

الگوی اثر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم

صیاد درویشی^۱ و یوسف محمدی مقدم^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۰۱

چکیده

زمینه و هدف: امروزه با توجه به سرعت فزاینده تغییرات محیطی، نه تنها ارتقا و بهینه‌سازی عوامل سازمانی، بلکه اثر متقابل این عوامل نسبت به هم در هماهنگی با رویکردها و اهداف سازمانی به‌عنوان موتور محرکه سازمان‌های موفق دنیا محسوب شده و سازمان‌ها را در موفقیت یا افزایش بهره‌وری یاری می‌کند. بنابراین هدف از انجام این پژوهش، ارائه الگوی اثر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در زمینه پیشگیری از جرم می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر از نظر بعد محیط، از نوع کتابخانه‌ای و میدانی است. براساس کاربردی بودن نتایج، پژوهش حاضر کاربردی است. همچنین با توجه به موضوع، ماهیت پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را، معاونان و مدیران میانی پلیس پیشگیری ناجا و رؤسا و مدیران پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان‌ها به تعداد ۲۳۰ نفر تشکیل می‌دهند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و نسبتی و تصادفی استفاده شد. برای روایی پرسش‌نامه از روایی صوری و برای پایایی از ضریب پایایی اشتراکی و ترکیبی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، با بکارگیری نرم‌افزارهای SPSS و PLS، از ضریب همبستگی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از آزمون تحلیل مسیر در خصوص میزان تأثیر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم نشان می‌دهد، هماهنگی بر پیشگیری از جرم تأثیر مثبت و معناداری داشته و متغیر هماهنگی به میزان ۵۷ درصد قابلیت پیش‌بینی پیشگیری از جرم را دارد. بنابراین دو مؤلفه دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس به میزان ۵۷ درصد قادر به تبیین پیشگیری از جرم هستند.

نتایج: نتایج پژوهش نشان می‌دهد، زمانی می‌توان برنامه‌های پیش‌بینی و پیشگیری از جرم را در سازمان پلیس توسعه داد که مؤلفه‌ها و اجزای دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس بیشترین هماهنگی را با یکدیگر داشته باشند. به عبارتی هر قدر بتوان مهارت اجرای دانش سازمانی پلیسی را ارتقا داد، به همان اندازه موفقیت اقدامات پیشگیری از جرم را می‌توان پیش‌بینی کرد.

کلیدواژه‌ها: دانش سازمانی، دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس، پیشگیری از جرم، هماهنگی

□ استناد: درویشی، صیاد؛ محمدی مقدم، یوسف (تابستان، ۱۳۹۶). الگوی اثر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم. *فصلنامه*

پژوهش‌های مدیریت/انتظامی، ۱۲(۲)، ۲۶۹-۲۹۴.

۱. استادیار گروه پیشگیری انتظامی، دانشکده علوم و فنون انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. نویسنده مسئول، رایانامه: 49darvishi@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت راهبردی، دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: you_mohammad@yahoo.com

مقدمه

هماهنگی عوامل سازمانی با رویکردها و اهداف سازمانی به‌عنوان موتور محرکه، سازمان‌ها را در رسیدن به موفقیت یا افزایش بهره‌وری یاری می‌کند. خلق بیشترین بهره‌وری سازمان در گرو گسترش توانایی و پرورش کامل استعدادهای درونی و بیرونی کارکنان است (عالم‌تبریزی و محمدرحیمی، ۱۳۸۷: ۴۶). رشد دانش در سال‌های اخیر بسیار سریع بوده و حجم آن هر پنج سال و نیم، دو برابر می‌شود (افرازه، ۱۳۸۶: ۳). سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک قدرتی عظیم بسازد (ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۳). پیچیدگی و رشد فزاینده پدیده‌های اثرگذار محیطی سبب شده است دیگر نتوانیم با اتکا به تجربه‌ها و رویکردهای سنتی، موفقیت سازمان‌ها را در آینده تضمین کنیم (کولینز و کلارک^۱، ۲۰۰۵: ۳۵۷-۳۴۶). دانش این قابلیت را دارد که برای رسیدن به نتایج بیشتر در زمان‌ها و مکان‌های مختلف به کار گرفته شود (گاراد و کوماراسوامی^۲، ۲۰۰۵: ۶۱). همه فرایندهای دانشی دارای یک بعد پنهان در روندهای مختلف تبدیل دانش هستند (ناهاپیت و گوشال^۳، ۱۹۹۸: ۲۶۶-۲۴۲). که این روندهای تبدیل، دربرگیرنده دانش آشکار و پنهان^۴ است. از سوی دیگر سازمان‌ها، هرچند به دانش مورد نیاز خود برای انجام وظایف و فعالیت‌های خود دستیابی داشته باشند، اما به مهارت‌هایی نیاز دارند که این دانش را به‌صورت کاربردی و قابل اجرا تبدیل کنند. در یک تعریف، مهارت، توانایی‌های لازم برای انجام رفتارهای هدف‌مند و موفقیت‌آمیز است (اندرسون و راسموسن^۵، ۲۰۰۴: ۲۳۲). واقعیت‌های پیرامون سازمان‌های پلیسی گویای آن است که فضای فعالیت آنها سرعت تغییرات بیشتر را نسبت به گذشته تجربه می‌کند. الگوهای کاری مجرمان و متخلفان از قوانین و در بستر جامعه مدنی و اجتماع تغییر یافته است. امروزه مهارت بکارگیری خردمندانه دانش سازمانی ضمن ارتقاء قابلیت‌ها و توان آنها به‌عنوان یک عامل کلیدی در تحقق اهداف سازمانی پلیس در پیشگیری از

1. Collins and Clark

2. Garud and Kumaraswamy

3. Ghoshal & Nahapiet

4. Tacit & Explicit knowledge

5. Anderson & Rasmussen

جرم محسوب می‌شود. سازمان نیروی انتظامی به‌عنوان سازمانی که مهم‌ترین نقش را در برقراری نظم و ایجاد و حفظ امنیت عمومی در جامعه را به عهده دارد در محیطی بسیار پیچیده و پر تلاطم با تنوع بالای تهدیدها علیه امنیت عمومی فعالیت می‌کند و رویکردهای متفاوتی را متناسب با نوع رفتارهای متناقض با هنجارهای رسمی و غیررسمی در جامعه اتخاذ می‌کند و هرکدام از رویکردهای اتخاذی در زمینه پیشگیری از جرم مانند رویکرد آینده‌سازی مبتنی بر پیش‌بینی، یا اقدامات قبل از وقوع جرم، نیازمند نوع خاصی از دانش آفرینی سازمانی است و اینکه چه نوع از دانش آفرینی سازمانی، تحقق اهداف پلیسی را میسر می‌سازد، نیازمند داشتن الگوی هماهنگی این عوامل و اجزای دانش و مهارت است و بدون الگوی مناسب در این زمینه نمی‌توان اثربخشی و توسعه عملکرد پلیس را در زمینه پیشگیری از جرم بهبود بخشید. از سوی دیگر فقدان الگوی هماهنگی دانش و مهارت انسانی مدیران پلیس موجب می‌شود که تشخیص اینکه چه نوع دانشی و در چه قالبی باید بکار گرفته شود تا بتوان دانش سازمانی قابل دسترس و سودمند را در سازمان ایجاد کرد، میسر نشود. از سوی دیگر هرچند دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس به تنهایی می‌تواند هرکدام تأثیر مثبتی بر برنامه‌های پیشگیرانه داشته باشند، اما میزان هماهنگی دانش و مهارت می‌تواند هم‌افزایی این تأثیر را بر برنامه‌های پیشگیرانه دوچندان کند. بنابراین توجه و تمرکز بر مؤلفه‌ها و اجزای مهارت‌های مدیران، مبتنی بر یک الگوی هماهنگی، می‌تواند بر نوع دانش آفرینی سازمانی نیز تأثیر فراوان گذاشته و موفقیت و یا شکست پلیس را در بکارگیری هر کدام از رویکردها و نوع اقدامات پیشگیرانه پلیس موجب شود و امکان اثربخشی و کارایی برنامه‌های پیشگیرانه خود را در پاسخ به خواست ذی‌نفعان امنیتی، محقق سازد؛ بنابراین این پژوهش در پی ارائه الگوی هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم است.

