = -0/591$ ). از طرفی، مقدار ضریب تعیین شده ( $R^2 \text{ adj} = 0/280$ ) نشان می‌دهد که ۲۸٪ درصد از کل تغییرات پیشگیری انتظامی از جرم را فرهنگ قانون‌مداری پیش‌بینی می‌کند. در این راستا، بین مقدار ضریب همبستگی خطی ساده بین تحول‌گرایی و پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط معناداری وجود دارد ( $R = -0/462$ ). مقدار ضریب تعیین شده ( $R^2 \text{ adj} = 0/190$ ) نشان می‌دهد که ۱۹٪ درصد از کل تغییرات پیشگیری انتظامی از جرم را فرهنگ تحول‌گرایی پیش‌بینی می‌کند.

مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $R^2_{adj} = 0/316$ ) نشان می‌دهد که  $0/316$  درصد از کل تغییرات پیشگیری از جرم را فرهنگ مکتبی پیش‌بینی می‌کند.

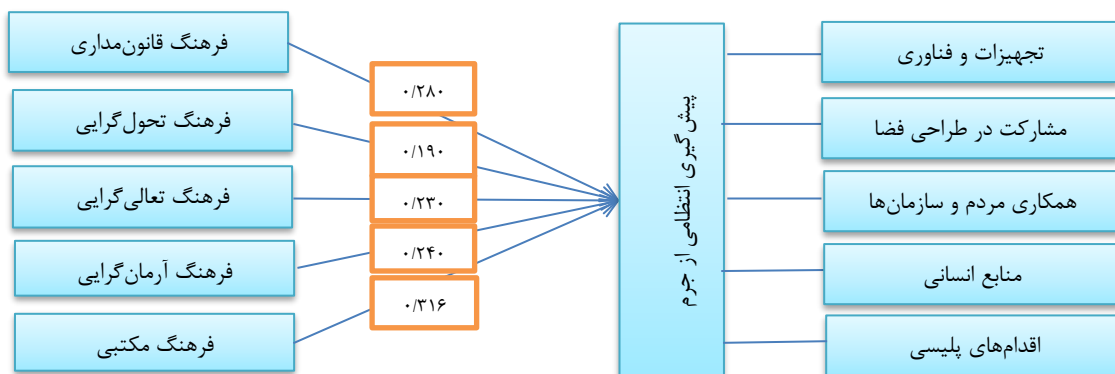
را فرهنگ آرمان‌گرایی پیش‌بینی می‌کند. همچنین، برحسب مقادیر برآورد شده در جدول بالا و مقدار ضریب همبستگی خطی ساده می‌توان اظهار کرد که بین فرهنگ مکتبی و پیشگیری از جرم ارتباط معناداری وجود دارد ( $0/094 - R =$ ).

جدول ۵- نتایج ضرایب تأثیر رگرسیونی متغیرهای مؤثر بر پیشگیری از جرم

| نام متغیر   | B     | خطای استاندارد | ضریب استاندارد بتا | t     | معناداری |
|-------------|-------|----------------|--------------------|-------|----------|
| مقدار ثابت  | ۵/۱۴۱ | ۰/۰۰۳          | ۰/۰۰۰              | ۰     | ۰/۰۰۰    |
| قانون‌مداری | ۰/۳۵۲ | ۰/۰۶۴          | ۰/۳۹۳              | ۰/۲۵۱ | ۰/۰۰۴    |
| تحول‌گرایی  | ۰/۴۳۱ | ۰/۰۷۲          | ۰/۴۶۶              | ۱/۰۷۷ | ۰/۰۰۳    |
| تعالی‌گرایی | ۰/۲۶۳ | ۰/۰۴۹          | ۰/۲۹۷              | ۰/۲۳۹ | ۰/۰۰۴    |
| آرمان‌گرایی | ۰/۴۶۳ | ۰/۰۹۲          | ۰/۴۹۲              | ۰/۸۰۸ | ۰/۰۰۲    |
| مکتبی       | ۰/۵۳۱ | ۰/۰۹۷          | ۰/۵۸۴              | ۰/۷۰۵ | ۰/۰۰۳    |

به‌میزان  $0/297$  انحراف استاندارد پیشگیری اجتماعی از جرم افزایش دارد. به‌علاوه، فرهنگ آرمان‌گرایی بر پیشگیری از جرم تأثیر دارد، به‌عبارتی به‌ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه آرمان‌گرایی، به‌میزان  $0/497$  انحراف استاندارد پیشگیری اجتماعی از جرم افزایش پیدا می‌کند. به همین ترتیب، فرهنگ مکتبی بر پیشگیری از جرم تأثیر دارد، به‌عبارتی به‌ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه فرهنگ مکتبی، به‌میزان  $0/584$  انحراف استاندارد پیشگیری اجتماعی از جرم افزایش می‌یابد. در زیر‌الگوی تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری انتظامی از جرم قابل مشاهده است:

براساس مقادیر جدول شماره ۵، می‌توان گفت که فرهنگ قانون‌مداری بر پیشگیری از جرم تأثیر دارد، به‌عبارتی به‌ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه قانون‌مداری به‌میزان  $0/393$  انحراف استاندارد پیشگیری اجتماعی از جرم افزایش می‌یابد. همچنین، فرهنگ تحول‌گرایی بر پیشگیری از جرم تأثیرگذار است، یعنی به‌ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه تحول‌گرایی به‌مقدار  $0/466$  انحراف استاندارد پیشگیری اجتماعی از جرم افزایش می‌یابد. به‌همین صورت، فرهنگ تعالی‌گرایی بر پیشگیری از جرم تأثیر دارد و به‌ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه تعالی‌گرایی،



شکل ۱- الگوی تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری انتظامی از جرم

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به منظور بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی پلیس، بر پیشگیری انتظامی از جرم، پنج فرضیه ارائه شد. یافته‌های پژوهش که با به آزمون گذاشتن پنج فرضیه در یک محیط دانشگاهی نظامی و در بین دانشجویانی که سابقه چندین ساله فعالیت در حوزه پلیسی دارند و از سویی به- علت رشته تحصیلی پیشگیری از جرم کاملاً به مبانی نظری پیشگیری انتظامی از جرم اشراف دارند، حاصل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط دارد.

یافته‌های فرضیه اول نشان داد که قانون‌مداری با پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط دارد. بر این اساس، عناصر این قانون‌مداری، مانند انسجام و یک‌پارچه‌بودن، تعامل‌گرایی و فرآیندمحوری همچنان باید در فرهنگ این سازمان مورد توجه قرار گیرد. زیرا اساساً قانون‌مبنا و معیاری است که باید همه چیز در چارچوب و در سایه آن انجام شود. قانون‌مداری و حرکت در چارچوب قانون از وظایف اصلی پلیس است و این موضوع تضمین‌کننده سلامت این سازمان است، بنابراین اگر مأموریت‌های پیشگیری انتظامی بر این مدار حرکت کند، احتمال موفقیت‌های برنامه‌ها دوچندان می‌شود.

یافته‌های فرضیه دوم حاکی از آن است که تحول‌گرایی با پیشگیری انتظامی از جرم مرتبط است. بر این اساس، عناصر اصلی این تحول‌گرایی در مؤلفه‌های انطباق‌پذیری، هوشیاری در برابر تهدیدات، مدافع حقوق، هوشمند و به- هنگام‌بودن، مزیت‌آفرین، برون‌سپاری و انتظام، خلاق و نظریه‌پرداز و کلان‌نگر تبلور می‌یابد. بنابراین، شایسته است بنابه مقتضیات زمان و تغییرات محیطی، فرهنگ تحول‌گرایی نیز دست‌خوش تغییرات گردیده و نسبت به نهادهای سازشی هرچه بیشتر این فرهنگ در بین کارکنان اقدام صورت گیرد. زیرا، براساس تغییرات بیرونی و پیشرفت‌های جهان نوین، فرهنگ سازمان‌ها دچار تحول می‌شود، فرهنگ سازمانی پلیس نیز از این تغییرات مصون نیست و براساس مأموریت و وظایف جدید و جرائم نوپدید دچار تحول

می‌شود. بنابراین، در صورتی که مأموریت‌های پیشگیری هم‌گام با تغییرات بیرونی شکل گرفته و تبدیل به فرهنگ عمومی بین کارکنان شده باشد، تضمینی بر موفقیت برنامه‌های پیشگیری انتظامی خواهد بود.

یافته‌های فرضیه سوم مبنی بر رابطه تعالی‌گرایی با پیشگیری انتظامی از جرم بر عناصر اصلی این فرهنگ، یعنی حمایت‌گری از کارکنان، توانمندسازی کارکنان، جوان‌گرایی، شایسته‌گزینی، مشارکت‌دادن، تأییدپذیری به‌وسیله کارکنان، مذاکره‌کننده و انتقادگرایی، وحدت‌ساز، متعهد و متخصص‌بودن مؤثر است. تعالی مفهومی است که رشد و بهبود همه‌جانبه‌ای را برای سازمان دنبال می‌نماید و دربرگیرنده تمامی ابعاد و بخش‌های یک سازمان است. سازمان پلیس در راستای پیشگیری از جرم و بهبود و رشد خود باید به دنبال راه‌کارهایی باشد تا با ایجاد و یک‌پارچگی در واحدها، حصول به ابعاد تعالی را میسر سازد و این مهم نیازمند توجه به عوامل مؤثر بر تعالی است. هنگامی که این عناصر مؤثر بر تعالی در فرهنگ پلیس ذاتی شود، قطعاً پیشگیری انتظامی از جرم موفقیت‌آمیز خواهد بود.

