

The Mediating Role of Organizational Culture in Influencing Organizational Knowledge on Social Crime Prevention (Case Study: Bushehr Police Command)

Received: 11, March, 2022

Accepted: 14, April, 2022

Article type: Research Article

PP: 1-30

DOR:

Youssef Mohammadi Moghadam

Professor, Department of Management, Amin Police University, Tehran, Iran. Email: you_mohammad@yahoo.com

Abdulrahman Mirzakhani

Assistant Professor, Department of Crime Prevention, Amin Police University, Tehran, Iran. Email: Cls188rahman@yahoo.com

Mohammad Imam

MA in crime prevention, Amin Police University, Tehran, Iran (Corresponding Author). Email: emam.mohamad98@gmail.com

Abstract

Background and objectives: The community-oriented approach of the police seeks that all members of the society, government institutions and NGOs play a role in the social prevention approach of the police. In this direction, the use of organizational knowledge in the context of organizational culture aligned with this approach is a necessary and guaranteeing movement in the mentioned direction. The purpose of this research is to recognize the effect of organizational knowledge in the social prevention of crime through organizational culture.

Method: In terms of its objectives this study is of an applied research type and in terms of methodology it is considered as a correlational research type. The statistical population of the research is the employees of Bushehr Police Command, of which 217 people constitute the statistical sample. The sampling method is also simple random. The data collection is descriptive and the research tool is a questionnaire, and the validity of the research questionnaire has been confirmed by law enforcement experts. By using confirmatory factor analysis, the general structure of the research questionnaires has been subject to content validity. The method of statistical analysis is structural equation modeling; and factor analysis was run using Lisrel software version 8.8.

Findings: The findings of the research showed that organizational knowledge does not have a direct relationship with social crime prevention, but organizational knowledge has a direct relationship with the mediating variable of organizational culture with a correlation coefficient of 0.51. Also, organizational culture has a direct relationship with social prevention with a correlation coefficient of 0.42. By performing the path analysis, it was found that the variable of organizational knowledge is indirectly related to the social prevention of crime as much as 0.21.

Results: By strengthening the mediating variable dimensions of organizational culture, it is possible to strengthen the social prevention of crime directly and indirectly through organizational knowledge.

Keywords: Organizational knowledge, Social prevention, Organizational culture, Bushehr city.

This article adapted from the MA thesis entitled (The Mediating Role of Organizational Culture in the Impact of Organizational Knowledge on Social Crime Prevention (Study Case: Bushehr City Police Command), Department Crime Prevention Management, Amin Police University

نقش میانجی فرهنگ سازمانی در تأثیر گذاری دانش سازمانی بر پیشگیری اجتماعی از جرم (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی شهرستان بوشهر)

چکیده

زمینه و هدف: رویکرد جامعه‌محوری پلیس به دنبال آن است که همهٔ آحاد جامعه، نهادهای دولتی و مردم‌نهاد در رویکرد پیشگیری اجتماعی پلیس، نقش آفرینی کنند. در این مسیر بهره‌گیری از دانش سازمانی در بستر فرهنگ سازمانی همسو با این رویکرد، امری ضروری و تضمین‌کنندهٔ حرکت در مسیر یادشده می‌باشد. هدف از تحقیق حاضر، شناخت تأثیر دانش سازمانی در پیشگیری اجتماعی از جرم از طریق فرهنگ سازمانی است.

روش: این پژوهش از نظر نوع، کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بوشهر است که از این بین، 217 نفر نمونه آماری را تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده است. گردآوری داده‌ها، توصیفی و ابزار تحقیق، پرسش‌نامه می‌باشد و روایی پرسش‌نامه‌های تحقیق توسط خبرگان و کارشناسان انتظامی مورد تأیید قرار گرفته است. با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روایی‌سنجی محتوایی قرار گرفته است. روش تجزیه و تحلیل آماری مدل‌سازی معادلات ساختاری است و تحلیل عاملی با نرم‌افزار لیزرل نسخه 8/8 انجام گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد، دانش سازمانی با پیشگیری اجتماعی از جرم رابطه مستقیم ندارد ولی دانش سازمانی با متغیر میانجی فرهنگ سازمانی رابطه مستقیم با ضریب همبستگی 0/51 دارد. همچنین فرهنگ سازمانی با پیشگیری اجتماعی رابطه مستقیمی با ضریب همبستگی 0/42 دارد. با انجام تحلیل مسیر مشخص شد که متغیر دانش سازمانی به‌طور غیرمستقیم به اندازه 0/21 با پیشگیری اجتماعی از جرم رابطه دارد.

نتیجه‌گیری: با تقویت ابعاد متغیر میانجی فرهنگ سازمانی، می‌توان به‌طور مستقیم و از طریق دانش سازمانی به‌طور غیرمستقیم پیشگیری اجتماعی از جرم را تقویت کرد.

کلیدواژه‌ها: دانش سازمانی، پیشگیری اجتماعی، فرهنگ سازمانی، شهرستان بوشهر.

دریافت: 1400/12/20

پذیرش: 1401/01/25

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

صص: 1-30

شناسه دیجیتال (DOR):

DOR:

یوسف محمدی‌مقدم

استاد گروه مدیریت، دانشگاه علوم انتظامی
امین، تهران، ایران. رایانامه:

you_mohammad@yahoo.com

عبدالرحمن میرزاخانی

استادیار گروه پیشگیری از جرم، دانشگاه
علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه:

CIs188rahman@yahoo.com

محمد امام

کارشناس ارشد پیشگیری از جرم، دانشگاه
علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسندهٔ
مسئول). رایانامه:

emam.mohamad98@gmail.com

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «نقش میانجی فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری دانش سازمانی بر پیشگیری اجتماعی از جرم (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی شهرستان بوشهر)» رشته مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین است.

در عصر کنونی، افزایش حجم اطلاعات در سازمان‌ها و لزوم استفاده مؤثر از آن‌ها در تصمیم‌های سازمانی باعث ظهور پدیده‌ای به نام «مدیریت دانش» شده است. سازمان‌ها دریافته‌اند که عمرشان تداوم نخواهد یافت مگر آنکه راهبردی ویژه برای مدیریت و ارزش‌گذاری دانش سازمانی خود داشته باشند. در نتیجه، راهبردها و چرخه‌هایی برای اجرای مدیریت دانش عرضه شده است، به‌گونه‌ای که با تحولات رخ داده در عرصه جهانی، اکنون توجه مدیران و نظریه‌پردازان مدیریت بیش‌ازپیش به دارایی‌های فکری سازمان‌ها معطوف شده است. مدیریت دانش، تخصصی است که برای فعالیت‌هایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری ضروری است. مدیریت دانش را می‌توان خلق، ذخیره و توزیع دانش دانست به‌گونه‌ای که بهره‌برداری از آن در سازمان‌ها امکان‌پذیر باشد. مدیریت دانش در سازمان پلیس همچون سازمان‌های دیگر، راهبردی برای دانش‌محور شدن پلیس تلقی می‌گردد که طی سال‌های اخیر بخش زیادی از این راه پیموده شده ولی به جهت آن که نقطه مطلوب همواره جلوتر از وضعیت موجود است، این راه همچنان باید پیموده شود.

در سال‌های اخیر به دلایل متعدد، مداخله و پیشگیری پلیسی نسبت به اقدام‌های مقابله‌ای اهمیت بیشتری پیدا کرده است و پلیس با بهره‌گیری از تجربیات متعدد بین‌المللی و همچنین سرمایه فرهنگی و تاریخی کشورمان، راهبردهای معینی را برای پیشگیری از جرم و ناامنی و در نتیجه تأمین امنیت انسانی اتخاذ کرده است. در این میان، نقش پلیس در پیشگیری اجتماعی با تردیدهایی روبرو شده است؛ زیرا تغییر اوضاع و احوال نامساعد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی بزهکار، فقر، بیکاری، اشتغال کاذب، بیماری، بی‌سوادی، حاشیه‌نشینی، بی‌مسکنی و نیز مبارزه با عوامل روانی جامعه‌شناختی و فردی به‌ویژه شرایط نامطلوب خانواده که شکست‌های عاطفی، تربیتی و تحصیلی را فراهم می‌آورند، هسته اصلی این شکل از پیشگیری را تشکیل می‌دهد که از کنترل پلیس خارج است ولی به‌تازگی پلیس با تغییر جهت فعالیت‌های خود،

تحقیقاتی در زمینه علل وقوع جرم انجام داده و نتایج آن را با ارائه راهکارهای ایجابی در اختیار سازمان‌های ذی‌ربط قرار داده است.

تحقیق حاضر با هدف شناسایی تأثیر دانش سازمانی در پیشگیری اجتماعی از جرم با نقش میانجی فرهنگ سازمانی انجام می‌شود. مسئولان استانی در استان بوشهر به این نتیجه رسیدند که به دلیل دوری از مرکز، امکان ادامه تحصیل در مقاطع ارشد و بالاتر برای برخی کارکنان به راحتی میسر نیست و سازمان در پذیرش مدارک تحصیلی خارج از سازمان با محدودیت مواجه است و در نتیجه، متوسط سطح تحصیل در مقاطع کلاسیک و حتی در آموزش‌های مهارتی را پایین‌تر از استان‌های دیگر نگاه داشته است. این امر بر مدیریت دانش نیز به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. از طرفی باعث پایین آمدن سطح دانش و از طرف دیگر موجب بروز چالش در مهارت و اجرای مدیریت دانش می‌شود؛ بنابراین، طی سال‌های اخیر اقدامات مناسبی در افزایش سطوح تحصیلی برای مقاطع افسری و آموزش‌های مهارتی برای سطوح درجه‌داری انجام شده است.

مدیریت دانش در سازمان‌های نوین پلیسی و وظایف و کارکردهای اساسی آن‌ها از جمله پیشگیری از جرم از اهمیت و ضرورت زیادی برخوردار است. میزان اطلاعاتی که مأموران پلیس در طول خدمت خود با آن مواجه می‌شوند در حال افزایش است، این‌گونه اطلاعات به اشکال مختلف در سازمان‌های پلیسی ضبط، حفظ و نگهداری می‌شوند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها «مدیریت دانش» می‌باشد. یکی از مشکلات سازمان‌های پلیسی، بررسی این اطلاعات، تبدیل آن به دانش و استفاده بهینه و بجا از آن برای مواجهه با مشکلاتی است که مأموران انتظامی با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند. مدیریت دانش می‌تواند سازمان پلیس را در مواجهه با مسائل بحرانی کمک نموده و آموزش‌هایی کاربردی برای کارکنان بدو استخدام فراهم نماید. در مقابل بی‌اعتنایی به مدیریت دانش، علاوه بر دور کردن پلیس از منابع کاربردی در مواجهه با چالش‌ها و محروم نمودن کارکنان از منابع آموزشی بدو و حین خدمت، باعث

می‌شود که سازمان پلیس در چشم نسل‌های آینده به دلیل نداشتن منابع دانشی و تاریخی، بی‌هویت جلوه کند.

سوابق تاریخی همبستگی در مردم بوشهر و به تبع آن فرهنگ سازمانی در مجموعه‌هایی مثل پلیس به واسطه روحیه و تعصب سرزمینی و ملی مردم، از نظر محققان می‌تواند به تحقق اهداف سازمانی کمک کند؛ از این رو، متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. سرمایه‌گذاری و هزینه‌های صورت‌گرفته در حوزه مدیریت دانش، از یک طرف و لزوم افزایش رویکردهای ایجابی نسبت به رویکردهای سلبی، برگرفته از فرامین، تدابیر و قوانین و مقررات و نقش فرهنگ سازمانی در به ثمر رساندن اهداف سازمانی از طرف دیگر، این سؤال را به عنوان مسئله تحقیق در ذهن متبادر می‌سازد که نقش میانجی فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری دانش سازمانی بر پیشگیری اجتماعی از دانش سازمانی چگونه است؟

پیشینه و مبانی نظری

درودی و صمدی جاوید (1401) در مقاله‌ای با عنوان «مبانی فرهنگ سازمانی و منابع انسانی در بخش دولتی ایران» به این نتیجه رسیدند که بیشتر مطالعات انجام‌شده با موضوع فرهنگ سازمانی از یک سو به بُعد محیطی و سازگاری یک سازمان و از سوی دیگر به یکپارچگی، وحدت و ثبات داخلی سازمان تمرکز دارند. در حالی که بیشتر این مدل‌ها بر ارزش‌های منابع انسانی تمرکز دارند، آن‌ها همچنین بر راهبردها، برنامه‌ریزی‌ها و اهداف بلندمدت سازمان تأکید دارند. عبدالهی، بیرانوند و یاراحمدی (1397) در مقاله‌ای با عنوان «پیشگیری اجتماعی از بزهکاری اطفال با تأکید بر نقش پلیس ویژه اطفال» به این نتیجه رسیدند که اقدامات ویژه پلیس اطفال صرفاً جنبه پسینی و بعد از وقوع جرم ندارد، بلکه با ایجاد بستر روان‌شناسی - تربیتی، همکاری مناسب با والدین کودکان و مدیران مدارس و تعامل با مددکاران اجتماعی و سازمان‌های مردم‌نهاد منجر به اقدام‌های پیشگیری اجتماعی از بزهکاری اطفال نیز خواهد شد. درویشی و محمدی‌مقدم (1396) در تحقیقی با عنوان «الگوی اثر

هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم» با جامعه آماری 230 نفر متشکل از رؤسا و مدیران پلیس پیشگیری فرماندهی انتظامی استان‌ها به این نتیجه رسیدند که هر قدر بتوان مهارت اجرای دانش سازمانی پلیس را ارتقا داد، به همان اندازه می‌توان موفقیت اقدامات پیشگیری از جرم را پیش‌بینی کرد. شاه‌جهان‌پور (1396) در مقاله‌ای با عنوان «نقش فرهنگ در پیشگیری از جرم» به این نتیجه رسید که هنجارسازی جامعه از راه فرهنگ یکی از کارهایی است که می‌تواند به پیشگیری از وقوع جرم کمک کند. محور دیگری که فرهنگ می‌تواند در آن مؤثر باشد، نقش بستر ساز فرهنگ است که فرهنگ می‌تواند به‌عنوان بستری مناسب به‌منظور توسعه هنجارهای حقوقی یا مسائل مربوط به پیشگیری مطرح شود. نقش نهاد ساز فرهنگ امری انکارناپذیر است. از بعد دیگر، نقش آسیب‌شناسانه فرهنگ نیز می‌تواند در برخورد با مسائل معضلات اجتماعی زمینه‌های فرهنگی جرم به ما کمک کند. ربیعی و آصف (1391) در تحقیقی با عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری» با جامعه آماری 1000 نفر از متخصصان اداری به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین شاخص‌های فرهنگ و پایین آمدن فساد اداری برقرار است و از جمله مؤلفه‌های فرهنگی مؤثر بر فساد اداری به‌ترتیب اولویت عبارت‌اند از: ارزش‌های سازمانی، جامعه‌پذیری و هویت بخشی، کنترل رفتار، ارزش‌های فردی، ارزش‌های بنیادین و شیوه‌های انگیزشی.

دلشاب، کروین، سگارا و ناوارو¹ (2020) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر زمینه نبود آموزش بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت دانش» به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش فرایندی شامل فعالیت و تولید دانش جدید از طریق مشارکت و یا کشف، تغییر وضعیت دانش از دانش ضمنی به دانش آشکار و استفاده از دانش موجود برای بهبود فرایندهای سازمانی را دربر می‌گیرد. ابوبکار، الرهایل، العطایلات و السی² (2019) در مقاله‌ای با عنوان «مدیریت دانش، مهارت تصمیم‌سازی و عملکرد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که

1- Delshab, Kerwin, Cegarra & Navarro

2- Abubkkr, Errhii ttttttt t& Eiii

مدیریت دانش شامل عناصر متعددی مانند اقدامات منابع انسانی، فناوری، فرهنگ و ساختارهای سازمانی است.

دانش سازمانی

7

دانش، منبع عمده کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود و به‌منظور دستیابی سازمان‌ها به چنین مزیتی، خلق دانش می‌تواند به‌عنوان یک فرصت جدید مورد توجه قرار گیرد. مطالعات گوناگون نشان می‌دهند سازماندهی بر اساس گروه‌های کاری، یک گرایش جدید در تسهیل خلق دانش سازمانی است. سازمان‌های موفق امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و از دانش خلق‌شده برای بهبود فعالیت خود بهره می‌گیرند (شهبازی و گل‌محمدی، 8398، ص 35). دانش به‌عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی شناخته می‌شود (لی و چوی¹، 2003، ص 179). ضرورت توجه به خلق دانش و نوآوری در سازمان‌های دولتی را می‌باید در انتظارات نوین جامعه از این سازمان‌ها جست‌وجو کرد.

صاحب‌نظران در تقسیم دانش به دو نوع دانش کلی اشاره می‌کنند: دانش نهفته و دانش آشکار. همچنان که نوناکا² تأکید کرده است، دانش سازمانی حاصل تعامل این دو نوع دانش است و این تعامل مستمر است. دانش ایجادشده باید به طریقی مناسب نگهداری شود. مراکز دانش در سازمان‌ها در حقیقت کانون جمع‌آوری، سازمان‌دهی و انتشار دانش هستند. ممکن است این مراکز فیزیکی یا مجازی باشند. (میرحسینی زواره، 1393، ص 62). دانش سازمانی مجموعه سیالی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام‌یافته که چهارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به‌دست می‌دهد (سنجقی، حسینی و اخوان، 1392، ص 79). مدیریت دانش نه‌تنها بر ایجاد دانش جدید متمرکز است، بلکه هدف آن نیز به‌دست آوردن و ذخیره کردن تجربه گذشته و بهره‌گیری از آن در داخل و اطراف سازمان از طریق اشتراک دانش و استفاده مجدد از دانش است

1- Lee & Choi

2- Nonaka

(ایکسین، اوجانن و هویس کونن^۱، 2019، ص 114). مدیریت دانش نقش مهمی در پایداری موفقیت و مزیت رقابتی سازمانی دارد (دونلی^۲، 2019، ص 348). تمامی سازمان‌های سالم، دانش را خلق کرده و از آن استفاده می‌کنند. این سازمان‌ها در تعامل با محیط، اطلاعاتی را جذب نموده و به دانش تبدیل می‌نمایند؛ سپس این دانش را با تجربیات، ارزش‌ها و مقررات داخلی سازمان درمی‌آمیزند تا مبنایی برای اقدامات خود به‌دست آورند (داونپورت و پروساک^۳، 2000، ص 89). آینده مدیریت دانش در اینترنت و وب نهفته است. به موازات این که مدیران راهبرد و مدیریت دانش سازمان خود را طراحی می‌کنند. اینترنت/ وب نقش مرکزی روز افزونی بازی خواهد کرد (رادینگ، 1388، ص 18).

چرخه دانش: به‌طور کلی چرخه دانش، از چهار بخش اصلی تشکیل شده است:

- در مرحله اول می‌باید دانش موجود در سطح سازمان و منابع آن (اعم از دانش صریح و ضمنی نزد افراد، بانک‌ها یا اطلاعاتی، مستندات و ...) مورد شناسایی قرار گیرد؛
- سپس اخذ و به‌صورت مناسبی ذخیره‌سازی گردد؛
- سپس برای اینکه دانش با ارزش شده و به هم‌افزایی و زایش مجدد دانش منجر گردد، باید دانش موجود نزد افراد به اشتراک گذاشته شده و تسهیم شود؛
- پس از طی این مراحل اکنون باید از دانش کسب‌شده در جهت اهداف متعالی سازمان استفاده کرد زیرا در غیر این صورت تمامی تلاش‌های انجام‌گرفته ناقص خواهد ماند. (لوپز و سیردانا^۴، 2011، ص 504). در سازمان دانش‌مدار، کارکنان به‌طور مداوم دانش ضمنی و دانش مشخص

1- Xin, Ojanen & Huiskonen

2- Donnelly

3- Davenport & Prvsak

4- Lopez & Cerdan

و ملموس را در اختیار گرفته، مستندسازی می‌کنند و با هم سهیم می‌شوند. مدیران ضمن تسهیم دانش و رشد دارایی‌های دانشی تصمیمات خود را بر پایه دانش استوار می‌سازند. خطمشی سازمان، طرز کار دانش پذیرفتنی را تقویت می‌کند و برمی‌انگیزد.

پیشگیری اجتماعی

به موازات شکل‌گیری جامعه بشری و انتقال از جامعه سنتی به جامعه پیشرفته و تغییر در روش و شیوه‌های ارتکاب جرم، روش‌های مبارزه و مقابله با جرم نیز دستخوش تغییرات اساسی گردیده و همواره اندیشمندان حوزه جرم-شناسی تلاش نموده‌اند تا با مطالعه علل و دلایل بروز و تکوین جرم به‌ویژه در نقاط شهری که از نرخ جرم بالایی برخوردار هستند، راه‌های مناسب را برای مقابله با آن پیشنهاد دهند (درویشی، 1396، ص48). از جمله راه‌های مناسب برای این منظور پیشگیری اجتماعی است.

پیشگیری اجتماعی، مجموعه اقدام‌هایی است که مهار عوامل اثرگذار در شکل‌گیری جرم را به دنبال دارد؛ و از آنجا که علاوه بر محیط اجتماعی، بر فرد و انگیزه‌های او نیز تأثیر می‌گذارد؛ برخی به آن «پیشگیری فردمدار»^۱ نیز می‌گویند. یکی دیگر از اهداف پیشگیری اجتماعی، تقویت بنیادهایی است که با اثرگذاری بر گروه‌های در آستانه خطر، به جامعه‌پذیری فرد کمک می‌کند. به دیگر سخن، پیشگیری اجتماعی به دنبال هم‌نو کردن فرد با قواعد اجتماعی از رهگذر آموزش و پرورش است. آنچه دست‌اندرکاران این نوع پیشگیری باید انجام دهند، بیرون بردن هر چه بیشتر افراد از نظام کیفری است. به‌طور کلی، پیشگیری اجتماعی تلاشی برای حل مسائل رفتار مجرمانه با پرداختن به ریشه‌های جرم است و تدابیری را دربر می‌گیرد که بر زمینه‌های ارتکاب جرم از رهگذر مسائل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مؤثرند. به همین سبب، پیشگیری اجتماعی بهترین توصیف از پیشگیری نخستین به‌شمار می‌رود. با وجود

تقسیم‌بندی‌های متنوع، پیشگیری اجتماعی از یک نظر به چهار بخش زیر تقسیم شده است:

- پیشگیری اوان کودکی یا پیشگیری رشدمدار؛
- پیشگیری از طریق رویکرد توسعه اجتماعی؛
- پیشگیری از طریق تمرکز بر نهادهایی مانند مدرسه، یا مشاغل به‌جای تمرکز بر افراد؛
- پیشگیری از طریق انحراف مسیر بزهکاری گروه‌های در معرض خطر (محمدنسل، 8787، ص 164).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط یا نظام معنایی مشترکی است که اعضای یک سازمان واجد آن هستند، به‌گونه‌ای که این ویژگی موجب تفکیک سازمان‌ها از یکدیگر می‌شود؛ به‌عبارت‌دیگر، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قالب‌های مفروض است که افراد سازمان را در درک اعمال قابل قبول و غیرقابل قبول کمک می‌کند. بهبود عملکرد کارکنان نیازمند هم‌افزایی و ایجاد درک مشترک از هدف نهایی است (هارتونو و ماکسوم¹، 2020، ص 149). فرهنگ سازمانی شامل انتظارات، تجربیات یک سازمان، فلسفه و ارزش‌هایی است که رفتار اعضا را هدایت می‌کند (سایت، اندیکا و پراسیتیا²، 2020، ص 47). هر سازمانی دارای شخصیتی است مانند انسان همان‌گونه که عنصر اصلی شخصیت یک انسان فرهنگ اوست، عنصر اصلی شخصیت یک سازمان نیز فرهنگ سازمان است. فرهنگ سازمانی عاملی است که توسط منابع انسانی سازمان مورد تقویت و نهادینه‌سازی قرار می‌گیرد و همچنین بر منابع انسانی به‌عنوان منبع مهم و استراتژیک سازمان تأثیر می‌گذارد و یکی از عوامل مهم و مؤثر در بهره‌وری، رشد و شکوفایی استعدادها و استفاده از توانمندی منابع

1- Hartono & Maksum
2- Sihite, Andika & Prasetya

انسانی سازمان است (مکینتاش و دوهرتی^۱، 2015، ص 93). فرهنگ سازمانی دارای هفت ویژگی نوآوری و شجاعت، توجه به جزئیات، نتیجه‌گرایی، انسان‌مداری، تیم‌گرایی، پرخاشگری و ثبات است (سولیها، آکوئینا، هایوتینینگ تیاس و رامادهان^۲، 2021، ص 1330).

گونه‌شناسی فرهنگ سازمانی

گونه‌شناسی‌های مختلفی از فرهنگ سازمانی ذکر شده است؛ برخی صاحب‌نظران بر چهار نوع فرهنگ «باشگاهی، ایفای نقش، وظیفه‌گرایی و اصالت وجود» اشاره می‌کنند (فرهی و سنجقی، ۱۳۸۸، ص ۲۹).

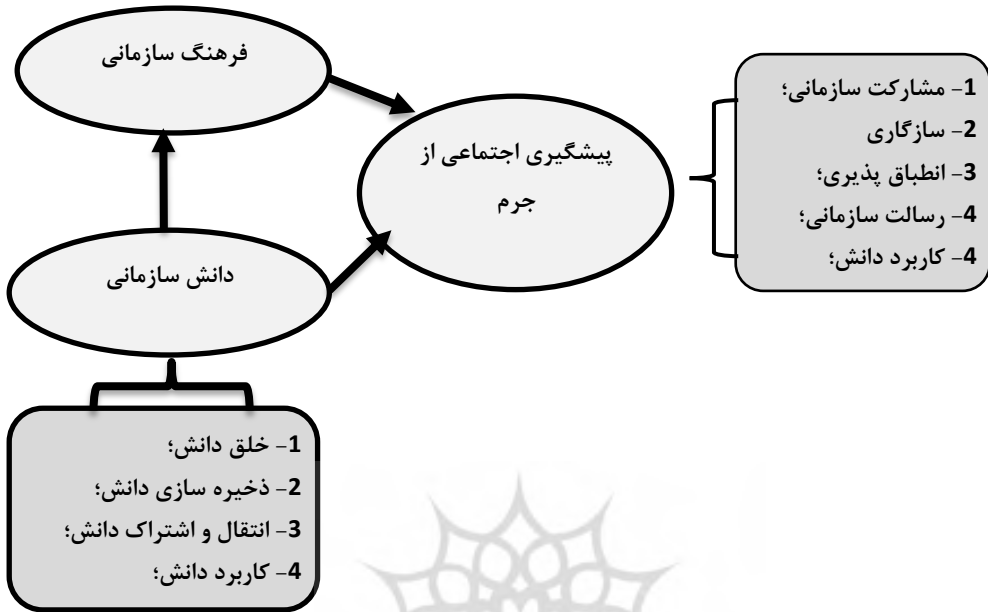
فرهنگ تحول‌گرا: صاحب‌نظران، از فرهنگ تحول‌گرا در قالب عباراتی همچون سازگاری، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، رقابتی، عقلایی، سازنده، بازاری، گلخانه‌ای و شبکه‌ای یاد می‌کنند.

فرهنگ تعالی‌گرا: در فرهنگ تعالی‌گرا با رویکرد انسان‌مداری، ضمن تمرکز بر محیط داخلی سازمان، تلاش می‌شود تا بر عامل منابع انسانی، به‌عنوان سرمایه اصلی و برترین مزیت رقابتی سازمان تأکید شود؛ بنابراین، توجه به سرمایه انسانی و چگونگی رشد، مدیریت و هدایت آن‌ها، به مسئله اول سازمان‌های پویا و هوشمند تبدیل شده است.

فرهنگ آرمان‌گرا: در اکثر مطالعات فرهنگ سازمانی به بُعد آرمان‌گرایی سازمان، در قالب عباراتی همچون فرهنگ مشتری‌مداری، فرهنگ عقلایی، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ آرمان‌گرا، فرهنگ کارآفرینی و فرهنگ موشک هدایت‌شونده (ترامپنارس^۳، ۲۰۰۵، ص 61) توجه شده است.

فرهنگ قانون‌گرا: این فرهنگ، زمانی در سازمان شکل می‌یابد که سازمان ضمن توجه به محیط داخلی، بر حفظ محیط کاری و اهتمام به الزامات شغل نیز تأکید دارد.

1- MacIntosh & Doherty
2- Soliha, Aquinia, Hayutiningtyas & Ramadhan
3- Trampnars



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

لوپز و سیردانا (2011)؛ محمدنسل (8787)؛ پیترز و واترمن (8982)

روش

این پژوهش از نظر نوع، کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بوشهر است که از این بین، 217 نفر نمونه آماری را تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده است. گردآوری داده‌ها، توصیفی و ابزار تحقیق، پرسش‌نامه می‌باشد و روایی پرسش‌نامه‌های تحقیق توسط خبرگان و کارشناسان انتظامی مورد تأیید قرار گرفته است. با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسش‌نامه‌های تحقیق مورد روایی‌سنجی محتوایی قرار گرفته است. روش تجزیه و تحلیل آماری مدل‌سازی معادلات ساختاری است و تحلیل عاملی با

نرم افزار لیزرل¹ نسخه 8/8 انجام گرفته است. در جدول 1 پایای متغیرها نمایه شده است.

جدول 1. پایایی متغیرها

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ
۱	دانش سازمانی	0/11
۲	فرهنگ سازمانی	0/72
۳	پیشگیری اجتماعی از جرم	0/79

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

جدول 2. توزیع جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	13
	مرد	110
وضعیت تأهل	مجرد	13
	متأهل	888
درجه	افسر جزء	79
	افسر ارشد	52
سن	20 تا 25 سال	6
	25 تا 30 سال	15
	30 تا 35 سال	23
	35 تا 40 سال	32
	40 سال به بالا	51
سابقه خدمت	5 تا 10 سال	2
	10 تا 15 سال	30
	15 تا 20 سال	47
	20 تا 25 سال	33
میزان تحصیلات	25 سال به بالا	88
	لیسانس	99
	فوق لیسانس	25
	دکتری	1

یافته های استنباطی

در انجام تحلیل عاملی باید از این مسئله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شده است. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از 0/7 و نزدیک به یک و سطح معناداری (sig) آزمون بارتلت کمتر از 0/05 باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول 3 برای پرسش‌نامه‌های دانش سازمانی، فرهنگ سازمانی، پیشگیری از جرم ارائه شده است.

جدول 3. آزمون KMO و بارتلت

پیشگیری اجتماعی از جرم			آماره‌ها	
دانش سازمانی	فرهنگ سازمانی	0/825	0/836	0/929
آزمون (KMO)			2237/275	1792/556
آماره χ^2			999/193	210
درجه آزادی			136	276
معنی‌داری			00/00	00/00

با توجه به جدول 3، مقادیر مربوط به شاخص KMO و آزمون بارتلت و معناداری آن گزارش شده است. برای بررسی مناسب بودن تعداد داده‌های موجود در تحلیل از شاخص‌های KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. KMO برای مشخص کردن کفایت تعداد نمونه‌ها به کار می‌رود که چنانچه بیش از 0/7 باشد، مناسب و اگر بین 0/5 تا 0/7 با احتیاط قابل قبول و کمتر از 0/5 باشد، مناسب نیست. شاخص KMO در پژوهش حاضر، برای پرسش‌نامه‌های پیشگیری از جرم، فرهنگ سازمانی، دانش سازمانی، برابر با 0/836، 0/825، 0/929 می‌باشد که همه مقادیر به دست آمده، از مقدار 0/7 بزرگ‌تر است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی است. بارتلت بررسی می‌کند که ماتریس همبستگی، ماتریسی واحد می‌باشد یا خیر؟ اگر ماتریس برابر یک شود ارتباط معنی‌دار بین متغیرها وجود ندارد؛ یعنی

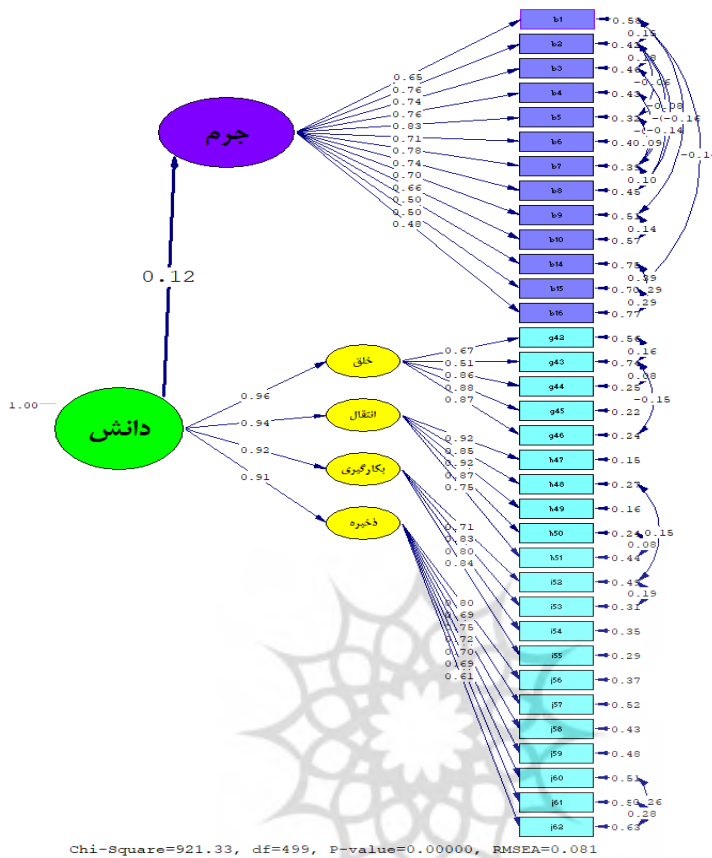
نمی‌توان عامل‌های جدید را بر اساس همبستگی متغیرها شناسایی کرد. شاخص بارلت، در بررسی کفایت ماتریس در سطح $P \leq 0/01$ معنادار است. به این معنا که ماتریس به‌دست‌آمده کفایت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. این امر ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی مجاز می‌سازد.

برای تحلیل عاملی تأییدی و مدل یابی معادلات ساختاری بار عاملی استاندارد و آماره t محاسبه شده است. به‌طور کلی قاعده زیر حاکم است:

قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده (سؤالات پرسش‌نامه) به‌وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین $0/3$ تا $0/6$ باشد قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است. زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای $0/05$ بررسی می‌شود؛ بنابراین، اگر میزان بارهای عاملی مشاهده‌شده با آزمون t -value از $1/96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.

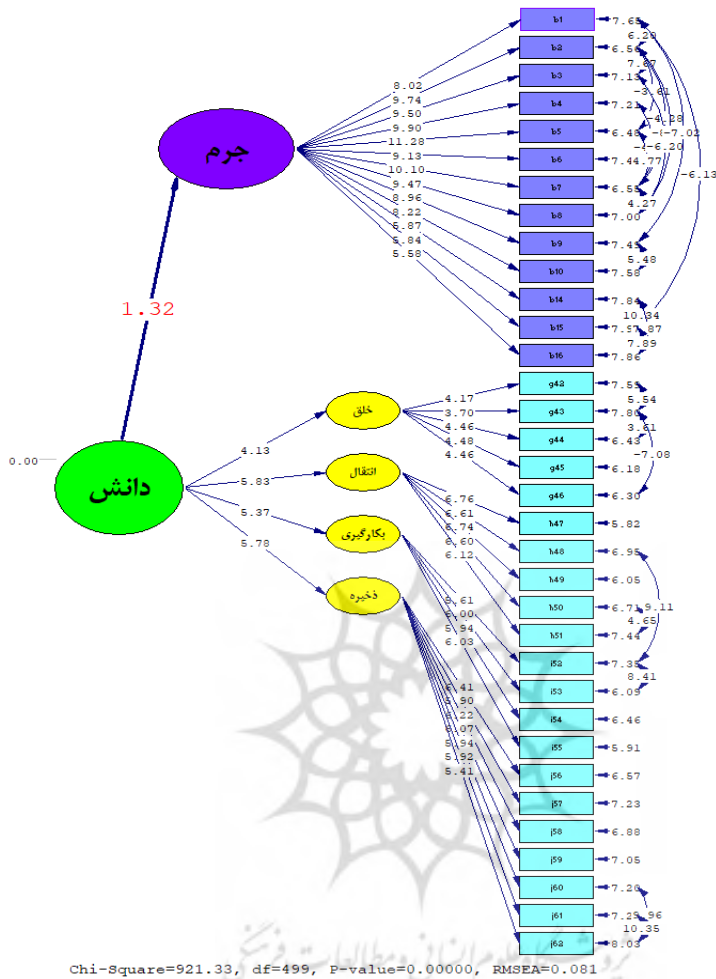
نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: دانش سازمانی در پیشگیری اجتماعی از جرم تأثیر مستقیم دارد.



شکل 2. مدل سازه‌ای رابطه بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم

در مدل سازه‌ای شکل 2، می‌توان میزان رابطه متغیر مستقل دانش سازمانی با متغیر وابسته پیشگیری از جرم مشاهده کرد. با بررسی نمودار فوق به این نتیجه می‌رسیم که رابطه بین متغیر دانش سازمانی و متغیر پیشگیری اجتماعی از جرم بسیار ضعیف است؛ زیرا مقدار بار عاملی بین این دو متغیر برابر با 0/12 می‌باشد که این مقدار بسیار از کوچک‌تر از $0/3 < R$ است.

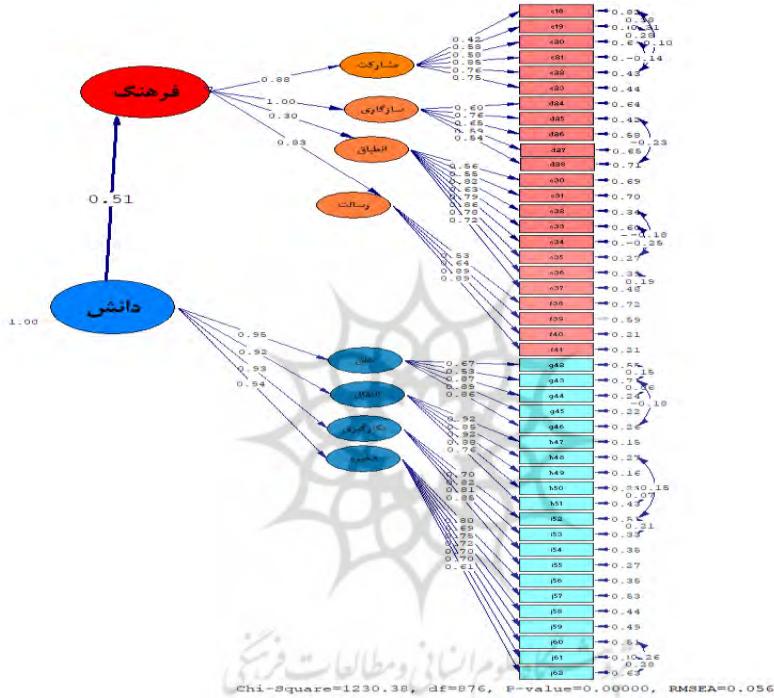


شکل 3. آماره معناداری رابطه بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم با توجه به نمودار شکل 3، رابطه بین دو متغیر دانش سازمانی و پیشگیری از جرم معنادار نیست؛ چون میزان بار عاملی مشاهده شده با آزمون t-value از 1/96 کوچکتر است. طبق نتایج به دست آمده از مدل سازه‌ای بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم می‌توان نتیجه گرفت، دانش سازمانی در پیشگیری اجتماعی از جرم تأثیر مستقیم ندارد.

جدول 4. بار عاملی استاندارد و آماره معناداری بین متغیر دانش سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم

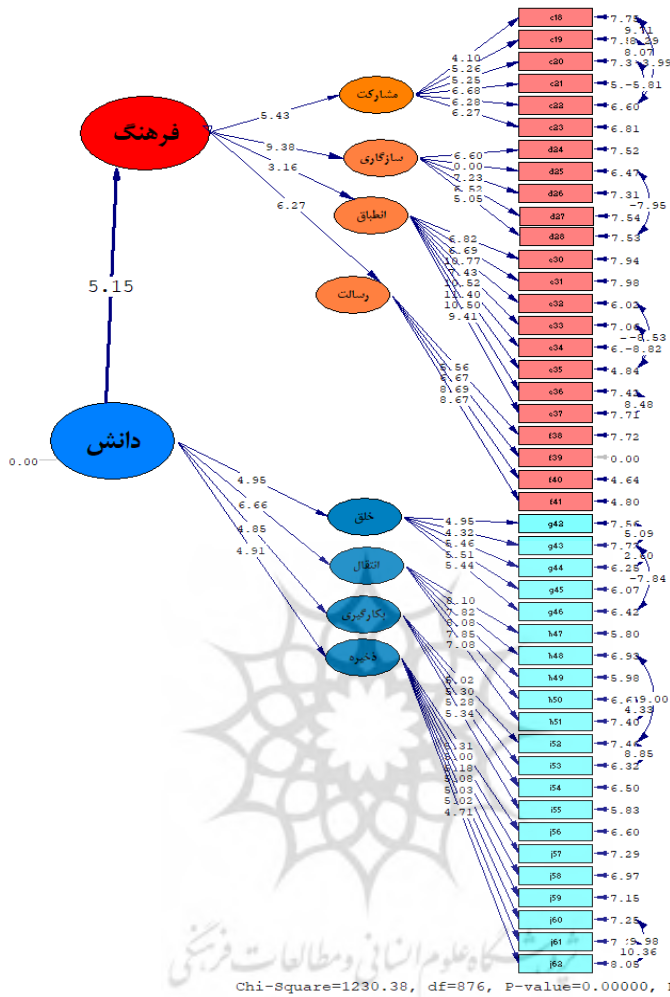
پیشگیری اجتماعی از جرم		متغیر	
0/12	بار عاملی	دانش سازمانی	
1/32	معناداری		
chi – square = 921/33		RMSEA = 0/081	

فرضیه دوم: دانش سازمانی در فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم دارد.



شکل 4. مدل سازه‌ای بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی

در مدل سازه‌ای شکل 4، می‌توان میزان رابطه متغیر مستقل دانش سازمانی با متغیر میانجی فرهنگ سازمانی مشاهده کرد. با بررسی نمودار فوق به این نتیجه می‌رسیم که رابطه بین متغیر دانش سازمانی و متغیر فرهنگ سازمانی نسبتاً مطلوب است؛ زیرا مقدار بار عاملی بین این دو متغیر برابر با 0/51 می‌باشد که این مقدار بزرگ‌تر از $0/3 < R < 0/3$ است.

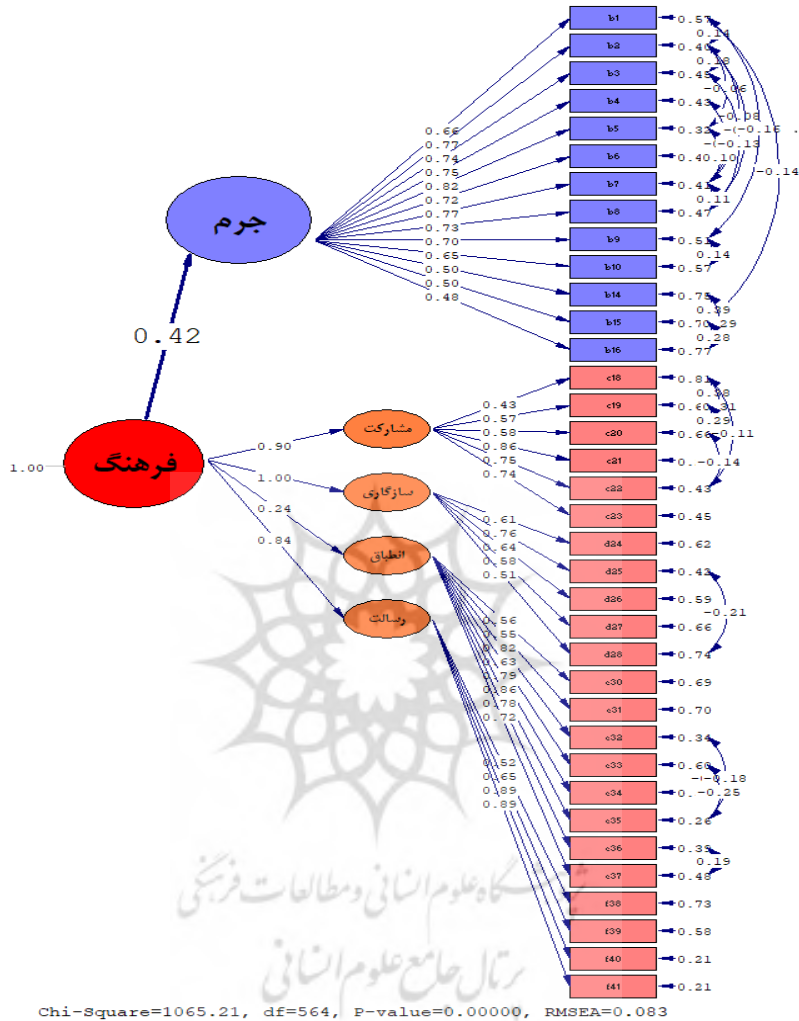


شکل 5. آماره معناداری رابطه بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی با توجه به نمودار شکل بالا، رابطه بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی معنادار است.

جدول 5. بار عاملی استاندارد و آماره معناداری بین متغیر دانش سازمانی و فرهنگ سازمانی

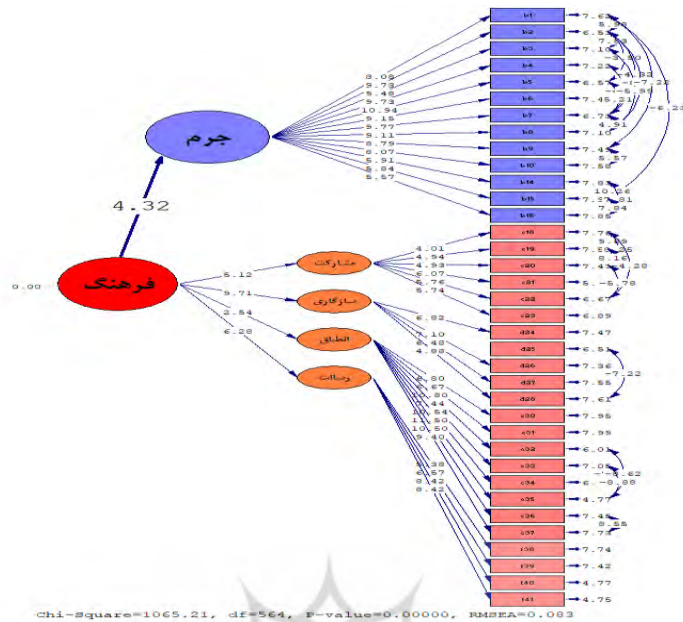
فرهنگ سازمانی	متغیر
0/51	بار عاملی
5/15	معناداری
chi – square = 1230/38	RMSEA = 0/056

فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی بر اجتماعی از جرم تأثیر مستقیم دارد.



شکل 6. مدل سازه‌ای بین متغیر فرهنگ سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم

در مدل سازه‌ای شکل 6، می‌توان میزان رابطه متغیر فرهنگ سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم مشاهده کرد. با بررسی نمودار فوق به این نتیجه می‌رسیم که رابطه بین فرهنگ سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم نسبتاً مطلوب است؛ زیرا مقدار بار عاملی بین این دو متغیر برابر با 0/22 می‌باشد که این مقدار بزرگ‌تر از $0/3 < R < 0/3$ است.

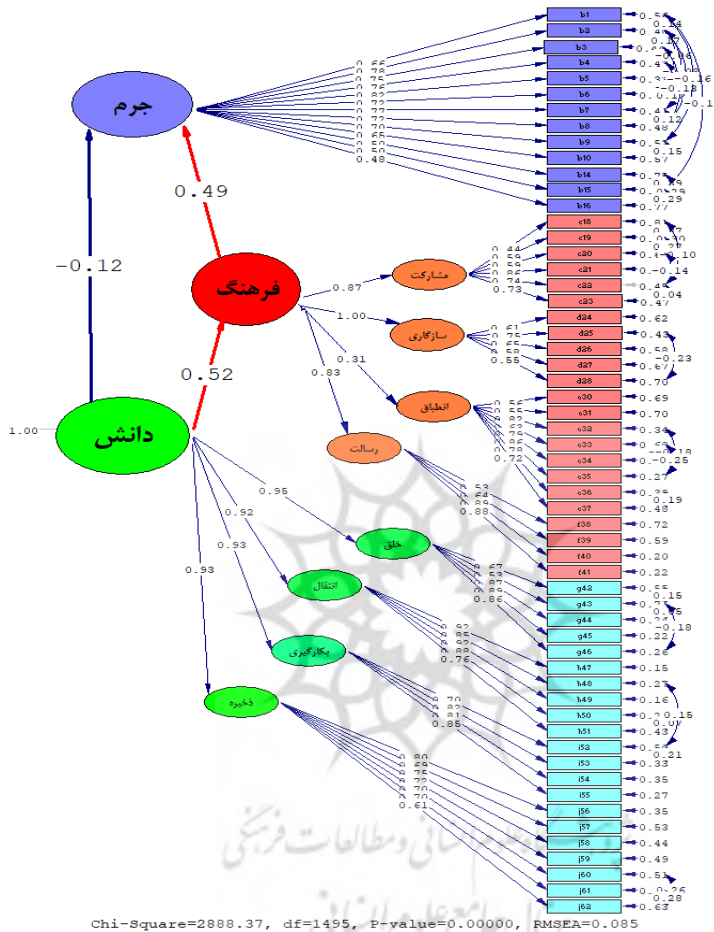


شکل 7. آماره معناداری رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم با توجه به موارد مندرج در شکل 7، رابطه بین متغیر فرهنگ سازمانی و متغیر وابسته اجتماعی از جرم معنادار است. ($t\text{-value} = 4/32 > 1/96$)

جدول 6. بار عاملی استاندارد و آماره معناداری بین متغیر دانش سازمانی و فرهنگ سازمانی

متغیر	پیشگیری اجتماعی از جرم
بار عاملی	0/22
معناداری	4/32
RMSEA = 0/083	chi - square = 1065/21

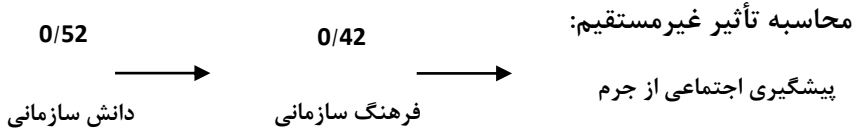
فرضیه چهارم: دانش سازمانی در پیشگیری اجتماعی از جرم از طریق فرهنگ سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد.



شکل 8. مدل سازه‌ای بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم

در مدل سازه‌ای شکل 8، می‌توان میزان روابط بین متغیرهای دانش سازمانی و فرهنگ سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم کاملاً مشاهده کرد. با بررسی نمودار فوق متوجه می‌شویم که رابطه مستقیم بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم بسیار ضعیف و همچنین معنادار نیست اما متغیر مستقل دانش سازمانی می‌تواند از طریق متغیر میانجی

فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم ارتباط مؤثری و معناداری داشته باشد.



که مقدار این ضریب برابر است با: $0/21 = 0/22 * 0/52$

با توجه به نتایج به دست آمده می توان نتیجه گرفت که از مسیر غیرمستقیم متغیر دانش سازمانی بر متغیر پیشگیری اجتماعی از جرم تأثیرگذار است

جدول 7. ضریب همبستگی بین متغیرهای دانش سازمانی، فرهنگ سازمانی، پیشگیری اجتماعی از جرم

بار عاملی	دانش سازمانی	فرهنگ سازمانی	پیشگیری اجتماعی از جرم
دانش سازمانی	1/00	0/52	0/12
فرهنگ سازمانی	0/52	1/00	0/49
پیشگیری اجتماعی از جرم	0/12	0/49	1/00

بحث و نتیجه گیری

رسیدن به اهداف و چشم انداز سازمانی در گرو فراهم آوردن و هماهنگ نمودن سازوکارهای ستادی و اجرایی است. در این بین، شناخت متغیرهایی که به طور مستقیم و غیرمستقیم رسیدن به اهداف را آسان می کند، نقش مهمی در افزایش بهره وری سازمان دارد. در تحقیق حاضر به بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری دانش سازمانی بر پیشگیری اجتماعی از جرم پرداخته شد. در ادامه، پاسخ به سؤال های تحقیق برگرفته از یافته ها مورد بحث قرار می گیرد.

سؤال اول: تأثیر دانش سازمانی در پیشگیری اجتماعی از جرم به چه میزان است؟

استفاده از راهبردهای مدیریت در راستای پیشگیری از جرم محدود به سازمان دهی و هدایت منابع فیزیکی و انسانی نیست. بلکه علاوه بر نیازسنجی، سازمان دهی، نظارت و هدایت منابع انسانی و فیزیکی می توان دانش بالقوه

موجود در سازمان را مدیریت کرد. در فرماندهی انتظامی کشور نیز مثل هر سازمان دیگری ابزارهایی وجود دارد که مدیران پلیس می‌توانند با سازمان‌دهی و هدایت درست آن‌ها بیشترین میزان بهره‌وری را حاصل کنند، در رویکرد سنتی نگاه مدیران صرفاً محدود به همین بُعد از منابع سازمانی بود؛ ولی در عصر حاضر تلاش برای استفاده از حداقل منابع به‌منظور حصول بیشترین منافع، موجب شده نظریه‌پردازان بعد جدیدی از مدیریت را با عنوان «مدیریت دانش» به مدیران معرفی کنند. در این نوع مدیریت، تلاش می‌شود دانش مورد نیاز سازمان برای پیشبرد اهداف سازمانی گردآوری شود و در اختیار اجزای سازمان قرار گیرد تا بتوانند با استفاده از این دانش، میزان بهره‌وری خود را افزایش دهند و از سوی دیگر، دانش بالقوه موجود در اجزای مختلف سازمان که به‌صورت سرگردان و بلااستفاده باقی مانده، مدیریت می‌شود و در چرخه بهره‌وری قرار می‌گیرد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که رابطه بین متغیر دانش سازمانی و متغیر پیشگیری اجتماعی از جرم ضعیف است؛ چون مقدار بار عاملی بین این دو متغیر برابر با $0/12$ می‌باشد که این مقدار بسیار کوچک‌تر از $0/3 < R$ است. رابطه بین دو متغیر دانش سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم معنادار نیست؛ زیرا میزان بار عاملی مشاهده‌شده با آزمون t -value از $1/96$ کوچک‌تر است و طبق نتایج به‌دست آمده از مدل سازه‌ای بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم تأثیر مستقیم ندارد.

سؤال دوم: تأثیر دانش سازمانی در فرهنگ سازمانی به چه میزان است؟

فرهنگ سازمانی عنصر کلیدی مدیریت تغییر و تجدید است، فرهنگ نامناسب عموماً به‌عنوان بازدارنده کلیدی تسهیم اثربخش دانش، مورد توجه قرار می‌گیرد؛ بنابراین، فراجا باید با هر وسیله ممکن به سمت یک فرهنگ دانش‌گرا حرکت کند، یک فرهنگ دانش‌گرا، افراد را برای اشتراک دانش در سراسر سازمان به چالش می‌طلبد. درعین حال، این یک فرهنگ اطمینان و اعتماد است؛ که این اطمینان و اعتماد برای تشویق شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان موردنیاز است. توسعه فرهنگ سازمانی و آماده‌سازی آن در جهت

مدیریت دانش و نوآوری باید یکی از دغدغه‌های اصلی مدیریت عالی فرماندهان و مدیران در فراجا باشد. در این پژوهش نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد: رابطه بین متغیر دانش سازمانی و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی نسبتاً مطلوب است؛ چون مقدار بار عاملی بین این دو متغیر برابر با 0/51 می‌باشد که این مقدار بزرگ‌تر از $0/3 (R < 0/3)$ است و رابطه بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر میانجی فرهنگ سازمانی معنادار است؛ بنابراین، رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های دانش سازمانی معنادار می‌باشد به نحوی که سازگاری بر دانش سازمانی تأثیر مثبت دارد و هر چه سازگاری بین افراد بیشتر باشد، به اشتراک‌گذاری و انتقال دانش بین کارکنان تقویت خواهد شد. عنصر انطباق‌پذیری بیشترین تأثیر بر دانش سازمانی کارکنان دارد؛ درواقع انطباق‌پذیری و مدیریت تغییرات محیط بر کسب و به‌کارگیری دانش و اطلاعات روزآمد که به‌منظور بهبود عملکرد صورت می‌پذیرد تأثیر مثبت دارد. عنصر مشارکت نیز در بسط و توسعه دانش سازمانی کارکنان تأثیر دارد که این بیانگر این است که پلیس باید زمینه مساعد را برای مشارکت همه کارکنان فراهم سازد و آن‌ها را به کارهای گروهی و تیمی و مشارکت در امر آموزش تشویق کند و همچنین به جنبه‌های دیگر فرهنگ سازمانی یعنی رسالت سازمانی توجه نماید تا از این طریق بستری مناسب را برای توسعه دانش سازمانی فراهم کند؛ درواقع سازمان پلیس پیش از اجرای مدیریت دانش، نیازمند بسترسازی فرهنگ سازمانی است و این مهم از طریق ایجاد و تقویت مشارکت سازمانی، سازگاری سازمانی، انعطاف‌پذیری و رسالت سازمانی قابل‌دستیابی خواهد بود. این بخش از تحقیق با تحقیق برنند و جانس (2009) که تأثیر دانش سازمانی بر فرهنگ سازمانی را مورد سنجش قرار داده است، همسویی دارد.

