

بررسی همراستایی دانش و مهارت پلیس در زمینه پیشگیری از جرم^۱

یوسف محمدی مقدم^۲، حسین ذوالفقاری^۳، محمد بارانی^۴، صیاد درویشی^۵

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۲۴

چکیده

زمینه و هدف: تحقق اهداف اصلی سازمان‌ها، منوط به هماهنگی و همراستایی دانش سازمانی با مهارت‌های مدیران در زمینه فعالیت‌ها است. لذا هدف از انجام این پژوهش، تبیین همراستایی دانش و مهارت پلیس در زمینه پیشگیری از جرم می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی - اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارشناسان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است و برای انتخاب نمونه، از روش گلوله برفی استفاده شده و با انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته از ۱۶ نفر، اشباع نظری حاصل شد. داده‌های جمع‌آوری شده به روش برهانی - تفسیری تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها و نتایج: نتایج نشان داد که ۱. اقدامات پیش‌بینی و پیشگیری قبل از وقوع جرم با خلق دانش منحصر به فرد در سازمان و با مهارت کنترل، تغییر و جهت‌دهی به رفتار کارکنان پلیس بیشترین همراستایی و هماهنگی را دارد، ۲. پیشگیری کیفری پلیس با مهارت‌های رفتاری گذشته نگر و حال نگر نسبت به کارکنان، و دانش ترکیبی و بهره‌برداری، بیشترین هماهنگی و تناسب را دارد، و ۳. پیشگیری از تکرار جرم با دانش کارآفرین در سازمان و مهارت‌های پیش‌بینی رفتار و عکس‌العمل کارکنان بیشترین همراستایی را دارد.

واژه‌های کلیدی

دانش اکتشافی، مهارت، مدیران پلیس، پیشگیری، رفتار

پژوهش‌های علمی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. این مقاله، مستخرج از رساله دکتری آقای صیاد درویشی به راهنمایی دکتر یوسف محمدی مقدم است.

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین

۳. دانشیار فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین

۴. استادیار حقوق دانشگاه علوم انتظامی امین

۵. مربی دانشگاه علوم انتظامی امین و دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم (نویسنده مسئول)؛

مقدمه

پلیس به عنوان سازمانی که مهم‌ترین نقش را در برقراری نظم 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، لذا اقدامات متفاوتی را متناسب با نوع رفتارهای متناقض هنجارهای رسمی و غیر رسمی در جامعه و همچنین متناسب با انتظارات جامعه اتخاذ می‌نماید و هر کدام از اقدامات پلیس در زمینه پیشگیری از جرم مانند اقدامات آینده‌سازی مبتنی بر پیش‌بینی، پیشگیری قبل از وقوع، پیشگیری کیفری یا پیشگیری از تکرار جرم، نیازمند نوع خاصی از دانش آفرینی سازمانی است و اینکه چه نوع از دانش آفرینی سازمانی در ابعاد چهارگانه، شامل (دانش کاوشی، نهادی، ترکیبی و بهره‌برداری) با کدام یک از اقدامات پیشگیرانه پلیس هماهنگی و همسویی دارد و تحقق اهداف پلیسی را محقق می‌سازد، بسیار مهم و ضروری است. از سوی دیگر تشخیص اینکه چه نوع از دانش آفرینی ویژه سازمانی می‌تواند منجر به ایجاد فعالیت‌های ارزش‌زا و محقق‌ساز اهداف سازمانی شود، نیازمند مهارت مدیران است؛ بنابراین مهارت‌های مدیریتی از عوامل شاخصی است که مدیران می‌توانند با برخورداری از آن، زمینه‌های مدیریت تغییر را در جهت چرخه تولید و به کارگیری دانش سازمانی و همچنین اقدامات پیشگیرانه هماهنگ با دانش سازمانی به وجود آورند. لذا این تحقیق در پی پاسخ به این سؤال است که چگونه همراستایی بین گونه‌های مختلف دانش آفرینی و مهارت انسانی مدیران با نوع اقدامات پلیس در زمینه پیشگیری از جرم ایجاد می‌شود. و در این راستا اهداف زیر را محقق می‌نماید:

