

The Effect of Participatory Leadership on the Realization of the Preventive Approach of Neighborhood-Oriented Police with the Mediating Role of Organizational Knowledge

Abdulrahman Mirzakhani¹

Received: 21, May, 2022

Accepted: 26, September, 2022

Abstract

Background and objective: The realization of the neighborhood-oriented approach, especially in the field of crime prevention, requires a management style and requirements that make its implementation easy. The present study was conducted with the aim of investigating the effect of participatory leadership on the realization of the preventive approach of neighborhood-oriented police with the mediating role of organizational knowledge.

Methods: The current research is of applied research type and descriptive-analytical and correlational. The statistical population of the present study consists of the managers of the first level police stations of Tehran Metropolitan, numbering 550 people, of whom 225 people were selected as a statistical sample using a stratified and random sampling method. The data were collected through the standard questionnaire of participatory leadership and the researcher-made questionnaire in the field of neighborhood-oriented police and organizational knowledge in the five-point Likert scale. The reliability of the questionnaire was confirmed through Cronbach's alpha and its validity through face validity. For data analysis, Pearson's correlation coefficient and structural equation model were used with the help of Lisrel and SPSS21 software.

Findings: The findings of the research show that 78% of the changes in the neighborhood-oriented police preventive approach and 94% of the organizational knowledge changes are predicted by the participatory leadership. The effect of organizational knowledge on the implementation of neighborhood-based preventive police approach is 88% positive and significant. On the other hand, the indirect effect of participatory leadership on the implementation of the preventive approach of neighborhood-oriented police was determined to be 73%.

Results: In order to implement the preventive approach of neighborhood-oriented police, it is necessary to strengthen the indicators of participatory management style, which directly facilitates the implementation of neighborhood-oriented police and through organizational knowledge. On the other hand, strengthening the indicators of organizational knowledge in the organization also helps to implement the neighborhood-oriented police approach.

Keywords: Management styles, Participatory leadership, Crime prevention, Neighborhood-oriented police, Organizational knowledge.

¹ Assistant Professor in Police Prevention Department, Amin Police University, Tehran, Iran. Email: Cls188rahman@yahoo.com

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست و چهارم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱

صص ۱۹۸-۱۷۳

تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور با نقش میانجی

دانش سازمانی^۱

عبدالرحمن میرزاخانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۲

چکیده

زمینه و هدف: تحقق رویکرد محله‌محور به‌ویژه در حوزه پیشگیری از جرم نیازمند سبک مدیریت و الزاماتی است که پیاده‌سازی آن را آسان نماید. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور با نقش میانجی دانش سازمانی انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر کاربردی و به روش توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران لایه اول کلاسترهای تهران بزرگ به عنوان نمونه آماری به‌شکل طبقه‌ای و تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه استاندارد رهبری مشارکت‌جو و پرسش‌نامه محقق‌ساخته در حوزه پلیس محله‌محور و دانش سازمانی در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت جمع‌آوری شد. پایایی پرسش‌نامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ و روایی آن از طریق روایی صوری مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای لیزرل و SPSS21 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ۷۸٪ درصد از تغییرات رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور و ۹۴٪ از تغییرات دانش سازمانی توسط رهبری مشارکت‌جو پیش‌بینی می‌شود. تأثیر دانش سازمانی بر اجرای رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور معادل ۸۸٪ مثبت و معنی‌دار است. از طرفی تأثیر غیرمستقیم رهبری مشارکت‌جو بر پیاده‌سازی رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور به میزان ۷۳٪ درصد تعیین شد.

نتیجه‌گیری: برای پیاده‌سازی رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور باید نسبت به تقویت شاخص‌های سبک مدیریت مشارکت‌جو که به‌طور مستقیم بر تحقق پلیس محله‌محور و از طریق دانش سازمانی نیز اجرای آن را تسهیل می‌کند، اقدام نمود. از طرفی تقویت شاخص‌های دانش سازمانی در سازمان نیز به پیاده‌سازی رویکرد پلیس محله‌محور کمک می‌کند.

واژگان کلیدی: سبک‌های مدیریت، رهبری مشارکت‌جو، پیشگیری از جرم، پلیس محله‌محور، دانش سازمانی.

۱. مقاله برگرفته از پژوهش مستقل است.

۲. استادیار گروه پیشگیری انتظامی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

مقدمه

اجرای رویکردهای مردم‌محور در سازمان‌ها نیازمند شناخت فرهنگ بومی، ارزش‌ها و باورهای مردم محلی است. تحقق این رویکردها با سبک رهبری در سازمان‌ها ارتباط دارد. مشاوره با کارکنانی که به فرهنگ بومی مردم آشنا و از اعتقادات و باورهای آنها شناخت دارند، می‌تواند مدیران سازمان‌ها را در پیاده‌سازی رویکردهای مردم‌محور کمک نماید. سبک مشارکتی در مدیریت از جمله شیوه‌های مدیریتی است که می‌تواند عملیاتی شدن این هدف را ممکن نماید. «سبک رهبری مشارکتی به دنبال آن است تا با بهره‌گیری از چهار مؤلفه‌ی پاسخگویی، مشارکت، عدالت و احساس مالکیت خلأهای ناشی از کاستی سازوکارهای مدیریت سنتی را جبران کند و سازمان امروزی را به کمال مطلوب برساند» (کاو ترن^۱، ۲۰۱۰، ۸).

فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از سال‌ها پیش رویکردهای مردم‌محور مانند طرح پلیس پاسخگو، پلیس در دسترس، پلیس جامعه‌محور و پلیس محله‌محور را در برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت خود مطرح کرده است.

«پلیس محله‌محور، شیوه‌های جدید به کارگیری پلیس، تجدید حیات جامعه، حل مشکل، گرایش خدمتگزاری به مردم و کسب مشروعیت پلیس از طریق جلب اعتماد عمومی را داراست. رویکرد پلیس محله‌محور یک فلسفه است. این رویکرد مشارکت ضابطین قانون و جامعه را در شناسایی مشکلات و ریشه‌یابی آنان و پیدا کردن راه‌حل - هایی که مشکل را به‌طور دائم از بین برده و یا کاهش می‌دهد، برمی‌انگیزد» (تریانویچ^۲، ۱۳۹۲، ۳). فریدمن^۳ (۱۹۹۰) در تعریف پلیس محله‌محور می‌نویسد: «راهبرد و خط‌مشی با هدف دستیابی به کنترل مؤثر و کارآمد جرائم، کاهش ترس از جرم و جنایت، توسعه‌ی کیفیت زندگی، گسترش خدمات پلیس و مشروعیت کار پلیس از طریق تکیه

