

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست و چهارم، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۱

صص ۹۶-۱۲۷

مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی برای پیشگیری انتظامی از جرم

غلامرضا رضایی^۱، مسعود یاراحمدی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۵

چکیده

زمینه و هدف: شناخت مؤلفه‌های تأثیرگذار در توسعه منابع انسانی به‌عنوان یک سرمایه بسیار ارزشمند در فراجا برای پیشگیری انتظامی از جرم جهت رسیدن به اهداف مورد انتظار، موضوع بسیار با اهمیتی است، که این پژوهش با هدف دستیابی به این مؤلفه‌ها انجام شده است.

روش: پژوهش از نظر هدف کاربردی، از حیث ماهیت داده‌ها کیفی-کمی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل نخبگان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم هستند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع نظری، ۱۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بود، داده‌های جمع‌آوری شده نیز در این بخش به روش تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش کمی جامعه آماری ۱۳۹ نفر مشتمل بر فرماندهان و کارشناسان خبره که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌صورت تصادفی، ۱۰۲ نفر از آنها انتخاب، همچنین ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته بود و تحلیل داده‌ها در این بخش با استفاده از نرم‌افزار ایموس صورت پذیرفت.

یافته‌ها: در بخش کیفی مؤلفه‌ها در قالب ۳ مضمون اصلی مشتمل بر توسعه دانش پیشگیری، ارتقاء مهارت پیشگیری و بهبود نگرش و ۲۵ مضمون فرعی دسته‌بندی شدند و در بخش کمی از طریق تحلیل خروجی پرسش‌نامه‌ها مشخص شد، ۲۵ مؤلفه‌های شناسایی شده در سطح مربوط به مضامین اصلی مطلوب می‌باشند.

نتیجه‌گیری: مؤلفه‌های شناسایی شده که عموماً با رویکرد پیشگیری انتظامی صورت پذیرفته شناخت مناسبی را در خصوص برنامه‌ریزی مطلوب برای توسعه دانش و ارتقاء مهارت در رؤسای پلیس پیشگیری که در سطوح مختلف استان، شهرستان، کلانتری و پاسگاه‌ها خدمت می‌کنند ایجاد و دست‌یابی به روش‌های بهبود نگرش بستر مناسب را برای توسعه در حوزه‌های دانشی و مهارتی پیشگیری انتظامی به‌وجود خواهد آورد.

واژگان کلیدی: منابع انسانی، مؤلفه‌های منابع انسانی، پیشگیری از جرم، پیشگیری انتظامی از جرم، تحلیل مضمون

۱- استادیار گروه پیشگیری انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)، رایانامه:

gh.rezayi55@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین،

رایانامه: yarahmadi57@yahoo.com

مقدمه

جامعه امروز جامعه‌ای سازمانی است و کیفیت زندگی انسان امروز در گرو کیفیت سازمان‌هایی است که او را احاطه کرده‌اند. مهم‌ترین و اساسی‌ترین منبع و نیروی هر سازمانی، منابع انسانی است. به سخنی دقیق‌تر شالوده بهره‌وری سازمان‌ها، منابع انسانی و برنامه‌ریزی برای آن از نظر کیفی و جلوگیری از نابه‌هنگام شدن و عقب افتادن افراد در حرفه خود است. بنابراین تمام سازمان‌ها برای ماندگاری و گسترش خود باید منابع خود را توسعه دهند. توسعه‌ای که تا حدودی به مهارت‌ها و آگاهی مختلف کارکنان بستگی دارد و هر چه در این زمینه‌ها به‌هنگام و بهینه باشند، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. به‌طور کلی منابع انسانی در مقایسه با سایر عوامل توسعه، مانند سرمایه و امکانات و تجهیزات نقش اول را داراست و بدون حضور عامل انسانی سایر عوامل توسعه به خودی خود هیچ ثمری ندارد (تسلیمی، ۱۳۹۳، ۶۵-۶۴).

در عرصه رقابتی موجود، فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با داشتن تعداد قابل توجهی از منابع انسانی در یگان‌های خود در سطح کشور، به‌عنوان یک سازمان انتظامی با تنوع مأموریت‌ها تعریف شده است و نقش انکارناپذیری در تأمین نظم و امنیت کشور دارد و منابع انسانی بزرگ‌ترین سرمایه آن محسوب می‌شود که بخش وسیعی از فعالیت‌های درون سازمانی به این بخش اختصاص داده شده و به‌عنوان منبعی ارزشمند در جهت رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمان مورد توجه خاص در زمینه‌های آموزشی و مهارتی برای احراز آمادگی و رویارویی برای انجام مأموریت‌ها می‌باشد. یکی از مأموریت‌های فرماندهی انتظامی برابر بخش «د» بند ۸ ماده ۴ قانون فراجا، پیشگیری از جرم می‌باشد (قانون فراجا، ۱۳۶۹). در این بخش یکی از ارکان مؤثر در اقدامات پیشگیرانه مورد انتظار، نقش آفرینی منابع انسانی بکارگیری شده می‌باشد که با تربیت و آموزش منابع انسانی، راهبرد و تکنیک‌های مناسبی اتخاذ خواهد شد، با این حال نتیجه بررسی خیلی از ناکامی‌ها در اجرای مأموریت‌های پیشگیرانه به صورت عمده

موضوع دانش و اطلاعات ناقص و مهارت ناکافی کارکنان به علت برنامه‌ریزی نامناسب است. با وجود این که سازوکار و ظرفیت‌های پیشگیرانه مناسبی در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی وجود دارد چه در بعد درون سازمانی و چه در بعد برون سازمانی، قابل ذکر است تاکنون توفیقات خوبی هم وجود داشته و از این ظرفیت‌ها هم تا حدودی استفاده شده است، ولی تا رسیدن به وضع مطلوب فاصله زیادی وجود دارد چرا که آمار و ارقام موجود در جامعه نشان از این شکاف می‌باشد، اما آنچه که دارای اهمیت است توجه خاص به عناصری است که باید اقدامات پیشگیری انتظامی از جرم توسط آنها صورت پذیرد، تمرکز بر سه اصل دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی با اقداماتی همچون؛ سرمایه‌گذاری، برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی، اجرا و نظارت موضوع با اهمیتی است که در ابعاد مختلف این موضوع به نظر می‌رسد باید با کیفیت مناسب و مطلوب در واحدهای آموزشی پلیس متناسب با تحولات روز دنیا انجام شود چرا که؛ برای ارتقاء دانش و مهارت‌های پیشگیری انتظامی نکات کلیدی وجود دارند که در برنامه‌ریزی باید به آنها بیشتر توجه شود و با توجه به اهمیت و ضرورتی که موضوع پیشگیری از جرم در جامعه داشته و تأثیرات مثبتی که این امر در کاهش هزینه‌ها، ایجاد احساس امنیت و رونق اقتصادی و ... خواهد داشت و با عنایت به محیط بسیار پیچیده و پرتلاطم با تنوع بالای تهدیدهای امنیت عمومی پیش‌رو این سازمان، ناگزیر باید رویکردهای متفاوتی را متناسب با نوع رفتارهای متناقض با هنجارهای رسمی و غیررسمی در جامعه اتخاذ نماید که هر کدام از این رویکردهای پیشگیرانه نیازمند نوع خاصی از مهارت و دانش است تا بتوانند بر اساس نیازهای جامعه آمادگی لازم اجرای اقدامات پیشگیرانه را داشته باشند. بنابراین تقویت بنیه نظری توسعه منابع انسانی متناسب و هماهنگ با برنامه‌های پیشگیرانه پلیس برای افزایش موفقیت‌ها در شرایطی که پلیس با یک رویکرد راهبردی و در تعامل دوسویه با محیط چالشی و با تمرکز بر مشارکت عمومی برنامه‌های خود را دنبال می‌کند، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر بوده و امکان اثربخشی و کارایی

برنامه‌های پیشگیرانه پلیس را در پاسخ به خواست ذی‌نفعان امنیتی، محقق می‌سازد (درویشی و محمدی مقدم، ۱۳۹۵، ۳۹۸).