- تبیین همراستایی دانش آفرینی پلیس با مهارت‌های انسانی مدیران؛
 - تبیین همراستایی دانش آفرینی پلیس با اقدامات پیشگیری از جرم؛
 - تبیین همراستایی مهارت‌های انسانی مدیران پلیس با اقدامات پیشگیری از جرم.
- به تناسب تغییر و تحول در بروز پدیده‌های مجرمانه، تقویت بنیه نظری و دانش آفرینی سازمانی متناسب و همسو با اقدامات پیشگیرانه پلیس در جهت افزایش موفقیت‌ها در

وضعیتی که پلیس با یک رویکرد راهبردی و در تعامل دوسویه با محیط چالشی و با تمرکز بر مشارکت عمومی برنامه‌های خود را دنبال می‌کند، امری ضروری و اجتناب ناپذیر می‌باشد. از سوی دیگر نتایج این تحقیق به سازمان پلیس این امکان را می‌دهد که راهکارهای علمی و عملی مناسبی را در جهت توسعه دانش آفرینی متناسب با نوع اقدامات خود در زمینه پیشگیری از جرم و اینکه مدیران پلیس با چه نوع مهارت‌های انسانی تحقق چنین امری را میسر می‌سازند، اتخاذ کند.

پیشینه پژوهش: اربابی (۱۳۸۹) در تحقیقی 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 دانش‌پسند و مدیر دانش‌پسند است. رفعتی شالدهی و دیگران (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی، به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان به طور زیربنایی احتیاج به پیاده‌سازی زیرساخت‌های دانشی شامل منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین بخش دارد. اهری و دوست محمدلو (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیران با میزان اثربخشی دبیرستان‌های شیراز به این نتیجه دست یافتند که افزایش مهارت ادراکی مدیران موجب افزایش اثربخشی می‌شود. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

در پژوهشی که توسط چوی در سال ۲۰۰۶ انجام پذیرفت، راهبردهای به کارگیری مدیریت دانش را به چهار دسته پویا، انسان‌محور، سامانه‌محور و منفعل تقسیم کرده‌اند. به طور کلی می‌توان گفت تحقیقات پیشین تحقق اهداف سازمانی را منوط به توسعه دانش سازمانی و همسو با اهداف سازمانی می‌داند، همچنین برخی از تحقیقات انجام گرفته توسعه دانش را منوط به بالابودن مهارت انسانی مدیران دانسته‌اند.

دانش آفرینی سازمانی: به دنبال تلاش‌های نوناکو و همکارانش، یک مدل جدید از راهبرد-های دانش آفرینی سازمانی بر مبنای فرایند(خلق، کارآفرینی سازمانی، ترکیب و بهره

برداری) ارائه شده است (چن^۱، ۲۰۰۹). در این مدل، خلق دانش از طریق تغییر و تبدیل دانش - عمومی و خصوصی صورت می‌گیرد. خلق دانش، ترکیبی از تعاملات پویا در بین افراد، سازمان و محیط است (نوناکا و تویماس^۲، ۲۰۰۷). برخلاف نظر نوناکو، از نظر ماتوسیک دو نوع دانش خصوصی و عمومی به عنوان پایه و اصول فرایند دانش‌آفرینی قلمداد می‌شود (ماتوسیک و هیل^۳، ۱۹۹۸). در این فرآیند دانش‌آفرینی، با استفاده از فرایند تغییر و تحول در دانش عمومی و خصوصی چهار نوع دانش تولید می‌شود:

دانش‌آفرینی کاوشی: دانش‌آفرینی کاوشی دربرگیرنده فرایند تغییر و تبدیل دانش خصوصی جدید از طریق دانش منحصربه‌فرد^۴ سازمان است. به علاوه این دانش‌آفرینی موجب افزایش سرمایه فکری سازمان می‌شود. این دانش باید با ارزش، کمیاب، غیرقابل تقلید یا حداقل به سختی قابل تقلید باشد (بارنی^۵، ۱۹۹۱).

