

راهبردهای پیشگیری انتظامی از جرم با نگاه به آینده

عبدالرحمن میرزاخانی^۱

صیاد درویشی^۲

ابراهیم داودی دهاقانی^۳

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۵/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۸/۱/۲۰

فصلنامه‌ی مطالعات راهبردی ناجا / سال چهارم / شماره سیزدهم - پاییز ۱۳۹۸*۴۹-۷۷

چکیده

زمینه و هدف: برای تغییر سازمان‌ها لازم است ابتدا تحول‌های جهان را شناخت و سپس دغدغه تغییر را در سطوح مختلف سازمان به‌وجود آورد؛ از این‌رو، به‌کارگیری راهبردهایی که بتواند به اشراف پلیس بر محیط کمک کند، امری ضروری است. هدف پژوهش حاضر، شناسایی راهبردهای پیشگیری انتظامی از جرم با نگاه به تغییرهای محیطی در آینده است. روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جمع‌آوری داده‌ها نیز به روش اسنادی و میدانی انجام شده است. در روش میدانی، ضمن مصاحبه با نخبگان، ظرفیت‌های موجود در سازمان پلیس و جامعه، فهرستی از نقاط ضعف، قوت، فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی در پیشگیری از جرم، به‌دست آمد و برای وزن‌دهی به شاخص‌های به‌دست‌آمده، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته (حاوی ۴۷ پرسش) استفاده شد. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی، اساتید دانشگاه علوم انتظامی امین بودند که حداقل پنج سال سابقه خدمت اجرایی داشتند که براساس اشباع نظری، با پانزده نفر از آنها مصاحبه شد. جامعه آماری در بخش کمی، مدیران ارشد پلیس بودند که در تدوین سیاست‌های پیشگیری از جرم مشارکت داشتند. براساس فرمول کوکران، ۹۳ نفر از آنها انتخاب شدند و داده‌های پژوهش، به‌روش «اس. دیلو. ا. تی»^۴ تجزیه و تحلیل شدند.

1- استادیار گروه پیشگیری انتظامی. دانشگاه علوم انتظامی امین. Cls188rahman@yahoo.com

2- استادیار گروه پیشگیری انتظامی. دانشگاه علوم انتظامی امین. (نویسنده مسئول). S49darvishi@gmail.com

3- استادیار گروه پدافند غیرعامل دانشگاه علوم انتظامی امین. davoodi57@chmail.ir

4 S.W.O.T

یافته‌ها: مشارکت اجتماعی در تصمیم‌سازی‌های آینده پلیس و حمایت افکار عمومی جامعه در اولویت فرصت‌ها، ضعف مشارکت نهادهای فرهنگی و حمایت افکار عمومی جامعه از برنامه‌های آینده پلیس در اولویت تهدیدها، سازمان پیشرو در فناوری اطلاعات و تمرکز بر اقدام‌های کنشی در اولویت قوت‌ها و طراحی نکردن و اجرانشدن برنامه‌های کیفی متناسب با جرایم آینده و ضعف آموزش‌ها متناسب با جرایم آینده در اولویت ضعف‌ها قرار دارند.

نتایج: نتایج پژوهش و روندهای فعلی حکایت از آن دارد که تهدیدها و ضعف‌های آینده، می‌تواند هدف‌های ترسیم‌شده را با چالش مواجه کند؛ از این رو، تغییر سیاست‌ها و بازنگری برنامه‌ها می‌تواند روند بروز تهدیدها و ضعف‌های آینده را کند یا متوقف سازد.