انجام این پژوهش ضمن ایجاد حساسیت برای توجه بیشتر به مقوله پیشگیری از طریق توانمندسازی کارکنان، در بعد آموزشی، منبع مناسبی برای محققان و دانشجویان بوده و نیز شناخت مناسبی برای برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران ایجاد خواهد کرد، همچنین می‌تواند مشکلات و ضعف‌های احتمالی و موجود ناظر بر توسعه منابع انسانی در پیشگیری از جرم را رفع یا کاهش دهد و از طرفی انجام نشد این پژوهش و بی‌اطلاع از فعالیت‌های مورد نیاز در بخش منابع انسانی برای آماده‌سازی جهت اجرای برنامه‌های پیشگیرانه علاوه بر نرسیدن به اهداف مورد انتظار در پیشگیری از جرم و بروز پیامدهای اجتماعی در جامعه منجر به هدر رفت هزینه‌ها و فرسودگی در بخش منابع انسانی خواهد شد و نه تنها باعث سردرگمی فرماندهان برای برنامه‌ریزی مناسب خواهد شد، بلکه نتیجه مطلوب و مناسبی که باعث رضایتمندی جامعه از اقدامات پلیس باشد، به وجود نخواهد آمد. با انجام این پژوهش سعی بر ایجاد یک وحدت رویه و یک اتفاق نظر در پذیرش برنامه‌های توسعه منابع انسانی در حوزه پیشگیری انتظامی از جرم است. بنابراین این مقاله می‌کوشد تا باهدف دستیابی به مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی، به این پرسش پاسخ دهد که مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در زمینه پیشگیری انتظامی از جرم، کدامند؟

پیشینه و مبانی نظری

پیشینه

حسین پور و قربانی یاجی (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای باعنوان «تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران»، به این نتیجه رسیدند که فرآیندهای توسعه منابع انسانی شامل آموزش کارکنان، توسعه شایستگی‌ها، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی با تأثیرگذاری بر اثربخشی سازمانی، اعتماد متقابل و رضایت شغلی

کارکنان منجر به دستیابی به اهداف سازمانی برای سازمان ورزش و جوانان می‌شود. محمدعلی زاده (۱۳۹۵)، در تحقیقی باعنوان «نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل»، نشان داد که کارکردهای منابع انسانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای نقش مثبت معنادار دارد و از بین ابعاد کارکردهای منابع انسانی، بعد خلاقیتی، بعد رفتاری، بعد شغلی و بعد فکری، تغییرات توسعه اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند و بعد ادراکی و بعد نگرشی تأثیر معنی‌داری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای ندارد. مرشدی، افشار و بصیرت (۱۳۹۵)، در پژوهشی باعنوان «ارزیابی اثربخش (بیرونی) برنامه‌های آموزش تخصصی رشته پیشگیری انتظامی» که با هدف اثر بخشی برنامه پیشگیری انجام شد به این نتیجه دست یافتند که از میان مؤلفه‌های طراحی شده، ارتقای دانش تخصصی و مهارت بالاترین میزان تحقق را به خود اختصاص داده است. راستکار (۱۳۹۴)، در تحقیقی باعنوان «بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تحول سازمانی و خلق مزیت رقابتی» نشان داد توسعه منابع انسانی بر تحول سازمانی و خلق مزیت رقابتی تأثیر دارد. محمدی (۱۳۹۴)، در مطالعه‌ای با نام بررسی رابطه میان توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی نشان داد میان مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. هندیانی (۱۳۹۳)، در تحقیقی باعنوان «نقش آموزش منابع انسانی در کیفیت خدمات انتظامی» که با هدف بررسی رابطه آموزش بر کیفیت خدمات انتظامی انجام داده است به این نتیجه دست یافتند تلاش برای افزایش سطح دانش فنی کارکنان عرضه کننده خدمات، برگزاری دوره‌های آموزشی به‌صورت سخنرانی، برگزاری دوره‌های به‌صورت هم‌اندیشی، ایجاد دوره‌های شبیه‌سازی برای افزایش مهارت حل مسئله، ایجاد دوره‌های شبیه‌سازی برای برقراری تعامل، ایجاد اعتقاد و باور در مدیران برای اثربخشی دوره‌های آموزشی، اجرای آموزش‌های ضمن خدمت بر کیفیت خدمات انتظامی مؤثر هستند. قصری (۱۳۹۱)، با انجام تحقیقی باعنوان «نظام مدیریت دانش در برنامه چهارم

توسعه ناجا» که با هدف تبیین اصول و راهبردها در مدیریت دانش نیروی انتظامی صورت پذیرفته به بررسی و تبیین مفاهیم، اصول، راهبردها و ساختار در نظام مدیریت دانش نیروی انتظامی پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که برای گسترش مدیریت دانش در ناجا مجموعه‌ای از عوامل باید مورد توجه قرار گیرد. دسته‌بندی این عوامل شامل، مدیریت منابع انسانی و ساختارهای منعطف، معماری مدیریت دانش و آمادگی ناجا برای پذیرش آن، ذخیره دانش، ارزیابی عملکرد و انتصاب مدیر ارشد دانش، می‌تواند سازمان را به‌طور منظم و نظام‌دار به سوی استفاده از این ابزار، برای بهره‌وری بیشتر در ناجا یاری رساند. پوراسدی و حسینی (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای با عنوان «راهبردهای منابع انسانی در پلیس پیشگیری» که با هدف تدوین راهبردهای منابع انسانی صورت پذیرفت به این نتیجه رسیدند که مواردی همچون استفاده از زیر ساخت‌های ارتباطی برای برنامه آموزشی، افزایش و بهبود آموزش‌های تخصصی و... به‌عنوان راهبردهای برتر هستند. جیمسون^۱ و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود با عنوان «تحلیل شایستگی آموزش نیروی انتظامی و ارتباط آن با تفریح به‌عنوان مداخله در پیشگیری از جرم جوانان» که در ایالات متحده آمریکا به‌دنبال افزایش جرم در میان جوانان و باهدف بررسی جنبه‌های روابط اجتماعی آموزش پلیس پیشگیری صورت پذیرفته به این نتیجه دست یافتند که بسیاری از اولویت‌هایی که در آموزش منابع انسانی قرار می‌گیرد، بر رویه‌های سنتی اجرای قانون است (یعنی مهارت‌های لازم برای انجام مداخله در جرم در نقطه بحران) و اولویت کمتری به نوع آموزش منابع انسانی داده می‌شود آموزش‌های که جنبه پیشگیرانه دارد و درک وسیع‌تری از نقش افسر پلیس در یک محیط فرهنگی ایجاد می‌کند و باعث شناسایی علل وقوع جرم می‌شود؛ از جمله دلایل افزایش جرم را نبود آموزش‌های پیشگیرانه به منابع انسانی خود، معرفی کرده است.

فریرا و اولیویرا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان «سهم دانش در توسعه منابع انسانی: مروری بر ادبیات سیستماتیک و یکپارچه» به این نتیجه رسیدند که دانش و توسعه منابع انسانی ارتباط نزدیکی با هم داشته و مزیت رقابتی ایجاد می‌کند و فرآیندهای آن به توسعه منابع انسانی فردی و حرفه‌ای کمک می‌کنند و در نهایت منجر به پیامدهای مثبت مدیریتی برای سازمان‌ها می‌شود. پیتر هومل^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان «بهبود دانش و عملکرد پیشگیری از جرم» تأثیر دسترسی نداشتن به دانش کافی و مهارت‌های فنی پیشگیری از جرم بر اثربخشی طرح‌های پیشگیری از جرم را بررسی و به این نتیجه دست یافتند که کمبود و یا ناکافی بودن آنها تأثیر منفی بر اجرای طرح‌های پیشگیرانه داشته و در پایان پژوهش خود نیاز به یک چارچوب ملی جامع برای برنامه پشتیبانی فنی در پیشگیری از جرم را توصیه می‌کنند.

در تحقیقات مذکور ملاحظه می‌شود مواردی همچون؛ عوامل مورد نیاز در گسترش دانش به‌عنوان یکی از توانمندی‌ها در منابع انسانی در پلیس، آموزش و منابع انسانی و کیفیت خدمات، تدوین راهبردهای برای منابع انسانی پلیس پیشگیری مورد واکاوی قرار گرفته، ولی در هیچ تحقیقی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی به گستردگی که در پژوهش حاضر است مورد بررسی قرار نگرفته، این پژوهش از این جنبه دارای نوآوری بوده و شناسایی این مؤلفه‌ها می‌تواند مبنای برای ساماندهی سایر پژوهش‌های در این زمینه باشد.

1 . Ferreira & Oliveira

2 . peter Homel

مبانی نظری

توسعه منابع انسانی

مفهوم توسعه منابع انسانی در دهه ۱۹۶۰ میلادی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی در مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفت (احمد و همکاران، ۲۰۱۶؛ به نقل از ستایش و همکاران، ۱۳۹۹، ۶۷). و مدیریت منابع انسانی که استفاده از منابع انسانی در جهت اهداف سازمان است شامل فعالیت‌هایی مانند کارمندیابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود.

سازمان‌ها می‌توانند از وظایف استراتژیک مدیریت منابع انسانی از قبیل کارمندیابی، مدیریت استعداد، چابکی، توانمندسازی، آموزش و توسعه، مشارکت، ارزیابی عملکرد و پاداش به‌منظور بهبود عملکرد مؤثر استفاده کنند و با تقویت و جهت‌دهی به منابع انسانی از طریق مؤلفه‌های مذکور بر کارایی سازمان‌ها بیافزایند، همچنین می‌توانند با استفاده از آن‌ها تأثیرگذاری بر رفتارها و تمایلات کارکنان داشته باشند (لارسن و فوس^۱، ۲۰۰۳، ۲۴۴).