دانش‌آفرینی - کار‌آفرینی نهادی: کار‌آفرینی نهادی دربرگیرنده فرایند ارتباط و پیونددهی دانش خصوصی به دانش عمومی است. به علاوه در این فرایند، افراد منابع را برای تبدیل روش‌های متداول موجود به روش‌های روزآمدتر و اثربخش‌تر به کار می‌گیرند (هاردی و لارنس^۶، ۲۰۰۴).

دانش‌آفرینی توکیبی: دانش‌آفرینی توکیبی عبارت است از فرایندهای تغییر و تبدیل دانش عمومی به مجموعه‌ای از دانش‌های عمومی پیشرفته‌تر و پیچیده‌تر. به علاوه این دانش نشان‌دهنده ترکیب و کاربرد دانش عمومی فعلی و به دست آمده نیز است (ناهایت و قوشال^۷، ۱۹۹۸).

-
1. Chen
 2. Toyamas & Nonaka
 3. Matusik & Hill
 4. Organization-specific unique knowledge
 5. Barney
 6. Hardy, & Lawrence
 7. Nahapiet & Ghoshal

دانش آفرینی بهره‌برداری: دانش آفرینی بهره‌برداری دربرگیرنده تغییر و تبدیل دانش عمومی به دانش خصوصی منحصر به فرد سازمان است. به علاوه این دانش آفرینی به معنی افزایش سرمایه فکری سازمان با استفاده از دانش عمومی موجود است. زمانی که دانش عمومی به عنوان یکی از اجزای ویژه و منحصر به فرد سازمانی مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد، یک دارایی با ارزش رقابتی به شمار می‌رود (چو، ۲۰۰۹).

مهارت‌های مدیریتی: مهارت، توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. رابرت کتر مهارت‌های مدیران را به سه دسته تقسیم‌بندی کرده است:

الف) 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؛

ب) مهارت انسانی: یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، درک انگیزه‌های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان. داشتن مهارت‌های انسانی مستلزم آن است که شخص پیش از هر چیز خود را بشناسد، عقاید و افکارش روشن باشند، اعتماد به نفس داشته و به دیگران اعتماد کند، به عقاید و احساسات آنان احترام بگذارد، از تأثیر گفتار و کردار خویش بر دیگران آگاه باشد و بتواند محیط قابل قبولی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد؛

ج) مهارت ادراکی: یعنی توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک سامانه (رابینز، ۱۳۸۷).

از نظر مینتزرگ، مهارت‌های لازم برای مدیران شامل مهارت‌های ارتباطی، رهبری، حل تعارض، پردازش اطلاعات، تصمیم‌گیری در اوضاع مبهم، تخصیص منابع، کارآفرینی و مهارت خویشتن‌شناسی است (مینتزرگ، ۱۹۷۳).

احمدی، کبریا، فاضلی و فقیه (۱۳۹۲) مؤلفه‌های مهارت انسانی مدیران را در چهار بُعد معرفی می‌کند:

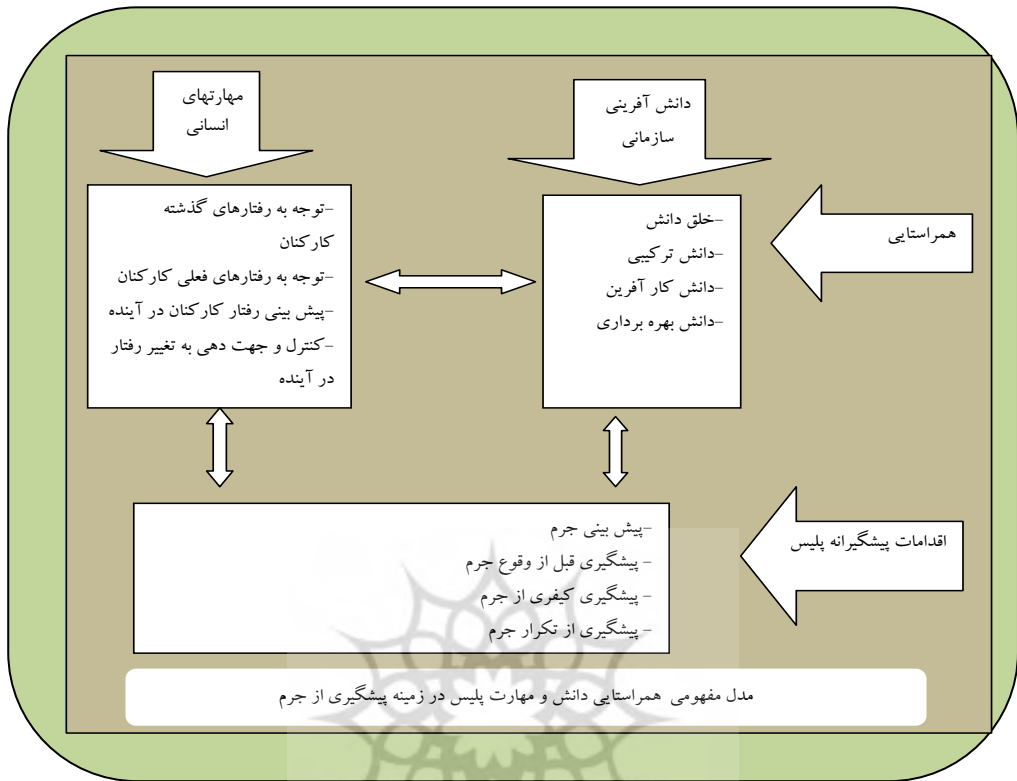
کار گروهی: یعنی توان هماهنگی با افراد متفاوت در جهت رسیدن به یک هدف مشترک؛

پیش بینی رفتار: یعنی توانایی پیش بینی رفتار و عکس العمل افراد؛ شناخت علل رفتار: یعنی توانایی شناخت انگیزه‌ها و محرک‌های رفتاری؛ تغییر رفتار: یعنی توانایی تقویت یا حذف رفتار (احمدی و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۱۴۷).

پیشگیری از جرم: پیشگیری در معنای عام عبارت است از تمامی اقداماتی که از وقوع بزه جلوگیری می‌کند (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۸، ص ۲۲۸). برابر قانون پیشگیری از جرم (۱۳۹۴) پیشگیری از جرم عبارت است از پیش بینی، شناسایی و ارزیابی خطر وقوع جرم و اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم برای از بین بردن یا کاهش آن. تقسیم بندی‌های متفاوتی در حوزه پیشگیری، از منظرهای مختلف صورت گرفته است. این تقسیم بندی‌ها فراتر از تقسیم بندی‌های صرف نظری هستند و به جنبه‌های متنوع مداخلات پیشگیرانه اشاره دارند. مطابق معیار «زمان مداخله» به دو گونه کنشی و واکنشی، بر اساس معیار «سطح مداخله» به سه دسته نخستین، دومین و سومین، مطابق معیار «قلمرو مداخله» به دو دسته عمومی و اختصاصی، بر اساس معیار «سازمان مداخله کننده» به سه گونه اجتماعی، انتظامی و قضایی و مطابق «نوع مداخله» به کیفری و غیر کیفری دسته بندی می‌شود.

در رویکردهای جدید، تدابیر پیشگیری از جرم بر پایه ایجاد زیرساخت‌های نهادی و اصلاح محیط اجتماعی و فیزیکی جامعه از اولویت‌های اساسی سیاست پیشگیری از جرم است (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۸، ص ۷۲۳).