مبانی نظری

پیشینه: تاکنون پژوهشی در مورد هماهنگی دانش و مهارت انجام نشده ولی در حوزه دانش پژوهش‌های زیادی به‌عمل آمده است. اریابی (۱۳۸۱) در رساله دکتری خود باعنوان «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 و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی» به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان به‌طور زیربنایی احتیاج به پیاده‌سازی طرح‌ها و زیرساخت‌های دانشی دارد. این زیرساخت‌ها هم شامل منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین بخش و هم شامل امکانات فناورانه است. از طرفی سازمان باید برای افراد تازه‌کار و جوان برنامه‌های مناسب فرهنگی داشته باشد تا به اهمیت عوامل دانشی به‌عنوان یک سرمایه مهم سازمانی پی ببرند. همچنین باید با فرهنگ‌سازی، ذهنیت مدیران سازمان را بیش از پیش متوجه اهمیت سرمایه‌های دانشی سازمان کرد. موسوی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «الگوی پیشنهادی هماهنگی استراتژی‌های مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاه‌ها»، با طرح این فرضیه که: هماهنگی بین راهبردهای دانش، تولید و توسعه دانش، انتقال دانش و بکارگیری دانش در پژوهشگاه‌ها با توجه به راهبرد کار پژوهشگاه‌ها، منجر به ارتقای عملکرد آنان می‌شود، میزان هماهنگی راهبردهای اتخاذ شده توسط آن‌ها در حوزه نظام مدیریت دانش و زیر نظام‌های آن، را با عملکرد آن مورد مقایسه قرار داده و نتیجه نهایی منجر به تأیید فرضیه اصلی شده است. مطالعه‌ای که توسط سبّا^۱ و همکاران (۲۰۱۲) بر روی نیروی پلیس دبی انجام گرفت نشان داد که نیروی پلیس دبی یک تعهد راهبردی را در رابطه با مدیریت دانش برای افزایش کارایی عملکرد صورت داده است. در یک نگاه اجمالی، نتایج پژوهش‌های پیشین حکایت از اهمیت روزافزون دانش‌آفرینی سازمانی در موفقیت سازمانی داشته و تحقق اهداف سازمانی و توسعه عملکرد سازمان‌ها را منوط به توسعه دانش‌آفرینی سازمانی قلمداد می‌کنند. از طرف دیگر برخی از پژوهش‌های انجام گرفته، توسعه دانش را منوط به بالابودن اطلاعات مدیران در مورد مهارت‌های مدیران، به‌ویژه مهارت انسانی می‌دانند.

اطلاعات را می‌توان مجموعه‌ای از تجربیات، تفاسیر، اقدامات و واکنش‌های افراد دانست. دانش سازمانی در تعامل‌های میان فناوری‌ها، تکنیک‌ها و افراد در سازمان شکل می‌گیرد (یحیی و گوه^۲، ۲۰۰۲: ۴۶۸-۴۵۷). تعاریف دانش دامنه‌ای از عملی تا مفهومی و از محدود تا گسترده را

1. Saba

2. Yahya and Goh

در بر می‌گیرد (بکمن^۱، ۱۹۹۹). دانش را می‌توان اطلاعاتی دانست که حل مسئله یا تصمیم‌گیری را میسر می‌سازد. بروکینگ^۲ (۱۹۹۶) دانش سازمانی را به‌عنوان مجموع سرمایه‌های متمرکز انسانی، سرمایه‌های فکری، سرمایه‌های زیرساختی و سرمایه‌های بازار، تعریف می‌کند (هاشمی، ۱۳۸۹: ۱۹). دانش را از منظر شناخت‌شناسی^۳ مرتبط با رویکردهای نظری به دو دسته دانش عینی^۴ و دانش ضمنی^۵ تقسیم می‌کنند. از این دو نوع دانش، دانش ضمنی است که منجر به مزیت رقابتی می‌شود. دانش ضمنی ناشی از تجربیات شخصی است و ذهنی است (نوناکا و همکاران، ۲۰۰۰: ۲۰-۱). دانش ضمنی شکلی مهم از منابع سازمانی است به‌صورتی که ۴۲ درصد از دانش مؤسسه در اندیشه کارکنان آن است. پژوهش‌های بسیاری نشان می‌دهد که تنها ۲۰ درصد دانش، آشکار و صریح و ۸۰ درصد مابقی تلویحی و نهفته است (علوی، ۲۰۰۱: ۱۳۶-۱۰۷). یک نوع طبقه‌بندی دیگر، تقسیم‌بندی دانش به دو بعد خصوصی و عمومی است. دانش خصوصی اشاره به دانشی دارد که به‌طور منحصر به فردی توسط سازمان تسخیر شده است و به منبعی اشاره دارد که گرانبها، کمیاب و بطور ناقص قابل تقلید است (بارنی^۶، ۱۹۹۱: ۱۲۰-۹۹). دانش خصوصی را می‌توان بیشتر طبقه‌بندی کرده و به دو دسته مؤلفه‌ای و معماری تقسیم کرد (ماتوسیک و هیل^۷، ۱۹۹۸: ۶۸۰-۶۹۷). دانش مؤلفه‌ای، دانشی است که به جنبه‌های گسسته عملیات سازمان مربوط است. دانش مؤلفه‌ای در یک سازمان، منابع، دانش، مهارت‌ها و سیستم‌های فنی است. دانش معماری متفاوت از دانش مؤلفه‌ای است و مربوط به روش‌های جاری گسترده سازمان و شمای هماهنگی اجزاء مختلف سازمان است (هندرسون و کلارک^۸، ۱۹۹۰: ۹-۳۰). مفهوم دانش عمومی و خصوصی دربرگیرنده دانش آشکار و پنهان است. دانش‌آفرینی سازمانی که در چارچوب دانش

-
1. Beckman
 2. Brooking
 3. Epistemology
 4. Explicit
 5. Tacit
 6. Barney
 7. Matusik & Hill
 8. Handerson & Clark

عمومی و دانش خصوصی شکل می‌گیرند، چهار نوع هستند که این چهار بعد با عنوان مدل EICE شناخته می‌شود و در شکل زیر نشان داده می‌شود.



دانش سازمانی کاوشی، دربرگیرنده فرایند تغییر و تبدیل دانش خصوصی جدید از طریق دانش منحصر به فرد^۱ سازمان است (ایچیجو^۲، ۲۰۰۲: ۴۸۳-۴۷۷). دانش سازمانی کارآفرینی نهادی دربرگیرنده فرایند ارتباط‌دهی و پیونددهی دانش خصوصی به دانش عمومی است. همچنین در این فرایند، افراد منابع را برای تبدیل روش‌های متداول موجود به روش‌های روزآمدتر و اثربخش‌تر بکار می‌گیرند. دانش سازمانی ترکیبی، عبارت‌اند از فرایندهای تغییر و تبدیل دانش عمومی به مجموعه‌ای از دانش‌های عمومی پیشرفته‌تر و پیچیده‌تر (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸: ۲۶۶-۲۴۲). دانش سازمانی بهره‌برداری دربرگیرنده تغییر و تبدیل دانش عمومی به دانش خصوصی منحصر به فرد سازمان است. تولید ناب^۳، تولید به هنگام^۴، مدیریت کیفیت فراگیر و مشوق‌های تیمی-محور^۵ در حال حاضر جزء بهترین موارد در قلمرو دانش عمومی هستند. دانش بهره‌برداری زمانی رخ می‌دهد که سازمان دانش را از آن‌سوی مرزها و محدودیت‌هایش انباشت می‌کند و این دانش

1. Organization-specific unique knowledge
2. Ichijo
3. Lean manufacturing
4. Just-in-time(JIT)
5. Team-based incentives

را در قالب دانش خصوصی منحصر به فرد سازمان منسجم می‌کند. همچنین دانش بهره‌برداری به معنی افزایش سرمایه فکری سازمان با استفاده از دانش عمومی موجود است (ایچیگو، ۲۰۰۲: ۴۸۳-۴۷۷).

در حوزه فعالیت پلیس، داشتن دانش از اهمیت والایی برخوردار است. در حال حاضر میزان استفاده از دانش در میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها در حال افزایش است. ادارات مجری قانون باید به منظور کسب موفقیت در این عرصه علاوه بر بهره‌گیری از دانش کنونی به‌طور پیوسته در پی کسب اطلاعات و دانش جدید نیز باشند (سامامرسی و سابرامانی، ۲۰۰۵: ۱۹۵-۱۹۳). پلیس از دانش آشکار و محسوس به‌عنوان راهنمای خود در انجام کارها و تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌کند. این دانش، به‌صورت مدارک کتبی مانند خط‌مشی‌ها، دستورالعمل‌های کلی پلیس و روش‌های اجرایی استاندارد مورد تأیید پلیس که سندیت آن مشخص باشد، به‌دست می‌آید. دانش ضمنی نوع دوم دانش است. این موارد شامل توانایی، تجربه و مهارت مأموران 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^۱ (۲۰۰۱). دانشی از بالاترین میزان ارزش و اعتبار برخوردار است که از بیشترین حد همکاری و مشارکت انسانی بهره می‌برد. چنین دانشی معمولاً با تجربه، تفسیر و تفکر ترکیب شده است و در فرایند خرد دانشی که با یادگیری، بینش و توانایی‌های داوری و قضاوت آمیخته باشد، قرار می‌گیرد.