کلیدواژه‌ها: راهبرد، پیشگیری از جرم، پیشگیری انتظامی، سازمان‌های آینده، پلیس آینده

مقدمه

سازمان‌های آینده، سازمان‌هایی مبتنی بر اطلاعات یا سازمان اطلاعات محور هستند؛ به عبارت دیگر، سازمانی که عملکرد خود را از طریق بازخورد روزآمد می‌کند. در این سازمان‌ها تبدیل فرایند دستی و کارکنان دفتری به سمت فرایندهای خودکار و کارکنان علمی، در حرکت است؛ زیرا در محیط کنونی، دو ویژگی عمده دیده می‌شود که عبارت‌اند از: تغییرهای مداوم و پیچیدگی (گارود و الستروم، ۱۹۹۷: ۲۷). در سازمان‌های آینده، ساختارها شبکه‌ای هستند؛ یعنی سازمان‌ها از شکل هرمی مبتنی بر سلسله‌مراتب، کاغذ بازی و تخصصی شدن کارها، تبدیل به سازمان شبکه‌ای می‌شوند. کار در سازمان شبکه‌ای تقسیم نمی‌شود بلکه در بین کارکنان علمی به اشتراک گذاشته می‌شود؛ به گونه‌ای که افراد به شکل انفرادی و یا به عنوان عضو در یک گروه کاری فعالیت می‌کنند و همچنین، تصمیم‌گیری به سطوح پایین منتقل می‌شود. سفارش برحسب نیاز مشتری و روش تولید به‌هنگام، شکل می‌گیرد. در سازمان شبکه‌ای گروه مدیریت باید هدف مشترک سازمان و اصول عملیاتی را به‌وضوح تعریف کند (اصول عملیاتی، تعریف معیارها و کدهای رفتاری). این اصول، کاربردی محلی دارند؛ مانند این که «برای رضایت مشتری چه رفتاری باید کرد؟» در این سازمان‌ها ابتدا شناخت برای برنامه‌ریزی و طراحی

زیربنایی کارها انجام می‌شود و مدیریت بر این نکته تأکید دارد که هدف این کسب‌وکار چیست؟ این کسب‌وکار بر چه اساس و زیربنایی استوار است؟ باید به کجا برویم؟ و چگونه می‌توانیم خود را با سرعت به آنجا برسانیم؟ (چمپی و نوریا^۱، ۱۳۸۴: ۲۸).

رویکرد توجه به آینده سازمان و آینده‌نگاری این امکان را فراهم می‌کند تا بتوان در فضای تفکر راهبردی، چشم‌اندازی از موضوع‌های بلندمدت را شناسایی و ترسیم کرد و در این راه، بیشینه استفاده از ارتباط میان بازیگران تأثیرگذار، ایجاد هماهنگی میان بازیگران و اجماع و تعهد آنها نسبت به آن چشم‌انداز را به عمل آورد و با کاهش تعارض میان بازیگران، شرایط را برای یکپارچگی سیاست‌ها در عرصه‌های مختلف و اولویت‌گذاری هدف‌های کلان با مشارکت همه بازیگران فراهم کرد (مایلز و کینان^۲، ۲۰۰۳: ۸). اساسا پیش‌بینی فناوری بر رصد مداوم و جهانی فناوری‌ها ابتدا دارد (ادوارد^۳، ۱۳۹۴: ۱۱۴). روش‌های مختلفی برای آینده‌پژوهی و رصد فناوری‌ها وجود دارد که اکثر انسان‌ها بعضی از آن‌ها را به صورت تجربی در طول دوران زندگی، آموخته‌اند. اکثر این روش‌ها بر این نکته تأکید دارند که به جای تمرکز و مطالعه بر رویدادها و رخدادهای روزمره، باید بر روندها (تغییرات درازمدت و پیوسته) تمرکز کرد (یونیدو^۴، ۲۰۰۵: ۴۸). پیشگیری از جرم نیز به‌عنوان یکی از وظایف مهم پلیس، نمی‌تواند بدون توجه به آینده و بدون توجه به پرسش‌های مطرح‌شده محقق شود. رویکرد اجتماع‌محور به جرم و برنامه‌محور بودن اقدام‌های پلیس تا حدود زیادی به این پرسش‌ها پاسخ داده است ولی آینده‌نگری متضمن بررسی محیط بیرونی و اطلاع از داشته‌ها و ضعف‌های سازمانی است. ضعف یا بی‌توجهی به آینده، سازمان پلیس و تغییرهای اجتماعی مستمر در محیط سازمانی، می‌تواند برنامه‌ها و اقدام‌های پیشگیری از جرم را نه تنها در حالت سکون قرار دهد، بلکه با ایجاد یک شکاف معنادار بین واقعیت‌های سازمانی و محیطی، مانع از تحقق هدف‌های سازمان پلیس در تأمین امنیت عمومی و پیشگیری از جرایم به‌نحو مطلوب شود؛ زیرا در شاخص‌های نوین با رویکرد آینده‌نگاری و ترسیم آینده سازمان، فعالیت پیش‌بینی به فعالیتی دیگر تبدیل می‌شود که در این فعالیت، به آینده‌ای که قرار است ساخته شود، نگرسته می‌شود (ناظمی، ۱۳۸۴: ۲۳).

