

## بررسی دانش و مهارت مورد نیاز پلیس در پیشگیری وضعی از جرم

صیاد درویشی<sup>۱</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** پیشگیری وضعی شامل اقدامات و روش‌هایی است که با تمرکز بر مداخله در شرایط جرم و کاهش فرصت به مهار جرم می‌پردازد. هر چند موفقیت در برنامه‌های پیشگیری از جرم مبتنی بر مشارکت چند نهادی است، لیکن پلیس با کنترل فرصت‌های جرم و با استفاده از مهارت‌ها و دانش خاص پلیسی، نقش ارزنده‌ای را در پیشگیری از جرم بر عهده دارد. این مقاله می‌کوشد تا مهارت‌ها و دانش مورد نیاز پلیس در پیشگیری وضعی را شناسایی نماید.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نظر گردآوری داده، کیفی-اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان، مدیران، کارشناسان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است و نمونه‌گیری به روش گلوله برفی انجام و پس از اجرای ۱۹ مصاحبه، اشباع نظری حاصل و داده‌های با استفاده از روش تحلیل محتوا مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. برای روایی و پایایی پژوهش از روش‌های راتو و پری (۲۰۰۳) بهره گرفته شد.

**یافته‌ها و نتایج:** در این پژوهش در مجموع ۵۱ شاخص بدست آمد که بر اساس مبانی نظری، در قالب ۱۶ شاخص مهارتی و ۳۵ شاخص دانش پلیسی در زمینه پیشگیری وضعی از جرم، دسته‌بندی شدند. در این پژوهش شناخت فرصت‌های جرم و عناصر شکل‌دهنده شرایط جرم به عنوان دانش پلیسی و درک شرایط محیط فیزیکی جرم و توان تجزیه و تحلیل آماری جرائم به عنوان مهارت مورد نیاز پلیس در پیشگیری از جرم، شناسایی شدند.

**واژه‌های کلیدی:** پیشگیری وضعی، پیشگیری پلیسی، مهارت، دانش پلیسی، مدیران اجرایی پلیس

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> استادیار پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین، رایانامه: s49darvishi@gmail.com

## ● مقدمه

به موازات شکل‌گیری جامعه بشری و انتقال از جامعه سنتی به جامعه مدرن و تغییر در شیوه‌ها و روش‌های ارتکاب جرم، روش‌های مبارزه و مقابله با جرم نیز دستخوش تغییرات اساسی گردیده و همواره اندیشمندان حوزه جرم‌شناسی تلاش نموده‌اند تا با مطالعه علل و دلایل بروز و تکوین جرم بویژه در نقاط شهری که از نرخ جرم بالایی برخوردار هستند، راه‌های مناسب را برای مقابله با آن پیشنهاد دهند. امروزه مفهوم پیشگیری از جرم دستخوش تحولات اساسی شده و اکثر جرم‌شناسان رویکردهای غیرکیفری را در پیشگیری از جرم به جهت کم‌هزینه بودن، توجه به تمامی مولفه‌ها و دلایل بروز جرم و اثر ماندگار آن موثر دانسته‌اند. یکی از انواع پیشگیری‌های جدید، پیشگیری وضعی از جرم است که بر بزه دیده و محیط یا موقعیت جرم تمرکز نموده و مشارکت جامعه، به مفهوم عام شامل تمامی نهادها، سازمانهای دولتی و خصوصی و غیره را مورد توجه جدی قرار داده است. پلیس ایران نیز همگام با تغییر نگرش‌ها و رویکردهای پیشگیرانه از جرم در جوامع مختلف، در یک دهه اخیر با تغییر از رویکرد سنتی به رویکرد جامعه‌محوری و به نوعی رویکرد سلبی به رویکرد ایجابی، قدم‌های مهمی را به منظور تغییرات اساسی در ساختار سازمانی به منظور ایجاد زمینه‌های توسعه دانش پلیسی و مهارت کاربردی در برنامه‌های پیشگیری از جرم برداشته است. در شرایط کنونی جوامع بشری، خلاق‌ترین شرایط و بیشترین بهره‌وری سازمان‌ها در گسترش توانایی و پرورش کامل استعداد های درونی و بیرونی کارکنان است، حتی در بدترین شرایط از لحاظ محدودیت منابع انسانی (عالم تبریزی، رحیمی، ۱۳۸۷: ۴۶). در یک فرایند تغییر و تحول و رسیدن به یک سازمان متحول و پیشرو بایستی بر دانش آفرینی سازمانی تکیه کرد. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک قدرتی عظیم بسازد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵). دانش این قابلیت را دارد که برای رسیدن به نتایج بیشتر در زمان‌ها و مکان‌های مختلف به کار گرفته شود (گاراد و کارا سومی، ۲۰۰۵: ۶۱). در ایران، پیشگیری

---

<sup>2</sup> Garud and Kumaraswamy

از جرم و برنامه های پیشگیرانه یکی از محوری ترین وظایف و ماموریت های پلیس است. پلیس تلاش نموده است در بیش از یک دهه گذشته از جنبه های مختلف، برنامه های دانشی و مهارتی خود را در زمینه بهینه سازی و ارتقاء سطح عملکرد سازمانی توسعه دهد. دانش سازمانی دربرگیرنده دو نوع دانش عمومی و دانش خصوصی است. دانش خصوصی شامل دانش سازه و دانش معماری<sup>۳</sup> است، در حالی که دانش عمومی فقط دانش سازه را شامل می شود. هر دو دسته دانش با ارزش هستند به شرطی که بتوانند برای انجام اقدامات ارزش آفرین در سازمان، به نحو موثر بکار برده شوند (ایچیجو، ۲۰۰۲). بنابراین هرچند ممکن است سازمان ها از نظر داشتن دانش عمومی شباهت هایی با هم داشته باشند، لیکن این دانش خصوصی است که وجه تمایز دانش سازمان ها را آشکار ساخته و با دانش خصوصی است که هر سازمانی می تواند اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود را در راستای تحقق رسالت سازمانی مهیا سازد. بر این اساس سازمان های پلیسی برای تحقق برنامه های خود در پیشگیری وضعی از جرم، از یک طرف نیازمند اطلاعات و دانش پلیسی فراوان، صحیح، سریع و البته به هنگام است و از سوی دیگر نیازمند داشتن مهارت های کافی به منظور کاربردی نمودن این دانش پلیسی است.

هرچند پیشگیری وضعی از جرم به مانند پیشگیری اجتماعی، اقدامی چند نهادی است که در آن مشارکت تمام نهادها از جمله پلیس در تغییر شرایط جرم زای محیطی مورد نظر است، لیکن پلیس نقش ارزنده ای در کنترل و کاهش فرصت های جرم برعهده دارد و موفقیت در طراحی و اجرای برنامه پیشگیرانه نیازمند دانش پلیسی و مهارت های لازم برای کاربردی نمودن این دانش در سراسر سازمان می باشد. بنابراین در این پژوهش تلاش می شود تا دانش پلیسی و مهارت های مورد نیاز پلیس برای اجرای برنامه های پیشگیری وضعی از جرم شناسایی شود.

<sup>3</sup> Component & Architectural knowledge

<sup>4</sup> Ichijo

## • پیشینه پژوهش

مقیمی و رفعتی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «پلیس و راهبردهای وضعی پیشگیری از جرم» و با هدف شناخت راهبردهای پیشگیری وضعی، دریافتند که انتخاب راهکارهای پیشگیرانه، تعیین اولویت‌های پیشگیری، اجرای هدفمند و در نهایت کاهش جرم، همگی به شناخت عمیق ماهیت معضل مورد نظر و تحلیل دقیق و بومی آن بستگی دارد. افرا سیابی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «پارادایم‌های حاکم بر پیشگیری وضعی» مدعی است که سه پارادایم اصلی بر پیشگیری وضعی حاکم می‌باشد: پارادایم مبتنی بر بازدارندگی وضعی، پارادایم حذف عوامل وضعی و پارادایم محرک زدایی که باید آنها در عمل مدنظر قرار داد. جلالی فراهانی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «پیشگیری وضعی از جرایم سایبر در پرتو موازین حقوق بشر» مدعی است که پیشگیری وضعی با محدودیت‌هایی مواجه است که از جمله آنها نقض حقوق بشر می‌باشد و باید هنگام استفاده از این راهبرد، محدودیت‌های آن را مورد توجه قرار داد. مارگرو شاو (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان شناخت رابطه پلیس، مدارس و پیشگیری از جرم، به این نتیجه رسید که پلیس می‌تواند با ارائه آموزش به دانش‌آموزان آنان را از بسترها و عوامل جرم‌زا آگاهی بخشد و احتمال بزه‌دیدگی آنان را کاهش دهد. در پژوهشی در سال ۱۹۲۵ توسط شخصی به نام «برت»<sup>۶</sup> نشان داده شد که مدت طولانی‌تر ساعات تاریکی در زمستان نرخ جرایم علیه اموال را بالا می‌برد. همچنین مطالعات و پژوهش‌ها پیرامون دزدی از خانه‌ها نشان داده که بیشتر مرتکبین اهمیت زیادی به دوری از خطر دستگیر شدن یا حتی دیده شدن توسط دیگران و همچنین نحوه انتخاب هدف مورد نظر خود می‌دهند (صفاری، ۱۳۸۰). اهری و دوست محمدلو (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مهارت‌های فنی، انسانی و ادراک مدیران با میزان اثربخشی دبیرستان‌های ناحیه ۱ شهر شیراز، به این نتیجه دست یافتند که افزایش مهارت ادراکی مدیران موجب افزایش اثربخشی می‌گردد. نظافتی (۱۳۸۵) در رساله دکتری خود با عنوان «ارائه روش تلفیقی و پویا برای نمایش سطح دانش‌های سازمانی و

<sup>۵</sup> Margrave Shaw

<sup>۶</sup> Bert

پیشنهاد سازی برای بهبود سطوح به همراه محدودیت هزینه در دانشگاه صنعتی امیرکبیر» به این نتیجه رسیده است که روند دانش در سازمان ها می تواند پشتوانه تصمیم سازی برای مدیران باشد.

### • ملاحظه نظری

**دانش سازمانی:** دانش به معنای درک، آگاهی یا شناختی است که در خلال مطالعه، تحقیق، مشاهده یا تجربه نسبت به جهان بیرونی در فرد ایجاد می شود (یمین فیروز، ۱۳۸۲: ۹۹). دانش، موجودیتی است که قابلیت ایجاد خود را دارد و از طریق باورهای ایجاد شده مبتنی بر اطلاعات قابل شناسایی است (کروق، نانوکا و نیشیگاچی، ۲۰۰۰: ۳۸). دانش یک ترکیب روان از تجارب ساختارمند، ارزش ها، اطلاعات مبتنی بر شواهد و بینش کارشناسی می باشد که از طریق تعاملات اجتماعی میان افراد و سازمان ها بسته به یک زمان و مکان خاص خلق می شود (داونپورت و پورساک، ۱۹۹۸). اسپیکروت و واندر اسپیک<sup>۹</sup> (۱۹۹۷) دانش را به عنوان مجموعه تمام بینش ها، تجارب و شیوه هایی که صحیح و درست تلقی گردیده و بنابراین افکار، رفتار و ارتباطات مردم را هدایت می کند، تعریف می کنند. این قیاس بینش آفرین، یک رابطه منطقی بین دانش و سازمان ها ایجاد می کند و پارادیمی در جهت لزوم توجه به تفکر جمعی افراد درون سازمان به عنوان مشارکت کنندگان دانش، آغاز می گردد. این نوع از دانش «دانش سازمانی» نامیده می شود. دانش سازمانی دارای چرخه حیات است و در طی حیات خود، کشف، کسب، استفاده و در نهایت دچار اضمحلال و از رده خارج می شود (سیمینیوچ، ۲۰۰۴: ۸۰). دانش سازمانی در تعاملات میان فناوری ها، تکنیک ها و افراد در سازمان شکل می گیرد (یحیی و گوه، ۲۰۰۲). بروکینگ<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۶) دانش سازمانی را به عنوان مجموع سرمایه های متمرکز انسانی، سرمایه

<sup>7</sup> Krogh & Nonaka & Nishiguchi

<sup>8</sup> Davenport & Prusak

<sup>9</sup> Spijkervet & Vander Spek

<sup>10</sup> Siemieniuch

<sup>11</sup> Yahya & Goh

<sup>12</sup> Brooking

های فکری، سرمایه‌های زیر ساختی و سرمایه‌های بازار، تعریف می‌کند (هاشمی، ۱۳۸۹: ۱۹).

دانش را به لحاظ مشخصه‌های ساختاری، ویژگی‌های ابتدایی، هدف و کاربرد و سطوح مفهومی به انواع مختلفی طبقه‌بندی نموده‌اند (بکمن، ۱۹۹۹). نوناکا (۱۹۹۹) معتقد است دو نوع دانش وجود دارد. یکی دانش ضمنی که در ذهن و تجارب افراد نهفته است و رسمی کردن و انتقال آن به دیگران دشوار است و عمیقاً در فعالیت و تعهد فردی به یک زمینه خاص نظیر یک حرفه یا صنعت، یک فناوری خاص یا بازار محصول ریشه دارد و دوم دانش صریح که رسمی و سیستماتیک است و به سهولت در قالب ویژگی‌های محصولی، یک فرمول خاص یا یک برنامه کامپیوتری قابل کدگذاری و انتقال است (داونپورت، ۱۹۹۸). دانش ضمنی شکلی مهم از منابع سازمانی است بصورتی که ۴۲ درصد از دانش موسسه در اندیشه کارکنان آن می‌باشد. شرکت‌های موفق در سراسر جهان وجود دارند که بخش ضمنی دانش آنها مدد رسان مزیت‌های رقابتی آنها است (کومار سینگ، ۲۰۰۷). پژوهش‌ها بسیاری نشان می‌دهد که تنها ۲۰٪ دانش آشکار و صریح و ۸۰٪ مابقی تلویحی و نهفته است. هر چند که مدیریت دانش ضمنی، به مراتب مشکل‌تر از دانش آشکار است، اما ارزش آن در کسب مزیت رقابتی در سازمان، بیشتر می‌باشد (علوی، ۲۰۰۱). در یک تقسیم‌بندی دیگر، دانش را به دانش خصوصی در مقابل دانش عمومی تقسیم می‌نمایند. دانش خصوصی اشاره به دانشی دارد که بطور منحصر به فردی توسط سازمان تسخیر شده است و به منبعی اشاره دارد که گرانبها، کمیاب و بطور ناقص قابل تقلید است (بارنی، ۱۹۹۱: ۹۹-۱۲۰). دانش خصوصی، اطلاعاتی است که توسط یک بخش خاص در سازمان نگهداری می‌شود و در دسترس عموم اعضای سازمان قرار نمی‌گیرد. این بخش از دانش سازمانی از ارزش بالایی برخوردار است و چنانچه نشت پیدا کند یا در جای نامناسب قرار گیرد، ضرر و زیان‌های فراوانی را به

<sup>13</sup> Beckman

<sup>14</sup> Nonaka

<sup>15</sup> Kumarsing

<sup>16</sup> Public versus Private Knowledge

سازمان تحمیل می کند. در واقع، دانش خصوصی در سازمان، منبع مزیت رقابتی آن است. مواردی از دانش خصوصی، اقدامات، فرایندها، اسناد منحصر به فرد سازمان یا استراتژی های کسب و کار را در برمی گیرد. در مقابل دانش عمومی شامل رویه های سازمانی، دانش مربوط به محصولات، خدمات و سایر اطلاعات مورد نیاز برای انجام کارهای سازمانی است. دانش عمومی، در سازمان به آزادی جریان می یابد و تمام اعضای سازمان می توانند از آن استفاده کنند. دانش عمومی مرکب از دانشی است که اختصاص به هیچ سازمان خاصی ندارد و در خط مشی عمومی قرار دارد، این دانش بهترین شیوه های حرفه و صنعت را در برمی گیرد. دانش خصوصی را می توان بیشتر طبقه بندی کرده و به دو دسته مولفه ای و معماری تقسیم نمود (ماتوسیک و هیل، ۱۹۹۸؛ ۶۹۷-۶۸۰). دانش مولفه ای دانشی است که به ساب رول یا جنبه های گسسته عملیات سازمان مربوط است. دانش مولفه در یک سازمان منابع، دانش، مهارت ها و سیستم های فنی است. دانش معماری از دانش مولفه ای متفاوت است از این جهت که مربوط به روش های جاری گسترده سازمان و شمای هماهنگی اجزاء مختلف سازمان است (هندرسون و کلارک، ۱۹۹۰؛ ۹-۳۰). بنابراین دانش سازمانی را می توان سرمایه و اندوخته معنوی و اطلاعاتی سازمان تلقی نمود که در موفقیت عملیاتی، عملکرد و کارآمدی سازمان بسیار موثر است. دانش سازمانی به ساز و کارهایی توجه دارد که زمینه های گسترش دانش و استفاده مجدد از آن و جلوگیری از فراموشی حافظه گروهی را فراهم می آورد. در حوزه فعالیت پلیس نیز داشتن دانش از اهمیت والایی برخوردار است. در حال حاضر میزان استفاده از دانش در میان افراد، گروه ها و سازمان ها در حال افزایش است. ادارات مجری قانون می بایست به منظور کسب موفقیت در این عرصه علاوه بر بهره گیری از دانش کنونی به طور پیوسته در پی کسب اطلاعات و دانش جدید نیز باشند (سامبامرسی و سابرامانی، ۲۰۰۵). هولگرسن (۲۰۰۵). پس از مطالعه در کار پلیس چندین موقعیت را شنا سایی نمود که در آنها نیاز به

<sup>17</sup> Matusik & Hill

<sup>18</sup> Handerson & Clark

<sup>19</sup> Sambamurthy & Subramani

<sup>20</sup> Holgersson

استفاده از دانش ضروری است. وی این موقعیت‌ها را بر حسب کاربردهای اطلاعات توصیف نمود. به عنوان مثال همدلی با قربانی، تعیین اولویت اقدامات و استفاده از منابع، داشتن حس ظن و تردید به افراد، شناسایی مظنونین بالقوه، ارتباط با افراد و گروه‌ها، فهم زبان‌های مختلف (زبان مردم ساکن غرب و شرق یک شهر)، برخورد با افراد بیمار، کاهش خسارات، برطرف نمودن اختلافات و مشکلات، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات و استفاده از فناوری اطلاعات از جمله این موارد هستند. پلیس از دانش آشکار و محسوس به عنوان راهنمای خود در انجام کارها و تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌نماید. این دانش، به صورت مدارک کتبی مانند خط مشی‌ها، دستورالعمل‌های کلی پلیس و روش‌های اجرایی استاندارد مورد تایید پلیس که سندیت آن مشخص باشد، به دست می‌آید. دانش ضمنی نوع دوم دانش است. این موارد شامل توانایی، تجزیه و مهارت ماموران پلیس می‌شود. دانش ضمنی در مقایسه با دانش آشکار کتبی، پویا بوده و به سرعت تغییر پیدا می‌کند. در مورد دانش ضمنی، حیطة عمل مدیریت دانش در امور مربوط به کار پلیس در درجه اول شامل تولید دانش و تبادل اطلاعات و دانش می‌شود. طبق گفته لوئن و الهوامده (۲۰۰۲)، مشکل‌ترین مسئله همان تمایل ماموران پلیس به تولید و تبادل اطلاعات و دانش می‌باشد. صداقت، همکاری و تبادل دانش اموری هستند که می‌بایست در سازمان پلیس فرهنگ‌سازی شوند. فرایند تولید، خلق و کاربرد دانش موثر و کارآمد منوط به یک فرهنگ اطلاعات مدار است. اعتقاد بر این است که فرهنگ سازمانی مهمترین عامل مدیریت موثر اطلاعات بوده و یادگیری سازمانی در این فرهنگ گروهی ارزش‌ها، باورها، و سیستم‌های مشوق یا بازدارنده یادگیری (یا دانش‌آفرینی) و تبادل آن را تعیین می‌نماید (جانز و پراسارفانیش، ۲۰۰۳). دانشی از بالاترین میزان ارزش و اعتبار برخوردار است، که از بیشترین حد همکاری و مشارکت انسانی بهره‌مندی برد و بیشترین ارتباط را با تصمیمات متخذه و کارهای صورت گرفته دارد و بیشترین تکیه را به یک موقعیت یا محتوای خاص دارد و چنین دانشی معمولاً با تجربه، تفسیر، و تفکر ترکیب شده است و در فرایند خرد

---

<sup>21</sup> Luen & Al-Hawamdeh



دانشی که با یادگیری، بینش و توانایی‌های داوری و قضاوت آمیخته باشد، قرار می‌گیرد. بطور کلی با توجه به مفاهیم و تعاریف دانش و طبقه بندی دانش در انواع مختلف و مرتبط با دانش ضمنی و آشکار، دانش خصوصی و دانش عمومی و سایر طبقه‌بندی‌ها، به نظر دانش خصوصی و دانش عمومی، سایر ابعاد دانش‌های دیگر را نیز پوشش می‌دهد و بیش از سایر تقسیم بندی‌های دیگر دانشی، با دانش پیشگیری از جرائم که از دو بعد تخصصی پلیسی و دانش عمومی پیشگیری برخوردار است، هماهنگی و تناسب دارد و لذا در این پژوهش از دانش خصوصی استفاده گردیده است.

**مهارت‌های مدیریتی:** مهارت در فرهنگ دهخدا به معنی زیرکی و رسایی در کار و استادی و زبردستی است (دهخدا، ۱۳۳۰). از نظرا شالانت و مک فال،<sup>۲۲</sup>مهارت، توانایی‌های لازم برای انجام رفتارهای هدفمند و موفقیت آمیز است (اندرسون و راسموسن، ۲۰۰۴: ۲۳۲). بنابراین منظور از مهارت توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. ضابطه اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است. رابرت کتز<sup>۲۴</sup> مهارت‌های لازم برای مدیران را به سه دسته مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی تقسیم‌بندی کرد. مهارت فنی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت‌های فنی از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه حاصل می‌شوند. مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیر گذاری بر رفتار آنان و مهارت ادراکی نیز یعنی توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد (سیستم) به عبارت دیگر، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته بوده تغییر در هر یک از بخش‌ها، الزاماً

<sup>22</sup> Schlundt & McFal

<sup>23</sup> Andersen & Rasmussen

<sup>24</sup> Robert Katz

بخش‌های دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد (رابینز، ۱۳۸۷). میتنبرگ مهارت‌های لازم برای مدیران را به ۸ دسته تقسیم‌بندی کرده است: مهارت‌های ارتباطی با همکاران، شامل برقراری ارتباط نزدیک و اثربخش با همکاران، ایجاد شبکه‌های منسجم تعاملاتی برای کسب اطلاعات، برقراری روابط رسمی و غیررسمی، مذاکره، مشورت و مهارت سیاسی. مهارت‌های رهبری، شامل توانایی برانگیختن رفتار کارکنان در جهت دلخواه و توانایی حل مشکلات ناشی از اختیارات و وابستگی‌های شغلی. مهارت‌های حل تعارض، شامل مهارت ارتباطی شامل میانجی‌گری بین افراد و مهارت تصمیم‌گیری شامل اداره ناملايمات و فشارها. مهارت‌های پردازش اطلاعات شامل ایجاد شبکه‌های غیررسمی اطلاعات، شناسایی منابع اطلاعات و استخراج نیازهای اطلاعاتی از آن‌ها، معتبر سازی اطلاعات سیستم و ایجاد مدل‌های فکری اثربخش. مهارت‌های تصمیم‌گیری در شرایط مبهم، شامل توانایی تصمیم‌گیری به موقع، شناخت موقعیت از جهات مختلف و برنامه‌ریزی برای آن، توانایی ارزیابی عواقب سوء ناشی از تصمیم‌گیری و توانایی انتخاب بهترین گزینه. مهارت تخصیص منابع شامل توانایی انتخاب از میان انواع تقاضاها برای صرف منابع، توانایی تخصیص درست زمان کاری خود و تعیین فعالیت‌های کارکنان در قالب ساز و کارهای سازمانی. مهارت‌های کارآفرینی شامل توانایی کشف مشکلات ناپیدا و نیز فرصت‌های محیطی و توانایی انجام تغییرات و تحولات در سازمان و مهارت خویشتن‌شناسی شامل توانایی شناخت درست و عمیق شغل، حساسیت نسبت به تأثیر شغل بر سازمان و یادگیری فردی از طریق کشف استعدادهای درونی (میتنبرگ، ۱۹۷۳). هلمدیگل و اسلوکوم<sup>۲۶</sup> مهارت‌های لازم برای مدیران را به شرح ذیل تقسیم‌بندی کردند؛ مهارت فنی، شامل توانایی استفاده از تکنیک‌ها، رویه‌ها و شیوه‌های خاص در زمینه‌های تخصص؛ مهارت ارتباط با دیگران، به معنای توانایی هدایت‌کردن، ایجاد انگیزه، مدیریت تعارض و کار با دیگران؛ مهارت زمینه‌شناسی، شامل توانایی در نظر گرفتن یک مساله، یک مشکل و یا سازمان به عنوان یک کلیت همراه با اجزا مرتبط با یکدیگر و مهارت تفکر انتقادی به معنای ملاحظات

<sup>۲۵</sup> Mintzberg

<sup>۲۶</sup> Hldygl & Slocum

دقیق و موشکافانه بر عناصر و اجزا یک مسئله. تشخیص مهارت‌های مورد نیاز مدیران در هر سازمانی مستلزم شناخت نقش‌هایی است که مدیران آن سازمان ایفا می‌کنند. شاید یکی از دلایل ناکارایی آموزش مدیریت در برخی جوامع فقدان ارتباط لازم میان مهارت‌های آموزشی و نقش‌های واقعی است که مدیران مجریان آن‌ها هستند (کاتز و کوهن، ۱۹۶۶).

سازمان پلیس ایران که در یک محیط پیچیده، چالشی و با تغییرات مستمر تعامل دارد، نیازمند توسعه و ارتقاء دانش خصوصی پلیسی و مهارت‌های مورد نیاز برای کاربردی کردن این دانش در حوزه پیشگیری از جرم است. ماموران پلیس مجبور هستند به طور مستمر در اختلافات بین مردم دخالت نمایند. چالش همیشگی موجود در این موقعیت‌های پر تنش از دو بعد مطرح است: یکی جلوگیری از اوج‌گیری ماجرا تا حد ممکن (شامل خشونت و پرخاشگری) و دیگری دستیابی به اهداف حرفه‌ای شغلی و حفظ و برقراری دوباره نظم عمومی (اووما، کوپ و باکر، ۲۰۰۴). در اغلب موارد لازم است پلیس با اقتدار عمل نماید. موقعیت‌های پر تنش از آن مواردی هستند که این رفتار را می‌طلبند. پس اولین درس در بیشتر آموزش‌های پلیس حاضر شدن در صحنه مورد نظر با حفظ آرامش و خونسردی می‌باشد. در پیش گرفتن رفتاری مسلط خطر افزایش احساسات برانگیخته و انتقال پرخاشگری از طرفین اصلی درگیری به پلیس را افزایش می‌دهد (اووما، کوپ و باکر، ۲۰۰۴). در این مطالعه منظور از مهارت‌ها، مهارت‌های مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس خواهد بود که بیشترین وظیفه را در طراحی و اجرای برنامه‌های پیشگیری پلیسی را در عمل انجام می‌دهند و در مصاحبه با خبرگان مشخص خواهد شد.

**پیشگیری وضعی از جرم:** پیشگیری از جرم، به معنی جلوگیری از رخداد‌های بد و ناخواسته معنا شده است (معین، ۱۳۵۶). عده‌ای از جرم‌شناسان بر این اعتقادند که پیشگیری از بزهکاری عبارت است از وسایل و ابزاری که دولت و جامعه مدنی به منظور مهار بزهکاری به کار می‌گیرند. برخی دیگر معتقدند، پیشگیری از جرم در برگیرنده تدابیر

<sup>27</sup> Katz & Kahn

<sup>28</sup> Euwema, Kop & Bakker

و اقداماتی است که نرخ بزهکاری را کاهش می‌دهد (نجفی ابرند آبادی، ۱۳۸۱). گروهی دیگر نیز بر این باورند که پیشگیری از بزهکاری مجموعه اقدامات غیر قهرآمیزی است که برای تحقق اهداف مهار بزهکاری، کاهش وقوع جرم، کاهش شدت بزه اتخاذ می‌شود. عده ای نیز تاکید دارند که پیشگیری هر تدبیر سیاست جنایی است که هدف نهایی آن غیر ممکن ساختن، دشوار کردن یا کاهش دادن احتمال وقوع جرم است، بدون اینکه از کیفر یا اجرای آن استفاده شود (نیاز پور، ۱۳۸۲). پیشگیری در یک معنای عام، عبارت است از تمامی اقداماتی که از وقوع بزه جلوگیری می‌کند. به عقیده شرمن، هر رویدادی که اعمال می‌شود و نتیجه آن نشان دهد که از نرخ بزهکاری کاسته شده، می‌تواند پیشگیری قلمداد شود (نجفی ابرند آبادی، ۱۳۸۷). ماده ۱ قانون پیشگیری از جرم نیز تعریف نسبتاً جامعی از پیشگیری ارائه کرده است: «پیش بینی، شناسایی و ارزیابی خطر وقوع جرم و اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم برای از بین بردن یا کاهش آن، پیشگیری از جرم است» (قانون پیشگیری از جرم، ۱۳۹۴). در تقسیم بندی های نوین، پیشگیری از جرایم از منظر رویکرد شامل پیشگیری کیفری و غیرکیفری است و پیشگیری غیرکیفری نیز به پیشگیری وضعی و پیشگیری اجتماعی تفکیک می‌گردد. از سال ۱۹۴۰ که گروهی از جرم شناسان به دنبال حل معمای بزهکاری و علت‌شناسی جرم، پژوهش‌های خود را بر روی کنشگر دیگر بزهکاری، یعنی «بزه‌دیده» که در واقع، خود به تنهایی بازیگر نیمی از صحنه جرم می‌باشد متمرکز نمودند، جزء در مورد جرایم بدون قربانی، جرم را به عنوان رابطه بزهکار و بزه‌دیده مورد توجه قرار دادند. این نوع پیشگیری تحت عنوان پیشگیری وضعی از جرم مطرح می‌باشد. پیشگیری وضعی مبتنی بر تغییر وضعیت های قبل از وقوع جرم است که با تجربه تحدید فرصت های ارتکاب جرم و یا مشکل تر کردن تحقق این فرصت ها برای مجرمین بالقوه سعی دارد شرایط را به گونه‌ای ایجاد نماید که پاسخ شخص به آن موقعیت، ارتکاب رفتار مجرمانه نباشد یا دست کم چنین پاسخی تقلیل یابد. پیشگیری وضعی بزه دیده مدار و آماج مدار است. اقداماتی که جرم را مورد هدف قرار می‌دهد و از پیشرفت مراحل ارتکاب جرم جلوگیری می‌نماید در واقع مکمل کار پلیسی است و پلیس در این زمینه می

تواند نقش مهمی را ایفا کند. به طور کلی می توان گفت: پیشگیری از جرم با تقلیل موقعیت ها سرو کار دارد. با این توضیح که تقارن سه عنصر زیر برای ارتکاب جرم ضروری است: اول میل یا انگیزه مجرم برای ارتکاب جرم؛ دوم مهارت و ابزار لازم برای ارتکاب آن؛ و سومین عامل، وجود موقعیت مناسب ارتکاب جرم؛ به نظر می رسد مبارزه با موارد اول و دوم در عمل تقریباً غیر ممکن است. در مورد اول، همه مجرمان بالقوه، شناخته شده نیستند تا میل و انگیزه آنها نسبت به ارتکاب جرم قابل سرکوب شدن باشد. مبارزه با عامل دوم نیز غیر عملی است به جهت آنکه آن قدر ابزار متفاوت در ارتکاب جرم به کار می روند که ممنوع کردن همه آنها غیرممکن و باعث تعطیلی بسیاری از فعالیت های مشروع می شود و بدین ترتیب عملی ترین برخورد، تقلیل موقعیت های ارتکاب جرم است (بیات و دیگران، ۱۳۸۷). ژرژپیکا<sup>۲۹</sup> پیشگیری وضعی را «اقدام به محدود کردن فرصت های ارتکاب جرم یا مشکل تر کردن تحقق این فرصت برای مجرمین بالقوه می داند» (میرخلیلی، ۱۳۷۸: ۸۳). در برنامه های پیش گیری وضعی، ابتدا موقعیت های دارای خطر بزهکاری و آماج های بالقوه شناسایی شده و سپس با اتخاذ فنونی سعی می شود تا از به فعلیت درآمدن این وضعیت بالقوه جلوگیری شود (ابراهیمی، ۱۳۸۸). پیش گیری وضعی، بر موقعیت، وضعیت و فرصت تکیه دارد و از طریق حذف موقعیت های دارای خطر جرم و با اصلاح و تغییر آن، فرصت ارتکاب جرم را از مجرم گرفته و بر تصمیم ارتکاب جرم تأثیر می گذارد (خانعلی پور، ۱۳۹۰). پیشگیری وضعی مجموعه اقدام ها و تدابیری تلقی شده که به سمت تسلط بر محیط و شرایط پیرامونی جرم و مهار آن متمایل است که از یک سو، با کاهش وضعیت های پیش جنایی یا وضعیت های قبل از بزهکاری که وقوع جرم را مساعد می کند، صورت می گیرد و از سوی دیگر، با افزایش خطر شناسایی و دستگیری بزهکاران بالقوه صورت می گیرد (نجفی ابرنندآبادی، ۱۳۷۷: ۳۴). هدف در پیشگیری وضعی، حمایت و حفاظت از آماج جرم است که از طریق ایجاد موانع میان بزهکار و بزه دیده باعث کاهش انگیزه ارتکاب جرم می شود. این موانع هم موانع انسانی شامل؛ عوامل امنیتی، گشت پلیس

<sup>29</sup> Zhrzpyka

و هم عوامل مادی نظیر نصب قفل، حفاظ، دوربین، چشم الکترونیکی، دزدگیر، تقویت روشنایی کوچه‌ها و غیره را شامل می‌شود. به عبارت دیگر با بستن راههای دسترسی مرتکب به موضوع جرم یا یزه‌دیده و افزایش زحمت و خطر برای مرتکب، از وقوع جرم پیشگیری می‌شود (صفاری، ۱۳۸۰).

### • روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نظر گردآوری داده، کیفی - اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان، مدیران، کارشناسان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است و نمونه‌گیری به روش گلوله برفی انجام و پس از اجرای ۱۹ مصاحبه، اشباع نظری حاصل شد. برای اعتبار و روایی پژوهش از روش‌های راثو و پری (۲۰۰۳)، روش اعتبار درونی با استفاده از تکنیک‌های تثلیث (استفاده از منابع تایید گر)، کسب اطلاعات دقیق مبتنی بر مفروضات تایید گر، انتخاب نمونه برای پرمایگی اطلاعات، کنترل‌های اعضا و مشارکت کنندگان در مصاحبه، جهان بینی و جهت‌گیری‌های تئوریک پژوهشگر بهره گرفته شد. برای پایایی پژوهش نیز از روش‌های راثو و پری (۲۰۰۳) شامل قابلیت بازیافت پذیری، تایید پذیری و قابلیت تکرار پذیری و با استفاده از تکنیک‌های هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده‌ها، ایجاد فرایندهای ساختمان‌داری برای اجرا و تفسیر مصاحبه‌های همگرا، استفاده از نظرات اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان پلیس که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. داده‌های کیفی لازم جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل محتوا به مثابه تکنیکی پژوهشی، مفاهیم، مقوله‌ها و شاخص‌ها کد گذاری، شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین به‌طور هم‌زمان استفاده از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

• یافته ها

مصاحبه شونده‌گان در پاسخ به سوالات مرتبط با مهارت‌ها و دانش پلیسی در برنامه های پیشگیری وضعی از جرم به تشریح شاخص ها بر اساس تجربیات، نگرش‌ها و تخصص‌های خود پرداختند. در ادامه می‌توان چک لیست‌های سؤال‌های مصاحبه را در جداولی مجزا مشاهده کرد. پاسخ‌های ارائه شده برای هر سؤال در جدولی مجزا از سایر پاسخ‌ها آورده شده است. در جدول ۱ سؤال‌های مصاحبه آورده شده است و در جداول ۲ و ۳ نیز چک لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه ارائه شده است.

جدول ۱: سؤال‌های مصاحبه

شماره	سؤال‌ها
۱	مهارت‌های مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس در پیشگیری وضعی از جرم کدامند؟
۲	دانش پلیسی مورد نیاز مدیران اجرایی پلیس در پیشگیری وضعی از جرم کدامند؟

با توجه به شاخص‌های شناسایی شده و یافته‌های مصاحبه، مهارت‌ها و دانش پلیسی مورد نیاز برای پیشگیری وضعی از جرم متناسب با نوع پیشگیری در جدول ۲ و ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۲: مهارت‌های مورد نیاز پلیس در پیشگیری وضعی از جرم

شاخص	کد	فراوانی
درک شرایط محیط فیزیکی جرم	E1,E2,E3,E5,E6,E7,E9, E10, E12,E13,E14,E16,E18	۱۳
توان تجزیه و تحلیل آماری جرائم	E1,E2,E3,E5, E6, E8,E9,E11,E12,E14, E16,E18	۱۲
توان جمع‌آوری و بکارگیری اطلاعات	E1,E2, E4,E6,E8,E9,E13,E15, E17	۹
بهره‌گیری کاربردی از فرصت‌های محیط فیزیکی	E1,E2, E5,E7,E9,E11,E2,E15	۸
درک منطقی فرایند ظهور پدیده‌های مجرمانه	E1,E2,E3,E4,E5,E10,E13,E15,E18	۹
آشکار سازی ویژگی‌های پنهان مجرمین	E2,E3,E5,E7,E8,E9,E12,E14,E19	۹

۹	E1,E2,E4,E5,E7,E11,E12,E14,E17	توان کل نگری به پدیده مجرمانه
۱۰	E1,E2,E3,E4,E5,E8,E10,E13,E15, E16	درک و آشکار سازی رفتارهای مشکوک مجرمین
۹	E2,E3,E4,E5,E7,E10,E11,E12, E16	کیفی سازی جهره زنی افراد از سوی کارکنان
۹	E1,E2,E3,E4,E5,E6,E8, E17,E19	بکارگیری منابع انسانی
۸	E1,E6,E7,E9,E11,E12,E13,E16	بکارگیری توانمندی‌های سازمانی
۸	E1,E2,E3,E4,E7,E8,E12,E17	بکارگیری فن آوری در تحلیل جرائم
۱۰	E1,E2,E4,E5,E7,E11,E12,E13,E14, E17	بهره گیری از فن آوری در برنامه ریزی ها
۱۱	E1,E2,E3,E4,E5,E8,E10,E13,E16, E17, E18	درگیری فکری و ذهنی با اندیشه ها و ایده‌های مجرمین
۹	E1,E2,E4,E5,E7,E12,E14, E16,E18	توان بکارگیری وظایف مدیریتی
۱۰	E1,E2,E3,E4,E5,E6,E8,E10,E14,E17	توان همسو سازی کارکنان با اهداف ذی نفعان امنیتی