مهارت‌های مدیریتی: مهارت به توانایی‌های قابل پرورش شخص که در عملکرد و بقای وظایف منعکس می‌شود، می‌پردازد (علاقه‌بند، ۱۳۷۵: ۸۸). 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 کاتز^۲» مهارت‌های لازم برای مدیران را به سه دسته مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی تقسیم‌بندی کرد. مهارت فنی، توانایی بکار بردن دانش،

1. Luen and Al-Hawamdeh

2. Robert Katz

روش‌ها، فنون و ابزارهایی است که لازمه انجام وظایف خاص است و از راه تجربه، تحصیل و کارورزی کسب می‌شود. مهارت انسانی، توانایی در زمینه ایجاد تفاهم و همکاری، انجام کار به وسیله دیگران، فعالیت موثر به عنوان عضو گروه و درک انگیزه‌های افراد و تاثیر گذاری بر رفتار آنهاست. مهارت ادراکی، توانایی فهمیدن پیچیدگی‌ها و مشکلات سرتاسر سازمان و اقدام بر اساس هدف‌های کل سازمان است (نیک آیین، ۱۳۹۵: ۹۴-۷۵). احمدی و همکاران (۱۳۹۲) مؤلفه‌های مهارت انسانی مدیران را در چهار بعد شامل: کار تیمی، پیش‌بینی رفتار، شناخت علل رفتار و تغییر رفتار معرفی می‌کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۷-۱۷۷). مهارت‌های انسانی تقریباً لازمه انجام دادن همه وظایف در همه سطوح مدیریتی است. زیرا مدیران صرف نظر از نوع وظایف یا سطح مسئولیت و مقام، با افراد سروکار داشته و برای جلب و همکاری و اثرگذاری بر رفتار آنها باید از مهارت‌های انسانی برخوردار باشند. از این‌رو در مدیریت سازمان‌ها تأکید بر مهارت انسانی، اولویت ویژه‌ای پیدا کرده است (خضری و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۶۹ به نقل از بیگدلی، ۱۳۸۰). سازمان پلیس ایران که در یک محیط پیچیده، چالشی و با تغییرات مستمر تعامل دارد، نیازمند شناخت و توجه جدی مدیران به محیط سازمانی است، تا بتوانند الگوهای رفتاری پیچیده کارکنان را شناسایی و توان پیش‌بینی، جهت‌دهی و تغییر رفتار را به‌دست آورند. در این پژوهش به‌لحاظ اهمیت مهارت انسانی مدیران در شناخت رفتار کارکنان، به‌منظور کسب مهارت لازم برای تقویت، پیش‌بینی رفتار آینده و تغییر آن در راستای دانش‌آفرینی سازمانی و هماهنگی با راهبردهای مورد نیاز پیشگیرانه از جرم، مهارت انسانی مدیران، مورد مطالعه قرار گرفته است.

پیشگیری از جرم: عده‌ای از جرم‌شناسان بر این اعتقاد هستند که پیشگیری از بزهکاری عبارت است از وسایل و ابزاری که دولت و جامعه مدنی به‌منظور مهار بزهکاری به کار می‌گیرند؛ برخی دیگر معتقداند، پیشگیری از جرم دربرگیرنده تدابیر و اقداماتی است که نرخ بزهکاری را کاهش می‌دهد (نجفی‌ابرنآبادی، ۱۳۸۱). گروهی دیگر نیز بر این باور هستند که پیشگیری از بزهکاری مجموعه اقدامات غیرقهرآمیزی است که برای تحقق اهداف مهار بزهکاری، کاهش وقوع جرم و کاهش شدت بزه اتخاذ می‌شود. عده‌ای نیز تأکید دارند که پیشگیری هر تدبیر سیاست‌جنایی است که هدف نهایی آن غیرممکن ساختن، دشوارکردن یا کاهش دادن احتمال وقوع جرم است

بدون اینکه از کیفر یا اجرای آن استفاده شود (نیازیور، ۱۳۸۲ : ۱۵۹-۱۲۴). «گسن» بر این باور است که پیشگیری به آن دسته از تدابیر گفته می‌شود که اساساً از حوزه کیفری (پلیس و دادگستری) خارج باشد بنابراین پیشگیری کیفری را در حوزه پیشگیری نمی‌داند (صفاری، ۱۳۸۰: ۳۶۷-۳۱۹). ماده یک قانون پیشگیری از جرم نیز تعریف نسبتاً جامعی از پیشگیری ارائه کرده است: «پیش‌بینی، شناسایی و ارزیابی خطر وقوع جرم و اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم برای از بین بردن یا کاهش آن، پیشگیری از جرم است». در مورد انواع پیشگیری تقسیم‌بندی‌های متفاوتی از منظرهای مختلف صورت گرفته است. این تقسیم‌بندی‌ها فراتر از تقسیم‌بندی‌های صرف نظری هستند و به جنبه‌های متنوع مداخله‌های پیشگیرانه اشاره دارند. مطابق معیار زمان مداخله، به دوگونه کنشی (قبل از ارتکاب جرم) و واکنشی (پس از ارتکاب جرم)، براساس معیار سطح مداخله به سه دسته نخستین (برای همه افراد)، دومین (برای افراد آسیب‌پذیر) و سومین (برای افرادی که مرتکب جرم شده‌اند)، مطابق معیار قلمرو مداخله به دو دسته عمومی (با تمرکز به عوامل عمومی جرم) و اختصاصی (با تمرکز بر علل اختصاصی جرم)، براساس معیار سازمان مداخله‌کننده به سه گونه اجتماعی (نهادهای دولتی و غیر دولتی فعال در مسائل اجتماعی)، انتظامی (نهاد پلیس) و قضایی (مراجع رسیدگی کننده به جرم) و براساس نوع مداخله به کیفری (از طریق سازوکارهای نظام عدالت کیفری) و غیرکیفری (از طریق سازوکارهای خارج از نظام عدالت کیفری) دسته‌بندی می‌شود (عباچی، ۱۳۸۷: ۷۲-۳۳).

هماهنگی: بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت به این نکته اشاره کرده‌اند که توانایی یک سازمان در دست‌یابی به هدف‌ها، تابعی از هماهنگی بین اجزای گوناگون آن است. در صورتی که این اجزا به خوبی با یکدیگر متناسب شده باشند، سازمان به طور اثربخش به فعالیت ادامه می‌دهد. به لحاظ عملیاتی، هماهنگی فرایندی است که طی آن همه بخش‌های تشکیل دهنده یک کل برای کسب هدف مشترک، ترکیب می‌شوند. هماهنگی مبین میزان درجه‌ای است که نیازها، خواسته‌ها، اهداف، عناصر یا ساختار یک پدیده با نیازها، خواسته‌ها، اهداف، عناصر یا ساختار پدیده‌ای دیگر،

همسو و هماهنگ باشد (کارملی، گلبارد و گیفن^۱، ۲۰۱۰: ۳۴۹-۳۳۹). در سطح فردی، هماهنگی مبین همسویی فعالیت‌ها و رفتارهای کارکنان با استراتژی سازمان و فعالیت‌های سایر بخش‌ها و کارکنان است (کولین و بوسول^۲، ۲۰۰۷: ۵۱-۳۸). هماهنگی مبین میزان و درجه‌ای است که طرح، راهبردها، فرهنگ و سایر عناصر سازمان، برای تحقق یک هدف مشترک و تعریف شده، با یکدیگر همسو و هماهنگ می‌شوند (سملر، ۱۹۹۷: ۴۰-۲۳، وی و جانسون^۳، ۲۰۰۵: ۱۹-۱).