در مجموع با مراجعه به ادبیات می‌توان به این نتیجه رسید که اقدامات پیشگیرانه از جرم، عبارت‌اند از: پیش بینی جرم، پیشگیری قبل از وقوع، پیشگیری کیفری و پیشگیری از تکرار جرم. با توجه به مطالعات پیشین در حوزه دانش و همچنین مهارت‌های انسانی مدیران در حوزه بهبود عملکرد سازمانی، به لحاظ اینکه تاکنون تحقیق خاصی که روابط دانش و مهارت انسانی را تبیین کند، یا رابطه این متغیرها را با نوع اقدامات پیشگیرانه در حوزه پلیس بررسی کند، انجام نپذیرفته است، با اتکا به ترکیبی از نظریات و مطالعات پیشین در مورد چستی، ماهیت و روابط این متغیرها، مدل مفهومی تحقیق برابر نمودار اترسیم می‌شود.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا کیفی - اکتشافی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است. برای انتخاب نمونه از روش گلوله برفی به تعداد ۱۶ نفر استفاده شد و جمع آوری داده‌ها تا اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت داده‌ها به روش برهانی - تفسیری تجزیه و تحلیل شد.

الف) یافته‌های برآمده از مبانی نظری:

ارتباط دانش آفرینی سازمانی با مهارت‌های انسانی مدیران ناجا: مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، درک انگیزه‌های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان. هر کدام از ابعاد و مؤلفه‌های مهارت

انسانی مدیران می‌تواند زمینه‌های ایجاد انگیزش و جهت‌گیری کارکنان به سمت باز آفرینی دانش سازمانی را فراهم کند. تولید و باز تولید هر یک از انواع دانش سازمانی پلیس در فرایند تبدیل دانش عمومی و دانش خصوصی، می‌تواند روابط و هماهنگی خاصی با هریک از مهارت‌های انسانی مدیران داشته باشد. لذا همچنان که بسیاری از مدیران سازمان‌ها بر شفاف‌سازی ارتباط بین راهبردهای رقابتی، منابع و قابلیت‌های فکری آن تاکید می‌کنند، هم‌راستایی دانش و مهارت انسانی در پلیس، موجب تغییر و تثبیت رفتار کارکنان در راستای باز تولید دانش سازمانی می‌شود.

ارتباط دانش آفرینی سازمانی ناجا با اقدامات پیشگیری از جرم: در یک جامعه دانشی، سازمان‌ها به تقویت پایدار قابلیت‌های اصلی و به روز کردن پایگاه دانشی خود نیاز پیدا کرده‌اند؛ بنابراین به تصویر کشیدن دانش آفرینی سازمانی به یک موضوع مهم برای بقای سازمان درآمده است (کسلمان و سامسون، ۲۰۰۷). سازمان‌هایی که مشتریان، خدمات، فناوری‌ها، بازارها و حلقه‌های ارتباطی خود را با استفاده از دانش به نحو بهتری شناسایی کنند، به طور حتم عملکرد بهتری خواهند داشت. سازمان ناجا با رویکردهای نوین خود با هدف ارائه خدمات مطلوب با تاثیر گذاری بر ارتقای ادراک مثبت مشتریان و اقدامات هدفمند پیشگیرانه از جرم، نیازمند نوع خاصی از دانش آفرینی سازمانی است که از فرایند تبدیل دانش عمومی و دانش خصوصی در سازمان تولید می‌شود. نظریه ماتوسیک نقش و تاثیر دانش عمومی و خصوصی را در ایجاد نوآوری، توسعه خدمات و عملکرد در سازمان توضیح می‌دهد. سازمان ناجا که امروزه در تمام سطوح سازمانی خود اعم از سطح کلان، بخشی و وظیفه ای با تفکر راهبردی، برنامه‌ها و اقدامات خود را در چهار بُعد پیش بینی جرم، پیشگیری قبل از وقوع، پیشگیری کیفی و پیشگیری از تکرار جرم، دنبال می‌کند، هر کدام از این ابعاد هم‌راستایی خاصی با نوع دانش سازمانی باید داشته باشد تا اقدامات پیشگیرانه پلیس را در وضعیت‌های مختلف، بهبود و توسعه دهد.