1 - James & Noria

2 - Miles & Keenan

3 - Edvard

4 - United Nation Industrial Development Organization

بنابراین، به منظور اشراف جامع بر سازمان، برای تصمیم‌گیری مناسب و اثربخش، داشتن رویکرد و نگاه راهبردی امری اجتناب‌ناپذیر است. این پژوهش با تکیه بر مبانی نظری، یافته‌های اندیشمندان و با استفاده از دیدگاه‌های نخبگان پلیس، سعی دارد تا با توجه به توانمندی‌های درون‌سازمانی و بسترها، ظرفیت‌ها و برنامه‌های برون‌سازمانی، راهبردهای پیشگیری از جرم را با نگاه به پلیس آینده ارائه کند.

در دیدگاه جدید، راهبرد یک برنامه واحد، همه‌جانبه و تلفیقی است که نقاط قوت و ضعف اصلی سازمان را با فرصت‌ها و تهدیدهای محیط مربوط می‌سازد و به نحوی طراحی شده است که با اجرای صحیح آن، از دستیابی به هدف‌های اصلی سازمان اطمینان حاصل می‌شود. بدون راهبرد، دسترسی به هدف امکان‌پذیر نیست اما راهبردها باید براساس شرایط فردا تدوین شوند. تدوین راهبرد بدون نگاه به آینده، سازمان را در مواجهه با محیط و فضای رقابتی ناتوان می‌کند. این موضوع برای سازمان‌هایی که تأثیرپذیری بیشتری از محیط دارند، اهمیت بیشتری دارد. جرم از جمله موضوع‌هایی است که متأثر از گذشت زمان است و جرایم آینده پیچیده و چندوجهی‌تر از جرایم امروز است و نداشتن راهبرد و برنامه صحیح در مواجهه با آنها سبب غافلگیری پلیس آینده خواهد شد؛ براین اساس، هدف‌های پژوهش شامل شناخت راهبردهای تهاجمی، راهبردهای تدافعی، راهبردهای محافظه‌کارانه و راهبردهای تنوع پیشگیری از جرم با نگاه به آینده است.

مبانی نظری

«گسن»^۱ جرم‌شناس فرانسوی، اقدام‌هایی را پیشگیرانه تلقی می‌کند که هدف اصلی آن، اقدام مؤثر علیه عوامل یا فرایندهایی است که در بروز بزهکاری و انحراف، نقش تعیین‌کننده ای دارند. اقدام‌های پیشگیرانه به صورت جمعی صورت می‌پذیرند؛ یعنی مخاطب آنها کل جامعه یا بخش و گروه معینی از جامعه هستند. این اقدام‌ها قبل از ارتکاب اعمال بزهکارانه یا کج‌روانه اعمال می‌شوند و نه بعد از ارتکاب آنها. همچنین، این اقدام‌ها نباید قهرآمیز و سرکوب‌گر باشند و درنهایت، شامل مجموع تدابیر سیاست جنایی (به جز تدابیر نظام کیفری) است که نتیجه آنها کاهش امکان وقوع انحراف و بزهکاری با غیرممکن کردن، دشوارتر کردن یا کاهش احتمال وقوع است. به‌طورکلی «گسن» بر این باور است که پیشگیری به آن دسته از تدابیری گفته