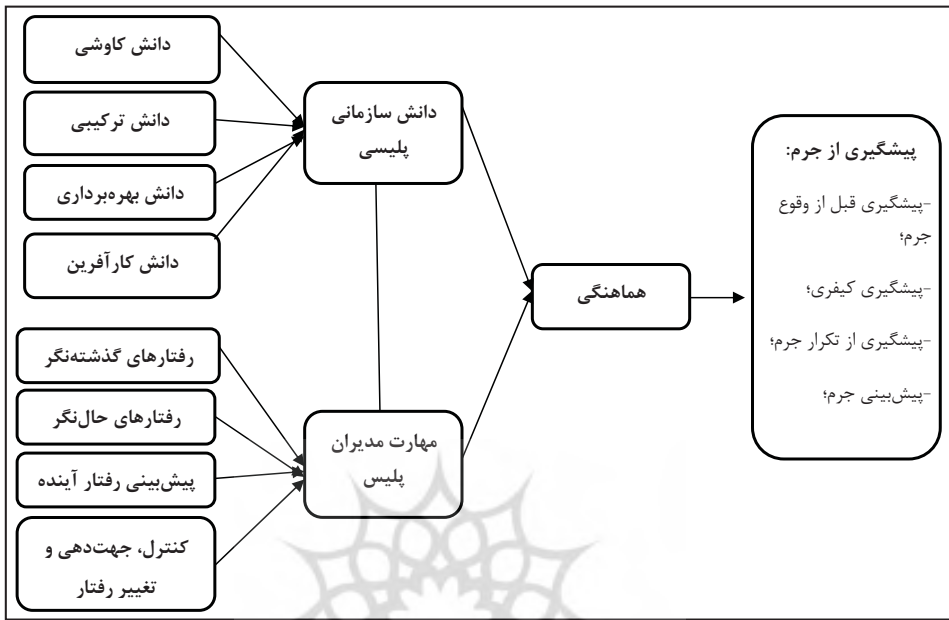
پرسش‌های پژوهش: پرسش اصلی پژوهش به این شرح است که: چه الگویی رامی‌توان جهت هماهنگی دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس در پیشگیری از جرم ارائه کرد؟ و پرسش‌های فرعی به قرار زیر است:

- مؤلفه‌های دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم به‌عنوان ابعاد هماهنگی کدام‌اند؟
- وضعیت موجود هماهنگی دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم چگونه است؟
- آیا بین وضعیت موجود و مطلوب هماهنگی مؤلفه‌های دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم تفاوت وجود دارد؟
- هماهنگی دانش سازمانی پلیسی، مهارت انسانی مدیران پلیس در پیشگیری از جرم چه تأثیری دارد؟

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش: در این پژوهش مبنای نظری متغیرهای اصلی و اجزای آن شامل: دانش سازمانی پلیس، براساس نظریه ماتوسیک (۲۰۰۲)، مهارت مدیران پلیس براساس نظریه‌های اندیشمندانی چون کاتز (۱۹۷۴)، رابینز (۱۹۸۶)، مینتزرگ (۱۹۷۳)، احمدی و همکاران (۱۳۹۲) و پیشگیری از جرم براساس نظریات نوین و آثار عباچی (۱۳۸۷)، نجفی ابرندآبادی (۱۳۸۷) و بیات و همکاران (۱۳۸۷) و قانون پیشگیری از جرم (۱۳۹۴) شکل گرفته و مدل مفهومی برابر

1. Carmeli, Gelbard and Gefen
 2. Colvin and Boswell
 3. Semler, Way and Johnson

شکل ۱ تدوین شد:



شکل ۱. مدل اولیه پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر بعد محیط، از نوع کتابخانه‌ای و میدانی است. از نظر هدف، کاربردی و از نظر زمان از نوع مقطعی است. هم‌چنین با توجه به موضوع، ماهیت پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را، معاونان و مدیران میانی پلیس پیشگیری ناجا و رؤسا و مدیران پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان‌ها به تعداد ۲۳۰ نفر تشکیل می‌دهند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و نسبتی و تصادفی استفاده شد. برای روایی پرسش‌نامه از روایی صوری، روایی واگرا (تشخیصی) با استفاده از آزمون فورنل و لارکر و برای پایایی از ضریب میانگین واریانس استخراج شده و ضریب پایایی اشتراکی و ترکیبی استفاده گردید و میزان AVE همه متغیرها بالای ۵ و ضریب پایایی ترکیبی در هر یک متغیرها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده (بالای ۰/۷) در همان متغیر نشان داده شد. با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی نظیر ضریب همبستگی،

مدلسازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی) و آزمون تی تک نمونه‌ای و با استفاده از نرم افزار SPSS و هم‌چنین PLS بهره گرفته شده است.

یافته‌ها

توصیف آماری پاسخ دهندگان: از نظر درجه و رتبه سازمانی، تعداد ۸۶ نفر معادل ۳/۵۹ درصد از پاسخگویان را افسران ارشد و امیران تشکیل می‌دهند که به نوعی جزء مدیران سطوح میانی و عالی سازمان پلیس می‌باشند. از نظر سن خدمتی، تعداد ۱۳۷ نفر معادل ۵/۹۴ از پاسخگویان بیش از ۴۰ سال سن داشته‌اند. از نظر سطح تحصیلات پاسخگویان، تعداد ۹۱ نفر معادل ۸/۶۲ درصد را تحصیلات عالی کارشناسی ارشد و دکترای تشکیل می‌دهد. هم‌چنین، تعداد ۱۳۷ نفر معادل ۵/۹۴ درصد پاسخگویان، بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت در حوزه پیشگیری از جرائم داشته‌اند.

توصیف آماری متغیرهای پژوهش: در این بخش با استفاده از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و شاخص‌های پراکندگی متغیرهای پژوهش توصیف می‌شوند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد هماهنگی و پیشگیری از جرم و مولفه‌های آنها (N=۱۴۵)

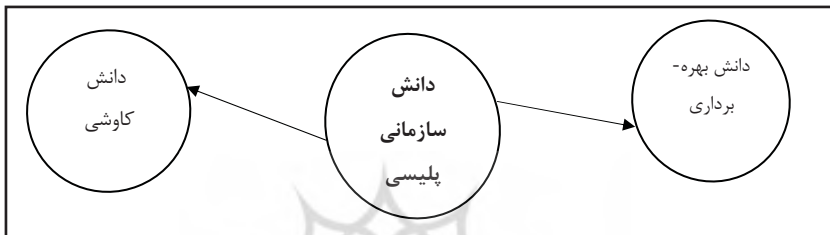
| مولفه‌ها | میانگین | انحراف استاندارد | کمینه | بیشینه |
|--------------------|---------|------------------|-------|--------|
| هماهنگی | ۳/۴۶۳ | ۰/۴۲۱ | ۱/۵۴ | ۴/۵۰ |
| دانش سازمانی پلیسی | ۳/۴۳۸ | ۰/۴۸۷ | ۱/۲۹ | ۴/۶۷ |
| مهارت مدیران پلیس | ۳/۴۸۸ | ۰/۵۳۹ | ۱/۰۹ | ۵/۰۰ |
| پیشگیری از جرم | ۳/۴۴۲ | ۰/۴۸۸ | ۱/۴۸ | ۴/۶۷ |

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که گستره نمره آزمودنی‌ها برای تمام مولفه‌ها بین ۱/۰۹ تا ۵/۰۰ است. به طور کلی پایین بودن انحراف استاندارد در تمام مولفه‌ها نشان‌گر پراکندگی کم پاسخ‌ها و معتبر بودن داده‌های گردآوری شده است. هم‌چنین برای نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون چولگی و کشیدگی برای نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده گردید که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مولفه‌های هماهنگی دانش و مهارت در پیشگیری از جرم نرمال است.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

- مؤلفه‌های دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم به‌عنوان ابعاد هماهنگی کدامند؟

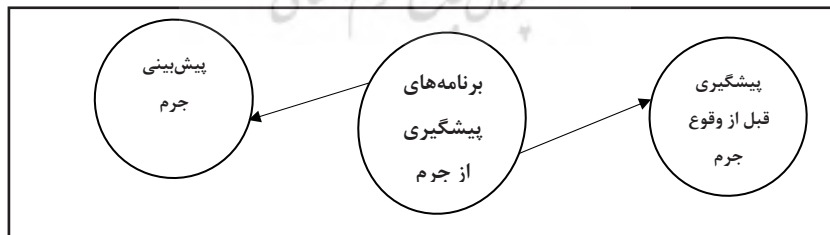
با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی، سپس استفاده از واریانس عوامل موثر، اشتراکات شاخص‌ها و چرخش شاخص‌های تغییر یافته و تایید نمودار سنگریزه، برای هر کدام از متغیرهای تحقیق، دو مؤلفه برابر شکل‌های ۲ تا ۴ شناسایی و به‌عنوان چارچوب مفهومی ارائه می‌شود:



شکل ۲. چارچوب مفهومی برای دانش سازمانی پلیس با توجه به مولفه‌های شناسایی شده



شکل ۳. چارچوب مفهومی برای مهارت مدیران پلیس با توجه به مولفه‌های شناسایی شده



شکل ۴. چارچوب مفهومی برای پیشگیری از جرم با توجه به مولفه‌های شناسایی شده

- وضعیت موجود هماهنگی دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم چگونه است؟

برای بررسی سوال فوق با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای در نظر گرفته شد و توزیع داده‌ها نرمال بود از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس پنج درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است:

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۲ تا ۴ آورده شده است.