منابع انسانی دانش، خلاقیت، تجارب و مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی کارکنان و افراد یک سازمان را شامل می‌شود (تایلز، پایک و سوفیان^۲، ۲۰۰۷، ۵۳۴) و به ارزش افزوده‌ای که توسط کارکنان در فرآیند تبدیل دانش و تجربه به کالا و خدمات که برای سازمان درآمدی ایجاد می‌کند، اشاره دارد. بر طبق نظر گاف^۳، توسعه منابع انسانی عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها و به‌عبارت دیگر تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای این تعریف به قدری وسیع و گسترده است که شامل هر نوع فعالیتی می‌شود که در نهایت منجر به توسعه فردی و حرفه‌ای کارکنان می‌شود. فرانسیس^۴ نیز بیان داشته است که توسعه منابع انسانی یک فرآیند سازمانی است که

1. Laursen & Foss

2. Tayles, Pike & Sofian

3. Guff

4. Francis

درصدد اصلاح و تعدیل گرایش‌ها، مهارت‌ها و رفتار مربیان به سمت شایستگی‌ها و اثربخشی بیشتر در مواجهه با نیازهای خود فرد و سازمان می‌باشد (آلست^۱، ۲۰۰۰، ۱۳۳۷). در تعریفی دیگر، توسعه منابع انسانی شامل (طیفی از فعالیت‌هایی است که به وسیله مؤسسات به منظور روزآمد کردن کارکنان و کمک به آنها در ایفای نقش‌هایشان و نیز تسهیل ورود پرسنل تازه وارد به سازمان) مورد استفاده قرار می‌گیرد (ویلکرسون و آیربی^۲، ۱۹۹۸، ۳۸۸).

چن، چانگ و هونگ^۳ (۲۰۰۴، ۲۳). نیز معتقدند که منابع انسانی به‌عنوان مبنای منابع فکری اشاره به عواملی مانند دانش، مهارت، قابلیت و نگرش یا طرز تلقی کارکنان دارد که منتج به بهبود عملکرد می‌شود که مشتریان تمایل دارند در قبال آن پول بپردازند. همچنین موجب ایجاد سود برای سازمان می‌شوند به علاوه این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارند، بدین معنی که ذهن آنها حاصل دانش و مهارت است. اگر کارکنان فکری توسط سازمان بکارگرفته نشوند، دانش و مهارت موجود در مغز آنها نمی‌تواند فعال شود یا این که به‌صورت ارزش بازاری در آیند. از دیدگاه چن و همکاران (۲۰۰۴) شایستگی کارکنان، بخش سخت منابع انسانی است و شامل دانش، مهارت و استعدادها می‌شود (که از میان آنها دانش و مهارت مهم هستند) دانش که شامل ابعاد فنی و علمی می‌شود عموماً از طریق تحصیلات مدرسه‌ای کسب می‌شود و به معنای درک، آگاهی یا شناختی است که در خلال مطالعه، تحقیق، مشاهده یا تجربه نسبت به جهان بیرونی در فرد ایجاد می‌شود (یمین فیروز، ۱۳۸۲، ۹۹ به نقل؛ از درویشی، ۱۳۹۶، ۵۱) و جنبه نظری دارد. مهارت یا قابلیت کارکنان در انجام وظایف محوله عمدتاً از طریق تجربه کسب می‌شود اگر چه حتی می‌تواند از طریق تحصیلات مدرسه‌ای تولید یابد. مهارت در فرهنگ دهخدا زیرکی و رسایی در کار و زبردستی و استادی است

1. Alstete

2. Wilkerson & Irby

3. Chen, Chang & Hung

و در اصطلاح توانایی تبدیل دانش به کنش، به طوری که به عملکردی مطلوب، منجر شود (خیرمند و همکاران، ۱۳۹۱، ۹۷). بنابراین منظور از مهارت توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است و نگرش کارکنان بخش نرم منابع انسانی است که شامل انگیزش و رضایت کاری می‌شود. نگرش به مثابه شرط لازم در نظر گرفته می‌شود که باعث می‌شود کارکنان شایستگی خود را آزادانه ارائه دهند (قلیچ لی، ۱۳۸۸، ۷۹). در ادامه در جدول شماره (۱) تعاریف توسعه منابع انسانی از دیدگاه نظریه پردازان ارائه می‌شود.

جدول ۱. تعاریف توسعه منابع انسانی

تعریف توسعه	سال	نظریه پرداز
اعتلای استعدادها، گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها، و تسهیل رشد فردی و حرفه ای کارکنان	۱۹۷۵	گاف
طیف وسیعی از فعالیت‌ها که هدف آنها بهبود تدریس، توسعه سازمانی و/یا بالندگی فردی است.	۱۹۹۰	بالدوین ^۱
طیفی از فعالیت‌های طراحی شده به وسیله مؤسسات به منظور روزآمد کردن کارکنان کمک به آنها در ایفای نقش هایشان.	۱۹۹۸	ویلکرسون و آبروبی ^۲
فرآیند سازمانی اصلاح و تعدیل گرایش‌ها، مهارت‌ها و رفتار کارکنان جهت مواجهه با نیازهای خود فرد و سازمان.	۲۰۰۰	آلست
بخشی از یادگیری مادام‌العمر کارکنان.	۲۰۰۱	مگ گریف
فرآیند سازماندهی شده و هدفمند برای دستیابی به رشد و پیشرفت شغلی	۲۰۰۳	هامیلتون و براون
نگرش کارکنان به عنوان بخش نرم افزاری توسعه منابع انسانی دارای شاخص‌های همچون، کسب هویت از ارزش‌های سازمانی، میزان رضایت، نرخ ترک خدمت کارکنان، متوسط زندگی مفید کارکنان می‌باشد.	۲۰۰۴	چن و همکاران

منبع: (احمدی، ۱۳۹۶، ۱۳)

1. Baldwin
2. Wilkerson, L., & Irby

اهداف توسعه منابع انسانی

توسعه منابع انسانی باید به نبال ایجاد هدف‌های زیر باشد:

- ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان؛
- تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان؛
- ایجاد ارزش افزوده به‌عنوان کیفیت در کارکنان؛
- ارتقای قابلیت‌های کارکنان؛
- توسعه مهارت‌های انجام کار؛
- به روز کردن اطلاعات در کارکنان؛
- توانایی حل مسائل به شکل علمی؛
- نگرش‌های لازم برای موفقیت و بهبود عملکرد؛
- درست انجام دادن کار؛
- تصمیم‌گیری عقلایی؛
- رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان (احمدی، ۱۳۹۶، ۱۳).

پیشگیری انتظامی از جرم

پیشگیری از جرم در یک معنای عام، عبارت است از تمامی اقداماتی که از وقوع بزه جلوگیری می‌کنند. ماده (۱) لایحه پیشگیری از جرم تعریف نسبتاً جامعی از پیشگیری ارائه کرده است: «پیشگیری از جرم، پیش‌بینی، شناسایی، ارزیابی خطر وقوع جرم و اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم برای از بین بردن یا کاهش آن، می‌باشد». همچنین به عقیده شرمز^۱، هر رویدادی که اعمال شود و نتیجه آن نشان دهد که از نرخ بزهکاری کاسته شده می‌تواند پیشگیرانه قلمداد شود (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۷، ۵۷). بر مبنای این تعریف شرمز، عده‌ای پیشگیری را اعم از پیشگیری کیفری و پیشگیری غیرکیفری دانسته‌اند. عده‌ای دیگر از جرم‌شناسان با نقد سرکوبی و غیرپیشگیرانه دانستن آن پیشگیری را به معنای خاص تعریف می‌کنند، آن‌ها معتقدند پیشگیری، مجموعه

1. Sherman

اقدامات غیر کیفری است که هدف غایی آن منحصرراً یا به صورت جزئی، محدود کردن دامنه ارتکاب جرم و غیرممکن، دشوار و کم کردن احتمال وقوع جرم باشد. به این ترتیب می‌توانیم تعریف آقای کوسن را در سال ۲۰۰۲ مبنا قرار دهیم، پیشگیری مجموعه اقدام‌ها و تدابیر غیرقهرآمیز است که باهدف خاص مهار بزهکاری، کاهش احتمال وخامت جرم، پیرامون علل جرائم اتخاذ می‌شود. در این تعریف اقدام پیشگیرانه مستلزم آن است که ابتدا علت‌شناسی اولیه از جرم صورت بگیرد (نجفی ابرنآبادی، ۱۳۸۷، ۷۸). تقسیم‌بندی‌های مختلفی برای پیشگیری از جرم وجود دارد که با توجه به موضوع بحث یعنی پیشگیری انتظامی گفتنی است، تعدادی از جرم‌شناسان و صاحب نظران ماهیت مستقلی برای این پیشگیری جدای از سایر پیشگیری‌های متداول و رایج قائل نیستند و نظرشان این است که پیشگیری انتظامی ترکیبی از پیشگیری‌های وضعی، اجتماعی و کیفری است. که در تعریف آن می‌توان گفت: مجموعه تدابیر و اقدامات کنشی و واکنشی نیروی انتظامی است که با حمایت از افراد در معرض خطر، افزایش آگاهی عمومی، نظارت بر اماکن عمومی، افزایش هزینه‌های ارتکاب جرم و مداخله پس از وقوع جرم درصدد پیشگیری از ارتکاب جرم در جامعه است (صالحی، ۱۳۹۸، ۵). همچنین مطابق بند «ج» ماده ۱ لایحه پیشگیری از جرم، پیشگیری انتظامی از جرم چنین تعریف شده است که پیشگیری انتظامی عبارت است از: تدابیر و اقدام‌های نیروی انتظامی و سایر دستگاه‌هایی که به حکم قانون در این زمینه موظف هستند با هدف حمایت از شهروندان آسیب‌پذیر در برابر خطر وقوع جرم، افزایش آگاهی‌های عمومی، ارائه خدمات مشاوره‌ای پیشگیرانه، نظارت بر اماکن عمومی و مناطق جرم‌زا و افزایش هزینه‌های جرم (حسینی مقدم و جربانی، ۱۳۸۸، ۱۰۱). در یک تعریف کلی ابراهیمی (۱۳۹۳، ۴۵) معتقد است که پیشگیری انتظامی مجموعه تدابیر و اقدامات کنشی و واکنشی پلیس است که باهدف حمایت از افراد در معرض خطر، افزایش آگاهی‌های عمومی، نظارت بر اماکن عمومی افزایش هزینه‌های جرم و مداخله پس از وقوع جرم