جدول ۳: دانش پلیسی مورد نیاز پلیس در پیشگیری وضعی از جرم

فراوانی	کد	شاخص
۱۲	E2,E4,E7,E8,E9,E10,E11, E12,E13,E14,E15, E17	عناصر شکل دهنده شرایط جرمی
۱۰	E1,E2,E3,E5,E6,E8,E9,E11,E14, E19	پیامدهای گسترش آثار جرم
۹	E1,E2,E3,E4,E6,E8,E9,E13,E16	اطلاعات عمیق در مورد یک واقعه جرمی
۸	E1,E2,E4,E5,E7,E9,E12, E16	برداشت‌های واقعی از پدیده های جرمی
۹	E1,E2,E3,E4,E5,E7,E8,E12,E16	شناخت عوامل بروز جرم
۱۱	E1,E2,E3,E5,E7,E8,E9,E12, E13,E14, E16,E19	شناخت لایه های پنهان جرم
۸	E1,E2,E4,E5,E7,E11,E12,E16	شناخت نقطه شروع جرم در گذشته



۹	E1,E2,E3,E4,E5,E8,E10, E16,E18	فرایند تکوین و تکامل جرم
۱۰	E2,E3,E4,E5,E7,E10,E11,E12, E17,E19	شناخت اهداف جرائم و مجرمین
۹	E1,E2,E3,E4,E5,E6,E8, E15,E17	شناخت انگیزه‌های مجرمین
۸	E1,E6,E7,E9,E11,E12,E13,E16	شناسایی آسیب پذیری‌های سازمانی
۱۱	E1,E2,E3,E4,E7,E8,E9,E12, E14, E16,E18	شناخت عوامل موثر در مهار جرم
۱۰	E1,E2,E4,E5,E7,E11,E12,E13,E14,E17	شیوه‌های استفاده بهینه از منابع و مخبرین
۹	E1,E2,E3,E4,E5,E8,E10,E13,E14	شیوه‌های جمع آوری اطلاعات
۹	E1,E2,E4,E5,E7,E12,E14, E16,E19	شناخت اطلاعات مفید و کاربردی در مهار جرم
۱۰	E1,E2,E3,E4,E5,E6,E8,E10,E11,E16	شناخت سبک زندگی مجرمین
۱۰	E2,E4,E7,E8,E10,E13,E15, E14 E16,E18,	شبکه تعامل جرمی گروه‌های مجرمین
۱۱	E1,E2,E3,E5,E6,E8,E9,E11,E12, E17,E19	شناخت تجهیزات و فن آوری‌های پلیسی
۷	E1,E2,E3,E4,E6,E8,E9	شیوه‌های مراقبت هوشمند
۸	E1,E2,E4,E5,E7,E9,E11,E2	شناخت راه‌های توانمندسازی مغز افزارها
۹	E1,E2,E3,E4,E5,E7, E15, E17,E19	بهینه سازی شیوه‌ها و رویه‌ها
۱۲	E1,E2,E3,E5,E7,E8,E9,E12,E13,E15, E16,E18	شناخت کاربردهای فن آوری
۱۴	E1,E2,E4,E5,E7,E10,E11,E12,E13, E14,E15,E16,E17,E18	شناخت فرصت های جرمی
۱۰	E1,E2,E3,E4,E5,E8,E10,E13, E15,E17	شیوه‌های فرصت سازی در محیط فیزیکی
۸	E2,E3,E4,E5,E7,E10,E12,E15	شناخت توانمندی‌های فرا سازمانی
۹	E1,E2,E3,E4,E5,E6,E8 E16,E18,	شناخت تهدیدات محیطی
۸	E1,E6,E7,E9,E11,E12,E13,E14	شناخت نقش‌های مدیران

۱۰	E1,E2,E3,E4,E7,E8, E15,E16, E17,E18	شناخت شرایط فرصت ساز در محیط فیزیکی
۸	E1,E2,E4,E5,E7,E11,E12,E13	شیوه های هماهنگی بین نهادی
۹	E1,E2,E3 ,E8,E10,E13,E14, E17,E19	شناخت شیوه‌های هماهنگی سازمانی
۷	E1,E2,E4,E5,E7,E12,E15	شناخت نهادها و سازمان‌های سهیم در پیشگیری
۱۱	E1,E2,E3,E4,E5,E6,E8,E10,E11 ,E12,E17	شناخت فنون تصمیم‌گیری
۸	E2,E3,E4,E5,E7,E10,E11,E12	شناخت شیوه‌های اجرای ماموریت
۹	E1,E2,E3,E4,E5,E6,E9, E16,E18	شناخت شیوه‌های ارزیابی برنامه‌ها
۸	E1,E6,E7,E9,E11,E12,E13,E16	شناخت وظایف مدیران

### • بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش شناسایی مهارت‌ها و دانش پلیسی مورد نیاز پلیس در پیشگیری وضعی از جرم بود.

پلیس در یک دهه اخیر به لحاظ تغییر رویکردهای سازمانی در برنامه های پیشگیرانه از جرم و اتخاذ راهبردهای جامعه محوری، جلب مشارکت عمومی و رویکردهای چند نهادی در پیشگیری از جرم را دنبال می نماید و در برنامه های پیشگیری وضعی از جرم بر پایه داده های جرمی و شناسایی مناطق جرم خیز و دارای فراوانی فرصت جرم، گشت های انتظامی محسوس و غیر محسوس خود را به منظور کاهش و حذف فرصت های جرم برای مهار و پیشگیری جرم سازماندهی می نماید. اگرچه بخش اعظم برنامه های پیشگیری وضعی منوط به مشارکت و فعالیت تمام نهادهای شهری و جامعه محلی است، لیکن پلیس با داشتن مهارت های مورد نیاز و دانش پلیسی پیشگیرانه بهتر می تواند برنامه های پیشگیرانه از طریق مداخله در محیط و شرایط جرمی را مستقلاً و یا با مشارکت جامعه محقق سازد. از سوی دیگر آنچه بیشتر مورد تاکید مصاحبه شوندگان قرار داشته، توسعه مهارت ها و دانش پلیسی در تمام سطح سازمان به ویژه مدیران اجرایی و کارکنان بود تا

بتوان با کاهش ناهماهنگی بین مهارت‌ها و دانش پلیسی، اقدامات کیفی تری را در برنامه های پیشگیری وضعی از جرم انجام داد.

این پژوهش ۱۶ مهارت پلیسی و ۳۵ حوزه دانش پلیسی را شناسایی نمود. بدیهی است که هرچه قدر بتوان سطح دانش و مهارت پلیس را برای اقدامات پیشگیری وضعی از جرم ارتقاء داد، به همان اندازه می توان موفقیت برنامه های پلیس در پیشگیری از جرم را بهبود بخشید.

**پیشنهادات:** مبتنی بر نتایج این پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می شود:

- برنامه ریزی کوتاه مدت و بلند مدت در جهت هماهنگی دانش پلیسی با مهارت های اجرایی به منظور کاهش و حذف شکاف بین دانش و مهارت در حوزه پیشگیری از جرم؛
- طراحی و تدوین دستورالعمل علمی در تمام سطوح سازمانی مبنی بر ارزیابی آموزش و یادگیری دانش سازمانی پلیسی و اطمینان از داشتن توان و مهارت لازم برای اجرا و کاربردی نمودن آن دانش؛

## منابع

- ابراهیمی، شهرام (۱۳۸۸) رویکردهای موسع و مضیق پیشگیری و آثار آن. آموزه‌های حقوقی: دانشگاه علوم اسلامی رضوی. شماره ۱۲، ص ۴۲
- ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل (۱۳۸۵). مدیریت دانش. تهران. انتشارات پیوند نو. چاپ اول
- بیات، بهرام، جعفر شرافتی پور و نرگس عبدی (۱۳۸۷) پیشگیری از جرم با تکیه بر رویکرد اجتماع محور (چاپ اول). تهران: معاونت اجتماعی ناجا
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۳۰). لغت نامه فارسی. تهران: افست گلشن
- رایینز، پی. استیفن (۱۳۸۷). مبانی رفتار سازمانی (علی پارسائیان و محمد اعرابی : مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- عالم تبریز، اکبر و محمد رحیمی، علیرضا (۱۳۸۷). مدیریت دانش و برنامه ریزی منابع سازمان. تهران: انتشارات صفار
- صفاری، علی (۱۳۸۰) مبانی نظری پیشگیری وضعی از جرم، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۳۴-۳۳، ص ۳۱۹-۳۶۷
- خانعلی پور واجارگاه، سکینه (۱۳۹۰) پیشگیری فنی از جرم، تهران: نشر میزان، ص ۱۰
- قانون پیشگیری از جرم (۱۳۹۴)
- نجفی ابرند آبادی، علی حسین (۱۳۸۱). تقریرات جرم شناسی (دوره کارشناسی ارشد مجتمع آموزش عالی قم).
- نجفی ابرند آبادی، حسین علی (۱۳۸۷). مباحثی در علوم جنایی (شهرام ابراهیمی: ویراستار).
- نجفی ابرند آبادی، علی حسین (۱۳۷۷) دانشنامه جرم شناسی. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی با همکاری کتابخانه گنج دانش
- نیازپور، امیر حسین (۱۳۸۲) پیشگیری از بزهکاری در قانون اساسی ایران و لایحه قانون پیشگیری از وقوع جرم، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۴۵
- معین، محمد (۱۳۵۶). فرهنگ فارسی. تهران: انتشارات امیر کبیر
- میرخلیلی، سید محمود (۱۳۷۸). پیشگیری از بزهکاری. (پایان نامه کارشناسی ارشد). مجتمع آموزش عالی قم. دانشگاه تهران، قم
- مقیمی، محمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه
- هاشمی، صدیقه سادات (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی استقرار چرخه مدیریت دانش در دانشگاه تهران و دانشگاه علوم انتظامی. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، تهران

- یمین فیروز، موسی (۱۳۸۲) دانش و مدیریت دانش در سازمان ها، مجله مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، شماره ۵۳ ص ۹۷-۱۰۸
- Alavi.M, & Leidner.D.E. (2001). Knowledge Management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*; 25(1): 107-136.
- Andersen Helle, Erik S. Rasmussen (2004). The roll of language skills in corporate communication. *Corporate communication international journal*; 9(3): 231-242.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*; Vol. 17, 99-120
- Beckman, T. J. (1999). The Current State of Knowledge Management. In Liebowitz, J. *Knowledge Management Handbook*. New York: CRC Press.
- Davenport,T. &. Prusak,L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Euwema, M. C., Kop, N., & Bakker, A. B. (2004). The behaviour of police officers in conflict situations: How burnout and reduced dominance contribute to better outcomes. *Work & Stress*; 18(1): 23-38.
- Garud, R., & Kumaraswamy. A. (2005). Vicious and virtuous circles in the management of knowledge: The case of Infosys technologies. *MIS Quarterly*; 29 (1): 9-33.
- Henderson R. M. and Clark, K. B. (1990). Architectural Innovation: The Reconfiguration of Existing Product Technologies and the Failure of Established Firms. *Administrative Science Quarterly*, Vol 35, 9-30.
- Holgersson, S. (2005). *Yrke: POLIS—yrkeskunnskap, motivasjon, ITsystemog andre forutsetninger for politiarbeide*. PhD doctoral dissertation, Institutionen för datavetenskap, Linköpings universitet, Sweden.
- Ichijo, K. (2002). Knowledge exploitation and knowledge exploration. In C. W.
- Janz, B. D., & Prasarnphanich, P. (2003). Understanding the antecedents of-effective knowledge management: The importance of a knowledgecentered culture. *Decision Sciences*; 34(2): 351-384.
- Luen, T. W., & Al-Hawamdeh, S. (2001). Knowledge management in the public sector: Principles and practices in police work. *Journal of Information Science*, 27(5), 311-318
- 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*. 23 (4): 680-697.
- Mintzberg, H, (1973). *The managers jop folklore and fack* Harvard Business Reviwe
- Nonaka,Ikujiro, Von Krogh, George and Nishiguchi, Toshihiro (2000), *Knowledge creation. A source of value*. Published by Antony Row ltd

- Rao, Sally & Perry, Chad (2003), Convergent interviewing to build a theory in under-researched areas: principles and an example investigation of Internet usage in inter-firm relationships, *Qualitative Marke Research: An International Journal*, Volume6 Number4 2003 pp. 236-247
- Sambamurthy, V., & Subramani, M. (2005). Special issue on information technologies and knowledge management. *MIS Quarterly*; 29(1): 1-7
- Siemieniuch, C. E., Sinclair, M. A. (2004). A Framework for Organizational Readiness for Knowledge Management. *International Journal of Operationas and Production Management*; 24(1): 79-98.
- Yahya, Salleh & Goh, Wee-Keat(2002). Managing human resource toward achieving knowledge management. *Journal of Knowledge Management*; 6 (5): 457-468