-
1. Cawthorne
 2. Trianovich
 3. Friedman

به نام محله و جامعه که در صدد تغییر شرایط جرم‌خیز هستند. این امر نیازمند مسئولیت‌پذیری بیشتر پلیس، سهیم شدن و فعال‌تر شدن جامعه در فرایند تصمیم‌گیری و توجه بیشتر به حقوق و آزادی‌های مردم است» (دهقان، ۱۳۹۷، ۱۲). بنابراین می‌توان گفت از بین سبک‌های مدیریتی، سبک مشارکت‌جو در اجرای رویکرد پلیس محله‌محور از اثربخشی بیشتری برخوردار است. چرا که اجرای این رویکرد از نظر فریدمن با تکیه بر محله امکان‌پذیر است و ویژگی‌های محله از طریق مشورت با کارکنانی که به فرهنگ محله اشراف دارند، به دست خواهد آمد. اما آنچه می‌تواند اجرای این امر را محقق سازد، تسهیل‌گری به نام دانش سازمانی یا مدیریت دانش است. مدیریت دانش را فرایند خلق، ارزیابی، ارائه، توزیع و کاربرد دانش می‌دانند. سازمان‌های موفق دریافته‌اند که دانش، مهمترین دارایی آنهاست و برخی اصول اساسی مدیریت دانش در کارکنان و سازمان وجود دارد که عامل کلیدی موفقیت سازمان به حساب می‌آیند (نوروزعلی، ۱۴۰۰، ۱۰). سازمان‌های موفق امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و از دانش خلق شده برای بهبود فعالیت خود بهره می‌گیرند (شهبازی و گل‌محمدی، ۱۳۹۸، ۳۵). مدیریت دانش نه تنها بر ایجاد دانش جدید متمرکز است، بلکه هدف آن نیز به دست 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 (ایکسین، اوجانن و هویس کونن، ۲۰۱۹، ۱۱۴). اگر چه اهداف سازمانی با تکیه بر سبک‌های مدیریتی نوین، همچون سبک مدیریت مشارکت‌جو با هزینه کمتر و کیفیت بالاتری دست‌یافتنی است، اما به نظر می‌رسد وجود متغیرهای تسهیل‌گر مانند دانش سازمانی رسیدن به اهداف سازمان را سرعت و کیفیت بیشتری می‌دهد. پاسخ قطعی به این فرضیه در پایان تحقیق مشخص خواهد شد.

وضعیت فعلی حاکم بر سازمان پلیس، در حوزه مدیریت دانش، نشان می‌دهد که برای رسیدن به وضعیت مطلوب‌تر تلاش بیشتری لازم است تا فرایند مدیریت دانش سازمانی به خوبی اجرا شود. سازوکارهای تبدیل دانش ضمنی به دانش عینی باید هم-پوشانی و هم‌افزایی لازم را با یکدیگر داشته و با خروج برخی کارکنان از سازمان، دانش ضمنی آنها نیز از سازمان خارج نشود و چالش‌های تسهیم و به‌کارگیری دانش در تمام بخش‌های سازمان از بین برود.

همواره اجرای طرح رویکرد محله‌محوری پلیس در عمل با چالش‌هایی مواجه است. موضوع‌هایی چون کمبود قوانین و مقررات، ساختار غیرمنعطف، آشنایی کارکنان با رویکردهای محله‌محوری و هم‌سو بودن سبک مدیریت با این رویکرد، می‌تواند از جمله این چالش‌ها باشد. چالش‌های مهم موضوع سبک رهبری، گرایش به سبک دستوری در سازمان است و این سبک نمی‌تواند زمینه پیاده‌سازی رویکرد محله‌محور را به خوبی فراهم کند. نتایج این تحقیق می‌تواند پیامدهای سبک رهبری مشارکت‌جو را در اجرای رویکرد محله‌محور به سمت نتایج مثبت سوق دهد و علاوه بر افزایش بهره‌وری سازمانی ناشی از سبک مدیریت، به بروز اعتمادی بین مردم نسبت به پلیس منجر شود. این تحقیق که با بررسی به‌عمل آمده، تاکنون مورد مشابهی در سازمان پلیس نداشته است در پی پاسخ به این پرسش است که تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور با نقش میانجی دانش سازمانی به چه میزان است؟

پیشینه

استادهاشمی، شکری (۱۴۰۰)، در مقاله‌ای باعنوان «بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر مدیریت استعداد و توانایی‌های کارکنان» به این نتیجه رسیدند که نقش رهبری مشارکتی در سازمان از گذشته مورد تأکید صاحب‌نظران بوده است. هر سازمان نیازمند یک رهبری خاص است و بی‌شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنها به منابع انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این اندیشه در آنها موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند. از طرفی یکی از عوامل موثر در افزایش

اثربخشی، کارآیی و در نهایت بهره‌وری یک سازمان، سبک رهبری مدیران آن سازمان است.

میکائیلی، فرهنگی و حسینی دانا (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان «سبک رهبری مشارکتی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های رسانه‌ای با تأکید بر سازمان صدا و سیما» به این نتیجه رسیدند که بین شاخص‌های سبک رهبری مشارکتی و اثربخشی سازمانی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد، به گونه‌ای که کاربرد سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش اثربخشی سازمانی در سازمان صدا و سیما می‌شود.

درویشی و محمدی‌مقدم (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان «الگوی اثر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم» با جامعه آماری ۲۳۰ 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 ارتقاء داد، به همان اندازه می‌توان موفقیت اقدامات پیشگیری از جرم را پیش‌بینی کرد.

اسماعیلی، امیری (۱۳۹۵)، در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر رهبری مشارکتی بر مدیریت استعداد» به این نتیجه رسیدند که رهبری مشارکتی با ضریب مسیر ۰/۵۷ بر مدیریت استعداد تأثیر دارد. همچنین نتایج نشان داد که ابعاد رهبری مشارکتی شامل مشارکت، عدالت، پاسخگویی و احساس مالکیت به ترتیب با مقدار ضریب مسیر ۰/۴۵، ۰/۳۹، ۰/۵۵ و ۰/۴۸ بر مدیریت استعداد تأثیر دارند.

بهااتی و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی اعتماد مؤثر و شناختی و نقش تعدیل‌گری تعهد مستمر» به این نتیجه رسیدند که رهبری مشارکتی به واسطه اعتماد مؤثر و شناختی بر رفتار شهروندی اثرگذار است و تعهد مستمر رابطه بین رهبری مشارکتی و رفتار شهروندی را تعدیل‌گری می‌کند.

مارتین و جاوالجی^۱ (۲۰۱۹)، در تحقیقی با عنوان «توضیح عوامل تعیین‌کننده عملکرد: دیدگاه مبتنی بر دانش از سرمایه‌گذاری‌های جدید بین‌المللی» به این نتیجه رسیدند که در دیدگاه دانش‌محور دستیابی و آرایش دانش متناسب برای عملکرد شرکت ضروری می‌باشد. آنها نقش منابع دانش‌محور را در الگوی عملکرد گرایش کارآفرینانه بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داده است که گرایش به کارآفرینی یک پیشینه رایجی برای منابع دانش‌محور، توانمندی‌های بازاریابی، عملکرد در سرمایه‌گذاری‌های خطرپذیر صادراتی می‌باشد.