برای پیشگیری از ارتکاب مجدد همان جرم انجام می‌شود؛ به عبارت دیگر پلیس یکی از اجزای نظام عدالت کیفری است که در پیشگیری از جرم امکان مداخله کیفری و غیر کیفری را دارد. در مداخله کیفری پلیس با سرعت و دقت در فرایند تعقیب و دستگیری که خود یکی از عوامل بازدارنده نسبت به ارتکاب مجدد بزه است. فعالیت پیشگیرانه خود را انجام می‌دهد. جنبه بازدارنده و اربابی مداخله کیفری پلیس از سویی بزه‌کاران را بی‌درنگ پس از ارتکاب جرم با نظام نیرومند تعقیب و دستگیری مواجه می‌سازد (و بنابراین یکی از ابعاد بازدارندگی برای تکرار جرم را فراهم می‌کند) و از سوی دیگر با بالا بردن احتمال دستگیری و افزایش ریسک ارتکاب جرم قصد و تمایل مجرمان احتمالی را برای ارتکاب آن بزه کاهش می‌دهد. در پیشگیری غیر کیفری نیز پلیس از طریق مداخله و طراحی برنامه‌های پیشگیرانه از طریق نظارت بر مجرمان سابقه دار، گشت‌های خیابانی، نظارت بر مناطق جرم‌زا، نصب دوربین‌های مدار بسته در معابر عمومی و جرم‌خیز و بسیاری دیگر از برنامه‌های پیشگیرانه پیش از ارتکاب جرم آن را به کنترل خود در می‌آورد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۰، ۳۸).

محمدنسل (۱۳۸۹، ۱۲۳) معتقد است که پیشگیری پلیسی زیر مجموعه محض هیچ یک از سه نوع پیشگیری کیفری، اجتماعی و وضعی نیست بلکه با همه آنها رابطه عموم و خصوص من وجه دارد. در واقع پیشگیری پلیسی را نمی‌توان نوعی مستقل از سه نوع دانست زیرا در واقع ترکیبی از سه نوع پیشگیری است. این در حالی است که براساس نظر صدیق سروسستانی (۱۳۸۶، ۵۷). رویکرد پیشگیری انتظامی هم می‌تواند در جهت تحقق اهداف پیشگیری اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد و هم در جهت تحقق اهداف پیشگیری وضعی؛ اما رویکرد مذکور به لحاظ ویژگی‌ها و خصوصیات که دارد بیشتر از جنبه پیشگیری وضعی مورد توجه قرار می‌گیرد؛ زیرا نیروی پلیس به‌عنوان یکی از مظاهر حاکمیت به صورت تخصصی دارای وظیفه نظارت و کنترل بر جامعه است در واقع نیروی پلیس ابزارها و اختیارات لازم را جهت محدود نمودن فرصت‌های ارتکاب

جرم داراست و به‌عنوان مثال می‌تواند با نظارت بر اماکن جرم‌زا به افزایش هزینه ارتکاب جرم و پیشگیری از جرم مبادرت کند. البته تأکید بر وجود ابعاد و جنبه‌های پیشگیری وضعی در نیروی پلیس به معنای نفی جنبه‌های پیشگیری اجتماعی در آن نیست بلکه نیروی پلیس با پذیرش رویکرد جامعه‌گرایی می‌تواند نقش بسزایی در تحقق اهداف پیشگیری اجتماعی داشته باشد و پیشگیری غیر کیفری از جرم اصولاً مبتنی بر دو شیوه معمول است؛ پیشگیری اجتماعی و پیشگیری وضعی (داودی، ۱۳۹۶، ۴۷-۴۹).

روش

این پژوهش در زمره پژوهش‌های آمیخته (کیفی - کمی) است، ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته برای دستیابی به توصیف عمیق و غنی از تجارب و ادراک مشارکت کنندگان نسبت به مؤلفه‌های منابع انسانی در پیشگیری انتظامی از جرم می‌باشد. بر این اساس داده‌های کیفی لازم جمع‌آوری و سپس با بهره‌گیری از شیوه کدگذاری، داده‌های متنی که در مطالعات کیفی مرسوم است (کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی) و با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و با کمک نرم افزار «مکس کیودا»^۱ تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام و مؤلفه‌ها شناسایی شد. در این پژوهش براساس روش نمونه‌گیری هدفمند و بر مبنای اصل اشباع نظری تعداد ۱۴ نفر از فرماندهان و مدیران حوزه پیشگیری انتظامی در نیروی انتظامی (کسانی که اطلاعات و درک آن‌ها در زمینه مورد بررسی کافی و از دانش، تخصص و تجربه لازم برخوردار و همچنین دارای تحصیلات مرتبط در این زمینه بودند) به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. برای بررسی اعتبار و روایی ابزار مورد استفاده (مصاحبه) از روش اعتبار درونی، از روش‌های رائو و پری^۲ (۲۰۰۳) فنون سه‌گانه منابع تأییدگر کسب اطلاعات دقیق مبتنی بر مفروضات تأییدگر، انتخاب نمونه برای پرمایگی اطلاعات، کنترل‌های اعضاء و مشارکت کنندگان در مصاحبه و از روش اعتبار بیرونی و

با استفاده از فنون توصیف غنی داده‌ها، انتخاب نمونه برای تکرارپذیری نظری، استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل بهره گرفته شد. برای پایایی ابزار پژوهش نیز از روش‌های رائو و پری (۲۰۰۳) شامل قابلیت بازیافت پذیری، تأییدپذیری و قابلیت تکرارپذیری و با استفاده از فنون هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده‌ها، ایجاد فرایندهای ساخت‌مند برای اجراء و تفسیر مصاحبه‌های هم‌گرا، استفاده از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصانی که در این حوزه خبره و مطلع بودند، همچنین به‌طور همزمان استفاده از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. در بخش کمی برای اعتبار سنجی و تأیید داده‌های حاصله از بخش کیفی، ۱۳۹ نفر مشتمل بر فرماندهان، جانشینان و رؤسای، پلیس پیشگیری استان‌ها و کارشناسان خبره به‌عنوان جامعه آماری تعیین که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌صورت تصادفی، تعداد ۱۰۲ نفر از آن‌ها بر اساس فرمول کوکران^۱ به‌عنوان نمونه انتخاب و داده‌های مورد نظر از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته جمع‌آوری شد. لازم به‌ذکر است که پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۲ محاسبه و همچنین برای سنجش روایی نیز از روش روایی صوری با استفاده از نظر اساتید آشنا با موضوع استفاده شد که یافته‌ها بیانگر پایایی و روایی بودن ابزار اندازه‌گیری است و سپس با استفاده از نرم افزار ایموس^۳ داده‌های مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند، در ادامه به جدول پرسش‌های مصاحبه مطابق جدول (۱) اشاره می‌شود.

1 . cochrane formula
2 . Cronbach's alpha
3. Amos

جدول ۱. پرسش‌های مصاحبه

ردیف	پرسش
۱	از دیدگاه شما باتوجه به اینکه پیشگیری از جرم بهتر از درمان است، منابع انسانی مورد نیاز در این بخش چگونه می‌توانند آمادگی برای اجرای برنامه‌های پیشگیرانه انتظامی داشته باشند؟ چه الزاماتی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد؟ توضیح بفرمایید.
۲	از دیدگاه شما هرکدام از بخش‌های پیش گفته چگونه و با چه ویژگی و خصوصیتی بایستی محقق گردند؟

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی در بخش کیفی و کمی

یافته‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی در بخش کیفی و کمی به شرح جداول (۲) و (۳) ارائه شده است.