ارتباط مهارت‌های انسانی مدیران ناجا با اقدامات پیشگیری از جرم: داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و درک انگیزه‌های کارکنان و تأثیرگذاری بر رفتار و انگیزه درونی آنان از سوی مدیران، عامل توسعه عملکرد سازمانی است؛ بنابراین مدیران پلیس برای کیفی سازی عملکرد و اقدامات پیشگیرانه خود نیازمند مهارت‌های انسانی هستند و این مهارت انسانی، زمانی سودمند است که تمام ابعاد و اجزای مهارت‌های انسانی مدیران با ابعاد و اجزای اقدامات پیشگیرانه همسو و هماهنگ گردند.

ب) یافته‌های مصاحبه با خبرگان: جمع‌بندی یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام شده با شانزده نفر خبرگان در ادامه ارائه می‌شود.

ارتباط دانش آفرینی سازمانی با مهارت‌های انسانی مدیران ناجا: از نظر نخبگان پلیس، ارتباط دانش آفرینی سازمانی با مهارت‌های انسانی مدیران، یک ارتباط دوسویه است که توسعه و بالندگی هر کدام منوط به رشد و بالندگی دیگری است. بخش‌های مهمی از دانش پلیس را در زمینه پیشگیری از جرائم می‌توان دانش‌هایی مانند: ارتباط با افراد و گروه‌ها و سازمان‌ها، توسعه خدمات پلیس در جامعه، چگونگی مذاکره با نهادها و سازمان‌های همکار، مدیریت ارتباطات و توانمندسازی مغز افزارها، رشد استعدادهای کارکنان، تفکر آینده‌نگری و تولید دانش ناب در بین کارکنان، تأثیرگذاری بر محیط داخلی و خارجی، همدردی با قربانیان جرم، اقتدار توأم با احترام، شناخت فنون برقراری روابط درون گروهی بر شمرده که این دانش‌ها نقش کلیدی در اقدامات پیشگیرانه پلیس ایفا می‌کنند. چرخه تولید و باز تولید این دانش‌ها نیازمند مهارت‌های انسانی خاصی است که شرایط و زمینه‌های لازم برای تولید دانش را فراهم کند. این مهارت‌های خاص مدیران می‌تواند توجه به علل گذشته و درونی کارکنان برای درک صحیح عقاید گذشته کارکنان و برخورد منطقی و اصولی و همراه با احترام به عقاید و احساسات گذشته کارکنان، ایجاد فضای تفاهم و همکاری مطلوب کارکنان، و اصلاحات تدریجی در رفتارها را به وجود آورد. مدیران با مهارت‌های ارتباطی و انسانی مؤثر می‌توانند، این

امکان را به کارکنان بدهند که با روحیه خلاقانه و در جهت تولید دانش، از انعطاف‌پذیری و ارائه رفتارها و مهارت‌های انسانی متناسب با وضعیت آینده برخوردار شوند. همچنین نسبت به حذف رفتارهای زائد اقدام کنند و رفتارهای منطبق با وضعیت آینده سازمان در کارکنان شکل و جهت بگیرد. تمرکز صرف بر رفتارهای گذشته و کنونی - کارکنان، گرایش مدیران و سازمان را برای آینده نگری و خلق دانش کاهش می‌دهد و سازمان ناجا را به حالت انفعالی و واکنشی می‌کشاند. از سوی دیگر مهارت‌های رفتاری، نه تنها با اتکا به دانش سازمانی به وجود می‌آید، بلکه خود در توسعه دانش آفرینی سازمان نقش کلیدی ایفا می‌کند.