یافته‌های حاصل از فرضیه چهارم نشان می‌دهند که مؤلفه آرمان‌گرایی با پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط دارد. عناصر اصلی این فرهنگ، یعنی آرمان‌گرایی واقع، راهبردمحور، امیدوار به آینده، چشم‌اندازمحور و هدف‌محور نگاه به آینده را در این فرهنگ ترسیم می‌کند. مفهوم آرمان‌گرایی معمولاً در برابر واقع‌گرایی قرار می‌گیرد که به معنی تسلیم‌شدن در برابر واقعیت‌هاست. فرهنگ آرمان‌گرایی کوشش می‌کند توانایی‌های سازمانی و فردی را به آینده محتمل پیوند بزند، بنابراین از این منظر ترویج مفاهیمی چون راهبرد و چشم‌انداز نظریه‌هایی را به پلیس ارائه می‌کند که می‌داند نباید در برابر جرایم نوپدید منفعل عمل‌کند، بلکه برنامه‌های پیشگیری انتظامی از جرم را براساس معیارهایی بنگرد که در آینده با چه جرائمی مواجه می‌شود.



پلیس با شاخص‌های فرهنگ اسلامی و مکتبی به منظور استفاده در اقدامات پیشگیری از جرم.

### تقدیر و تشکر

برخود واجب می‌دانم از همکاری فرماندهی و دانشجویان محترم رشته پیشگیری از جرم دانشگاه امام حسن مجتبی فرجا (علوم انتظامی سابق) که در انجام پژوهش حاضر این جانب را یاری دادند، کمال تشکر را داشته باشم.

### منابع

۱. آرام، یوسف. (۱۳۹۷). فرهنگ شغلی پلیس تا چه حد بر زندگی اجتماعی و خانوادگی افسران پلیس تأثیر می‌گذارد. *مطالعات فرهنگی پلیس*، ۵ (۱۹)، ۱۳۵-۱۰۹.

[http://hamedan.jrl.police.ir/article\\_91802](http://hamedan.jrl.police.ir/article_91802)

۲. احمدی مقدم، اسماعیل؛ محمدی‌نیا، رضا؛ صارمی، امین؛ نوذر و میرزاخانی، عبدالرحمن. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ و ارزش‌های مشترک سازمانی بر جامعه محوری پلیس. *پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی*، ۹ (۳۶)، ۴۸-۲۳.

<http://osra.jrl.police.ir/article9884>

۳. الوانی، سیدمهدی. (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

<https://www.adinehbook.com/gp/product/9643120422>

۴. فرهی بوزنجانی، بورزو؛ زارع اشکذری، جلال‌الدین و هوشنگی، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی و تحلیل روند ویژگی‌های فرهنگ سازمان ناجا. *فصلنامه دانش انتظامی*، ۱۲ (۱۴)، ۱۰۸-۶۷.

<https://www.sid.ir/paper/100546>

۵. کاویانی، حسن؛ سبزیکاران، اسماعیل و روشن‌دل، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه مدل فرهنگی هافستد (منطبق با رویکرد فرهنگ اسلامی) بر بهره‌وری منابع انسانی در یک یگان نظامی. *نشریه علمی مدیریت و پژوهش‌های دفاعی*، ۲۰، ۱۶۳-۱۳۷.

[https://mdr.ihu.ac.ir/article\\_207321](https://mdr.ihu.ac.ir/article_207321)