جدول ۲. توزیع و درصد فراوانی یافته‌های توصیفی کیفی

درصد	فراوانی		درصد	فراوانی		
٪۱۴	۲	دانشجوی دکتری	٪۱۰۰	۱۴	مرد	جنسیت
٪۸۶	۱۲	دکتری	-	-	زن	
٪۱۰۰	۱۴	مجموع	٪۱۰۰	۱۴	مجموع	
٪۱۴	۲	۲۵-۲۰	٪۲۱	۳	۴۵-۴۰	سن (سال)
٪۲۱	۳	۳۰-۲۶	٪۲۱	۳	۵۰-۴۶	
٪۳۶	۵	۳۵-۳۱	٪۵۸	۸	۵۱ به بالا	
٪۲۹	۴	بالتر از ۳۶	٪۱۰۰	۱۴	مجموع	
٪۱۰۰	۱۴	مجموع				

جدول ۳. توزیع و درصد فراوانی یافته‌های توصیفی کمی

درصد	فراوانی			درصد	فراوانی		
۱۵٪	۱۵	لیسانس	تحصیلات	۱۰۰٪	۱۰۲	مرد	جنسیت
۳۷٪	۳۸	فوق لیسانس		-	-	زن	
۴۸٪	۴۹	دکتری		۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع	
۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع					
۱۴٪	۱۴	کمتر از ۱۰	سن خدمتی (سال)	۰	۰	زیر ۳۰	سن (سال)
۳۶٪	۳۷	۱۱-۲۰		۲۱٪	۲۱	۳۱-۴۰	
۵۰٪	۵۱	بالاتر از ۲۰		۵۲٪	۵۳	۴۱-۵۰	
				۲۷٪	۲۸	۵۱-۶۰	
۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع		۰	۰	بالاتر از ۶۱	
			۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع		

ب) یافته‌های استنباطی در بخش کیفی و کمی

در بخش کیفی پژوهش با استفاده از ادبیات نظری و نظرات خبرگان و با تجمیع کدها، تعداد ۲۵ کد باز، ۳ کد محوری مطابق جداول (۴) و (۵) شناسایی، که در ادامه با اشاره به یک نمونه از مصاحبه‌های انجام شده مطابق جدول ۶، شبکه مضامین مؤلفه‌های منابع انسانی برای پیشگیری انتظامی از جرم به صورت نمودار (۱) شکل گرفت.

جدول ۴. کدهای باز استخراج شده از مصاحبه

نکات کلیدی	عنوان کد	کدهای باز
دسترسی آزاد و گسترده به جریان اطلاعات مربوط به آخرین شگردها و تکنیک‌های پیشگیری از جرم	KMB1	دسترسی گسترده به اطلاعات
از میان بردن محدودیت‌ها و موانع توسعه دانش پیشگیری از جرم که باعث کندی در روند ارائه آموزش‌های پیشگیری از جرم می‌شود.	KMB2	حذف محدودیت‌ها و موانع توسعه دانش پیشگیری

استفاده از تجربیات پیشگیرانه	KMB3	استفاده حداکثری از تجربیات پیشگیری از جرم نزد کارشناسان و خبرگان
اعزام گروه‌های کارشناسی به سازمان‌های فعال	KMB4	اعزام گروه‌های کارشناسی به سازمان‌های فعال در کشور برای کسب تجربه و استفاده از یافته‌های سایر سازمان‌ها.
انتخاب فراگیران مستعد و با انگیزه	KMB5	استفاده از فراگیران آموزشی که مستعد و توانمندتر از سایرین هستند و دارای انگیزه فراوان برای یادگیری هستند.
سرمایه‌گذاری مناسب و بهینه	KMB6	تأمین ابزار و تجهیزات بومی و پیشرفته و الزامات انسانی و غیر انسانی و مالی
اجرای طرح‌های هم‌پیمایی	KMB7	قرار گرفتن کارکنان مبتدی در کنار افراد حرفه‌ای
سیاست‌گذاری صحیح و مناسب	KMB8	اعمال تدابیر، خط و مش‌ها و سیاست‌های کلان متناسب با اهداف آموزشی
ایجاد رقابت آموزشی	KMB9	افزایش و ایجاد رقابت میان ارائه‌دهندگان دوره‌های آموزشی و تمرکز بر مزیت
موقعیت‌سازی	KMB10	راه‌اندازی کلاس‌های شبیه‌سازی شده
ایجاد مشوق‌های یادگیری	KMB11	ایجاد مشوق‌های یادگیری و نشر دانش پیشگیری از جرم
اعتماد به تأثیرات آموزشی و مهارتی	KMB12	ایجاد باور و اطمینان به هدف و رهبری و مدیریت در میان کارکنان پیرامون تأثیرات آموزشی و مهارتی
تولید فیلم‌های آموزشی	KMB13	تولید و در اختیار گزاردن فیلم‌های آموزشی مرتبط با پیشگیری از جرم
توسعه گفتمان‌سازی مهارت محوری	KMB14	توسعه گفتمان‌سازی مهارت‌های لازم برای پیشگیری از جرم

رشد مراکز علمی و پژوهشی	KMB15	رشد مراکز علمی و پژوهشی در ارتباط با پیشگیری انتظامی از جرم
افزایش همکاری و تعامل مراکز علمی	KMB16	افزایش همکاری و تعامل با مراکز علمی و تحقیقاتی فعال در امر پیشگیری از جرم
القاء حس پیروزی و موفقیت	KMB17	القاء حس پیروزی و موفقیت در میان کارکنان پیرامون برنامه‌های پیشگیرانه
استفاده از مدیران متخصص و علمی	KMB18	استفاده از مدیران متخصص و علمی در پلیس‌های پیشگیری از جرم در کشور
بهبود مهارت‌های مورد نیاز	KMB19	ارتقا مهارت‌های ارتباطی و تعاملی در میان کارکنان
بهره برداری اطلاعاتی از اعترافات مجرمین	KMB20	بهره‌برداری از اطلاعات مکتسبه از اعترافات مجرمان
استفاده از تجربیات دیگر کشورها	KMB21	استفاده از تجربیات دیگر کشورها در امر پیشگیری با انجام مطالعات تطبیقی
برگزاری کارگاه‌های آموزشی	KMB22	برگزاری حداکثری کارگروه‌ها، سمینار، کارگاه و دوره و نمایشگاه‌های آموزشی با رعایت سرعت بخشی و کیفیت و صرفه جویی در هزینه‌ها و امکانات
استفاده از شخصیت‌های کارزماتیک	KMB23	استفاده از شخصیت‌های کارزماتیک (چهره نجات) در جهت تغییر نگرش‌ها
آگاهی دادن به کارکنان	KMB24	آگاهی دادن به کارکنان در خصوص مزایا و منافع تحول، پیشگیری از جرم و اقدام جهادی
ایجاد درک مشترک	KMB25	ایجاد درک مشترک میان کارکنان نسبت به مسائل پیشگیرانه

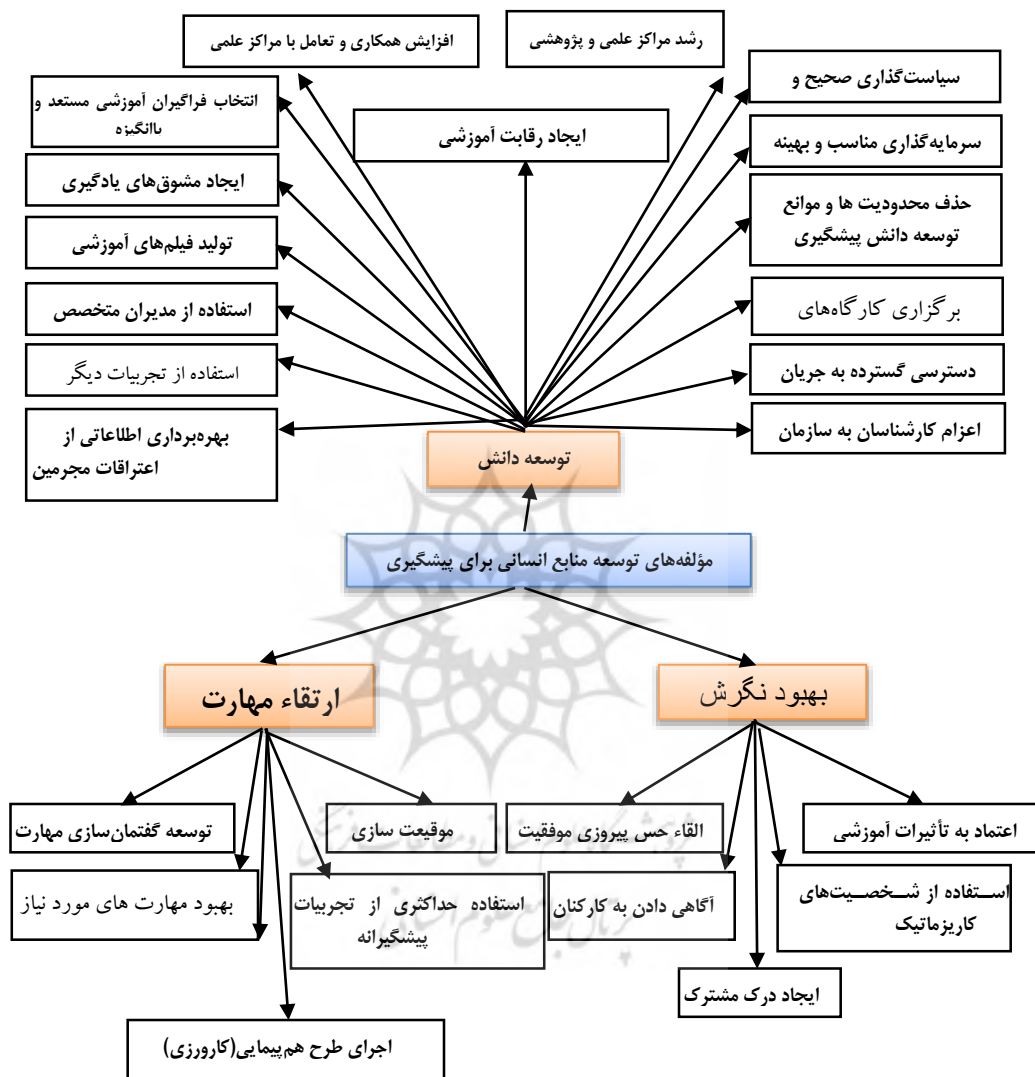
جدول ۵. کدهای محوری استخراج شده از مصاحبه