سؤال سوم: تأثیر فرهنگ سازمانی بر پیشگیری اجتماعی از جرم به چه میزان است؟

نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد: رابطه بین فرهنگ سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم نسبتاً مطلوب است؛ چون مقدار بار عاملی بین این دو متغیر

برابر با 0/42 می‌باشد که این مقدار بزرگ‌تر از $0/3 (0/3 < R)$ است و رابطه بین متغیر فرهنگ‌سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم معنادار است. ($t\text{-value} = 4/32 > 1/96$). این بخش از تحقیق با تحقیق گرگوری و همکاران (2016) که فرهنگ سازمانی را در اثربخشی مؤثر می‌داند و همچنین تحقیق ربیعی و آصف (1391) که رابطه معناداری بین شاخص‌های فرهنگ و پایین آمدن فساد اداری قائل است، همسویی دارد. همچنین نتایج پژوهش حاضر با پژوهش شاه‌جهان‌پور (1396) که به این نتیجه رسید هنجارسازی جامعه از راه فرهنگ یکی از کارهایی است که می‌تواند به پیشگیری از وقوع جرم کمک کند و محور دیگری که فرهنگ می‌تواند در آن مؤثر باشد، نقش بستر ساز فرهنگ است، همسویی دارد.

سؤال چهارم: تأثیر دانش سازمانی در پیشگیری اجتماعی از جرم از طریق فرهنگ‌سازمانی به چه میزان است؟

نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد: میزان روابط بین متغیرهای دانش سازمانی و فرهنگ‌سازمانی و پیشگیری اجتماعی از جرم را کاملاً مشاهده کرد؛ که رابطه مستقیم بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم بسیار ضعیف و همچنین معنادار نیست اما متغیر مستقل دانش سازمانی می‌تواند از طریق متغیر میانجی فرهنگ‌سازمانی بر متغیر وابسته پیشگیری اجتماعی از جرم ارتباط مؤثری و معناداری داشته باشد. چن و هوانگ (2009) اعتقاد دارند که دانش، راهبردی‌ترین منبع برای حفظ و تقویت مزیت رقابتی به‌شمار می‌رود. موضوعی که با عمق و وسعت دامنه، علاوه بر روان‌سازی حرکت سازمان به سمت اهداف، می‌تواند متغیرهای میانجی مثل فرهنگ سازمانی را به‌عنوان ابزاری برای ارتقای کیفیت و بهره‌وری به خدمت گیرد.

پیشنهادها

- با توجه به این‌که رابطه بین متغیر مستقل دانش سازمانی و متغیر میانجی فرهنگ‌سازمانی معنادار می‌باشد لازم است شورای آموزش فراجا نسبت به

تعریف دوره‌های آموزشی با هدف ارتقای دانش کارکنان متناسب با نیازمندی‌های روز در سطوح مختلف افسری و درجه‌داری اقدام کند.

- نظر به تأثیر غیرمستقیم مدیریت دانش بر پیشگیری اجتماعی از جرم، لازم است متولیان پیشگیری اجتماعی مثل افسرانی که برای ایراد سخنرانی به مدارس اعزام می‌شوند، متناسب با فرهنگ بومی محل با تشکیل کلاس‌های آموزشی توجیه شوند تا آموزش‌های برون‌سازمانی خود را با رویکردهای سازمانی همسو کنند.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از زحمات استادان، همکاران، افراد نمونه آماری که زحمت پاسخ به پرسش‌نامه‌ها را پذیرفتند، تقدیر و سپاسگزاری کنند.



منابع

- داوونپورت، تاس اچ و پروساگ، لارنس. (1779). مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران: شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعات ایران خودرو (سایکو) واحد آموزش.
- درودی، هما و صمدی جاوید، مریم. (1401). مبانی فرهنگ سازمانی و منابع انسانی در بخش دولتی ایران. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، 8(2)، 78-88. قابل بازیابی از:
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1888816>
- درویشی، صیاد و محمدی مقدم، یوسف. (1396). الگوی اثر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، 12(2)، 269-294. قابل بازیابی از:
http://pmsq.jrl.police.ir/article_18355.html
- درویشی، صیاد. (1396). بررسی دانش و مهارت مورد نیاز پلیس در پیشگیری وضعی از جرم. *فصلنامه علمی پژوهش‌های دانش انتظامی*، 19(2)، 47-68. قابل بازیابی از:
http://pok.jrl.police.ir/article_11442.html
- رادینگ، آلن. (8388). مدیریت دانش. موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات، ترجمه محمدحسین لطیفی، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- ربیعی علی و آصف، هاجر. (1391). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری. *فصلنامه علمی مدیریت دولتی*، 10(4)، 45-58. قابل بازیابی از:
https://jipa.ut.ac.ir/article_29130.html
- سنجقی، محمدابراهیم؛ حسنوی، رضا و اخوان، پیمان. (8389). عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش. چاپ اول، تهران: انتشارات آتی نگر.
- شاه جهان پور، سعید. (1396). نقش فرهنگ در پیشگیری از جرم. *نشریه علمی قانون یار*، 4(4)، 61-72. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=313778>
- شهبازی، سامره و گل محمدی، عماد. (1398). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها: با تأکید بر نقش قابلیت‌های پویا و سرمایه اجتماعی. *فصلنامه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت*، 9(3)، 35-46. قابل بازیابی از:
https://www.jstandardization.ir/article_104560.pdf

- عبدالهی، سامان؛ بیرانوند، رضا و یاراحمدی، حسین. (1397). پیشگیری اجتماعی از بزهکاری اطفال با تأکید بر نقش پلیس ویژه اطفال. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، 10(1)، 195-220. قابل بازیابی از: http://sopra.jrl.police.ir/article_88058.html
- فرهی بوزنجانی، پرویز و سنجقی، محمدابراهیم. (8388). ارزیابی و تحلیل روش‌های شناخت و سنجش فرهنگ سازمانی. *راهبرد فرهنگ*، شماره 5، 29-53. قابل بازیابی از: <https://sccr.ir/UserFiles/Rahbord/5/2.pdf>
- محمدنسل، غلامرضا. (1391). پلیس و پیشگیری از جرم (مجموعه مقالات)، مجموعه دوجلدی، تهران: معاونت آموزش ناجا.
- میرحسینی، سید مهدی. (1393). اعتقاد مبتنی بر دانش، متغیر اساسی تحول. *نشریه مهندسی مدیریت*، شماره 58. قابل بازیابی از: <https://www.magiran.com/paper/1310560>
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Hartono, B., & Maksum, I. (2020). The Importance of Changing Management Styles in The Digital Age. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 148-154. Retrieved from: <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.75>
- Delshab, V., Kerwin, S., & Cegarra-Navarro, J. G. (2020). WITHDRAWN: The impact of unlearning context on organizational performance through knowledge management: A case of community sport clubs in Iran. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.001>
- Donnelly, R. (2019). Aligning knowledge sharing interventions with the promotion of firm success: The need for SHRM to balance tensions and challenges. *Journal of Business Research*, 94, 344-352. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.007>
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: An integrative view and empirical examination. *Journal of*

management information systems, 20(1), 179-228. Retrieved from:

<https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045756>

– López-Nicolás, C., & Meroño-Cerdán, Á. L. (2011). Strategic knowledge management, innovation and performance. *International journal of information management*, 31(6), 502-509. Retrieved from:

<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2011.02.003>

– MacIntosh, E., & Doherty, A. (2005). Leader intentions and employee perceptions of organizational culture in a private fitness corporation. *European Sport Management Quarterly*, 5(1), 1-22. Retrieved from:

<https://doi.org/10.1080/16184740500089557>

– Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 44-50. Retrieved from:

<https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/16>

– Soliha, E., Aquinia, A., Hayutiningtyas, K. A., & Ramadhan, K. R. (2021). The influence of experiential marketing and location on customer loyalty. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 1327-1338. Retrieved from:

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.1327>

– Trompenaars, F. (2005). Four Corporate Cultures. In: Chapter 8. Organization Culture. Prentice-Hall. Inc.

– Xin, Y., Ojanen, V., & Huiskonen, J. (2019). Dealing with knowledge management practices in different product lifecycle phases within product-service systems. *Procedia CIRP*, 83, 111-117. Retrieved from:

<https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.02.132>