یافته‌های فرضیه آخر مشخص کرد که مؤلفه مکتبی با پیشگیری انتظامی از جرم ارتباط دارد. مؤلفه‌های این فرهنگ، شهادت‌طلبی، عدالت‌محوری، احساس غرور و افتخار، تکلیف‌مداری، پلیس‌تراز انقلاب اسلامی و ولایت-مداری است. فرهنگ مکتبی مربوط به بُعد حاکمیت ارزش‌های اسلامی-انقلابی، مانند شهادت‌طلبی، معنویت‌گرایی، شجاعت، پرهیزگاری، نیکوکاری، ایثار، کمک به هم‌نوع، عدالت‌محوری و ... است. با تقویت عناصر این فرهنگ می‌توان کارکنانی را تربیت کرد که پلیس با جسارت بیشتری در مأموریت‌های پیشگیری حضور داشته باشد، زیرا آرمان‌هایی دارند که با زندگی مادی تفاوت‌های ماهوی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش مؤمنی و واعظی (۱۴۰۰) و فرهی پورزنجانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌راستا است. در پایان، با توجه به یافته‌های پژوهش و ارتباط فرهنگ سازمانی پلیس با پیشگیری انتظامی از جرم و به منظور تقویت این فرهنگ، پیشنهادها زیر ارائه می‌شوند:

۱. نهادینه‌سازی فرهنگ قانون‌مداری در بین

کارکنان، به نحوی که هر اقدامی که در راستای برنامه‌های پیشگیری انتظامی صورت می‌گیرد، دارای مؤلفه‌های قانونی باشد؛

۲. ایجاد بسترهای فرهنگ تحول و نوآوری در بین

کارکنان، به نحوی که امکان بروز خلاقیت‌ها در بین کارکنان در فرآیندها و اقدامات پیشگیری انتظامی از جرم فراهم شود؛

۳. استانداردسازی فرهنگ تعالی و اخلاقی در بین

کارکنان در برنامه‌های پیشگیری انتظامی از جرم؛

۴. توسعه فرهنگ راهبردمحور در برنامه‌های

پیشگیری انتظامی از جرم؛

۵. تقویت فرهنگ دینی و مکتبی در بین تمامی

کارکنان و برنامه‌ریزی برای تقویت این نوع

ارزش‌ها و

۶. برنامه‌ریزی آموزشی در محیط‌های دانشگاهی و

دوره‌های ضمن خدمت برای آشنایی کارکنان

- Organizational culture. *Organizational Psychology Review*, 2 (2) 109–128.  
DOI:10.1177/2041386611433085
14. Ivanova, M., & Kokina, I. (2016). The analysis of organizational culture values in public sectors in latvia. *Review of Innovation and Competitiveness*, 2 (4), 19-36.  
<https://hrcak.srce.hr/file/253434>
15. Denison, D.R. (1995). *Corporate culture and organizational Effectiveness*. John Wiley, N.Y.USA.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.3930280408>
۶. رضایی، غلامرضا؛ محمدی مقدم، یوسف؛ احمدی مقدم، اسماعیل و بارانی، محمد (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی. *فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی*، ۲۳ (۳)، ۱-۳۵.  
<http://ensani.ir/fa/article/476008>
۷. درویشی، صیاد؛ محمدی مقدم، یوسف و عبدالرحمانی، میرزاخانی. (۱۳۹۷). تأثیر اقدامات مدیریت انتظامی در پیشگیری وضعی از جرم. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۳ (۳)، ۳۹۹-۴۱۷.  
<https://www.sid.ir/paper/514997>
۸. شاه مرادی، مرتضی (۱۳۹۸). مفهوم‌شناسی و واکاوی تبیین مفهوم پلیس فرهنگی. *فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس*، ۶ (۲۲)، ۲۵-۴۱.  
[http://hamedan.jrl.police.ir/article\\_93532](http://hamedan.jrl.police.ir/article_93532)
۹. شاین، ادگار. (۱۳۸۳). *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی. تهران. سیمای جوان.  
<https://www.gisoom.com/book/1276651>
۱۰. عباچی، مریم. (۱۳۸۷). مبانی و مقدمات تدوین برنامه ملی پیشگیری از جرم در ایران. *فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم*، ۳ (۹)، ۳۳-۷۲.  
<https://ecc.isc.ac/showJournal/14441>
۱۱. عسگریان، محمد. (۱۳۸۸). مفهوم‌شناسی فرهنگ سازمانی. *توسعه انسانی پلیس*، ۶ (۲۴)، ۱۰۱-۱۲۴.  
<https://www.sid.ir/paper/132844>
۱۲. مومنی، اسکندر واعظی، خلیل. (۱۴۰۱). عوامل سازمانی اثرگذار بر رفتارهای مطلوب کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک*، ۲۰ (۸۷)، ۳۰-۵.  
[https://sds.sndu.ac.ir/article\\_1775](https://sds.sndu.ac.ir/article_1775)
13. Moon, H., Narda, R., Quigley & Jennifer, CM. (2012). How interpersonal motives explain the influence of organizational culture on organizational productivity, creativity, and adaptation: The ambidextrous interpersonal motives (AIM) model of