کدهای انتخابی	کد	کد محوری
توسعه دانش	FA1	توسعه منابع انسانی
ارتقاء مهارت	FA2	
بهبود نگرش	FA3	

جدول ۶. نمونه جدول تحلیل برگرفته از مصاحبه کد ۰۳

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مضمون (مفهوم)	کد مصاحبه شونده	گزاره/متن مصاحبه
منابع انسانی	توسعه دانش	برگزاری کلاس و کارگاه‌ها آموزشی	۰۳	<p>پلیس امروز فرای پلیس سنتی و گذشته باید عمل کند لازمه‌اش آموزش‌ها هم باید از کیفیت خوبی برای پلیس برخوردار باشند. پلیس پیشگیری باید قواعد بازی را بداند باید بیاموزد چگونه از وقوع دزدی، قتل و در مجموع جرم جلوگیری نماید، فضاهای آموزشی مناسب بایستی تدارک دیده شود مانند کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی، اطلاعات گسترده و به روز باید در اختیار کارکنان پلیس پیشگیری قرار گیرد و اجازه دهیم از کشورهای موفق در امر پیشگیری بازدید به عمل بیاد و ارتباط ایجاد کنیم با سایر سازمان‌های دخیل در پیشگیری و مراکز علمی که می‌توانند به ما در ارتقا دانش کمک نمایند مراکز آموزشی خودمان حتماً باید پیشرفت نمایند کارکنان هم باید مناسب این فعالیت باشند و در آنها اشتیاق ایجاد کنیم که لازمه این امر هم استفاده از مدیران خبره می‌باشد و مهمتر ایجاد رقابت در میان کارکنان در طی دوره‌های آموزشی می‌باشد لازمه آنچه گفتیم سیاست‌گذاری برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری و اهمیت دادن به امر پیشگیری از جرم در جامعه می‌باشد</p> <p>نکته دیگر برای کارکنان که مهم هست یکی برگزاری کارگاه‌های عملی و شفاهی هستند که بایستی در این کارگاه‌ها فضای آموزشی</p>
		دسترسی گسترده به اطلاعات		
		استفاده از تجربیات پیشگیرانه		
		اعزام گروه‌های کارشناسی به سازمان‌های فعال		
		افزایش همکاری و تعامل مراکز علمی		
		رشد مراکز علمی پلیس		
		استفاده از مدیران فنی و آگاه		
		سرمایه‌گذاری و سیاست‌گذاری		

	رقابت در یادگیری و آموزش	<p>علاقه‌مندی مخاطبین فضای آموزشی و اساتیدی که به کارگیری می‌شوند مدنظر قرار بگیرد یکی از این روش‌ها طرح هم‌پیمایی هست طرحی است که در واقع مدیران مثلاً شناسایی می‌شوند و مدیران دسته پایین و رده پایین با آنها همکاری می‌کنند جهت افزایش مهارت افزایش مهارت‌های ارتباطی و تعاملات نیز گزینه ای ارتقا مهارت هستند است. بحث موقعیت سازی یکی دیگر از روش‌های توسعه مهارت است که یک موضوع کاملاً جدیدی است و از افراد می‌خواهند که در واقع در کلاس‌های شبیه سازی قرار بگیرند و یک بستر یادگیری را با برگزاری کلاس‌های شبیه سازی برای آنها در واقع ایجاد می‌کند و آنها را در آن موقعیت‌هایی که تقریباً به محیط واقعی نزدیک هستند جهت ارتقاء مهارت‌ها قرار می‌دهند نکته دیگر از تجربیات شخصی و سازمانی پیشگیری باید بهره برد. مهارت‌ها را باید براساس نیاز اولویت بندی و ارتقا داد</p> <p>همچنین برای ایجاد چنین فضاهای باید بروح کارکنان باید تاثیر گذاشت، باید سطح سواد افراد را افزایش دهیم هر چقدر که سواد افراد بالاتر برود پذیرش آنها نگرش آنها بهبود پیدا کند و ما بایستی طوفان اطلاعاتی را به صورت مستمر برای آنها ایجاد کنیم جریان اطلاعات مستمر به کارکنان را بایستی بسترش را فراهم نمود سواد رسانه‌ای افراد را بایستی بالا ببریم که در واقع فرد خودش را به بروز به روزرسانی بکند بمباران اطلاعاتی را باید از طریق رسانه‌ها برای او ایجاد نماییم باید کارکنان را امیدوار به فعالیت‌های پیگیرانه که عموماً دیر بازده هستند نمود برای ایجاد این نگرش باید از افراد قابل اعتماد استفاده نمود و باید شعور و آگاهی کارکنان را به نقطه مشترک همفکری و تعامل با هم رساند تا با هم و با انگیزه فعالیت کنند</p>
	اجرای طرح هم‌پیمایی	
ارتقاء مهارت	موقعیت سازی (شبیه سازی)	
	استفاده از تجربیات فردی و سازمانی	
	بهبود مهارت بر اساس اولویت	
	آگاهی و اطلاعات دادن به کارکنان	
	ایجاد درک مشترک	
بهبود نگرش	ایجاد اعتماد در کارکنان برای تاثیرات اقدامات پیشگیرانه	
	استفاده از شخصیت‌های محبوب	

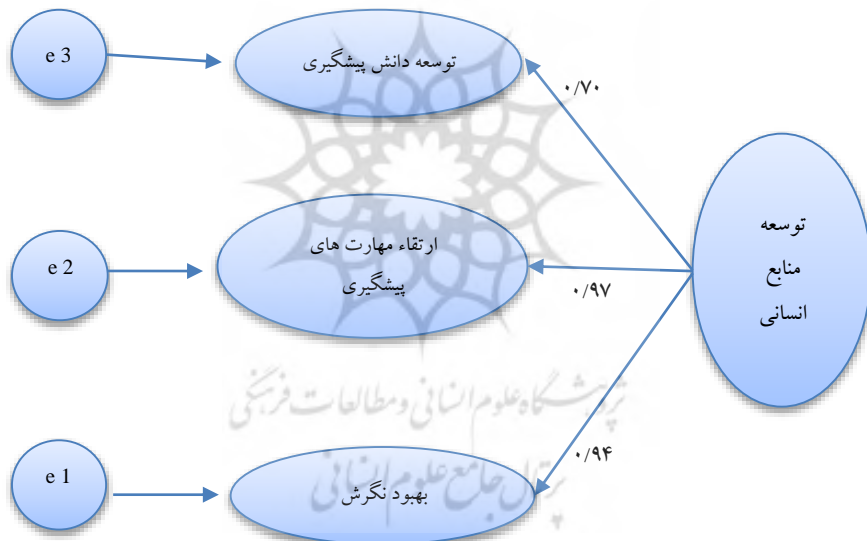


نمودار ۱: شبکه مضامین اصلی و فرعی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در پیشگیری

توسعه منابع انسانی برای پیشگیری انتظامی از جرم

در ادامه برای تأیید و اعتبار سنجی یافته‌های استنباطی، از جامعه آماری ۱۳۹ نفره مشتمل بر فرماندهان، جانشینان و رؤسای، پلیس پیشگیری استان‌ها و کارشناسان خبره به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به صورت تصادفی، تعداد ۱۰۲ نفر انتخاب و از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته داده‌های حاصله با آنها به اشتراک گذاشته شد و نتایج حاصله با استفاده از نرم افزار ایموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شاخص‌های برازش مدل مطابق جدول (۸) ارائه شده است. نتیجه آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بعد توسعه منابع انسانی نیز مطابق شکل (۱) ارائه شده است.

شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش برای بعد توسعه منابع انسانی



نتیجه بارهای عاملی و شاخص P برای متغیر توسعه منابع انسانی به شرح جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷. بارهای عاملی و شاخص P

P	بار عاملی	مولفه‌ها
۰۰۴۰/	۰/۷۰	توسعه دانش پیشگیری
۰/۰۰۰	۰/۹۷	ارتقا مهارت‌های پیشگیری
۰۰۰۰/	۰/۹۴	بهبود نگرش

به علاوه شاخص‌های برازش مدل فوق به صورت جدول (۸) است.