ارتباط دانش آفرینی سازمانی ناجا با اقدامات پیشگیری از جرم: از نظر خبرگان پژوهش، اقدامات پیشگیرانه پلیس را می‌توان فرایندی دانست که پلیس با توجه به اوضاع و اقتضای زمانی، وضعیت جرم و مراحل قبل و بعد از وقوع جرم انجام می‌دهد. ابعاد اقدامات پیشگیرانه پلیس شامل: پیش بینی جرم، پیشگیری قبل از وقوع جرم، پیشگیری کیفری و پیشگیری از تکرار جرم است. با توجه به اینکه هر کدام از این اقدامات، فرایند خاصی دارد، برای هر نوع از آنها، دانش خاصی لازم است که با استفاده از آن دانش می‌توان اقدامات منطقی و اصولی به عمل آورد. برای برنامه‌ها و اقدامات پیشگیرانه مبتنی بر آینده‌نگری و پیشگیری قبل از وقوع جرم، سازمان نیاز به دانشی دارد که در سازمان منحصر به فرد بوده و به صورت ویژه در سازمان پلیس تولید و باز تولید می‌شود. با صرف اتکا به دانش عمومی پیشگیری، پلیس نمی‌تواند از حالت تدافعی مقابله‌ای با جرم خارج شود. پلیس زمانی می‌تواند اقدامات پیشگیرانه منطقی را انجام دهد که دانش مورد نیاز را برای تمام کارکنان پیشگیری سازمان تامین کند.

ارتباط مهارت‌های انسانی مدیران ناجا با اقدامات پیشگیری از جرم: از نظر خبرگان پلیس، اقدامات پلیس در یک دهه گذشته وارد مرحله جدیدی از برنامه‌ها و اقدامات پیشگیرانه شده و پلیس در هر کدام از ابعاد چهارگانه گفته شده در بالا در زمینه پیشگیری از جرم، سه

نوع از پیشگیری‌های مطرح یعنی پیشگیری وضعی، پیشگیری اجتماعی و کیفری را انجام می‌دهد که در تمام این اقدامات، نیاز به اقتدار و انعطاف‌پذیری خاصی از سوی کارکنان پلیس وجود دارد. ایجاد و توسعه این شرایط در بین کارکنان برای زمینه‌سازی فضای مطلوب در جهت اقدامات پیشگیرانه فقط از طریق روابط و مهارت‌های انسانی مدیران، قابل دستیابی است. مهارت‌های انسانی مدیران را در یک طیف و فرایندی می‌توان قرار داد که شامل رفتارهای گذشته نگر نسبت به کارکنان، رفتارهای حال نگر، توان پیش‌بینی و عکس‌العمل کارکنان در آینده و کنترل و جهت‌دهی به رفتار آنان باشد. تناسب و هم‌راستایی این مهارت‌های انسانی با نوع اقدامات پیشگیرانه می‌تواند موجبات توسعه اقدامات پیشگیرانه پلیس را فراهم آورد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این مطالعه با توجه به یافته‌ها، مطابق با نظریات و مطالعات پیشین مورد تأیید قرار گرفت. نوع روابط در بین سه متغیر اصلی تحقیق نشان می‌دهد، یک ارتباط دو سویه بین دانش و مهارت انسانی مدیران در سازمان پلیس برقرار است. یافته‌های تحقیق به ویژه یافته‌های برآمده از نتایج مصاحبه حاکی است اجزای اصلی و تاثیرگذار این متغیرها، به صورت پنهان هستند و باید این اجزا شفاف‌سازی و در فرایند اقدامات پلیس تقویت و هم‌راستا شوند. در یک جمع‌بندی کلی، نتایج نشان می‌دهد اقدامات پیش‌بینی و پیشگیری قبل از وقوع جرم با خلق دانش و مهارت کنترل، تغییر و جهت‌دهی به رفتار کارکنان بیشترین هم‌راستایی را دارد. پیشگیری کیفری پلیس با مهارت‌های رفتاری گذشته نگر، حال نگر و دانش ترکیبی و بهره‌برداری، بیشترین هم‌راستایی را دارد. پیشگیری از تکرار جرم با دانش کارآفرین و مهارت‌های پیش‌بینی رفتار بیشترین هم‌راستایی را دارد.