پیتلیس و واگنر^۲ (۲۰۱۸)، در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری مشارکتی استراتژیک بر ایجاد قابلیت‌های پویای سازمانی» به این نتیجه رسیدند که رهبری مشارکتی راهبردی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده کلیدی برای ظهور قابلیت‌های پویای سازمانی عمل می‌کند.

یانگ و چوی^۳ (۲۰۱۷)، در تحقیقی با عنوان «تأثیر تیم‌مدیریت دانش بر خلاقیت تیمی و عملکرد مالی از تیم‌های سازمانی» به این نتیجه رسیدند که استفاده از دانش ارتباط مثبت در خلاقیت کارکنان و پیش‌بینی عملکرد مالی سازمان دارد که مدیران اثر اصلی مثبت بر خلاقیت کارکنان و تعدیل رابطه بین دانش و خلاقیت تیم کارکنان می‌باشند.

چن و هوانگ^۴ (۲۰۰۹)، در تحقیقی با عنوان «شیوه‌های استراتژیک منابع انسانی و عملکرد نوآوری - نقش میانجی ظرفیت مدیریت دانش» با نمونه‌ای شامل ۱۴۶ شرکت به این نتیجه رسیدند که دانش، راهبردی‌ترین منبع برای حفظ و تقویت مزیت رقابتی به شمار می‌رود. این مفهوم در اساس بر قالب‌های ایجادشده از دیدگاه مبتنی بر منابع، دیدگاه مبتنی بر دانش و اهمیت آن در اقتصاد دانش تأکید دارد.

1. Martin & Javalgi
2. Pitelis & Wagner
3. young & choi
4. Chen & Huang

مبانی نظری

رهبری: رهبری از گذشته مورد توجه اندیشمندان مدیریت بوده و آنها همواره در باره-ی رهبری و زوایای گوناگون آن، از جمله عواملی که سازنده‌ی یک رهبر اثربخش و موفق است، تحقیق کرده‌اند. علت اصلی توجه محققان به مسئله رهبری آن است که رهبری نقشی حیاتی در پویایی و بالندگی سازمان ایفاء می‌کند و موفقیت بسیاری از سازمان‌ها به سبب وجود رهبران قوی و اثربخش بوده است. رهبری را به عنوان فرایند نفوذ اجتماعی نام برده‌اند که در آن رهبر به دنبال مشارکت داوطلبانه زیردستان جهت دستیابی به اهداف سازمانی است (فرهنگی، ۱۳۹۵، ۱۴). رهبران به دلیل تأثیر ویژه‌ای که بر رفتار پیروانشان دارند، در آثار مدیریت بسیار مورد توجه قرار گرفته‌اند. برای رهبران اثربخش سبک‌ها و ویژگی‌های مختلفی بیان شده است (دوستار، مستقیمی و اسماعیلی، ۱۳۹۴، ۲۸).

سبک رهبری: عبارت است از رفتاری که مدیر به‌هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران از خود نشان می‌دهد (علاقه‌بند، ۱۳۹۰، ۷۸). یکی از شاخص‌های مهم در ارزیابی مدیران سازمان‌ها اثربخشی مدیران یا اثربخشی رهبری است. اثربخشی رهبری در هر سازمان از ابزارهای مهم جهت موفقیت سازمان به‌شمار می‌رود. پیش‌بینی این که سازمان به اهدافش می‌رسد یا نه؟ بستگی به اثربخشی رهبری دارد. رهبران اثربخش کارکنان خود را در اهداف راهبردی سازمان درگیر ساخته و برای اینکه بتوانند اثربخش باشند، روابط دوستانه‌ای را با پیروان برقرار می‌سازند. این روابط باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود (صادقی و پی‌های^۱، ۲۰۱۲، ۱۱). اثربخشی رهبری را می‌توان پیامد اجرای برخی سبک‌های رهبری دانست. رهبران اثربخش برخلاف رهبران غیراثربخش، زیردستان خود را در جریان آنچه که از آنها انتظار می‌رود قرار می‌دهند. اثربخش‌ترین رهبران، درجه انطباق‌پذیری و انعطاف‌پذیری بیشتری از خود بروز می‌-

دهند که آنها را قادر می‌سازد رفتار خود را با تقاضاهای در حال تغییر و متناقض تطبیق دهند.

یکی از سبک‌های رهبری اثربخش را می‌توان سبک رهبری مشارکتی نامید. در سبک رهبری مشارکتی، اعتماد و اطمینان کاملی در تمام زمینه‌ها نسبت به کارکنان وجود دارد. از اندیشه‌ها و عقاید کارکنان به گونه‌ای سازنده استفاده می‌شود. ارتباطات، نه فقط از بالا به پایین بلکه به طور افقی و مورب نیز جریان دارد. انگیزش کارکنان بر مبنای مشارکت گروهی در تعیین هدف‌ها، بهبود روش‌ها و ارزشیابی چگونگی کار صورت می‌گیرد. در این سبک رهبری، تعامل بین مدیران و کارکنان، گسترده، دوستانه و همراه با اعتماد و اطمینان فراوان است. در سبک رهبری مشارکتی سازمان رسمی و غیررسمی اغلب یکی است و همه کارکنان در جهت هدف‌های سازمان تلاش می‌کنند (ایران‌نژاد پاریزی و گهر، ۱۳۹۰، ۵۶). رهبری مشارکتی به تلاش‌های بهتر و هماهنگی و بهره‌وری بیشتر منجر می‌شود، رهبری مشارکتی می‌تواند عملکرد گروه را حتی در کارهای پیچیده افزایش دهد (چیونگ^۱، ۲۰۱۳، ۸۱). رهبری مشارکتی زمانی به وجود می‌آید که به جای این که کارها توسط یک رهبر واحد تعیین شده باشند، نقش‌های رهبری، مسئولیت‌ها و یا عملکردها در میان اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده و یا توزیع شده باشد (دیا، کان، یانگ و دوو^۲، ۲۰۱۴، ۴۹).

پلیس محله‌محور: محله به‌عنوان یک مکان کالبدی و اجتماعی که قابلیت انجام کنش‌های جمعی و سازمان‌یافتگی مردم را دارد، می‌تواند شرایط مناسبی را برای افزایش مشارکت مردم و استفاده از توان جمعی آنان فراهم آورد. در بازتولید هویت محله، تقویت حافظه‌ی تاریخی محله، تقویت حس تعلق و مشارکت شهروندان در محله، ایجاد فضاهای عمومی و گفتگو بین شهروندان و حفظ سازمان محله‌ای بسیار مهم است. محله‌گرایی می‌کوشد تا نظم اجتماعی را برقرار سازد و امنیت اجتماعی،

1. Chung

2. Dae, Kun, Young & Do

تفاهم و مشارکت مدنی تحقق یابد. مشارکت مدنی در سطح محله موجب وفاق اجتماعی شده و از بار تصدی‌گری دولت می‌کاهد. تشکل‌ها، انجمن‌های محلی و شورایاری‌های محلات، حلقه‌ی ارتباطی میان مدیریت محلی و شهروندان هستند که در واقع به تمرین مشارکت مدنی در سطح محلی می‌پردازند و زمینه‌ی لازم جهت توانمندسازی و ظرفیت‌سازی ساکنان در حل مسائل و چالش‌ها در سطح محلی را در نظام مدیریت شهری فراهم می‌آورند (کریمی‌زاده، ۱۳۹۶، ۱۰۰).