جدول ۸. بارهای عاملی و شاخص p

RMSE	NFI	GFI	P	CIMN/ DF	CIMN	DF
۲۰/۰۰	۹۳۰/	۹۲۰/	۱۰/۰۰	۶۹/۲	۹۴/۷	۲

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میزان بار عاملی برای همه مؤلفه‌های منابع انسانی بیش از ۰/۴ است که نشان از مطلوب بودن میزان بارهای عاملی در مدل ساختاری دارد. به علاوه شاخص p در سطح اطمینان ۰/۹۵ باید کمتر از ۰/۰۵ باشد که در تحلیل‌های فوق برای همه مؤلفه‌ها میزان p کمتر از ۰/۰۵ بود. از نظر شاخص‌های برازش نیز برازش کلی و اجزای آن همچنین تمام مقادیر شاخص‌های برازش در سطح مطلوب و خوبی قرار داشت.

بحث و نتیجه‌گیری:

منابع انسانی بزرگ‌ترین سرمایه سازمانی است که می‌تواند عامل توسعه یا توسعه نیافتگی باشد، هرچقدر قابلیت‌های فرد، افزایش یابد عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد. امروزه به‌دلیل ظهور مستمر جرائم نوظهور و ناشناخته در عرصه‌های متفاوت نیاز است پلیس، دانش و مهارت لازم برای شناخت اولیه جرم را کسب کرده و رویکردهای متفاوت و مختلف را در مقابل آنها اتخاذ کند، رویکرد انفعالی منجر به غلبه تهدیدات و جرائم بر موضع پلیس شده و مأموریت‌های پیشگیرانه را با شکست مواجه خواهد کرد. در مقابل رویکردهای فعال با بکارگیری راهکارهای مقابله با آنها پلیس را در یک موضع آفندی و فعال قرار داده و موفقیت سازمانی را در پی دارد موفقیت سازمان مستقیماً به توانمندی کارکنان و قابلیت‌های آنان بستگی دارد که ارتقاء دانش و مهارت‌ها سبب برخورد و رویارویی هوشمندانه با جرائم و در نتیجه منجر به پیشگیری از جرم خواهد شد.

همان‌طور که از نمودار (۱) مشخص می‌باشد توسعه منابع انسانی از سه مؤلفه توسعه دانش پیشگیری، ارتقاء مهارت پیشگیری و بهبود نگرش تشکیل شده است. سیاست‌گذاری‌های صحیح و سرمایه‌گذاری‌های مناسب آموزشی، حذف موانع توسعه دانش پیشگیری، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، اعزام کارشناسان به سازمان‌های فعال در امر پیشگیری از جرم، رشد مراکز علمی و پژوهشی، افزایش همکاری و تعامل با مراکز علمی، ایجاد رقابت آموزشی، شناسایی و انتخاب فراگیران آموزشی مستعد و بانگیزه، ایجاد مشوق‌های یادگیری، تولید فیلم‌های آموزشی، استفاده از مدیران متخصص و علمی، استفاده از تجربیات دیگر کشورها، بهره‌برداری اطلاعاتی از اعتراضات مجرمین از شاخص‌های توسعه دانش پیشگیری هستند و به عبارتی چنانچه بخواهیم دانش کارکنان را افزایش دهیم باید بر روی نکات کلیدی بالا متمرکز شویم چراکه؛ اتخاذ تدابیر مناسب برای برنامه‌های پیشگیرانه که به موازات آن با رفع موانع و چالش‌ها همراه باشد منجر به ارتقاء سطح دانش سازمانی کارکنان و در نهایت منجر به بهبود عملکردها و تضمین موفقیت‌های سازمانی می‌شود که آثار آن در جامعه به وضوح دیده خواهد شد، با این توضیح که قابلیت کارکنان برای برنامه‌ریزی و اجرا با انتخاب راهبرد و تکنیک‌های مناسب پیشگیری از جرم ارتقاء خواهد یافت.

و همچنین توسعه گفتمان‌سازی مهارت محوری، آموزش و بهبود مهارت‌های مورد نیاز، بهره‌برداری و استفاده از تجربیات پیشگیرانه، اجرای طرح هم‌پیمایی (کارورزی) و طراحی و بهره‌گیری از سناریوها (موقعیت‌سازی) از شاخص‌های مهم و اولویت‌دار برای ارتقاء مهارت محوری هستند. در کنار دانش پیشگیری انتظامی کسب تجربه از آنجایی اهمیت دارد که نخست صرف دارا بودن دانش به تنهایی پاسخ‌گوی مأموریت‌ها نیست و برای همه مأموریت‌های پیشگیرانه نمی‌توان یک نسخه واحد پیچید، چراکه؛ مأموریت‌ها متنوع و هر کدام تجربه جدیدی را به اندوخته‌ها اضافه می‌کند.

همچنین علاوه بر دانش و مهارت برای کسب موفقیت توجه به بخش نرم‌افزاری توسعه منابع انسانی تحت عنوان نگرش امر مهم و اولویت‌داری است که توجه و پرداختن به آن قبل از هر دو مسئله دیگر منجر به ایجاد بستر مناسب در امر پیشگیری با رویکردی دانشی و مهارت‌محوری در کارکنان خواهد شد. که لزوم پیاده‌سازی این بخش مشتمل بر شاخص‌های همچون؛ ایجاد باور و اطمینان به هدف و رهبری و مدیریت، القاء حس پیروزی و موفقیت، آگاهی دادن به کارکنان در خصوص مزایا و منافع دانش و مهارت، ایجاد درک مشترک برای کارکنان از اهداف و مأموریت‌های و چشم‌اندازها و امیدوار ساختن آنان به اهداف پیشگیری می‌باشد تا بتوان با تغییر در نگرش‌ها، کارکنان را با خود همراه ساخت در مجموع اهتمام ویژه به آموزش، مهارت و تلاش برای بهبود نگرش و طرز تلقی دیدگاه کارکنان منجر به توانمندسازی منابع انسانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری در فعالیت‌ها شده و زمینه موفقیت را دوچندان کند.

یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پوراسدی و حسینی (۱۳۹۱) که زیر ساخت‌های ارتباطی برای برنامه آموزشی، افزایش و بهبود آموزش‌های تخصصی را معرفی می‌نماید و با یافته‌های هندیانی (۱۳۹۳) که به مؤلفه‌های همچون، شناسایی و تأکید بر برگزاری کلاس‌های عملی و مهارت‌محوری و سناریوسازی (موقعیت‌سازی) اشاره دارد و نیز با تحقیقات مرشدی، افشار و بصیرت (۱۳۹۵) که برای توسعه دانش به مؤلفه‌های همچون؛ استفاده از مدیران علمی و متخصص و تولید فیلم‌های آموزشی اشاره می‌نمایند، همچنین با یافته‌های محمدعلی‌زاده (۱۳۹۵) که تأثیر توسعه اخلاق حرفه‌ای بر توسعه منابع انسانی را معنادار ارزیابی کرده است و نیز با یافته‌های حسین‌پور و قربانی‌پاجی (۱۳۹۶) که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که فرآیندهای توسعه منابع انسانی شامل آموزش کارکنان، توسعه شایستگی‌ها، با تأثیرگذاری بر اثربخشی سازمانی منجر به دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود همسو و منطبق است. همچنین نتایج تحقیقات جیمسون و همکاران (۲۰۰۰) و پیتر هومل (۲۰۰۹) حاکی از اهمیت

مباحث دانش و مهارت مورد نیاز برای پیشگیری از جرم است که محوریت پژوهش حاضر نیز بر این موضوعات استوار شده است.

پژوهش‌های داخلی و خارجی زیادی در خصوص مفهوم توسعه منابع انسانی و بررسی ابعاد و رابطه آنها با عملکرد و مأموریت‌های سازمان‌ها انجام شده است، اما هیچ کدام به صورت مستقل به بررسی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در حوزه پیشگیری انتظامی از جرم نپرداخته است.

پیشنهادها:

- ۱- بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر برای بهتر اجرایی شدن امور ارائه می‌شود:
 - ۱- استفاده از استانداردهای لازم مانند؛ فضاهای آموزشی و مهارتی مناسب، امکانات آموزشی به روز و مناسب، اختصاص زمان مناسب، اساتید مجرب و کار آزموده برای برگزاری کارگاه‌ها، پنل‌های آموزشی و... جهت بسترسازی سازوکارهای مورد نیاز آموزش‌های اقدامات پیشگیرانه به صورت مستمر و گنجاندن آن در آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان.
 - ۲- برنامه‌ریزی و تخصیص اعتبارات ویژه برای بازدید کارکنان و کارشناسان حوزه پیشگیری از جرم، از پلیس‌های موفق دنیا که در امر پیشگیری از جرم دارای سبقه تاریخی بوده و موفق بوده‌اند.
 - ۳- انعقاد قرارداد و تفاهم نامه با مراکز علمی - پژوهشی در ارتباط با فناوری‌های اطلاعات و تجهیزات مدرن و پیشرفته که می‌توانند مأموریت‌های پیشگیرانه را حمایت نمایند.
 - ۴- از میان بردن موانع توسعه دانش و نیز پیش‌بینی و فراهم‌سازی بستر مناسب، جهت در اختیار گذاشتن جریان اطلاعات مستمر و به روز برای کارکنان این حوزه.
 - ۵- شناسایی و جذب اساتید مجرب و کار آزموده در واحدهایی اجرایی پیشگیری از جرم و استفاده از آنان در امر آموزش.
 - ۶- تقدیر از کارکنان برتر دوره‌های دانش و مهارتی پیشگیری از جرم.

۷- آگاهی بخشی و ایجاد درک مشترک در کارکنان برای نگرش مثبت نسبت به برنامه‌های پیشگیرانه.

سیاس‌گزاری

در پایان، پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از خبرگانی که با مشارکت در مصاحبه به اجرای تحقیق کمک نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

منابع

۱. ابراهیمی، شهرام. (۱۳۹۳). *جرم‌شناسی پیشگیری*. چاپ دوم، تهران: انتشارات میزان.
۲. احمدی، سید حمید. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت دانش بر توسعه منابع انسانی فرماندهی یگان‌های ویژه ناجا (یگان‌های مستقر در تهران). *نشریه علمی پلیس ویژه*، ۹۶(۵)، ۲۹-۱. http://yegop.jrl.police.ir/article_19968.html
۳. پوراسدی، محمد و حسینی، ناهید. (۱۳۹۱). تدوین راهبردهای ورودی منابع انسانی در پلیس پیشگیری. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)*، ۷(۴)، ۵۹۶-۶۱۸.
۴. تسلیمی، محمد سعید. (۱۳۹۳). *مدیریت تحول سازمانی*، چاپ گل‌ها (قم)، انتشارات سمت، تهران.
۵. ستایش، سامی؛ نرگسیان، عباس؛ شاه حسینی، محمدعلی و منظور، داود. (۱۳۹۹). ارائه چارچوبی برای تبیین ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های پروژه محور (مورد مطالعه؛ وزارت نیرو). *نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱۲(۲)، ۱۰۰-۶۳. https://journals.ihu.ac.ir/article_205153.html
۶. حسین پور، داود؛ قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*. شماره ۶۵، صص ۷۵-۴.

۷. حسینی مقدم، سیدعلی و جربانی، حمید. (۱۳۸۸). بررسی محدودیت‌های اجرایی پلیس در پیشگیری انتظامی از جرم مطالعه موردی کلانتری‌های شهرستان کرج). فصلنامه علمی- پژوهشی *انتظام اجتماعی*، ۱(۴)، ۹۹-۱۲۶.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=133480>
۸. خیرمند، مرضیه؛ لطفی، حسین و اعتباریان، اکبر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیریتی مدیران شعب بانک کشاورزی استان اصفهان با میزان کارایی شعب، فصلنامه *فرایند مدیریت توسعه*، ۲۵(۳)، ۹۳-۱۱۸.
<http://ensani.ir/file/download/article/20131124144505-9888-47.pdf>
۹. داودی دهقانی، ابراهیم. (۱۳۹۶). *الگوی مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد اطلاعات محور*. رساله دکتری. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.
۱۰. درویشی، صیاد. (۱۳۹۶). بررسی دانش و مهارت مورد نیاز در پیشگیری وضعی از جرم. فصلنامه *پژوهش‌های دانش انتظامی*. ۱۹(۲)، ۶۸-۴۷.
http://pok.jrl.police.ir/article_11442.html
۱۱. درویشی، صیاد؛ محمدی مقدم، یوسف. (۱۳۹۵). بررسی مهارت انسانی مدیران پلیس در زمینه پیشگیری از جرم، فصلنامه *مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱۱(۳)، ۴۱۵-۳۹۶.
http://pmsq.jrl.police.ir/article_18333.html
۱۲. راستکار، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تحول سازمانی و خلق مزیت رقابتی (مطالعه موردی صنایع داروسازی استان آذربایجان شرقی). *پایان نامه کارشناسی ارشد*.
۱۳. محمدعلی‌زاده، علی حسین. (۱۳۹۵). نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل. *پایان نامه کارشناسی ارشد*.
۱۴. نوروزی، بهرام؛ بارانی، محمد و سرکشیکیان، سید محمد حسین. (۱۳۹۰). *پیشگیری از جرم از نظریه تا عمل*. تهران: مرکز تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری نیروی انتظامی

۱۵. صالحی، رسول. (۱۳۹۸). نقش پلیس در پیشگیری از جرم. فصلنامه دانش انتظامی
اصفهان، ۹۸(۱۹)، ۱۷-۱.

http://journals.police.ir/article_93398.html

۱۶. علیوردی‌نیا، اکبر. (۱۳۸۳). تحلیل اجتماعی سرقت در ایران، فصلنامه علوم اجتماعی
دانشگاه فردوسی مشهد، ۱(۲)، ۱۶۵-۱۹۶.

https://social.um.ac.ir/article_24723.html

۱۷. قصری محمد. (۱۳۹۱). نظام مدیریت دانش در برنامه توسعه نیروی انتظامی
ج.ا.ایران. فصلنامه پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۵(۱۷)، ۵۷-۲۶.

http://osra.jrl.police.ir/article_91265.html

۱۸. قلیچ‌لی، بهروز. (۱۳۸۸). مدیریت دانش فرآیند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری
در کسب و کارها. تهران: انتشارات سمت.

۱۹. مرشدی، مسعود؛ افشار، علی و مقصود، بصیرت. (۱۳۹۵). ارزیابی اثربخش (بیرونی)
برنامه‌های آموزش تخصصی رشته پیشگیری انتظامی. فصلنامه انتظام اجتماعی،
۸(۳)، ۵۱-۸۱.

<https://www.agiran.com/paper/1640438>

۲۰. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۷). قانون نیروی انتظامی جمهوری
اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹/۴/۲۷.

۲۱. نجفی ابرندآبادی، علی حسین. (۱۳۸۷). مباحثی در علوم جنایی (تقریرات).
ویراست پنجم. به کوشش شهرام ابراهیمی.

۲۲. هندیانی، عبدالله. (۱۳۹۳). نقش آموزش منابع انسانی در کیفیت خدمات انتظامی.
فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، ۱۱(۴۹)، ۱۴۲-۱۳۱.

http://pod.jrl.police.ir/article_9349.html

۲۳. یمین فیروز، موسی. (۱۳۸۲). دانش و مدیریت دانش در سازمان‌ها، مجله مطالعات
ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ۱۴(۱)، ۹۷-۱۰۸.

http://nastinfo.nlai.ir/article_780.html

24. Ahmed, A, Arshad, M. A, Mahmood, A, & Akhtar, S, (2016), Holistic Human Resource Development: Balancing the Equation through the Inclusion of Spiritual Quotient, *Journal of Human Values*, 22(3), 165-179.
<https://doi.org/10.1177/0971685816650573>

25. Alstete, J. W. (2000). *Posttenure Faculty Development: Building a System for Faculty Improvement and Appreciation*. ASHE-ERIC Higher Education Report, Volume 27, Number 4. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series. Jossey-Bass, Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1342.
26. Baldwin, R. G. (1990). Faculty career stages and implications for professional development. *Enhancing faculty careers: Strategies for development and renewal*, 20-40.
27. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
28. Chen, M. H., Chang, Y. C., & Hung, S. C. (2008). Social capital and creativity in R&D project teams. *R&D Management*, 38(1), 21-34 .<https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2007.00494.x>
29. Homel, P. (2009). Improving crime prevention knowledge and practice. *Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*, (385), 1-6.
<https://search.informit.org/doi/10.3316/agispt.20100289>
30. Tayles, Mike. Pike, Richard H. Sofian, Saudah (2007). Intellectual capital, management accounting practices and corporate performance perceptions of managers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 31(4) 533-534. <https://doi.org/10.1108/09513570710762575>
31. Wilkerson, L., & Irby, D. M. (1998). Strategies for improving teaching practices: a comprehensive approach to faculty development. *Academic medicine* 73(4), 387-396 .
<https://doi.org/10.1097/00001888-199804000-00011>
32. Ferreira, B., Curado, C., & Oliveira, M. (2021). The Contribution of Knowledge Management to Human Resource Development: a Systematic and Integrative Literature Review. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-29 <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00815-9>

33. Jamieson, L. M., Suren, A., & Knapp, J. (2000). A competency analysis of la enforcemen training And its linkage to recreation as intervention in youth crime prevention. *Journal of criminal justice*, 28(3), 215-226
[https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(00\)00037-4](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(00)00037-4)
34. Nonaka, Ikujiro, Von Krogh, George and Nishiguchi, Toshihiro (2000), *Knowledge creation. A source of value.* Published by Antony Row ltd.
35. Rao. Sally & Perry. Chad (2003), convergent interviewing to build e theory in under- researched areas: principles and an example investigation of internet usage in enter-firm relationships, *qualitative marke research: an international Journal*, 6(4), 236-247.
<https://doi.org/10.1108/13522750310495328>
36. Laursen, K., & Foss, N. J. (2003). New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. *Cambridge Journal of economics*, 27(2), 243-263.
<https://doi.org/10.1093/cje/27.2.243>