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت دانش سازمانی پلیسی

| ارزش آزمون=۳ | | | | | | |
|---------------------------------|----------|----------------|-------------------------|------------|----------|--------------------|
| فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | | اختلاف میانگین | سطح معناداری (دو دامنه) | درجه آزادی | مقدار تی | |
| حد بالا | حد پایین | | | | | |
| ۳/۵۱۸۱ | ۳/۳۵۸۱ | ۳/۴۳۸۱۰ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۸۴/۹۲۶ | دانش سازمانی پلیسی |
| ۳/۸۲۸۱ | ۳/۶۳۲۷ | ۳/۷۳۰۴۱ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۷۵/۴۷۰ | دانش کاوشی |
| ۳/۲۰۳۵ | ۳/۰۲۹۶ | ۳/۱۱۶۵۵ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۷۰/۸۵۱ | دانش بهره‌برداری |

جدول ۳. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت مهارت مدیران پلیس

| ارزش آزمون=۳ | | | | | | |
|---------------------------------|----------|----------------|-------------------------|------------|----------|---------------------------|
| فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | | اختلاف میانگین | سطح معناداری (دو دامنه) | درجه آزادی | مقدار تی | |
| حد بالا | حد پایین | | | | | |
| ۳/۵۷۷۶ | ۳/۴۰۰۳ | ۳/۴۸۸۹۳ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۷۷/۸۲۱ | مهارت مدیران پلیس |
| ۳/۸۴۳۳ | ۳/۶۳۴۹ | ۳/۷۳۹۱۱ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۷۰/۹۱۹ | رفتار گذشته‌نگر و حال‌نگر |
| ۳/۱۸۷۹ | ۳/۰۱۲۴ | ۳/۱۰۰۱۹ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۶۹/۸۳۵ | پیش‌بینی و تغییر رفتار |

جدول ۴. آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت پیشگیری از جرم

| ارزش آزمون=۳ | | | | | | |
|---------------------------------|----------|----------------|-------------------------|------------|----------|-------------------------|
| فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | | اختلاف میانگین | سطح معناداری (دو دامنه) | درجه آزادی | مقدار تی | |
| حد بالا | حد پایین | | | | | |
| ۳/۵۲۳۰ | ۳/۳۶۲۸ | ۳/۴۴۲۸۹ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۸۴/۹۵۲ | پیشگیری از جرم |
| ۳/۸۳۶۱ | ۳/۶۴۷۲ | ۳/۷۴۱۶۴ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۷۸/۲۷۳ | پیشگیری قبل از وقوع جرم |
| ۳/۲۳۵۰ | ۳/۰۵۳۳ | ۳/۱۴۴۱۴ | ۰/۰۰۰ | ۱۴۴ | ۶۸/۴۱۶ | پیش‌بینی جرم |

همان‌طور که در جداول فوق مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم و ابعاد آن در سطح اطمینان ۹۹ درصد تعیین و فرض پژوهش تأیید می‌شود. از طرفی با توجه به اینکه حد بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو مثبت است می‌توانیم بگوییم میانگین مشاهده شده بزرگتر از ۳ است و به عبارتی مولفه‌های هماهنگی تمامی متغیرها در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

- آیا بین وضعیت موجود و مطلوب ابعاد هماهنگی دانش سازمانی پلیسی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم تفاوت وجود دارد؟

برای بررسی سوال فوق با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای در نظر گرفته شد و توزیع داده‌ها نرمال بود از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. در این قسمت با توجه به اینکه مقیاس پنج درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم. در ادامه فرض صفر و پژوهش برای این سوال آورده شده است.

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu \neq 3$$

نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. آزمون تی وابسته برای بررسی وضعیت هماهنگی موجود و مطلوب متغیرهای مورد بررسی

| تفاوت‌های زوجی | | | | | | موجود-مطلوب | جفت |
|---------------------------------|----------|-------------|---------|------------------|---------|-------------------------|-------|
| فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | | دامنه آزادی | آماره t | انحراف استاندارد | میانگین | | |
| حد بالا | حد پایین | | | | | | |
| -۰/۶۱۰۹ | -۰/۷۹۰۱ | ۱۴۴ | -۱۵/۴۶۲ | ۰/۵۴۵۵ | -۰/۷۰۰ | دانش سازمانی پلیسی | جفت ۱ |
| -۰/۹۵۷۰ | -۱/۱۴۲۶ | ۱۴۴ | -۲۲/۳۶۶ | ۰/۵۶۵۲ | -۱/۰۴۹ | مهارت مدیران پلیس | جفت ۲ |
| -۰/۸۰۰۹ | -۰/۹۵۱۱ | ۱۴۴ | -۲۳/۰۴۹ | ۰/۴۵۷۶ | -۰/۸۷۶ | هماهنگی | جفت ۳ |
| -۰/۶۶۰۸ | -۰/۸۵۰۵ | ۱۴۴ | -۱۵/۵۷۵ | ۰/۵۷۷۹ | -۰/۷۵۵ | پیشگیری قبل از وقوع جرم | جفت ۴ |
| -۱/۳۲۷۰ | -۱/۵۲۰۴ | ۱۴۴ | -۲۹/۱۰۶ | ۰/۵۸۹۰ | -۱/۴۲۳ | پیش‌بینی جرم | جفت ۵ |
| -۱/۱۵۲۵ | -۱/۲۹۹۳ | ۱۴۴ | -۳۳/۰۱۵ | ۰/۴۴۷۱ | -۱/۲۲۵ | پیشگیری از جرم | جفت ۶ |

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بین وضعیت موجود و مطلوب در سطح اطمینان

۹۹ درصد دارای تفاوت معناداری است و براساس مقادیر حد بالا و پایین، هماهنگی وضعیت مطلوب نسبت به وضعیت موجود دارای سطح بالاتری است.

آزمون همبستگی

یکی از مهم‌ترین نتایج حاصل از نرم افزار Smart PLS، ارائه ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش است، که در جدول زیر، ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش قابل مشاهده است.

جدول ۶. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

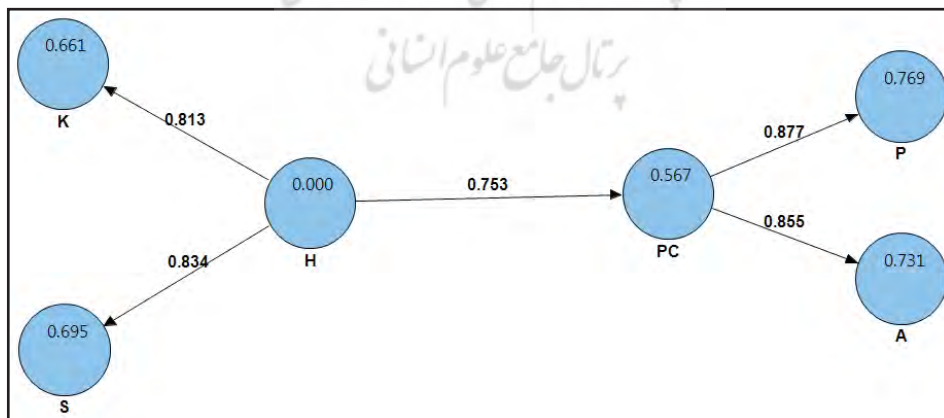
| سازه‌ها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| ۱. پیش‌بینی جرم | ۱/۰۰۰ | | | | | |
| ۲. هماهنگی | ۰/۵۶۵** | ۱/۰۰۰ | | | | |
| ۳. دانش سازمانی پلیسی | ۰/۴۱۵** | ۰/۸۱۳** | ۱/۰۰۰ | | | |
| ۴. پیشگیری قبل از وقوع | ۰/۵۰۱** | ۰/۷۳۴** | ۰/۵۵۹** | ۱/۰۰۰ | | |
| ۵. پیشگیری از جرم | ۰/۸۵۵** | ۰/۷۵۲** | ۰/۵۶۴** | ۰/۸۷۷** | ۱/۰۰۰ | |
| ۶. مهارت مدیران پلیس | ۰/۴۸۷** | ۰/۸۳۳** | ۰/۳۵۹** | ۰/۶۶۰** | ۰/۶۶۴** | ۱/۰۰۰ |

** P < ۰/۰۱

نتایج جدول فوق بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای پژوهش است.

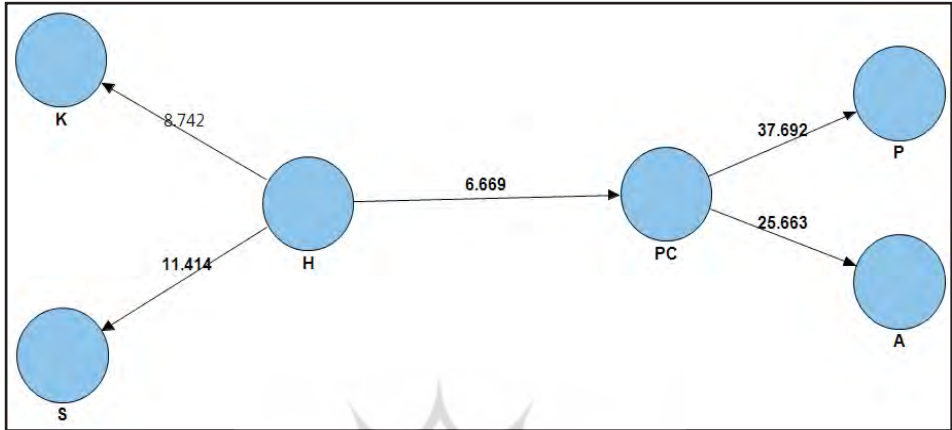
مدلسازی معادلات ساختاری

شکل ۵، میزان تأثیر هماهنگی دانش و مهارت پلیس بر پیشگیری از جرم را نشان می‌دهد.



شکل ۵. مدل پژوهش براساس ضرایب استاندارد شده

که براساس شکل ۵، متغیر هماهنگی به میزان ۵۷ درصد قابلیت پیش بینی پیشگیری از جرم را دارد.



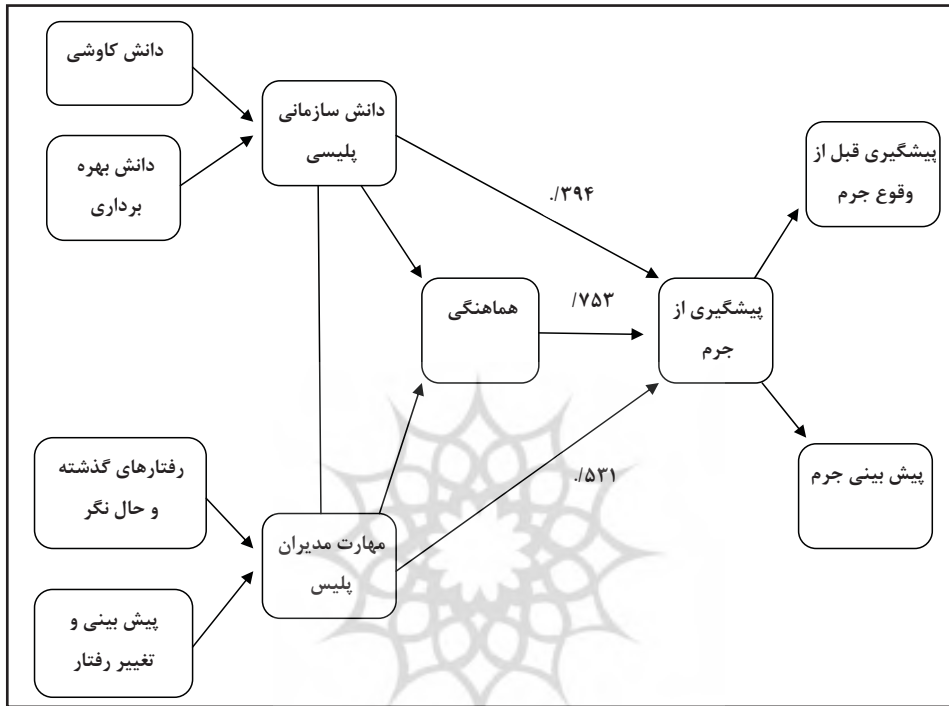
شکل ۶. مدل پژوهش براساس حالت معناداری ضرایب مسیر

براساس شکل ۶، هماهنگی بر پیشگیری از جرم تأثیر مثبت و معناداری دارد. در ادامه، تأثیر مولفه‌های هماهنگی به صورت مستقیم بر پیشگیری از جرم بررسی می‌شود. (در شکل ۵ و ۶ حرف k نشان دانش، S نشان مهارت و PC نشان پیشگیری از جرم است). نتایج حاصل از آزمون تحلیل مسیر روی مدل پژوهش در جدول ۷، قابل مشاهده است.

جدول ۷. نتایج حاصل از آزمون تحلیل مسیر

| تایید/رد اثر | آماره t | ضرایب مسیر | اثر |
|--------------|---------|------------|--|
| تایید | ۶/۶۶۹ | ۰/۷۵۳ | هماهنگی ← پیشگیری از جرم |
| تایید | ۳/۶۶۶ | ۰/۳۹۴ | دانش سازمانی پلیسی ← پیشگیری از جرم |
| تایید | ۵/۳۲۹ | ۰/۵۳۱ | مهارت مدیران پلیس ← پیشگیری از جرم |
| تایید | ۲/۷۴۸ | ۰/۳۱۹ | دانش سازمانی پلیسی ← مهارت مدیران پلیس |
| تایید | ۴/۰۹۵ | ۰/۳۶۶ | دانش سازمانی پلیسی ← پیشگیری قبل از وقوع جرم |
| تایید | ۲/۶۲۰ | ۰/۳۲۱ | دانش سازمانی پلیسی ← پیش بینی جرم |
| تایید | ۵/۷۰۱ | ۰/۴۹۵ | مهارت مدیران پلیس ← پیشگیری قبل از وقوع جرم |
| تایید | ۴/۲۸۷ | ۰/۴۴۴ | مهارت مدیران پلیس ← پیش بینی جرم |

طبق نتایج ارائه شده در جدول ۷، کلیه اثرات مورد بررسی تایید شدند. بنابراین مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه می‌گردد:



شکل ۷. الگوی نهایی اثر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم

بحث و نتیجه گیری

نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای و همچنین مثبت بودن حد بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو بیانگر این است که مولفه‌های دانش سازمانی، مهارت مدیران پلیس و پیشگیری از جرم، در شرایط حاضر در وضعیت مطلوبی قرار دارد. اما نتایج حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای در مورد تفاوت وضعیت موجود و وضعیت مطلوب بیانگر این است هرچند وضعیت متغیرهای تحقیق در وضعیت قابل قبولی قرار دارد، اما تا وضعیت مطلوب و مورد انتظار فاصله معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون و ضرایب همبستگی ارائه شده بین متغیرهای پژوهش بیانگر این است که رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای پژوهش وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل مسیر در

خصوص میزان تأثیر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم نشان می‌دهد، هماهنگی بر پیشگیری از جرم تأثیر مثبت و معناداری داشته و متغیر هماهنگی به میزان ۵۷ درصد قابلیت پیش‌بینی پیشگیری از جرم را دارد. بنابراین دو مؤلفه دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس به میزان ۵۷ درصد قادر به تبیین پیشگیری از جرم هستند. از سوی دیگر دانش سازمانی پلیسی به میزان ۱۰ درصد قابلیت پیش‌بینی مهارت مدیران پلیس را دارد و قابلیت تبیین پیشگیری از وقوع جرم و پیش‌بینی از جرم به‌عنوان مولفه‌های پیشگیری از جرم، به ترتیب به میزان ۴۹ و ۳۹ درصد است. به عبارت دیگر مولفه‌های هماهنگی قادر به پیش‌بینی مولفه‌های پیشگیری از جرم به میزان ۴۹ و ۳۹ درصد است. بنابراین هرچه قدر مؤلفه‌های دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس، از هماهنگی بهتری برخوردار باشند، به همان اندازه می‌توان تحقق اهداف پلیس را در زمینه برنامه‌های پیش‌بینی جرم و پیشگیری قبل از وقوع جرم، پیش‌بینی نمود. از سوی دیگر، نتایج آزمون‌های همبستگی و تحلیل مسیر به روش معادلات ساختاری و تحلیل عاملی اکتشافی گویه‌ها و شاخص‌های دانش سازمانی پلیسی شامل، دانش کاوشی و دانش بهره‌برداری و مؤلفه‌های توجه به رفتار گذشته و حال نگر و پیش‌بینی و تغییر جهت رفتار در مهارت مدیران پلیس و همچنین شناسایی مؤلفه‌های پیش‌بینی و پیشگیری قبل از وقوع جرم، نشان می‌دهد، هماهنگی اجزاء و شاخص‌های دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس همسو با رویکردهای آینده‌نگری و برنامه‌های راهبردی پلیس در زمینه پیشگیری از جرائم قرار دارد و منجر به توسعه برنامه‌های پیشگیری فعال و تهاجمی نسبت به شکل‌گیری جرائم می‌شود. به عبارت دیگر نتایج بیانگر این است که، زمانی می‌توان برنامه‌های پیش‌بینی و پیشگیری قبل از وقوع جرم را در سازمان پلیس محقق و توسعه داد، که در میان ابعاد و مؤلفه‌های مختلف دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس، مولفه‌ها و اجزای دانش کاوشی و دانش بهره‌برداری بیشترین هماهنگی را با مولفه‌ها و اجزای رفتارهای گذشته و حال نگر و پیش‌بینی و تغییر رفتار داشته باشند.

با توجه به اینکه براساس شاخص ضریب تعیین، مقادیر ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ برای متغیرهای مکنون درون‌زا حاکی از تبیین ۵۷ درصدی پیش‌گیری از جرم براساس هماهنگی دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس و بیانگر وضعیت مناسب نشان داده شدند و براساس

شاخص کیفیت مدل ساختاری (CV Red)، شاخص استون - گایسلر برای دانش سازمانی پلیسی ۰/۲۴۳، مهارت مدیران پلیس ۰/۷۹۹، پیشگیری از جرم ۰/۳۸۷، پیشگیری قبل از وقوع جرم ۰/۵۷۵، پیش‌بینی جرم ۰/۵۲۰؛ بیانگر مثبت بودن میزان شاخص برای تمامی متغیرها و همچنین بیانگر تخمین مناسب متغیرهای مکنون است. و همچنین براساس شاخص اندازه اثر (CV Com)، اندازه اثر برای دانش سازمانی پلیسی ۰/۲۴۳، مهارت مدیران پلیس ۰/۷۹۱، پیشگیری از جرم ۰/۲۴۵، پیشگیری قبل از وقوع جرم ۰/۸۰۸، پیش‌بینی جرم ۰/۷۷۰، بیانگر مقادیر و مناسب مؤلفه‌های هماهنگی و پیشگیری از جرائم هستند. از سوی دیگر از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF بزرگتر از ۰/۳۶ به دست آمده، حاکی از برازش و کیفیت مدل پژوهش داشته، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰/۰۵ نشان داده شدند.

بطور کلی نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات پیشین همسویی و هماهنگی دارد.

نتایج تحقیق بهروز اربابی (۱۳۸۹) بیانگر این است که ایجاد دانش نیازمند هماهنگی اهداف دانش با اهداف ارزش‌ها و چشم‌انداز بوده و همچنین خلق دانش نیازمند فرهنگ مطلوب دانش پسند و مدیر دانش پسند است. از سوی دیگر نتایج تحقیق حسن رفعتی شالدهی و دیگران (۱۳۸۷) نشان می‌دهد که سازمان به طور زیربنایی احتیاج به پیاده سازی پروژه‌ها و زیرساختهای دانشی شامل منابع انسانی به‌عنوان مهمترین عامل است. همچنین می‌بایست با فرهنگ سازی، ذهنیت مدیران سازمان را بیش از پیش متوجه اهمیت سرمایه‌های دانشی سازمان نمود. نتایج تحقیق حاضر نیز بیان نگر این است که اولاً دانش مطلوب یعنی دانش جدید و اکتشافی زمانی با مهارت انسانی هماهنگ می‌شود که سازمان پلیس با چشم اندازهای خود یعنی قدرت پیش بینی جرم هماهنگی دارد. از سوی دیگر هرچه قدر دانش سازمانی پلیسی و مهارت مدیران پلیس هماهنگی بیشتری داشته باشد، تاثیرات آن بر پیش بینی جرم افزایش می‌یابد و همچنین تولید و بازتولید دانش سازمانی پلیسی در پیشگیری از جرائم نیازمند هماهنگی آن با مهارت‌های مدیران پلیس است و بنابراین مهارت مدیران پلیس می‌تواند، به فرهنگ سازی ذهنیت مدیران نسبت به سرمایه‌های دانشی سازمان کمک نماید. نتایج تحقیق موسوی (۱۳۸۸) بیانگر این است که هماهنگی استراتژی‌های

مدیریت دانش موجب ارتقای عملکرد می‌گردد. در این تحقیق نیز هماهنگی اجزای دانش با عامل دیگر سازمان شامل مهارت‌های مدیران پلیس موجب ارتقاء عملکرد یعنی اقدامات پیشگیری از جرم می‌شود. براساس یافته‌های مطالعات پهلوانی و دیگران (۱۳۸۹) و سبا و همکاران (۲۰۱۲) اعتماد متقابل میان افراد، ارتباطات کارکنان از مهمترین فاکتورهای شناخته شده برای تسهیم و اشتراک گذاری دانش است. اثر گذاری این عوامل که در بستر مهارت‌های انسانی ایجاد می‌گردد، در این تحقیق نیز بر دانش سازمانی پلیسی مورد تایید قرار گرفت.

پیشنهادها

الف) دانش سازمانی پلیسی

- برنامه ریزی جهت تشکیل کمی و کیفی جلسات درون سازمانی از طریق اتاق‌های فکر در سطوح مدیران میانی سازمان پلیس به منظور شناسایی و عملیاتی نمودن شاخص‌ها و فعالیت‌های موثر در نوآوری و کشف دانش سازمانی پلیسی مورد نیاز در زمینه پیشگیری از جرائم.
- توسعه توان دانشی مدیران در زمینه ایجاد بسترهای تولید و باز تولید دانش و ایجاد و رشد فضای یادگیری در محیط سازمانی به منظور کشف دانش منحصر به فرد در سراسر مرزهای سازمان پلیس متناسب با روند جرائم که توان اثرگذاری در کنترل و کاهش جرائم به شیوه‌های جدید را داشته باشد.
- کیفی سازی و توسعه فعالیت‌های روزمره و دانش تجربی کارکنان در حوزه پیشگیری از جرائم از طریق هم افزایی دانش مکتوب و شفاهی موجود سازمان با دانش‌های پلیسی جدید.
- فرهنگ سازی و توسعه تفکر مطالعه در حوزه پیشگیری از جرم در بین مدیران پلیس به منظور توان جلب دانش عمومی پیشرفته محیطی و تقویت توانایی استفاده از این دانش محیطی در حوزه کنترل و کاهش جرائم.
- برنامه ریزی آموزشی موثر در افزایش قابلیت مدیران پلیس در یکپارچه سازی دانش‌های محیطی مرتبط با ماموریت‌های پیشگیرانه پلیس از طریق ایجاد پیوند و هم افزایی با دانش‌های کتبی و تجربی موجود پلیس و بهره گیری موثر از این دانش‌های پلیسی جدید در اثر بخشی

اقدامات و برنامه‌های پیشگیرانه پلیس.

- افزایش توان و قابلیت سازمان و مدیران سازمان از طریق مشوق‌های گروه‌محور برای تبدیل دانش عمومی پیشگیری به دانش خاص پیشگیری پلیسی و توسعه آن در سراسر رده‌های میانی و اجرایی پلیس به منظور افزایش کیفیت و دقت و سرعت خدمات پلیس.
- توسعه استفاده از روش‌های روزآمد نسبت به روش‌های سنتی در حوزه باز تولید دانش سازمانی پلیسی از طریق نظریه سازی مبتنی بر استدلال و گسترش دانش پیشگیرانه در تمام بخش‌های سازمان پلیس به منظور کسب مزیت رقابتی و ارتقاء جایگاه سازمان پلیس در بین سازمان‌های امنیتی.

ب) مهارت مدیران پلیس

- افزایش قابلیت کشف استعدادها بالقوه کارکنان از سوی مدیران پلیس از طریق شناخت دقیق و عمیق نقاط ضعف و قوت رفتارهای کارکنان به منظور تقویت رفتارهای هدفمند و موفقیت آمیز در حوزه برنامه‌های پیشگیرانه پلیس.
- مدیران پلیس می‌بایست در برنامه‌های خود در زمینه حذف یا اصلاح رفتارهای کارکنان در جهت ایجاد و رشد رفتارهای هدفمند و موفقیت آمیز، به انگیزه‌ها، احساسات و عقاید آموخته شده کارکنان توجه نموده، تا با انعطاف پذیری بیشتری از سوی کارکنان، بتوانند فرایند توسعه رفتارهای موفقیت آمیز را انجام دهند.
- مدیران پلیس می‌بایست ضمن توجه به گذشته فرد، انگیزه‌های کنونی کارکنان را مورد توجه قرار داده تا بتوانند الگوهای رفتاری مناسبی را برای توسعه رفتارهای مورد نیاز سازمانی پلیس برای بهره گیری بهینه از دانش سازمانی پلیسی ارائه نمایند.
- برنامه‌های آموزشی در جهت تقویت توان و قدرت مدیران پلیس برای تشخیص محیط تفاهم و همکاری به منظور درگیر نمودن موثر کارکنان در تصمیم گیری‌ها و کاربردی نمودن دانش سازمانی پلیسی در برنامه‌ها و اقدامات پیشگیری از جرم.
- شناخت رفتارهای حمایتی و هدایتی در حوزه مسئولیتی از سوی مدیران پلیس به منظور بهره گیری از این رفتارها در جهت حمایت و هدایت رفتارهای هدفمند و موفقیت آمیز کارکنان

در کاربردی نمودن دانش سازمانی پلیسی متناسب با برنامه‌ها و اقدامات متنوع پلیس در پیشگیری از جرم.

- ایجاد ساز و کارهای لازم به منظور تقویت توان مدیران، در شناخت اجزای محیط سازمانی و پیش بینی رفتارهای کارکنان در آینده و در شرایط متغیر و غیر قابل پیش بینی، به منظور ارائه الگوهای رفتاری متناسب با شرایط آینده و هماهنگی بیشتر با دانش سیال محیطی و پلیسی.

ج) برنامه‌های پیشگیری از جرم

- توسعه اقدامات و برنامه‌های پیشگیرانه اطلاعات محور مبتنی بر تحلیل‌های فرایندی به منظور شناخت، پالایش و تصحیح اطلاعات و هم افزایی دانش موجود از طریق توسعه جلسات اتاق‌های فکر نوآورانه، رشد استعدادها و سرمایه فکری سازمان پلیس.
- توسعه آموزش همگانی، جلب مشارکت اجتماعی و سازمان‌های سهیم در برنامه‌های پیشگیری از جرم، به منظور برنامه ریزی و اجرای کیفی طرح‌های پیشگیرانه مبتنی بر دانش سازمانی پلیسی به منظور افزایش دقت و سرعت پلیس به پدیده‌های مجرمانه.
- کیفی سازی پرونده‌های قضایی در رده‌های اجرایی پلیس از طریق تسلط بر قوانین و مقررات پیگیری قضایی و مشارکت در باز اجتماعی کردن مجرمین آزاد شده از زندان با استفاده از مشارکت جامعه به منظور توسعه رویکردهای ایجابی پیشگیرانه مبتنی بر دانش پیشگیری از جرم.
- برنامه ریزی آموزشی به منظور تقویت توان مدیران پلیس در ارزیابی خطر پدیده‌های مجرمانه، شناسایی عوامل بروز جرم، تحلیل جرائم براساس روند جرم، به منظور توان پیش بینی جرم در آینده و اتخاذ برنامه‌ها و اقدامات موثر در مهار، کنترل و کاهش جرائم.
- برای اجرای مدل نهایی تحقیق پیشنهاد می‌گردد؛ اولاً سطح آموزش هرچه قدر از سطوح بالا به سطح سطوح پایین سازمان جاری می‌گردد، می‌بایست از سطح نظری و تئوری به سمت سطح آموزش کاربردی و عملی به منظور مهارت افزایی مدیران و کارکنان سوق داده شود. به عبارتی باید در سطوح پایین سازمان آموزش‌ها متمرکز بر استاد شاگردی و آموزش در عرصه عمل گرایش بیشتری داشته باشد تا امکان انتقال دانش ضمنی و زمینه‌های رشد دانش کاوشی

در زمینه پیشگیری از جرائم بیشتر مهیا گردد و سطح مهارت به تناسب سطح دانشی مدیران و کارکنان افزایش پیدا نماید. هرچه قدر یادگیری دانش سازمانی و توسعه دانش سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد بایستی به همان اندازه شاخص‌های مهارتی برای اجرای بهینه دانش سازمانی مورد توجه قرار گرفته و توسعه پیدا نماید. توان توسعه و حرکتی دانش کیفی به توان حرکتی و توسعه مهارت‌های انسانی مدیران بستگی دارد و این دو باید به صورت رویکرد سیستمی و متوازن رشد کند.

فهرست منابع

- ابطحی. سیدحسین و صلواتی. عادل (۱۳۸۵). مدیریت دانش. چاپ اول. تهران: انتشارات پیوند نو.
- اربابی شیرانی، بهروز (۱۳۸۱). تبیین عناصر لازم برای خلق دانایی و تعیین روش اندازه‌گیری آنها: موردکاوی در سازمان‌های مهندسی. رساله دکتری دانشگاه تربیت مدرس دانشکده فنی و مهندسی.
- احمدی، اکبرعلی، کبریا فاضلی، حامد، فقیه، محمدباقر (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌ها و مؤلفه‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها. فصلنامه راهبرد. ۲۲(۶۶)، ۱۴۷-۱۷۷.
- افزاده، عباس (۱۳۸۶). مدیریت دانش، مفاهیم، مدل‌ها، اندازه‌گیری و پیا‌ده‌سازی. تهران: انتشارات دانشگاه امیرکبیر.
- رفعتی، حسن؛ حسنی، رضا؛ به‌آذین، فرید و بنی‌طبا، سیدعلیرضا (۱۳۸۷). بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی. مجله طب نظامی. ۱۰(۳)، ۲۳۷-۲۵۲.
- صفاری، علی (۱۳۸۰). مبانی نظری پیشگیری وضعی از جرم. مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۳۳ و ۳۴، ۳۱۹-۳۶۷.
- قانون پیشگیری از جرم (۱۳۹۴).
- عباچی، مریم (۱۳۸۷). مبانی و مقدمات تدوین برنامه‌های پیشگیری از جرم در ایران. فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، ۳(۹)، ۳۳-۷۲.
- عالم‌تبریزی، اکبر و محمدرحیمی، علیرضا (۱۳۸۷). مدیریت دانش و برنامه‌ریزی منابع سازمان. تهران: انتشارات صفار.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۵). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: نشر بعثت.
- خضری، نورجهان، طاهری، عبدالمحمد و جمال‌زاده، محمد (۱۳۹۴). مقایسه عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه از نظر مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت. ۲(۶۰۲)، ۱۶۹.
- نیک‌آیین، صغری؛ تعبدی، میمنت و وارث، مهدی (۱۳۹۵). رابطه بین مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران در سطوح گوناگون مدیریتی با ارزیابی عملکرد نیروی انسانی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۷(۲).
- نجفی ابرندآبادی، علی‌حسین (۱۳۸۱). تقریرات جرم‌شناسی دوره کارشناسی ارشد مجتمع آموزش عالی قم.
- نیازپور، امیرحسن (۱۳۸۲). پیشگیری از بزهکاری در قانون اساسی ایران و لایحه پیشگیری از وقوع جرم، مجله حقوقی دادگستری. ۶۸(۴۵)، ۱۲۴-۱۵۹.
- موسوی، سعید (۱۳۸۷). الگوی پیشنهادی هماهنگی استراتژی‌های مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاهها، رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبائی.
- هاشمی، صدیقه‌سادات (۱۳۸۹). مطالعه تطبیقی استقرار چرخه مدیریت دانش در دانشگاه تهران و دانشگاه علوم انتظامی

امین. رساله کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.

- 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(30), 231-242.
- Barney, J. B (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, (17), 99-120.
- Beckman, T. J (1999). The Current State of Knowledge Management. In Liebowitz, J. *Knowledge Management Handbook*. New York: CRC Press.
- Carmeli, A., Gelbard, R. & Gefen, D (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, (21), 339-349.
- Collins, C. J., & Clark, K. D (2005). Existing Knowledge, Knowledge creation Capability, and the Rate of New Product Introduction in High-technolog Firms. *Academy of Management Journal*, 48(2), 346-357.
- Colvin, A. J. S. & Boswell, W. R (2007). The problem of action and interest alignment: beyond job requirements and incentive compensation. *Human Resource Management Review*, (17), 38-51.
- 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*, (35), 9-30.
- Ichijo, K (2002). Knowledge exploitation and knowledge exploration. In C. W. Choo, & N. Bontis (Eds.), *The strategic management of intellectual capital and organisational knowledge*. New York: Oxford University Press.
- 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 (2002). An empirical investigation of firm public and private knowledge. *Strategic Management Journal*, (23), 457-467.
- 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.
- Nahapiet J. and S. Ghoshal (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management*, *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nonaka, Ikujiro, & Toyama, Ryoko & Nagata, Akiya (2000). A Firm as a knowledge-creating Entity: A New Perspective on the Theory of Firm. *Industrial and Corporate Change*, 9(1), 1-20.
- Sambamurthy, V., & Subramani, M (2005). Special issue on information technologies and knowledge management. *MIS Quarterly*, 29(1), 1-7; and 29(2), 193-195.
- Semler, S. W (1997). Systematic agreement: A theory of organizational alignment. *Human Resource Development Quarterly*, (8), 23-40.
- Seba, I., Rowley, J., & Delbridge, R (2012). Knowledge sharing in the Dubai police force. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 114-128.

- Way, S. A., & Johnson, D. E (2005). Theorizing about the impact of strategic human resource management. *Human Resource Management Review*. (15), 1–19.
- Yahya, Salleh & Goh, Wee-Keat (2002). Managing human resource toward achieving knowledge management. *Journal of Knowledge Management*. 6(5), 457-468.