می‌شود که از حوزه کیفی (پلیس و دادگستری) خارج باشد؛ بنابراین، پیشگیری کیفی را در حوزه پیشگیری نمی‌داند (صفاری، ۱۳۸۰: ۹۲). روش‌های پیشگیری متنوع است و شامل هرگونه راهکاری است که موجب جلوگیری از وقوع جرم، کنترل بزهکاری و کاهش نرخ جرم در آینده باشد (نیازپور، ۱۳۸۲: ۷۳).

پیشگیری پلیسی یا پیشگیری انتظامی نیز مجموعه تدابیر و اقدام‌های کنشی و واکنشی پلیس است که با حمایت از افراد در معرض خطر، افزایش آگاهی‌های عمومی، نظارت بر اماکن عمومی، افزایش هزینه‌های ارتکاب جرم و مداخله پس از وقوع جرم، درصد پیشگیری از ارتکاب جرم در جامعه است. پیشگیری انتظامی نیازمند تجهیزات، فناوری، متخصصان، افزایش قدرت کشف، بسترهای قانونی، توان انتظامی، اشراف اطلاعاتی و سازماندهی است. فرجی‌ها (۱۳۸۹: ۲۵) پیشگیری پلیسی را شامل کلیه اقدام‌ها و تدابیر پیشگیری - اعم از کیفی و غیرکیفی - می‌داند که توسط نیروی انتظامی و به‌منظور پیش‌بینی، شناسایی و ارزیابی خطر وقوع جرم و به‌کارگیری تدابیر و اقدام‌های لازم برای از میان بردن یا کاهش آن به‌عمل می‌آید.

در سازمان نیروی انتظامی که تفکر و مدیریت راهبردی در تمام سطوح سازمانی حاکم است، اجرای برنامه‌های پیشگیرانه که کارکرد آن نظم و امنیت است، نیازمند تدوین راهبردهایی است که با اجرای آنها بتوان در زمان کمتر، با هزینه کمتر، کیفیت بالاتر و رضایت‌مندی بیشتر مردم و با تکیه بر عوامل درونی و بیرونی، به هدف‌های پلیس دست پیدا کرد. مفهوم راهبرد در مدیریت، زاییده فضای رقابتی و محدودیت منابع است. از دهه ۱۹۸۰ تاکنون، مفهوم راهبرد در برنامه‌ریزی و مدیریت گسترش یافته است (سعیدنیا، ۱۳۸۲: ۱۰).

توجه به آینده‌سازی و تدوین راهبردهای متناسب با آن برای رویارویی موفقیت‌آمیز با پدیده‌های جرم، از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا آینده‌نگاری راهبردی، توانایی ایجاد و حفظ نگرش باکیفیت، سازگار و رو به جلو و کاربست بینش‌های نوظهور به شیوه موثر سازمانی را فراهم می‌کند (هاینز^۱، ۲۰۰۶: ۱۹). همچنین، شناسایی، تعریف، برآورد و کاربست نشانک‌های ضعیف و ارائه هشدار نسبت به تهدیدها و فرصت‌ها را فراهم و روش‌ها، بازیگران، فرایند و سیستم لازم برای ارتقای موقعیت رقابتی سازمان را تعیین می‌کند (روربک^۲، ۲۰۰۷: ۱۴). بنابراین، با راهبردهای آینده‌نگرانه می‌توان یک تفکر کل‌نگرانه در سازمان به‌منظور استفاده از تمام ظرفیت‌های لازم برای پیشگیری از جرایم را به‌دست آورد.

1 - Hinez

2 - Rohrbeck

هر چند اصول و مبانی تاکتیکی و عملیاتی راهبردهای نوین، همواره در حال تغییر و تحول بوده است، ولی راهبرد نوین، در عمل، تفاوتی با راهبرد قدیم ندارد (گری^۱، ۱۳۸۵: ۱۱۳). با این نگرش، راهبرد از سه عنصر هدفها، ابزارها و راهها تشکیل می‌شود. انسان در جهانی پر از محدودیت زندگی می‌کند، پس منابع محدود را باید بر موضوع‌های اصلی متمرکز کرد؛ موضوع‌هایی که نتیجه‌اش مزیت‌های بیشتری نسبت به رقیب را به همراه می‌آورد. ماهیت راهبرد، تشخیص فرصت‌های اصلی و تمرکز منابع برای تحقق منابع نهفته در آنها است. فلسفه راهبرد نشان می‌دهد که درون‌مایه اصلی راهبرد، فرصت‌ها هستند. بدون دستیابی به فرصت‌های راهبردی، منافع راهبردی به دست نمی‌آید (کیانی و غفاریان، ۱۳۹۰: ۴۲).

«راهبرد» مجموعه‌ای از اقدام‌ها و سیاست‌هایی است که جهت‌گیری کلی سازمان را مشخص و چگونگی نیل به هدف‌های کلان را تعیین می‌کند (اشرفی، ۱۳۸۸: ۵). راهبرد یک برنامه واحد، همه‌جانبه و تلفیقی است که محاسن یا نقاط قوت اصلی سازمان را با عوامل و تغییرهای محیط مرتبط می‌کند و به نحوی طراحی شده است که با اجرای صحیح آن از دستیابی به هدف‌های اصلی سازمان اطمینان حاصل می‌شود (ابطحی و دیگران ۱۳۸۷: ۸). راهبرد الگوی به جریان انداختن تصمیم‌ها است (مینتزبرگ^۲، ۲۰۰۰: ۲۱). راهبردها ابزاری هستند که سازمان می‌تواند به وسیله آنها به هدف‌های بلندمدت خود دست یابد (دیوید، ۱۳۸۹: ۳۲).

پیشینه پژوهش: محمدلو و دیگران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تناسب و شکاف بین راهبردهای اقتصادی منابع انسانی با راهبرد، ساختار و فرهنگ سازمانی در نیروی انتظامی» با جامعه آماری شامل مدیران و معاونان نیروی انتظامی و ۳۸۲ نفر حجم نمونه به این نتیجه رسیدند که بین راهبرد در حالت موجود و مطلوب به اندازه ۱، ساختار در حالت موجود و مطلوب به اندازه ۳ و فرهنگ سازمانی به اندازه ۱، نیرویابی ۱، آموزش ۱، مدیریت عملکرد ۱ و پرداخت‌ها ۱ شکاف مشاهده می‌شود؛ در نتیجه، در نیروی انتظامی، راهبرد ثبات، ساختار بوروکراتیک، فرهنگ بوروکراتیک، مدیریت عملکرد راهبردی، آموزش‌های درون‌سازمانی، ارتقای از درون و پرداخت‌های حقوق ماهیانه و مدیریتی و اجرایی در وضعیت مطلوب می‌تواند باعث افزایش تناسب بین راهبردهای منابع انسانی با راهبرد، ساختار و فرهنگ سازمانی شود. بختیاری مقدم و رستمی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «تاثیر آینده‌پژوهی بر برنامه‌ریزی

1 - Garry

2 - Mintzberg

3 - David

راهبردی در سازمان‌های امنیتی» با بهره‌گیری از نظر اساتید و نخبگان رشته آینده‌پژوهی به این نتیجه رسیدند که آینده‌پژوهی با پایش تغییرها و تحول‌های محیط درونی و بیرونی سازمان و تشخیص هوشمندانه فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی سازمان (آینده‌شناسی) و تقویت تفکر راهبردی در مدیران سازمان‌های امنیتی، باعث بهبود برنامه‌ریزی راهبردی در این سازمان‌ها می‌شود. امیری (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «مطالعه فرصت‌ها و تهدیدهای ناشی از ظهور فناوری‌های نوین اطلاعاتی: گامی به سوی تدوین راهبرد در نیروی انتظامی» با جامعه آماری متشکل از مدیران ارشد نیروی انتظامی و خبرگان آشنا به موضوع تحقیق و با تعداد نمونه ۴۰ نفر به این نتیجه رسید که با ظهور فناوری‌های نوین اطلاعاتی، فرصت‌ها و تهدیدهای جدیدی در محیط راهبردی نیروی انتظامی به وجود می‌آید. این تغییرها لزوم استفاده از راهبردهای نوین را مطرح می‌کند که پاسخگویان از بین راهبردهای پنج‌گانه، به ترتیب راهبردهای ترکیبی، پیشگیرانه، همکاری‌های بین‌المللی، جرم‌انگاری و مداخله‌گرایانه را مناسب‌ترین نوع راهبرد می‌دانند. رهنورد (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر هم‌ترازی راهبرد سرپرستی و راهبرد مدیریت دانش بر توان اجرایی در شرکت‌های مادر تخصصی» با جامعه آماری متشکل از ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت‌های مادر تخصصی به این نتیجه رسیدند که هم‌ترازی راهبردی بر توان اجرایی اثرگذار است و این اثرگذاری از یک منحنی "اس" شکل پیروی می‌کند؛ بنابراین، لازم است سازوکارهای مناسب برای بهبود توان اجرایی از طریق ایجاد هم‌ترازی بین راهبردهای سطوح مختلف در شرکت‌های مادر تخصصی به کار گرفته شود.

روش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی و روش آن توصیفی از نوع پیمایشی است. در بخش میدانی، با نخبگان مصاحبه شد و با توجه به الزام‌های پیشگیری از جرم، ظرفیت‌های موجود در سازمان و وضعیت محیط اجتماعی، فهرستی از نقاط ضعف‌ها و قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی در پیشگیری از جرم در آینده، به دست آمد و برای وزن‌دهی به شاخص‌های به دست آمده، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته (۴۸ پرسشی) استفاده شد. براساس نظر جامعه آماری، به هرکدام از شاخص‌ها، ضریب اهمیت و رتبه مربوطه داده شد و پس از محاسبه و تحلیل آنها، اولویت‌ها مشخصند و درنهایت، برای برطرف کردن یا تقلیل نقاط ضعف و تهدیدها و تقویت و بهبود نقاط قوت و فرصت‌های موجود در ارتباط با پیشگیری از جرم در پلیس آینده، راهبردهای

مربوطه ارائه شد. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی، پانزده نفر از اساتید دانشگاه علوم انتظامی امین بودند که دست کم، دارای پنج سال سابقه خدمت اجرایی در نیروی انتظامی بودند و در بخش کمی کارشناسان پلیسی انتخاب شدند که دارای سوابق خدمت در رده‌های اجرایی بودند و با مدیریت انتظامی و موضوع پژوهش آشنایی کامل داشتند و در حال حاضر، در ستاد پلیس‌های اجرایی در تصمیم‌سازی سیاست‌های پیشگیری از جرم ایفای نقش می‌کنند با استفاده از فرمول کوکران، ۹۳ نفر انتخاب شدند و داده‌ها نیز به روش «اس.دبلیو.ا.تی» تجزیه و تحلیل شدند.

روش «اس.دبلیو.ا.تی» یکی از ابزارهای راهبردی است که برای ارزیابی وضعیت داخلی و خارجی یک سازمان استفاده می‌شود. از این روش، علاوه بر برنامه‌ریزی راهبردی، به‌طور کلی، در تحلیل وضعیت سازمان‌ها نیز استفاده می‌شود. در واقع، این تحلیل را باید ابزاری کارآمد برای شناسایی شرایط محیطی و توانایی درونی سازمان بدانیم. پایه و اساس این ابزار کارآمد، در مسائل راهبردی و همین‌طور بازاریابی است. معمولاً در تحلیل وضعیت سازمان‌ها از جدولی مانند جدول ۱ استفاده می‌شود.