امروزه با توجه به روند روبه رشد شهرنشینی و رشد تصاعدی خطرپذیری شهر و شهروندان در ارتباط با سوانح و مخاطرات، ضرورت اهتمام به مسئله امنیت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم و تعیین‌کننده یک شهر خوب بیش از پیش احساس می‌شود و این چالش نظریه‌پردازان را به سوی یافتن تعریفی از شهر سالم، امن و پایدار سوق داده است (عامری، ۱۴۰۰، ۲۰). تحول مفهوم امنیت در ساحت نظری و عملی، ضرورت تحول و حرکت سازمان پلیس به سوی رهیافت کنشی را که از شاخص‌های آن حضور به موقع در صحنه‌های امدادخواهی و در دسترس‌بودن است را بوجود آورده است. پلیس محله‌محور اساساً ترتیب همکاری پلیس با اجتماع از طریق بازسازی سازمان‌های پلیس و تغییر فعالیت‌های عملی روزمره افسران پلیس است. در این روش، پلیس محله-محور می‌تواند به لحاظ ماهوی، مبنای فلسفی و راهبرد سازمانی قرار گیرد (سگ‌ریو و رادکلیف^۱، ۲۰۰۴، ۶).

پلیس محله‌محور جزئی از بدنه‌ی محله است و با هویت محله گره خورده است. احساس تعلق به محله در کارکنان پلیس دیده می‌شود و پیوند بین پلیس و ساکنان پیوندی عمقی است و به سبب وابستگی به حاکمیت و نمایندگی دولت و قانون، نقشی محوری در ایجاد انسجام و پیوند اعضا به محله دارد. بخشی از این پیوند به سبب قانون-گرایی پلیس و لحاظ عقل و شعور و احساس در اجرای قوانین است، به‌عبارتی پلیس

در اجرای قانون مانند ماشین که فاقد عقل و شعور و احساس است عمل نمی‌کند، بلکه روح قانون که جنبه اصلاحی دارد را مدنظر می‌گیرد. البته این به معنای چشم‌پوشی و یا کوتاه آمدن در مقابل مجرمان حرفه‌ای و خطرناک نیست (میرزاخانی، عزیزی، امیری، ۱۴۰۱، ۱۶۳).

پلیس محله‌محور مفهومی است که از بسیاری از جنبه‌ها نیاز به تعریف دارد، اما گسترده‌ترین دامنه، جوهره و عصاره‌ی امور پلیس را شامل می‌شود و آن عبارت است از نوعی ارتباط بین عموم مردم و سازمان پلیس به‌عنوان نماینده مردم که موجب رشد و پویایی جامعه می‌شود (میس و اورتمایز^۱، ۱۳۸۵، ۴۰۷). پلیس محله‌محور شیوه جدید بکارگیری پلیس، تجدید حیات جامعه، حل مشکل، گرایش خدمت‌گزاری به مردم و کسب مشروعیت پلیس از طریق جلب اعتماد عمومی را دارا است. رویکرد پلیس محله‌محور یک فلسفه است. این رویکرد مشارکت ضابطان قانون و جامعه را در شناسایی مشکلات و ریشه‌یابی آنها و پیدا کردن راه‌حلی‌هایی که مشکل را به‌طور دائم از بین برده و یا کاهش می‌دهد، برمی‌انگیزد (تریانویچ^۲، ۱۳۹۲، ۳).

در بستر پلیس محله‌محور، اثربخشی و کارایی با میزان و تعداد دستگیرشدگان، کاهش تعداد گزارش‌ها و واکنش سریع به تخلف‌ها ارزیابی نمی‌شود، بلکه افسران پلیس در تعامل با ساکنان کوشش می‌کنند تا اجتماع خودتنظیم^۳ و خودبسنده‌ای^۴ به‌وجود آید. کمک به ساکنان برای حل مشکلات‌شان، ایجاد نهادهای محلی به‌منظور تسهیل رفتارهای بهنجار، تعامل و اقدامات غیرمنفعلانه برای حل و رفع مشکلات محل قبل از تبدیل شدن آنها به مسائل جرم‌زاه، اساس و محور پلیس محله‌محور را تشکیل می‌دهد. بنیاد یک راهبرد موفق پلیس محله‌محور، روابط نزدیک و سودمند دوطرفه بین پلیس و اعضای جامعه است. مشارکت جامعه و حل مسئله در این راهبرد مکمل یکدیگر

1. Mice and Ortman
2. Trianevich
3. Self-regulating
4. Proactively

هستند. پلیس باید برای توسعه‌ی مشارکت در جامعه، روابط مثبت با جامعه را توسعه دهد و جامعه را در تلاش برای کنترل بهتر در پیشگیری از وقوع جرم درگیر کند و منابع خود را با منابع جامعه جمع کند تا مهم‌ترین و با اولویت‌ترین نگرانی‌های اعضای جامعه را برطرف و مسئله را حل نماید. حل مسئله فرایندی است که از طریق آن نگرانی‌های خاص جامعه مشخص می‌شود و از طریق آن بهترین راه حل‌های درمانی برای رفع این مشکلات یافت می‌شود.

مدیریت دانش سازمانی: دانش، منبع عمده کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود و به منظور، دستیابی سازمان‌ها به چنین مزیتی، خلق دانش می‌تواند به‌عنوان یک فرصت جدید مورد توجه قرار گیرد. صاحب‌نظران در تقسیم دانش به دو نوع دانش کلی اشاره می‌کنند. دانش نهفته و دانش آشکار؛ همچنان که *نوناکا* 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، ۱۳۹۳، ۶۲). دانش سازمانی مجموعه سیالی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام‌یافته که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به‌دست می‌دهد (سنجقی، حسنوی و اخوان، ۱۳۹۲، ۷۹).

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 دریافت و به صورت مناسبی ذخیره‌سازی شود.

- سپس برای این که دانش با ارزش شده و به هم‌افزایی و زایش مجدد دانش منجر شود، باید دانش موجود نزد افراد به اشتراک گذاشته شده و تسهیم شود. پس از طی این مراحل اکنون باید از دانش کسب شده در جهت اهداف عالیه سازمان استفاده کرد زیرا در غیر این صورت تمامی تلاش‌های انجام گرفته ناقص خواهد ماند. (لوپز و سیردانا، ۲۰۱۱، ۵۰۴).

دانش سازمانی دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر است:

منحصر به فرد: هر فردی در سازمان، دانش را بر اساس برداشت شخصی که از اطلاعات درون و برون سازمانی به دست می‌آورد، در اختیار دارد. علاوه بر این، دانش سازمانی بر اساس گذشته تاریخی و تجربیات و مهارت‌های جمع شده خود سازمان شکل می‌گیرد. بنابراین دو گروه یا دو سازمان به شیوه یکسان، فکر و عمل نخواهند کرد.

دارای ارزش: دانش سازمانی، باعث بهبود تولیدات، فرآیندها، فناوری‌ها یا خدمات می‌شود و سازمان را قادر می‌سازد که قدرت رقابت و کارآیی خود را افزایش دهد. دانش به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با رویکردی جدید به حل مسائل و مشکلات خود پردازند و خود را با تغییرات فناوری هماهنگ نمایند و آن را با روشی درست برای تسهیل کارکرد و خدمات سازمانی خود به کار گیرند.

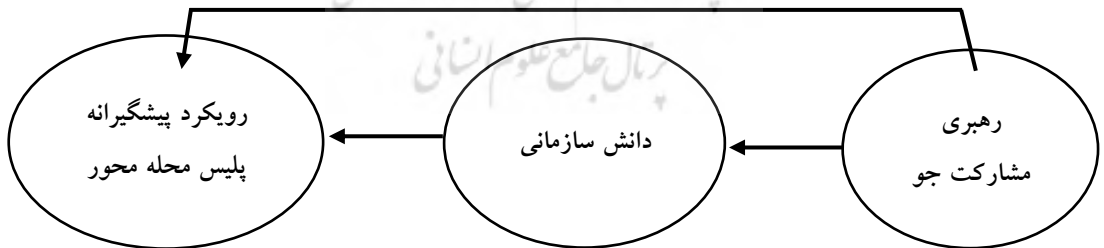
غیر قابل جایگزین: یعنی دانش سازمانی به وجود آمده در یک سازمان، قابل به کارگیری در سازمان‌های دیگر، به عنوان جایگزین نیست، چرا که همان کارکردها، تجربه‌ها و افراد، نمی‌توانند در جای دیگر دوباره تکرار شوند.

منبعی راهبردی: دانش سازمانی یک منبع راهبردی است، بنابراین، سازمان‌هایی که می‌خواهند به رقابت ادامه دهند و پویایی خود را حفظ کنند باید سازوکارها را برای ضبط دانش مربوط ایجاد دهند و آن را به طور دقیق، دائمی، مختصر و به موقع به همه

افرادی که به آن نیاز دارند برسانند.

چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

چارچوب نظری تحقیق حاضر را در حوزه رهبری مشارکت جو نظریه چیونگ (۲۰۱۳) و دیا و همکاران (۲۰۱۳) تشکیل می‌دهند. این نظریه پردازان معتقدند رهبری مشارکتی زمانی به وجود می‌آید که به جای این که کارها توسط یک رهبر واحد تعیین شده باشند، نقش‌های رهبری، مسئولیت‌ها و یا عملکردها در میان اعضای گروه به اشتراک گذاشته شده و یا توزیع شده باشد. ایشان می‌گویند در این سبک رهبری، تعامل بین مدیران و کارکنان، گسترده، دوستانه و همراه با اعتماد و اطمینان فراوان است. نظریه سگ‌ریو و رادکلیف (۲۰۰۴) متغیر پلیس محله‌محور را در این تحقیق پوشش می‌دهد. ایشان اعتقاد دارند که در رویکرد محله‌محور، حرکت سازمان پلیس به سوی رهیافت کنشی را که از شاخص‌های آن حضور به موقع در صحنه‌های امدادخواهی و در دسترس بودن است، را شامل می‌شود. حضور به موقع احساس امنیت شهروندان و پیشگیری از جرم و تکرار جرم را رقم می‌زند. چارچوب این تحقیق در بخش دانش سازمانی برگرفته از نظریه لوپیز و سیردانا (۲۰۱۱) است. ایشان برای دانش سازمانی چرخه‌ای شامل شناسایی، ذخیره‌سازی، اشتراک و تسهیم و به کارگیری را قائل می‌باشند. بر اساس این چارچوب مدل مفهومی زیر قابل ترسیم است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه‌های تحقیق

براساس پژوهش‌های انجام‌شده و مبانی نظری تحقیق فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

- ۱- رهبری مشارکت‌جو بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور تأثیر دارد.
- ۲- رهبری مشارکت‌جو بر افزایش کیفیت دانش سازمانی تأثیر دارد.
- ۳- دانش سازمانی بر تحقق رویکرد جامعه‌محوری پلیس تأثیر دارد.
- ۴- رهبری مشارکت‌جو از طریق دانش سازمانی بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور تأثیر دارد.

روش

پژوهش حاضر کاربردی و به روش توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران لایه اول کلانتری‌های تهران بزرگ تشکیل می‌دهند که از این تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه آماری به شکل طبقه‌ای و تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه استاندارد رهبری مشارکت‌جو و پرسش‌نامه محقق-ساخته در حوزه پلیس محله‌محور و دانش سازمانی در طیف پنج درجه‌ای لیکرت جمع‌آوری شد. پایایی پرسش‌نامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ به میزان ۹۱/۳ درصد و روایی آن ابتدا از طریق روایی صوری و سپس به روش تحلیل عاملی تأییدی (نتایج برازش در جدول ۳) مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای لیزرل و SPSS21 استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ توزیع جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نمایه شده است.

جدول ۱. توزیع جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۶	۱۴.۴

۷۵.۶	۱۸۹	مرد	وضعیت تاهل
۲۵.۲	۶۳	مجرد	
۶۴.۸	۱۶۲	متاهل	
۲۷.۶	۶۹	افسر جزء	درجه
۶۲.۴	۱۵۶	افسر ارشد	
۷.۲	۱۸	۲۰ تا ۲۵ سال	سن
۱۲.۴	۳۱	۲۵ تا ۳۰ سال	
۲۵.۲	۶۳	۳۰ تا ۳۵ سال	
۲۸.۴	۷۱	۳۵ تا ۴۰	
۲۶.۸	۶۷	۴۰ سال به بالا	
۴.۸	۱۲	۵ تا ۱۰ سال	سابقه خدمت
۲۰.۴	۵۱	۱۰ تا ۱۵ سال	
۲۶.۴	۶۶	۱۵ تا ۲۰ سال	
۲۵.۲	۶۳	۲۰ تا ۲۵ سال	
۲۳.۲	۵۸	۲۵ سال به بالا	
۲۶.۸	۶۷	فوق دیپلم	میزان تحصیلات
۳۴.۸	۸۷	لیسانس	
۳۳.۶	۸۴	فوق لیسانس	
۴.۸	۱۲	دکتری	

یافته‌های تحلیلی

در جدول ۲ قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها و تناسب آن با استاندارد نمایه شده است.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

R			کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۳	۲	۱					
		۱	۱/۱۹	-/۹۰	۴/۱۹	۶۲	رهبری مشارکت‌جو

	۱	۰/۵۸	۰/۰۷	-/۶۸	۴/۲۴	۵۸	دانش‌سازمانی
۱	۰/۷۱	۰/۶۳	۰/۰۶	-/۷۷	۴/۰۷	۶۵	رویکرد پیشگیرانه پلیس

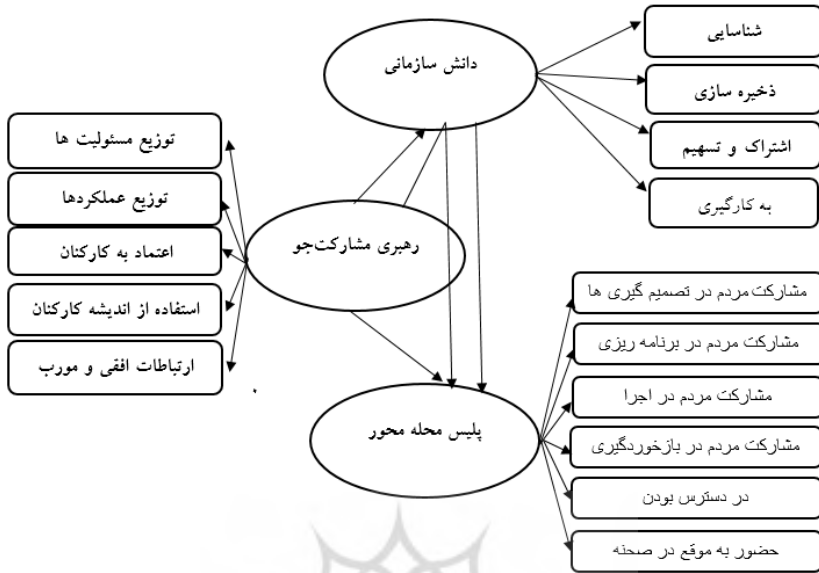
نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین رهبری مشارکت‌جو و دانش‌سازمانی و همچنین بین رهبری مشارکت‌جو و رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور به ترتیب ۰/۵۸ و ۰/۶۳ همبستگی وجود دارد. و همبستگی بین دانش‌سازمانی و رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور به میزان ۰/۷۱ حکایت از مثبت و معنی‌دار بودن آن است.

قبل از بررسی فرضیات پژوهش لازم است برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. برای تعیین ارتباط بین متغیرهای آشکار و پنهان، از اندازه برازش الگو استفاده می‌شود. در جدول ۳ شاخص‌های برازش الگوی نظری پژوهش نمایه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی نظری پژوهش

خطای برآورد (RMSEA)	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	ریشه میانگین مربعات (RMR)	نیکویی برازش (GFI)	---
کمتر ۰/۰۸	بزرگ‌تر از ۰/۹	کمتر از ۰/۵۰	۰/۹ و بالاتر	مقدار مطلوب
۰/۰۶	۰/۹۹	۰/۰۱	۰/۹۵	مقدار به‌دست آمده

نتایج جدول ۳ حکایت از مناسب بودن مقدار به‌دست آمده در مقایسه با مقدار مطلوب می‌باشد. بنابراین مدل معادلات ساختاری طراحی می‌گردد. در شکل ۲ روابط متغیرهای پنهان هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است.



شکل ۲. الگوی برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

برای بررسی فرضیه‌ها، ضرایب مسیر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این موضوع در جدول ۴ نمایه شده است.

جدول ۴. ضرایب مسیر برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	متغیر میانجی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۷/۸۰	۰/۹۴	-	رویکرد پیشگیرانه پلیس	رهبری مشارکت‌جو
تأیید	۶/۰۵	۰/۷۸	-	دانش سازمانی	رهبری مشارکت‌جو
تأیید	۷/۰۱	۰/۸۸	-	رویکرد پیشگیرانه پلیس	دانش سازمانی
تأیید	۵/۶۵	۰/۷۳	دانش سازمانی	رویکرد پیشگیرانه پلیس	رهبری مشارکت‌جو

با توجه به یافته‌های پژوهش، اثر مستقیم رهبری مشارکت‌جو بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور $t=7/8$, $B=0/28$ ، اثر مستقیم رهبری مشارکت‌جو بر دانش سازمانی پلیس $t=6/05$ & $B=0/60$ و اثر مستقیم دانش سازمانی بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور $t=7/01$, $B=0/61$ مثبت و معنی‌دار بود. همچنین، برای بررسی اثر غیرمستقیم رهبری مشارکت‌جو بر رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور از طریق دانش سازمانی $t=5/65$ می‌توان پذیرفت رهبری مشارکت‌جو با تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور با نقش میانجی دانش سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فضای رقابتی در بین سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات و کالا، به واسطه پیچیدگی ابعاد و متغیرهای تأثیرگذار بر روند کار سازمان‌ها موجب شده است که واحدهای تخصصی در سازمان‌ها ایجاد شود. از طرفی امکان اشراف مدیران به حوزه‌های گوناگون سازمان به نسبت گذشته، که روابط کاری از پیچیدگی کمتری برخوردار بود، کاهش یافته است. از این رو مدیران و حتی مدیران اقتدارگرا از خطر بالای تک‌محور بودن دوری می‌کنند و تلاش دارند که سایرین را در شناخت مشکل، برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا و بازخوردگیری مشارکت دهند.

در تحقیق حاضر تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور با نقش میانجی دانش سازمانی به‌عنوان فرضیه اصلی مورد بررسی قرار گرفت و براساس نتایج به‌دست آمده مورد تأیید قرار گرفت. تحقق پلیس محله‌محور در زیر سایه مشارکت‌جویی در تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی و اجرا امکان‌پذیر است. صرف طرح شعار محله‌محوری و دخالت ندادن ساکنان محلات در تصمیم‌گیری‌ها و در نظر نگرفتن دغدغه و نگرانی آنها تحقق پلیس محله‌محور با چالش مواجه می‌شود. از این رو سبک و شیوه مدیریتی برای این منظور لازم است که اجرای آن را ممکن سازد. به نظر می‌رسد سبک مدیریت مشارکتی و مشورتی و توزیع مسئولیت و عملکرد بین کارکنان

با رویکرد پیشگراانه پلیس محله‌محور سازگاری داشته باشد و چنانچه این امر مبتنی بر دانش باشد، هزینه و خطای آن کمتر است.

برای بررسی نتیجه فرضیه اصلی چند فرضیه فرعی مورد بررسی قرار گرفت. در فرضیه اول تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر رویکرد پیشگراانه پلیس مورد بررسی قرار گرفت و با توجه نتایج به‌دست آمده در یافته‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. رهبری مشارکت‌جو، همان‌گونه که در ادبیات نظری و چارچوب نظری تحقیق برشمرده شد، دارای شاخص‌هایی چون توزیع مسئولیت‌ها، توزیع عملکردها، اعتماد به کارکنان، استفاده از اندیشه کارکنان و ارتباط افقی و مورب با کارکنان می‌باشد. از طرفی وزن مشارکت در پلیس محله‌محور با شاخص‌هایی چون مشارکت مردم در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا و بازخوردگیری بالا و درخور توجه است. چرا که بدون آن نام محله‌محوری زیننده این رویکرد در پلیس نمی‌باشد. نتایج به‌دست آمده در این فرضیه با تحقیقات استادهاشمی و همکاران (۱۴۰۰)، میکائیلی و همکاران (۱۳۹۹) و پیتلیس و واگنر (۲۰۱۸) که به ترتیب تأثیر رهبری مشارکت‌جو را بر مدیریت استعداد و بهره‌وری، و تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر ظهور قابلیت‌های پویای سازمانی را مورد بررسی قرار دادند، همسو می‌باشد.

در فرضیه دوم تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر دانش سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که با توجه نتایج به‌دست آمده در یافته‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. دانش سازمانی از نظر بیشتر صاحب‌نظران این حوزه دارای ابعادی چون شناسایی، ذخیره‌سازی، اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری است. رهبران مشارکت‌جو که از خودمحوری به‌دور می‌شوند و با سایر کارکنان سازمان اعتماد می‌کنند مایلند که این اعتماد بر مبنای تجربه و یا دانشی که مشورت‌دهندگان یا مشارکت‌کنندگان در تصمیم‌گیری‌ها از آن برخوردارند، استوار باشد. نتایج به‌دست آمده از این فرضیه با تحقیقات صورت گرفته توسط یانگ و چوی (۲۰۱۷)، لی، زانگ و زانگ (۲۰۱۲) و چن و هوانگ (۲۰۰۹)،

همسو می‌باشد. یانگ و همکارش به این نتیجه رسیدند که استفاده از دانش ارتباط مثبت در خلاقیت کارکنان و پیش‌بینی عملکرد مالی سازمان دارد. لی و همکارانش به این نتیجه رسیدند که اثر دارایی دانش بر روی امکانات فرایند تجاری نیز به واسطه نقش امکانات فرایند دانش هستند. چن و همکارش به این نتیجه رسیدند که دانش، راهبردی‌ترین منبع برای حفظ و تقویت مزیت رقابتی به شمار می‌رود.

در فرضیه سوم اثر دانش سازمانی بر رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور مورد بررسی قرار گرفت و مورد تأیید قرار گرفت. رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور کارویژه پلیس است که تحقق آن بهره‌وری سازمان را رقم می‌زند. آنچه در توضیح فرضیه دوم آمد نیز حکایت از تأثیر دانش در بهره‌وری سازمان است که ممکن است در سایه دانش به صورت مستقیم یا غیرمستقیم رقم بخورد. شناسایی، ذخیره‌سازی و تسهیم دانش در حوزه دانش پلیسی طی سال‌های اخیر انجام شده است ولی آنچه به کارگیری دانش نیازمند تلاش بیشتری است. هر چند نمی‌توان در حوزه دانش نیز به دانش ذخیره‌شده گذشته اکتفا نمود چرا که هر روز با پدیده‌های نوظهوری مواجه‌ایم که در سال‌های گذشته با آن روبرو نشده‌ایم و هر از چندگاه با نسلی مواجه‌ایم که خواسته‌ها و انتظاراتش با نسل قبل از خود کاملاً متفاوت است. در رابطه با همسویی نتایج این بخش از تحقیق می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با تحقیق مارتین و جاولجی (۲۰۱۹)، درویشی و محمدی‌مقدم (۱۳۹۶)، پیتلیس و واگنر (۲۰۱۸) و تحقیقات اشاره شده در تشریح فرضیه دوم دارای هم‌سویی است.

پیشنهاد‌های کاربردی

- ۱- از آنجایی پیاده‌سازی سبک رهبری مشارکت‌جو در سازمان، علاوه بر مدیران معتقد به این رویکرد به بستر قانونی و ساختار مناسب نیاز دارد، لازم است مدیران سطح کلان سازمان پیگیری لازم را در فراهم آمدن این بستر به عمل آورند.
- ۲- با توجه به تأیید تأثیر رهبری مشارکت‌جو بر تحقق رویکرد پیشگیرانه پلیس محله‌محور، لازم است برای پیاده‌سازی این رویکرد ضمن تعیین مدیران مشارکت‌جو،

ساختارهای منفعل پیشگیری از جرم در سطوح مختلف از جمله در سطح اجرا به ساختارهای فعال تبدیل شوند.

۳- تحقق رویکرد پلیس محله‌محور نیاز به شفافیت در شاخص‌ها و کمی‌سازی دارد تا بتوان اجرای آن را اندازه‌گیری نمود برای این منظور لازم است کمیته‌ای در ذیل کمیسیون پیشگیری از جرم در فراجا تشکیل و موضوع را پیگیری و اجرای آن را ارزیابی نمایند.

۴- با توجه به یافته‌های تحقیق، مشارکت مردم در تصمیم‌گیری‌ها، اجرا و ارزیابی برنامه‌های پیشگیرانه در محلات، به‌عنوان شاخص‌های پلیس محله‌محور، نیاز به تغییرات ساختاری در معاونت اجتماعی یا پیشگیری کلاتری دارد تا بتوان با تشکیل شوراهای معتمد پلیس و مردم این موضوع را عملیاتی کرد.

۵- برای اجرای اقدام‌های پیشگیرانه مبتنی بر دانش، لازم است رده‌های اجرایی ضمن مسئله‌شناسی، نیازمندی‌های تحقیقاتی خود را به رده مربوطه در استان و از آن طریق به دانشگاه ارسال و توسط دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد استان مربوطه انجام و کاربست آن در قلمروی سرزمینی تحقیق اجرایی شود.

۶- با توجه به نقش مستقیم و میانجی مدیریت دانش که نمونه‌ای از آن در نتایج این پژوهش به‌دست آمد، لازم است با تشکیل گروه‌های نخبگی در معاونت آموزش فراجا، سازوکارهای مدیریت دانش مورد آسیب‌شناسی و با پیش‌بینی موارد انگیزشی برای کارکنان شاغل و وابسته مورد اصلاح قرار گیرد.

سپاسگزاری

نویسنده مقاله بر خود لازم می‌داند از همه کسانی که در انجام این تحقیق به وی کمک کرده‌اند و بخشی از وقت و دانش خود را در اختیار ایشان قرار داده‌اند، تقدیر و سپاسگزاری نماید.

منابع

۱. استادهاشمی، علی؛ مهرداد، مریم؛ مرتضی‌شکری، محبوه. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر مدیریت استعداد و توانایی‌های کارکنان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، دانشگاه پیام نور.
<https://civilica.com/doc/1354168/>
۲. اسماعیلی، محمودرضا؛ امیری، زینب. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری مشارکتی بر مدیریت استعداد، فصل‌نامه‌ی علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۸۰(۲۵)، صص ۶۴-۴۷.
https://jmsd.atu.ac.ir/article_4027_af8dfc245baa3dc239e8f4e1cb1d13a8.pdf
۳. ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۹۵). مدیریت سازمان‌های پیچیده از تئوری تا عمل (دیدگاه استراتژیک)، تهران: انتشارات مدیران.
۴. تریانویچ، رابرت. (۱۳۹۲). پلیس جامعه‌محور، ترجمه‌ی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا.
۵. دهقان، مختار. (۱۳۹۷). نقش پلیس محله‌محور در پیشگیری از جرم، فصل‌نامه‌ی علمی- حقوقی قانون‌یار، دوره‌ی دوم، شماره‌ی ششم.
۶. درویشی، صیاد؛ محمدی‌مقدم، یوسف. (۱۳۹۶). الگوی اثر هماهنگی دانش و مهارت پلیس در پیشگیری از جرم، فصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۲(۱۲)، صص ۲۹۴-۲۶۹.
http://pmsq.jrl.police.ir/article_18354.html
۷. دوستار، محمد؛ مستقیمی، محمودرضا و اسماعیل‌زاده، محمد. (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی و بررسی تأثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۷۹(۲۴)، صص ۴۵-۲۷.
https://jmsd.atu.ac.ir/article_2401.pdf
۸. سنجقی، محمدابراهیم، حسنی، رضا و اخوان، پیمان. (۱۳۸۹). عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش، تهران: انتشارات آتی‌نگر، چاپ اول.
۹. شهبازی، سامره؛ گل‌محمدی، عماد. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شرکت‌ها: با تأکید بر نقش قابلیت‌های پویا و سرمایه اجتماعی، فصل‌نامه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، ۳(۹)، صص ۳۵-۴۶.
https://www.jstandardization.ir/article_104560.pdf

۱۰. علاقه‌بند، علی. (۱۳۹۰). مدیریت عمومی، چاپ بیست و سوم، تهران: انتشارات نشر روان.

۱۱. عامری، محمدعلی. (۱۴۰۰). *مؤلفه‌های موثر بر پیشگیری از جرائم و تأمین امنیت شهری (مطالعه موردی: منطقه ۱۵ شهر تهران)*، فصل نامه شهر پایدار، ۳(۴)، صص ۳۷-۱۹.
http://www.jscity.ir/article_139155.html

۱۲. فرهنگی، علی اکبر. (۱۳۹۵). *رهبری سازمانی*، چاپ دوم، تهران: انتشارات میدانچی.
۱۳. کریمی‌زاده، سمیه. (۱۳۹۶). *بررسی جامعه‌شناختی پیامدهای محله محوری و نقش آن در شکوفایی مدیریت در کلان شهرها*، فصل نامه علمی تحقیقات جغرافیایی، سال سی و دوم، شماره سوم، صص ۱۰۰ تا ۱۱۳.

https://georesearch.ir/browse.php?a_id=157&sid=1&slc_lang=fa
۱۴. میرحسینی، سید مهدی. (۱۳۹۳). *اعتقاد مبتنی بر دانش، متغیر اساسی تحول، نشریه مهندسی مدیریت*، شماره ۵۸.

۱۵. میرزاخانی، عبدالرحمن؛ عزیزی، علی؛ امیری، سلمان. (۱۴۰۱). *پلیس محله محور، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین*.

۱۶. میس، ادوین، اورتمایز، پی جی. (۱۳۸۵). *رهبری و اصول اخلاقی و پلیس، مترجم، حسن شاکری، پژوهشگاه مطالعات انتظامی و علوم اجتماعی ناجا*.

۱۷. میکائیلی، علی؛ فرهنگی، علی اکبر؛ حسینی دانا، حمیدرضا. (۱۳۹۹). *سبک رهبری مشارکتی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های رسانه‌ای با تأکید بر سازمان صدا و سیما*، فصل‌نامه علمی رسانه‌های دیداری و شنیداری، ۲(۱۴)، ۱۶۶-۱۲۹.
<http://javm.iribu.ac.ir/article112840.html>

۱۸. نوروزعلی، علیرضا. (۱۴۰۰). *بررسی نقش یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی شاهرود)*، فصل‌نامه علمی چشم‌انداز مدیریت و حسابداری، ۴۲(۴)، صص ۲۱-۹.

<http://www.jamv.ir/article131550.html>

19. Hayat Bhatti, M., Ju, Y., Akram, U., Hasnat Bhatti, M., Akram, Z., & Bilal, M. (2019). Impact of participative leadership on organizational citizenship behavior: Mediating role of trust and moderating role of continuance commitment:

- Evidence from the Pakistan hotel industry. *Sustainability*, 11(4), 1170.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/11/4/1170>
20. Cawthorne, J. E. (2010). Leading from the middle of the organization: An examination of shared leadership in academic libraries. *The journal of academic librarianship*, 36(2), 151-157. <https://eric.ed.gov/?id=EJ876052>
21. Segrave Marie & Radcliff Jerry (2004) Community policing: A descriptive overview. Australian institute criminology.
22. Chen, Chung-Jen & Huang, Jing-Wen. (2009). *Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity*, Journal of Business Research Volume 62, Issue 1, January 2009, Pages 104-114
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296308000192>.
23. Chiung, H.H. (2013). *Shared Leadership and team Learning: Roles of Knowledge Sharing and Team Characteristics*. Journal of international management studies. Vol.8.n1.
24. Dae, S.L, Kun, C.L, Young, W.S. & Do, Y.C. (2014). *An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment*. *Computers in Human Behavior*. Vol. 42, PP: 47–56. <https://psycnet.apa.org/record/2014-52178-004>
25. Lee B, Zhang J, Zhang, X. (2013). *Knowledge Management and Organizational Culture: an Exploratory Study*. *Creative and Knowledge Society/International Scientific Journal*, 3, 1, 65-77. <https://ideas.repec.org/a/vrs/crknos/v3y3333i1p-6677n0.html>
26. Lopez-Nicolas, C., & Merono-Cerd. n, A. (2011). *Strategic Knowledge management, in novation and performance*. *International journal of Information Management* 31(2011)502-509.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0268401211000211>
27. Martin, S. L., & Javalgi, R. R. G. (2019). *Explaining performance determinants: A knowledge based view of*

- international new ventures*. Journal of Business Research, 101, 615-626.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296319301316>
28. Pitelis, C. N & Wagner, J. D. (2018). *Strategic Shared Leadership and Organizational Dynamic Capabilities*, The Leadership Quarterly, 1-10.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984318304806>
29. Sadeghi A, Pihie ZAL. (2012). *Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness*. Int J Busin Soc Sci;3(7):35-8
https://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/21.pdf
30. Xin, Y., Ojanen, V., Huiskonen, J. (2019). *Dealing with Knowledge Management Practices in Different Product Lifecycle Phases Within Product-Service Systems*. 11th CIRP Conference on Industrial Product- Service Systems, Procedia CIRP 83, pp. 111-117.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212827119302537>.
31. Young Sung, Sun & Nam Choi, Jin. (2017). *Effects of team knowledge management on the creativity and financial performance of organizational teams*, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 4(2)PP-151-742.
<https://psycnet.apa.org/record/2012-03930-001>