در پایان برای اعتباربخشی نتایج به دست آمده، علاوه بر ارائه نتایج به خبرگان دانشگاهی و نظرخواهی از آن‌ها، با نتایج تحقیقات گذشته نیز مقایسه انجام شد که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: اعتبارسنجی نتایج تحقیق

مطالعات پیشین	یافته‌ها	ردیف
(Sinclair & Siemieniuch, 2004) (Chen wei yang, 2009) (Ghoshal & Nahapiet, 1998) (Goh & Chua, 2009) (Lchijo, 2002) (یمین فیروز، ۱۳۸۲) (Nanaku, 2000) (ماتوسینگ و هیلی، ۲۰۰۵)	دانش آفرینی سازمانی	۱
(Richard & Scott, 1992) (احمدی و دیگران، ۱۳۹۲) (۱۳۹۲) (kahan & Katz, 1996) (پوکزواردوسکی، ۲۰۱۰) (کلی، ۲۰۰۵)	مهارت‌های انسانی	۲
(معظمی، ۱۳۸۸) (نیازپور، ۱۳۸۲) (لون و الهوامده، ۲۰۰۱) (میرزایی مطلق، ۱۳۸۱) (نوروزی و بارانی، ۱۳۹۰)	اقدامات پیشگیرانه	۳

پیشنهادها: مبتنی بر نتایج این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- توسعه توان دانشی و مهارتی مدیران در زمینه ایجاد بسترهای تولید و باز تولید دانش و ایجاد و رشد فضای تعامل و همکاری بین کارکنان در محیط سازمانی.
- رفع شکاف موجود بین مؤلفه‌ها و اجزای دانش سازمانی با مهارت‌های انسانی مدیران و اقدامات پیشگیرانه پلیس و تلاش در جهت ایجاد هم‌راستایی مطلوب بین آن‌ها؛
- توسعه متوازن، برنامه‌های ارتقای دانش سازمانی، مهارت انسانی و اقدامات پیشگیرانه.

منابع

- ۱- احمدی، اکبر؛ کبریا، علی؛ فاضلی، حامد و فقیه، محمدباقر (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌ها و مؤلفه‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی. فصلنامه راهبرد. سال بیست و دوم. شماره ۶۶. صص ۱۴۷-۱۷۷
- ۲- رایبیز، پی. استیفن (۱۳۸۷). رفتار سازمانی. (علی پارسائیان و محمداعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- ۳- نجفی ابرندآبادی، علی حسین (۱۳۸۸). جرم‌شناسی نو، کیفی‌شناسی نو، تازه‌های علوم مجموعه مقاله‌ها، بنیاد حقوقی میزان.

- 4- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, Vol. 17, 99-120
- 5- Chen-Wei, Y., Shih-Chieh, F. & Julia L. (2009) Organizational knowledge creation strategies: A conceptual framework.
- 6- Chua, A. Y. K., & Goh, D. H. (2009). Why the whole is less than the sum of its.
- 7- Matusik S. F. and Hill, C.W.L. (1998). The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, Vol.23(4)
- 8- Nahapiet J. and S. Ghoshal(1998) Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management ,The Academy of Management Review*, Vol.23(2).
- 9- Nonaka, I., & Toyama, R. (2007). Why do firms differ? The theory of the knowledgecreating firm. In K. Ichijo, & I. Nonaka (Eds.), *Knowledge creation and management* (pp. 13° 31). New York: Oxford University Press
- 10- Mintzberg, H, (1975). The managers jop folklore and fact *Harvard Business Reviwegoly- August Haii,1987,p.488*



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی