

بررسی تأثیر نقش‌های مدیریتی پلیس بر مدیریت دانش در تحقیقات جنایی نیروی انتظامی استان خوزستان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۳/۱۵
تاریخ اصلاح: ۱۳۹۳/۰۵/۳۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۶/۲۹

امین بهرامی^۱

چکیده

زمینه و هدف: تحولات شتابان، سریع و شگرف کنونی در محیط سازمان‌ها و تلاش آنها به منظور اعمال مدیریت صحیح و کارآمد تغییرات، بیانگر این مطالب است که برای برخورد با چالش‌ها که تهدیدی برای بقای سازمان تلقی می‌شود و تبدیل آن به فرصت‌های رشد و توسعه و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، به تجهیز سازمان به دانش و مدیریت درست نیاز است تا بتوان از مسیر پرپیچ و خم تحولات دنیای کنونی، روند رشد سازمانی را به شکل مناسبی تکامل بخشید. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر نقش‌های مدیریتی پلیس (نقش انگیزشی، نقش تخصیص منابع، نقش‌های شبکه‌ای، نقش حل مسئله، نقش ارتباطی و نقش حفاظتی) بر مدیریت دانش (اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره کردن دانش، انتقال و تسهیم دانش، نگهداری از دانش) در تحقیقات جنایی نیروی انتظامی استان خوزستان انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی - علی است. جامعه آماری شامل افسران ارشد و افسران جزء با سوابق مدیریتی به تعداد ۵۰۰ نفر هستند که از بین آنها ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته نقش‌های مدیریتی و پرسشنامه فرآیندهای مدیریت دانش پاتریک و سونیا (۲۰۰۹) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (معادلات ساختاری، تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد.

یافته‌ها: مدیریت دانش عامل تعیین‌کننده‌ای در نیروهای پلیس محسوب می‌شود. مدیریت دانش موجب بهبود و تسهیل فرآیند اشتراک، خلق، ذخیره و نگهداری می‌گردد و سازمان پلیس را از سازمانی دیوانسالار (بوروکراتیک) به سازمانی دانش‌مدار تبدیل می‌کند که با ایفای هر چه بهتر نقش‌های مدیریتی مینتزبرگ توسط افسران پلیس، توسعه فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان‌های پلیسی شتاب بیشتری به خود می‌گیرد و راه پیشرفت و تحول سازمان‌های پلیس هموار خواهد شد.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها حاکی از تأیید هر هفت فرضیه پژوهش است. این امر بیان‌کننده این واقعیت است که نقش‌های مدیریتی پلیس بر مدیریت دانش اثر مثبت و معنادار دارند. به عبارت دیگر، با ایفای هر چه بهتر نقش‌های مدیریتی توسط افسران، مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ارتقا می‌یابد.

واژگان کلیدی: نقش‌های مدیریتی، مدیریت دانش، تحقیقات پلیس.

استناد: بهرامی، امین (ویژنه‌نامه، ۱۳۹۳). بررسی تأثیر نقش‌های مدیریتی پلیس بر مدیریت دانش در تحقیقات جنایی نیروی انتظامی استان

خوزستان. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۷۱-۱۹۲.

مقدمه

امروزه یکی از اصلی‌ترین مزیت‌های رقابتی در سازمان‌ها توان مدیریت اطلاعات و دانش آنهاست، که به طور مشخص باید نوع مناسبی از دانش را تحت کنترل در آورده و آن را به عنوان یک منبع مهم برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در سازمان در نظر گرفته و به تسهیم دانش حاصله برای حیات و بقای سازمان توجه نمود (هان و انانتاتملا، ۲۰۰۷). دانش مهم‌ترین منبع در تحقیقات پلیس است و موفقیت افسران تحقیق پلیس در تحقیقات خود، به دسترسی آنها به دانش و موجود بودن و در دسترس بودن دانش بستگی دارد (جوهری کامل و همکارانش، ۱۳۸۸: ۱۲۴).

نیروی انتظامی از معدود سازمان‌هایی است که کارکنان آن پیوسته و در سطح گسترده با اقشار گوناگون مردم سرو کار دارد کارکنان آن در این تعاملات و ارتباطات نزدیک، تجربه‌های فراوان و البته منحصر به فرد و بی نظیری را کسب می‌کنند که می‌توان گفت تنها جایگاه نگهداری آنها ذهن افسرانی است که آن را تجربه می‌کند و برای دستیابی و نگهداری آن در سازمان هیچ تلاشی صورت نمی‌گیرد. با توجه به مسائل فوق می‌توان ادعا کرد: ناجا سازمانی است که به شدت نیازمند دانش و اطلاعات ناب و بهنگام است؛ سازمانی است دارای دانشی فراوان اما ضمنی و مستند نشده؛ و بالاخره سازمانی است که بیش از هر سازمان دیگری، نیازمند تحقق اهدافش است. این واقعیت‌ها حداقل یک امر را برای ناجا اجتناب ناپذیر می‌سازد و آن روی آوری به مدیریت دانش و پیاده سازی آن توسط افسران ارشد، به عنوان بهترین ابزار سازماندهی و بهره‌گیری از دانش است (هاشمی، ۱۳۸۹: ۲۱۵).

مدیریت دانش فرآیندی چالش‌انگیز است؛ زیرا شناخت ارزش واقعی آن دشوار بوده و به کارگیری مطلوب آن به نحوی که برای سازمان ایجاد مزیت رقابتی نماید دشوار است. مدیریت دانش تلاش می‌کند از طریق مدیریت دانش، دانش انباشته در ذهن اعضای سازمان را استخراج نموده و آن را در میان تمامی افراد تسهیم کند. در این حالت دانش ذخیره شده و در سامانه، تبدیل به یک منبع قابل استفاده دائمی گشته و مزیت رقابتی پایدار برای سازمان را فراهم می‌نماید (هوایسمن، ۲۰۰۶: ۴۱).

مدیریت دانش، همواره در جستجوی قوانین اثربخش در جهت تشویق کارمندان خود در انتقال دانش آنها در سازمان است؛ زیرا در دهه‌های اخیر مزایای رقابتی فراوانی از این راه نصیب آنها شده است. از این رو به شکلی روز افزون، منابع سازمانی به مدیریت دانش تخصیص داده می‌شود. در این تحقیق ما نقش‌های کلیدی مدیریتی را به کار می‌گیریم که توسط مینتزبرگ^۱ (۱۹۹۴) مطرح شده‌اند. همچنین ما در جستجوی مشخص کردن نقش فرماندهان پلیس و تأثیر آشکار مدیریت دانش در تحقیقات پلیس هستیم و این نقش‌های مدیریتی شامل: نقش انگیزشی، نقش تخصیص منابع، نقش‌های شبکه‌ای، نقش حل مسئله، نقش ارتباطی و نقش حفاظتی هستند (دیان و همکارانش^۲، ۲۰۰۶: ۴۲۳-۴۲۷).

پیشینه تحقیق

مدیریت دانش در بخش دولتی:

مدیریت دانش در بخش دولتی با چالش‌هایی مواجه است. به علاوه بخش دولتی در مطرح کردن اهداف خود با مشکلاتی روبه‌رو است (چان و رینی^۳، ۲۰۰۶). به نظر می‌رسد بدون راهبردی مشخص، فعالیت‌های مدیریت دانش در نهادهای دولتی سخت‌تر است. کارکنان این بخش دانش را موضوعی کاملاً شخصی می‌پندارند (کیم و لی^۴، ۲۰۰۴).

همچنین ابتکار عمل و اجرای طرح مدیریت دانش در بخش دولتی با مشکلات قابل توجهی رو به رو است. از جمله مسائل موجود در ایجاد آگاهی برای مدیریت دانش، عدم توانایی افراد و سازمان‌ها از درک و اعمال مدیریت دانش و نیز نبود قوانین و تدارکات لازم برای ایجاد یک نظام مدیریتی کارآمد و قدرتمند است. عدم آگاهی و راهبرد مشخص علاوه بر موانع ادغام شده در ساختار و فرهنگ نهادهای دولتی، تأثیرات مدیریت دانش را کاهش می‌دهد (کنگ و همکارانش، ۲۰۰۷).

کانگ و پانديا (۲۰۰۳) در بررسی پیشینه مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی، اظهار

-
1. Mintzberg
 2. Dean et al
 3. Chun & Rainey
 4. Kim & Lee

داشته‌اند این موضوع در رابطه با سازمان‌های دولتی نوپا و در مراحل ابتدایی است؛ بنابراین باید توجهی ویژه به آن صورت گیرد. آنها معتقدند دانش موضوعی اجتماعی و انسانی است و برخلاف اطلاعات، به فناوری وابسته نیست. با خروج نیروهای تحصیل کرده و حرفه‌ای از سازمان‌های دولتی، بخشی از دانشی که سال‌ها برای آن سرمایه‌گذاری کرده‌اند از سامانه خارج می‌شود و این امر ایجاب می‌کند که با مدل‌های مدیریت دانش از اتلاف این سرمایه‌ها که از سرمایه‌های ملی محسوب می‌شوند، جلوگیری شود (کانگ و پانديا، ۲۰۰۳: ۳۵-۳۲).

مورتن و دیگران (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی نقش مدیریتی پلیس بر نگرش‌های تسهیم دانش در تحقیقات جنایی پلیس نروژ پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که از بین نقش‌های مدیریتی پلیس، نقش شبکه‌ای مدیر یک نقش مهم است و مدیریت پلیس باید با دیگر بخش‌های سازمان ارتباط شبکه‌ای داشته باشد.

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) معتقد است سازمان‌های دولتی باید با توجه به علل زیر به سمت مدیریت دانش حرکت کنند:

- ۱- تبدیل دانش به مهم‌ترین منبع اثربخشی فعالیت‌ها و اقدامات سازمانی، با توجه به تصمیم‌گیری و خط مشی‌گذاری دولت‌ها، در این زمینه، سیر صعودی خواهد داشت.
- ۲- کوچک شدن دولت‌ها و تغییر نقش آنها از تصدی‌گری به سوی اعمال حاکمیت که اقدام مبتنی بر دانش را می‌طلبد.
- ۳- رقابت ناشی از جهانی شدن که نیاز به کسب دانش و مهارت را افزایش داده است. به نظر می‌رسد که جهانی شدن به چالشی مهم برای سازمان‌های دولتی تبدیل شده، یا به زودی خواهد شد. با گسترش جهانی شدن رقابت بین سازمان‌هایی که خدماتی مشابه را ارائه می‌دهند، گسترش می‌یابد و نیاز به کسب دانش و مهارت اهمیت خواهد یافت.
- ۴- توانمندی بخش خصوصی در عرصه‌های مختلف که باعث افزایش فاصله موجود بین این دو بخش شده است. توانمندی‌های بخش خصوصی در عرصه‌های مختلف روز به روز بیشتر می‌شود و توانمندی آنها در به کارگیری فنون مثل مهندسی مجدد فرآیندهای تجاری، مدیریت کیفیت

جامع، مدیریت راهبردی و فنون مشابه دیگر باعث شده است فاصله موجود بین سازمان‌های بخش خصوصی و سازمان‌های دولتی رو به افزایش باشد.

۵- از دست دادن نیروهای با تجربه در سازمان‌های دولتی که ضرورت استفاده از الگوی مناسب مدیریت دانش با هدف جلوگیری از اتلاف این سرمایه‌ها را نمایان می‌کند.

۶- افزایش دانش شهروندان که منبعی با ارزش برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۱۲۳-۱۲۱).

فرآیندهای مدیریت دانش

پاتریک و سونیا^۱ (۲۰۰۹) فرآیندهای مدیریت دانش را شامل: اکتساب دانش، خلق دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و نگهداری دانش می‌دانند.

۱. **کسب دانش:** عبارت «اکتساب» به توانمندی یک شرکت در شناخت، کسب و تجمیع دانش (داخلی یا خارجی) که برای عملکرد آن شرکت ضروری است، اشاره دارد. کسب دانش می‌تواند دربرگیرنده جنبه‌های مختلفی همچون ایجاد، تسهیم و انتشار (گسترش) آن باشد. کسب دانش تا حدی نشان‌دهنده زیرمجموعه‌ای از ظرفیت جذب یک شرکت است که به طور خاص آن را می‌توان به عنوان یک «ظرفیت بالقوه» و نشانگر توانایی شرکت در کاربرد دانش خویش برای کسب مزایا، مدنظر قرار داد ولی تضمینی بر استفاده موثر از دانش یا آگاهی نیست. تحقیقات به عمل آمده، پیوندهای قوی و مثبت بین کسب دانش و ارزیابی‌های عملکرد را پیشنهاد می‌نماید. به عنوان مثال، سونگ (۲۰۰۸) نشان داد که عملکردهای مرتبط با ایجاد دانش یا آگاهی در حد قابل توجهی به پیشرفت سازمانی مرتبط است. ضمن اینکه در صورت استفاده مناسب از دانش کسب شده، ارتباط قابل توجه و مثبتی بین کسب دانش و عملکرد سازمانی مشاهده می‌شود (آنتی و ترور، ۲۰۱۰: ۱۶۰).

۲. **خلق دانش**^۳ سازمانی: خلق دانش می‌تواند به عنوان انتقال دانش فردی بین افراد از طریق گفتگو،

1. Patrick & Sonia

2. Annette & Trevor

3. Knowledge creation

بحث تسهیم و داستان سرایی تعریف شود. این مرحله از طریق چشم انداز دانش موجود (وضعیت قبلی) و دانش مطلوب (وضعیت آینده) هدایت می‌شود (قلیچ لی، ۱۳۸۸: ۱۰۶). خلق دانش بیشتر به ترکیب و تسهیم دانش ضمنی بستگی دارد. برای مثال، در انتقال دانش افراد اغلب در جستجوی پاسخ برای سؤالات ویژه‌شان هستند یا اطلاعات خاصی که آنها را از مسائل آگاه می‌کند جستجو می‌کنند. در خلق دانش، تبادل اطلاعات از طریق همکاری که قادراند به خوبی با هم صحبت کنند روی می‌دهد. این نوع تبادلات نیاز به روابط متقابل مستقیم دارند (مک فادین، ۲۰۰۴).

۳. **ذخیره دانش:** دانش تولید و کسب شده در یک سامانه پایگاه داده ای ذخیره می‌گردد. رمزگذاری دانش ضمنی و دانش صریح به قابلیت فهم آن در به کارگیری مجدد یاری می‌رساند. اقداماتی که منجر به سازماندهی و حفظ دانش در سازمان می‌گردد، ذخیره دانش تعریف می‌شود (منوریان و کسایی، ۱۳۸۶: ۸۸).

دانش اثربخش نخواهد بود مگر اینکه کدگذاری و ذخیره شود، به گونه ای که معنا و مفهوم خاصی را به افراد و سازمان‌ها منتقل کند. سازمان‌ها باید اطلاعات مفید را از طریق ارزیابی آنها شناسایی کرده و سپس بر مبنای نیازهای یادگیری عملیات سازمانی کدگذاری کنند. دانش ذخیره شده باید در سراسر مرزهای وظیفه، به آسانی قابل دستیابی باشد. دانش نه تنها باید براساس طبقه بندی‌های موضوعی بلکه مطابق نیازهای یادگیری و اهداف سازمانی برای بهبود مستمر و تخصص کاربر نیز ذخیره شود (ستاری، ۱۳۸۶: ۱۸۴).

۴. **تسهیم دانش:** تسهیم دانش عبارت است از فرهنگ تعاملات اجتماعی که شامل تبادل دانش ضمنی و صریح، تجارب و مهارت‌های کارکنان بین واحد سازمانی یا در کل سازمان است (جانگ چی^۲، ۲۰۰۶).

تسهیم دانش شامل تعاملات داوطلبانه میان کارکنان، در قالب وجوه مشترک سازمانی و با در نظر گرفتن هنجارهای اخلاقی، عادات و رفتارهای ویژه و... است. در فرآیند تسهیم دانش چهار نوع دانش نقش محوری دارند که عبارت اند از: دانش حرفه‌ای، دانش هماهنگ‌کننده،

دانش مبتنی بر هدف، و دانش فنی. بنابراین پیشنهاد می‌شود فرآیند فوق از طریق کانال‌های متفاوتی که توانایی انتقال و تسهیم دانش دارند، تحقق یابد (هولدت^۱، ۲۰۰۷).

۵. **نگهداری دانش:** عبارت است از فعالیت‌هایی که دانش را در سامانه ماندگار می‌کند (نیومن و کنراد، ۱۹۹۳). در این خصوص، صاحب نظران به مهم‌ترین عاملی که اشاره می‌کنند حافظه سازمانی^۲ است و آن عبارت است از توانایی سازمان برای حفظ و نگهداری دانش. نکته مهمی که دینگ و کاربی^۳ (۱۹۹۹) به آن اشاره می‌کنند این است که حافظه سازمانی، صرفاً توانایی نگهداری دانش‌های صریح را دارد. اگر سازمان‌ها به دنبال دستیابی به یک مدیریت دانش مؤثر هستند نباید تنها به ایجاد و استفاده از حافظه سازمانی بسنده کنند. آنها از حافظه دیگری تحت عنوان حافظه فردی^۴ یاد می‌کنند. این حافظه مهم‌ترین منبع و مخزن دانش نهفته است. مدیریت دانش صرفاً زمانی مؤثر خواهد بود که این دو نوع حافظه سازمانی کنار هم وجود داشته باشند و یکدیگر را تقویت کنند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۴۹).

نقش‌های مدیریتی پلیس

در تحقیقات پلیس، مدیر یک واحد تحقیق و بازرسی معمولاً معروف به افسر ارشد است. این یک پست نوع مدیریت میانی در سلسله مراتب فرماندهی و کنترل یک سازمان پلیسی است. چنین مسئولیتی، لزوم و تقاضا نسبت به برخورداری از یک رهبری قوی را بر دوش یک افسر ارشد قرار می‌دهد؛ بنابراین تحقیقات مینتزبرگ^۵ (۱۹۹۸) درباره نقش‌های مدیریت، مرتبط با موضوع بوده و پایه محکمی را برای درک و شناخت فعالیت‌های دارای روابط متقابل یک مدیر فراهم می‌کند. کار یک مدیر متشکل از شش نقش موازی است. در نقطه زمانی خاصی، ممکن است مدیر یک نقش را مهم‌تر از نقش‌های دیگر ادراک کند.

1. Holdt

2. Organizational memory

3. Deing & Corby

4. Individual memory

5. Mintzberg

اما برای سازمان‌های پلیس، لازم است اصلاحات خاصی بر روی نقش‌های مدیریتی مینتر برگ انجام داد؛ زیرا یک افسر ارشد لزوماً مسئول همه جوانب مرتبط با هر نقش نخواهد بود؛ بنابراین برحسب ضرورت عنوان برخی از نقش‌ها تغییر کرده‌اند تا تناسب درست‌تری با اصطلاحات پلیس داشته باشند. این شش نقش مدیر پلیس که از مطالعات کارلسن و گاتسچاک^۱ (۲۰۰۹) اقتباس شده‌اند به صورت زیر تشریح شده‌اند:

۱. نقش انگیزشی^۲: مدیر به عنوان رهبر، مسئول نظارت، استخدام، آموزش، سازماندهی، هماهنگ سازی و انگیزه‌بخشی به کادر کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان است. این نقش اساساً مربوط به درون واحد تحقیق و بازرسی پلیس است. افسر ارشد معمولاً مسئول استخدام یک فرد خاص نیست اما می‌توان گفت که ممکن است یک افسر ویژه برای یک تحقیقات خاص، به گروه او ملحق شود. با این همه، این نقش برای یک افسر ارشد، انگیزه دادن به گروه خود و حفظ چنین انگیزه‌ای در سطح بالا به خصوص در یک تحقیق و بازرسی، دشوار و طولانی است.
۲. نقش تخصیص منابع^۳: مدیر باید درباره نحوه تخصیص منابع انسانی، مالی و اطلاعاتی به واحدهای مختلف تحقیق و بازرسی تصمیم‌گیری کند. تأکید این نقش روی برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگ سازی و کنترل کارهاست و اساساً مربوط به درون واحد تحقیق و بازرسی پلیس است. غالباً یک افسر ارشد باید در این زمینه یک وکیل مدافع باشد تا منابع مورد نیاز گروه خود را بگیرد و بتواند تحقیق و بازرسی را به طور کارا و اثربخش انجام دهد.
۳. نقش شبکه‌ای^۴: مدیر به عنوان سخنگو، تماس‌ها و ارتباطات سازمانی را به نواحی خارج از اختیارات قانونی خود توسعه می‌دهد... برای مدیر، این نقش به معنی ارتباط شبکه‌ای با واحدهای سازمان است. او غالباً باید در موضوعات نیروی انسانی، سازمانی و مالی مشارکت کند؛ لذا این نقش کلیدی یکی از نقش‌های درونی سازمان پلیس است.
۴. نقش حل مسئله^۵: مدیر، نیازهای پلیس را شناسایی می‌کند و راه‌حلهایی طراحی می‌کند که

1. Karlson and Gottschalk

2. motivating role

3. Allocation resourcing role

4. Networking role

5. Problem-solving role

شرایط را تغییر دهد. یکی از مسئولیت‌های مهم مدیر، حصول اطمینان از این امر است که روش‌های تحقیق و بازرسی که به سرعت در حال ظهوراند، درک، برنامه‌ریزی و اجرا شوند و به طور راهبردی در سازمان مورد بهره‌برداری قرار گیرند. چنین نقشی تناسب بیشتری با حل‌کننده مسئله در یک محیط پلیسی دارد تا کارآفرینی.

۵. نقش ارتباطی^۱: در این نقش، مدیر با محیط خارجی ارتباط برقرار می‌کند و شامل تبادل اطلاعات با سازمان‌های دولتی، شرکت‌های خصوصی و رسانه‌هاست. این یک نقش فعال و خارجی است. توصیف این نقش بسیار مشابه با نقش افسر ارشد است که باید با دامنه وسیعی از افراد در کل تحقیق و بازرسی که در خارج از خدمات پلیس قرار دارند نظیر دفتر پیگردهای عمومی که بخشی از نظام دادگستری هستند ارتباط داشته باشد.

۶. نقش حفاظتی^۲: تأکید این نقش بر رصد محیط خارجی برای همگام شدن با تغییرات مربوط از قبیل سیاست و اقتصاد است. مدیر ایده‌های جدید را از منابع خارج از سازمان خود شناسایی می‌کند. برای انجام این کار، مدیر از منابع بسیاری استفاده می‌کند از جمله تماس با فروشندگان، روابط حرفه‌ای و شبکه‌ای. درحالی‌که یک افسر ارشد، پیشرفت یا عدم پیشرفت یک تحقیق و بازرسی را به وضوح زیر نظر دارد، توصیف نقش در اینجا بیشتر شبیه به نقش دربان است؛ از این جهت که افسر ارشد چندان با سیاست و اقتصاد سر و کار ندارد بلکه باید مطمئن شود که رسانه‌ها و سایر نیروهای خارجی، جریان یک تحقیق و بازرسی را دچار وقفه نکنند. بنابراین، به این معنا، او نقش دربان برای حفاظت از گروه‌های تحقیقاتی دارد. از میان این شش نقش، نقش‌های انگیزشی، منبع‌یابی، شبکه‌ای و حل مسئله به سوی سازمان پلیس هدایت می‌شوند و نقش‌های رابط و حفاظتی به محیط خارجی سازمان پلیس مربوط می‌شوند (مورتن و دیگران، ۲۰۰۸: ۲۷۶-۲۷۴).

تحقیقات پلیسی

الف) شناسایی مجرمان از طریق جمع آوری شواهد و مدارک که منجر به دستگیری آنها می‌شود.
ب) جمع آوری و ارائه مدارک و شواهد به قصد محکومیت مجرمان است. تحقیقات به طور معمول

1. Liaising role

2. Gatekeeping role

به دو فعالیت عمده تقسیم می‌شود:

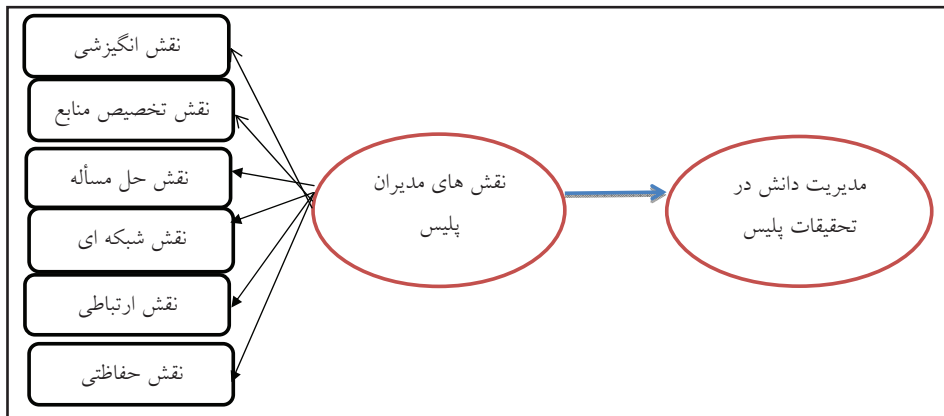
۱. تحقیقات ابتدایی و مقدماتی که معمولاً توسط افسران در واحد گشت انجام می‌شود؛
 ۲. تحقیقات پیگیرانه که معمولاً توسط افسران آموزش دیده در فنون تحقیقی، در بخش دایره تجسس انجام می‌شود (جواهری کامل و دیگران، ۱۳۸۹: ۱۰).
- به نظر تونگ (۲۰۰۷) طبیعت مرموز جهان، توجه ناچیز محققان و کارآگاهان (پلیس) را به خود جلب کرده است. تحقیقات پلیس، جستجویی مؤثر به دنبال مواردی است تا مجرم را به دادگاه عدالت فراخواند. برای انجام تحقیقات مؤثر به دانش و مهارت نیاز است. دانش تحقیقاتی، محققان را قادر می‌سازد که آیا مجموعه ای از مدارک و اسناد برای جرم یک متهم کافی است؟ بنابراین کار اولیه بر روی صحنه جرم برای احتمال موفقیت کارآگاهان در تحقیقات بسیار مهم است (هولگرسون، ۲۰۰۷).^۲ گاتسچاک و دیگران (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی نقش افسران ارشد دانش در تحقیقات پلیس جنایی نروژ پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که تحقیقات موفق پلیس بر اشتراک گذاری مؤثر دانش متکی است و دانشی که افسران پلیس نیاز دارند مرتبط با مکان و زمان خاصی است. تحقیقات جنایی هسته مرکزی فعالیت‌های پلیس است. تحقیقات پلیس تمرینی پر بار و غنی از اطلاعات است و موفقیت آن در تبدیل اطلاعات به شواهد و دلایل وابسته است. تحقیقات پلیسی مرتبط با شناسایی مجرمان از طریق جمع آوری شواهد و مدارک است که منجر به دستگیری آنها می‌شود. تحقیقات به طور معمول به دو فعالیت عمده تقسیم می‌شود: تحقیقات ابتدایی و مقدماتی که معمولاً توسط افسران در واحد گشت انجام می‌شود و تحقیقات پیگیرانه که معمولاً توسط افسران آموزش دیده با فنون تحقیقی در بخش دایره تجسس انجام می‌شود (دیان و همکارانش، ۲۰۰۸: ۸۹).

مدل مفهومی تحقیق

در این مدل نقش‌های مدیریتی پلیس، اثر مثبتی بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارند.

1. Tong

2. Holgersson



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق:

الف: فرضیه اصلی: نقش‌های مدیریتی، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارند.

ب: فرضیه‌های فرعی:

- فرضیه ۱: نقش انگیزشی مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.
- فرضیه ۲: نقش تخصیص منابع مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.
- فرضیه ۳: نقش شبکه ای مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.
- فرضیه ۴: نقش حل مسئله مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.
- فرضیه ۵: نقش ارتباطی مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.
- فرضیه ۶: نقش حفاظتی مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.

روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی است و روش تحقیق در این پژوهش توصیفی و از نوع علی است. توصیفی از آن جهت که محقق به توصیف شرایط موجود در نیروی انتظامی استان خوزستان بدون هیچ گونه دخالتی می‌پردازد و متغیرها بدون دستکاری مطالعه می‌گردند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق، از روش‌های آماری استنباطی (معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار LISREL) استفاده گردید.

در این پژوهش سطح معنی داری برای کلیه فرضیات $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شده است. در این پژوهش به منظور بررسی عادی (نرمال) بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده گردید. نتیجه این آزمون در جدول ۱ نشان داده شده است. به دلیل اینکه سطح معنی داری به دست آمده برای تمامی متغیرها بزرگ تر از $0/05$ است لذا می‌توان نتیجه گرفت توزیع داده‌های تمامی متغیرها عادی است.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	سطح معنی داری	کولموگوروف-اسمیرنوف	میانگین	تعداد
نقش‌های مدیریت	۰/۲۷۷	۰/۹۹۴	۳/۵۷۴۹	۲۱۰
مدیریت دانش	۰/۳۸۷	۰/۹۰۴	۳/۴۳۴۷	۲۱۰

جامعه آماری این پژوهش شامل مدیریت دواير مختلف نیروی انتظامی استان خوزستان است (تعداد ۵۰۰ نفر).

روش نمونه‌گیری: به روش تصادفی طبقه ای است و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۱۷ نفر شامل ۷۵ نفر افسر ارشد و ۱۴۲ نفر افسر جزء انتخاب و بررسی شدند. به علت مخدوش بودن، تعدادی از پرسشنامه‌ها کنار گذاشته شد و در نهایت ۲۱۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. که از این تعداد، ۱۳۶ نفر (۶۴/۸ درصد) افسر جزء، ۷۴ نفر (۳۵/۲ درصد) افسر ارشد، ۳۶ نفر (۱۷/۱ درصد) دیپلم، ۸۰ نفر (۳۸/۱ درصد) فوق دیپلم، ۴۲ نفر (۲۰/۰ درصد) لیسانس و ۵۲ نفر (۲۴/۸ درصد) فوق لیسانس بوده‌اند.

ابزار تحقیق: برای بررسی روایی پرسشنامه، از منابع استاندارد و ترکیبی از این منابع استفاده شد که پس از بازنگری و کسب نظرهای خیرگان، متخصصان، جامعه آماری و افسران ارشد پلیس استان خوزستان، پرسشنامه تهیه شد و میان جامعه آماری توزیع گردید. در تحقیق حاضر برای عدم ابهام در سؤالات و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین اعتبار پرسشنامه شد. بدین منظور پرسشنامه دارای ۵۶ سؤال، به طور آزمایشی بین ۲۰ نفر از افراد جامعه نمونه توزیع گردید که مقدار آلفای کرونباخ متغیرها در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲: مقیاس الفای کرباخ شاخص‌های آماری

منبع	مقیاس	
	ضرایب پایایی	شاخص آماری
ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد	۰/۸۷۰	نقش‌های مدیریت
ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد	۰/۸۷۱	نقش انگیزشی
ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد	۰/۸۷۱	نقش حل مسأله
ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد	۰/۸۶۹	نقش تخصیص منابع
ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد	۰/۸۶۹	نقش شبکه ای
ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد	۰/۸۷۱	نقش ارتباطی
ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد	۰/۸۷۲	نقش حفاظتی
پاتریک و سونیا ^۱ (۲۰۰۹)	۰/۸۷۱	مدیریت دانش

بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق در بین افسران پلیس استان خوزستان

جدول ۳: آزمون T تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت متغیرها

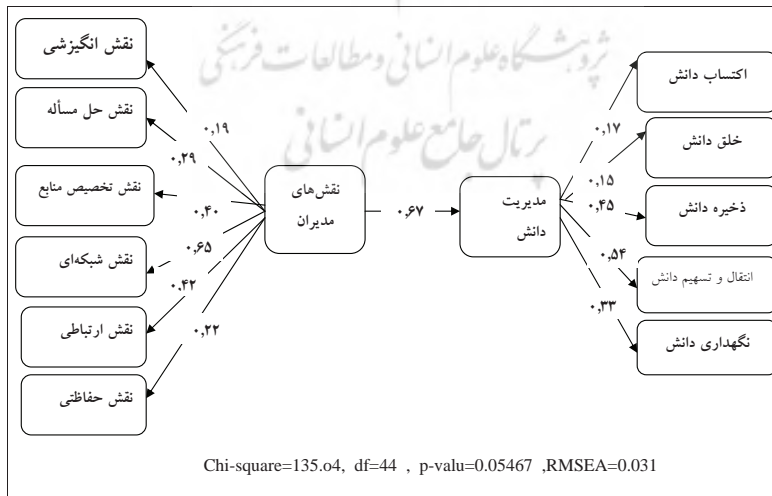
اختلاف میانگین	سطح معنی داری	T	متغیر	شاخص
۰/۸۳۹۰۵	۰/۰۰۰	۱۱/۱۲۵	نقش انگیزشی	
۰/۳۵۹۰۵	۰/۰۰۰	۱۰/۴۳۰	نقش حل مسأله	
۰/۶۱۵۲۴	۰/۰۰۰	۹/۴۷۵	نقش تخصیص منابع	
۰/۱۹۴۲۹	۰/۰۰۲	۳/۱۷۷	نقش شبکه ای	
۰/۵۶۶۶۷	۰/۰۰۰	۱۳/۲۶۷	نقش ارتباطی	
۰/۸۷۵۰۰	۰/۰۰۰	۲۱/۰۴۰	نقش حفاظتی	
۰/۸۷۷۱۴	۰/۰۰۰	۲۴/۸۸۰	اکتساب دانش	
-۰/۱۴۶۶۷	۰/۰۵۱	- ۳/۲۸۴	خلق دانش	
۰/۵۷۸۹۱	۰/۰۰۰	۱۰/۰۰۹	ذخیره دانش	
۰/۲۳۵۷۲	۰/۰۰۰	۵/۵۹۸	انتقال و تسهیم دانش	
۰/۶۲۸۵۷	۰/۰۰۰	۱۴/۶۹۷	نگهداری دانش	
۰/۴۳۴۷۳	۰/۰۰۰	۱۶/۲۷۷	مدیریت دانش	
۰/۵۷۴۸۸	۰/۰۰۰	۱۸/۴۶۶	نقش‌های مدیریتی	

با توجه به نتایج جدول (۳) در آزمون تی تک نمونه ای، سطح معنی داری تمامی موارد به جز خلق دانش کمتر از ۰/۰۵ است. این بدان معنی است که میانگین این عوامل اختلاف معناداری با عدد ۳ دارند. می‌توان گفت میانگین تمامی متغیرها به جز خلق دانش بزرگ تر از ۳ هستند در نتیجه وضعیت این متغیرها در سطح بالایی است.

آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری

در اینجا با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز به بررسی برخی از فرضیات فرعی و فرضیات اصلی تحقیق می‌پردازیم.

همچنین در آزمون فرضیه اصلی مورد نظر با استفاده مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه فرعی یک است (نسبت χ^2 به df زیر ۳ است، بنابراین میزان χ^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان ریشه دوم واریانس خطای تقریب برای مدل برابر با ۰/۰۳۱ است که نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است). به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است. نمودار زیر مدل ساختاری پژوهش را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد.



نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی در حالت تخمین استاندارد

جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برازش مدل برای فرضیه اصلی

Normed Fit Index(NFI)	۹۰/۰
Non - Normed Fit Index(NNFI)	۹۱/۰
Comparative Fit Index(CFI)	۹۱/۰
Incremental Fit Index(IFI)	۹۰/۰
Relative Fit Index(RFI)	۹۳/۰
Goodness of Fit Index(GFI)	۹۰/۰
Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI)	۹۰/۰

- برای شاخص NFI مقادیر برابر با ۰/۹ یا بزرگ تر از آن به عنوان شاخص خوبی برای برازندگی مدل نظری توصیه شده است ولی برخی از پژوهشگران نقطه برازش ۰/۸۰ را نیز به کار می‌برند

- برای شاخص‌های (NNFI, GFI, AGFI, CFI, IFI, RFI) باید گفت هر چه این شاخص به عدد یک نزدیک تر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. لذا برای این شاخص‌ها مقادیر برابر با ۰/۹ یا بزرگ تر از آن به عنوان شاخص خوبی برای برازندگی مدل نظری توصیه شده است و برای مقادیر کمتر آن باید در مدل تجدید نظر کرد. با توجه جدول فوق مقدار این شاخص‌ها برابر ۰/۹۰ یا بالاتر از این مقدار است که نشان می‌دهد مدل از برازش خوبی برخوردار است.

فرضیه اصلی: نقش‌های مدیریتی، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارند.

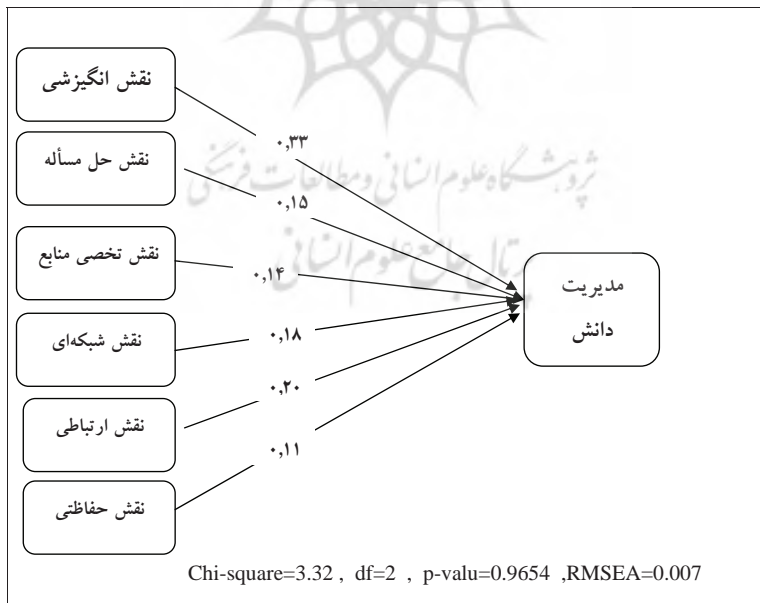
همان طوری که مشاهده می‌شود در نمودار (۱)، ($R_2 = 0/45$ ، $R = 0/67$)، ضریب همبستگی بین اعداد، صفر و یک قرار دارند. همچنین در جدول (۴) شاخص‌های نیکویی نزدیک به عدد یک است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد و نقش‌های مدیریتی پلیس بر مدیریت دانش، در تحقیقات جنایی نیروی انتظامی استان خوزستان اثر مثبت و معناداری دارند. به عبارت دیگر، با ایفای هر چه بهتر نقش‌های مدیریتی توسط افسران پلیس، مدیریت دانش در تحقیقات پلیس ارتقا می‌یابد.

نتایج حاصل مدل ساختاری برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد:

جدول ۵: آزمون فرضیه اصلی

نتیجه	t- Value	R ^۲	ضریب استاندارد (R)	فرضیات اصلی
تایید	۴/۷۹	۰/۴۵	۰/۶۷	تأثیر نقش‌های مدیریتی بر مدیریت دانش

همچنین در آزمون فرضیات فرعی جدول (۵) با استفاده مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیات فرعی است (نسبت χ^2 به df زیر ۳ است؛ بنابراین میزان χ^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان ریشه دوم واریانس خطای تقریب برای مدل برابر با ۰/۰۰۷ است که نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است). به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است. نمودار زیر مدل ساختاری پژوهش را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد.



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری برای فرضیات فرعی در حالت تخمین استاندارد

جدول ۶: شاخص‌های نیکویی برازش مدل برای فرضیات فرعی

Normed Fit Index(NFI)	۹۸/۰
Non - Normed Fit Index(NNFI)	۰/۹۴
Comparative Fit Index(CFI)	۰/۹۸
Incremental Fit Index(IFI)	۰/۹۶
Relative Fit Index(RFI)	۰/۹۷
Goodness of Fit Index(GFI)	۰/۹۴
Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI)	۰/۹۶

■ **فرضیه فرعی ۱:** نقش انگیزشی مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.

همان طوری که مشاهده می‌شود در نمودار (۲) ($R = ۰/۳۳$) ضریب همبستگی بین اعداد، صفر و یک قرار دارد. همچنین در جدول (۶) شاخص‌های نیکویی نزدیک به عدد یک است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد و نقش انگیزشی مدیر اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد. به عبارت دیگر از نظر افسران پلیس، نقش انگیزشی مدیر موجب ارتقای مدیریت دانش در تحقیقات پلیس می‌شود.

■ **فرضیه فرعی ۲:** نقش حل مسئله مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.

همان طوری که مشاهده می‌شود در نمودار (۲)، ($R = ۰/۱۵$) ضریب همبستگی بین اعداد، صفر و یک قرار دارد. همچنین در جدول (۶) شاخص‌های نیکویی نزدیک به عدد یک است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد و نقش حل مسئله مدیر اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد. به عبارت دیگر از نظر افسران پلیس، نقش حل مسئله مدیر موجب ارتقای مدیریت دانش در تحقیقات پلیس می‌شود.

■ **فرضیه فرعی ۳:** نقش تخصیص منابع مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.

همان طوری که مشاهده می‌شود در نمودار (۲)، ($R = 0/14$) ضریب همبستگی بین اعداد، صفر و یک قرار دارد. همچنین در جدول (۶) شاخص‌های نیکویی نزدیک به عدد یک است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد و نقش تخصیص منابع مدیر اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد. به عبارت دیگر از نظر افسران پلیس، نقش تخصیص منابع مدیر، موجب ارتقای مدیریت دانش در تحقیقات پلیس می‌شود.

■ فرضیه فرعی ۴: نقش شبکه ای مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.

همان طوری که مشاهده می‌شود در نمودار (۲)، ($R = 0/18$) ضریب همبستگی بین اعداد، صفر و یک قرار دارد. همچنین در جدول (۶) شاخص‌های نیکویی نزدیک به عدد یک است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد و نقش شبکه ای مدیر اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد. به عبارت دیگر از نظر افسران پلیس، نقش شبکه ای مدیر، موجب ارتقای مدیریت دانش در تحقیقات پلیس می‌شود.

■ فرضیه فرعی ۵: نقش ارتباطی مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.

همان طوری که مشاهده می‌شود در نمودار (۲)، ($R = 0/20$) ضریب همبستگی بین اعداد، صفر و یک قرار دارد. شاخص‌های نیکویی نزدیک به عدد یک است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد و نقش ارتباطی مدیر اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد. به عبارت دیگر از نظر افسران پلیس، نقش ارتباطی مدیر، موجب ارتقای مدیریت دانش در تحقیقات پلیس می‌شود.

■ فرضیه فرعی ۶: نقش حفاظتی مدیر، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارد.

همان طوری که مشاهده می‌شود در نمودار (۲)، ($R = 0/11$) ضرایب همبستگی بین اعداد، صفر و یک قرار دارد. همچنین در جدول (۶) شاخص‌های نیکویی نزدیک به عدد یک است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد و نقش ارتباطی مدیر اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در

تحقیقات پلیس دارد. به عبارت دیگر از نظر افسران پلیس، نقش ارتباطی مدیر، موجب ارتقای مدیریت دانش در تحقیقات پلیس می‌شود.

جدول ۷: نتایج حاصل مدل ساختاری برای بررسی فرضیات فرعی تحقیق را می‌توان به صورت زیر خلاصه کرد

نتیجه	t- Value	R ²	ضریب استاندارد (R)	فرضیات فرعی
تایید	۲/۲۷	۰/۱۰	۰/۳۳	نقش انگیزشی مدیر - مدیریت دانش
تایید	۶/۲۴	۰/۰۲	۰/۱۵	نقش حل مسئله مدیر - مدیریت دانش
تایید	۱۲/۰۶	۰/۰۲	۰/۱۴	نقش تخصیص منابع مدیر - مدیریت دانش
تایید	۱۲/۹۴	۰/۰۳	۰/۱۸	نقش شبکه‌ای مدیر - مدیریت دانش
تایید	۹/۸۸	۰/۰۴	۰/۲۰	نقش ارتباطی مدیر - مدیریت دانش
تایید	۵/۷۸	۰/۰۱	۰/۱۱	نقش حفاظتی مدیر - مدیریت دانش

بحث و نتیجه‌گیری

عصر حاضر، عصر دانش نامیده می‌شود. اکنون در عصر دانش که سازمان‌ها در حال رویارویی با رقابت جهانی فزاینده و شرایط محیطی پیچیده هستند، دانش به عنوان سرمایه فکری، نظر مدیریتی را به خود جلب کرده و نوید بخش ایجاد فرصت‌های حیاتی برای سازمان‌هاست. در این خصوص به منظور موفقیت مدیریت دانش، بر نقش مدیریت و حمایت وی از مدیریت دانش تأکید زیادی شده است.

مدیریت دانش عامل تعیین کننده‌ای در نیروهای پلیس محسوب می‌شود. مدیریت دانش موجب بهبود و تسهیل فرآیند اشتراک، خلق، ذخیره و نگهداری می‌گردد و سازمان پلیس را از سازمانی دیوانسالار (بوروکراتیک) به سازمانی دانش مدار تبدیل می‌کند.

دانش مهم‌ترین منبع در تحقیقات پلیس است و موفقیت افسران تحقیق پلیس در تحقیقات خود به دسترسی آنها به دانش، موجود بودن و در دسترس بودن دانش بستگی دارد. تحقیقات جنایی هسته مرکزی فعالیت‌های پلیس است. تحقیقات پلیس تمرینی پر بار و غنی از اطلاعات

است و موفقیت آن در تبدیل اطلاعات به شواهد و دلایل وابسته است.

سرمایه گذاری سازمان‌های پلیس در مدیریت دانش، از طریق ارتباطات اثربخش، تعاملات میان مدیریتی و کارکنان در داخل و خارج سازمان‌ها، بهبود انگیزش مدیریتی، ایجاد شبکه‌های و پایگاه‌های اطلاعاتی قوی، تخصیص امکانات و بودجه لازم، به کارگیری اندیشه‌های نوین و خلاق در سازمان‌ها و...، همگی موجب توسعه مدیریت دانش در سازمان‌های پلیس و حرکت به سمت سازمانی نوگرا و یادگیرنده خواهد شد.

افسران پلیس برای ایفای هرچه بهتر نقش‌های مدیریتی در حوزه مسئولیت خود نیازمند آشنایی با دانش مدیریتی مورد نیاز در زمینه نقش‌های مدیریتی (نقش انگیزشی، نقش حل مسئله، نقش تخصیص منابع، نقش شبکه‌ای، نقش ارتباطی و نقش حفاظتی) هستند.

نتایج تحقیق نشان داد که نقش‌های مدیریتی پلیس، اثر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش در تحقیقات پلیس دارند که از میان این نقش‌ها، نقش انگیزشی مدیر بیشترین اثر را بر مدیریت دانش داشته است.

به طور کلی می‌توان گفت، با ایفای هر چه بهتر نقش‌های مدیریتی مینتزرگ توسط افسران پلیس، توسعه فرآیندهای مدیریت دانش در سازمان‌های پلیسی شتاب بیشتری به خود می‌گیرد و راه پیشرفت و تحول سازمان‌های پلیس هموار خواهد شد.

پیشنهادهایی مبتنی بر یافته‌های تحقیق:

- به منظور حرکت بهتر نیروهای پلیس به سمت دانش‌گرایی، توجه به دانش‌گرایی به وظیفه ضروری برای نیروهای پلیس و بخشی از هویت سازمانی افراد تبدیل شود.

- به منظور افزایش انگیزه کارکنان در ارتقای عملکرد و نوآوری، توصیه می‌شود مدیریتی از میان کارکنان ساعی سازمان، با تجربه و با استعداد انتخاب شوند.

- استفاده از روش‌هایی که باعث سلاست و روانی فکر در میان افسران پلیس می‌شود. از جمله این روش‌ها می‌توان به استفاده از روابط میان افکار، به کارگیری حس کنجکاوی و توان پرسیدن و تغییر شکل وضع موجود، فهرست ویژگی‌ها، تحلیل شبکه و بارش فکری^۱ اشاره کرد.

- برنامه ریزی به منظور فراهم آوردن امکاناتی که نیروهای همکار در پلیس بتوانند زمان بیشتری را در کنار هم بگذرانند تا از این طریق بتوانند کارهای گروهی را به انجام برسانند.

- تشکیل اتاق‌های فکر به منظور افزایش تعاملات میان مدیریتی و کارکنان برای انتقال دانش ضمنی، فنون و روش‌ها و تجربیات کاری.

- با توجه به اینکه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در تسریع فرآیند مدیریت دانش نقش بسزایی دارند، پیشنهاد می‌شود فرماندهان نیروی انتظامی برای مدیریت دانش در حوزه فناوری اطلاعاتی و ارتباطی جایگاه خاصی در نظر گیرند

منابع

منابع فارسی

- ابطحی، ح و ع صلواتی (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان‌ها. تهران: پیوند نو.
- جوهری کامل، م؛ ع. اسعدی و م. کوثرنشان (۱۳۸۸)، «مدیریت دانش در تحقیقات پلیس»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس. ۶ (۲۳). ۱۰ و ۱۰۷-۱۲۴
- هاشمی، صدیقه سادات. (۱۳۸۹)، «ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه علوم انتظامی». فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۵ (۲)، صص ۱۸۳-۲۱۴.

منابع انگلیسی

- 4-Annette, M. M. & Trevor A, S. (2010). Knowledge management and organizational performance: a decomposed view, *Journal of Knowledge management*, VOL. 15 NO. 1, pp. 156-171.
- 5-Cong, X., Li-Hua, R. & Stonehouse, G. (2007). Knowledge management in the Chinese public sector: empirical investigation. *Journal of Technology Management in China*. 2(3). 250-63.
- 6-Cong, X. & Pandya, K.V. (2003). Issues of knowledge management in the public sector. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 1(2). 25-33.
- 7-Dean, G.O., Filstad, C. & Gottschalk, P. (2006). Knowledge Sharing in Criminal Investigations: An Empirical Study of Norwegian Police as Value Shop. *Criminal Justice Studies*, Vol. 19, No. 4, pp. 423-437
- 8-Dean, G., Fahsing, I.A., Glomseth, R. & Gottschalk, P. (2008). Capturing Knowledge of Police Investigations: Towards a Research Agenda. *Police Practice and Research*. 9(4): 341-55.
- Dean, G., Filsted, C. & Gottschalk, P. (2006). Knowledge sharing in criminal investigation: an empirical study of Norwegian Police as value shop. *Criminal Justice Studies*. 19(4): 423
- Huysman, m. (2006). IT to support knowledge sharing in communities, towards a social capital analysis, *journal of information technology*, vol. 21, No. 3, pp. 40-51.
- Holgersson, S. (2007). A mobile IT-system to support police officers in Sweden. Paper presented at ISCRAM. Intelligent Human Computer Systems for Crisis Response and Management. Delft: May 13-16.

- Jafari, M., Akhavan, P. & Fesharaki, M.N. (2007). Knowledge management in Iran aerospace industries: a study on critical factors. *Aircraft Engineering & Aerospace Technology: An International journal*. 79(4). 375-389.
- Tong, S. (2007). *Training the Effective Detective: Report of Recommendations*. Cambridge: University of Cambridge
- Morten, E.B., Dean, G. & Gottschalk, P. (2008). Police management roles determinants of knowledge sharing attitude in criminal investigation. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 21 No. 3, pp. 271-284.