جدول ۱. ماتریس «اس.دبلیو.ا.تی» (دیوید، ۱۳۸۳: ۳۶۵)

<p>نقاط ضعف</p> <p>↓</p> <p>W</p> <p>↓</p>	<p>نقاط قوت</p> <p>↓</p> <p>S</p> <p>↓</p>	<p>ماتریس</p> <p>SWOT</p>
<p>راهبردهای</p> <p>WO</p>	<p>راهبردهای</p> <p>SO</p>	<p>فرصت‌ها</p> <p>O</p>



تعیین راهبردهای کوتاهمدت و بلندمدت

یافته‌ها

الف. یافته‌های توصیفی: یافته‌های توصیفی از بعد جمعیت‌شناختی شامل بخش‌های کیفی و کمی است که در جدول‌های ۲ و ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۲. توصیف جمعیت‌شناختی بخش کیفی

سابقه خدمت اجرایی		سن خدمتی		مدرک تحصیلی		تعداد
بیشتر از ده سال	۵-۱۰	۲۵ و بالاتر	۲۰-۲۵	دکتری	کارشناسی ارشد	
۶	۹	۱۱	۴	۱۰	۵	۱۵

جدول ۳. توصیف جمعیت شناختی بخش کمی

تعداد		مدرک تحصیلی			سن خدمتی			خدمت اجرایی	
		کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	کمتر از ۲۰ سال	۲۰-۲۵ سال	۲۵ سال و بالاتر	۵-۱۰ سال	بالاتر از ۲۰ سال
۹۳	۳۶	۴۸	۹	۲۳	۴۲	۲۸	۳۲	۳۷	۲۴

ب. یافته‌های تحلیلی: در این پژوهش، به‌منظور ارائه راهبردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده، شناخت عوامل چهارگانه (شامل ضعف‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و فرصت‌ها) امری اجتناب‌ناپذیر است؛ بنابراین، مهم‌ترین نقاط قوت و فرصت‌ها به‌منظور «ارائه راهبردهای مناسب مبتنی بر بهره‌گیری از توان سازمانی و فرصت‌های محیطی در پیشگیری از جرم»، «تبیین مهم‌ترین فرصت‌های پیش‌رو به‌منظور رفع نقاط ضعف با بازنگری برنامه‌ها و در نظر گرفتن الزام‌های پیشگیری از جرم» و «تقویت مهم‌ترین قوت‌ها به‌منظور رفع تهدیدهای بیرونی و ارائه برنامه‌های پشتیبانی‌کننده» به‌منظور رفع آسیب‌پذیری‌های درونی، تلاش شد تا راهبردهای پیشگیری از جرم با نگاه به پلیس آینده ارائه شود.

در بخش کیفی، با تعدادی از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین که سابقه خدمت در رده‌های پیشگیری از جرم نیروی انتظامی را داشتند، به‌روش در دسترس، مصاحبه به‌عمل آمد و با توجه به اشباع نظری، مصاحبه تا نفر پانزدهم ادامه پیدا کرد. در جدول ۴ نتایج مصاحبه با یکی از مصاحبه‌شوندگان برای نمونه آورده شده است.

جدول ۴. مصاحبه با نخبگان (کد ۷)

وضعیت	شاخص‌ها
فرصت‌ها	اعتماد عمومی به پلیس در آینده، حمایت نخبگان، پشتیبانی مردم از برنامه‌های پلیس آینده، ظرفیت‌های مناسب فرهنگی در آینده، مشارکت اجتماعی در تصمیم‌سازی‌های آینده پلیس، یافته‌های نوین علمی در آینده، استفاده از رسانه‌ها برای فرهنگ‌سازی افزایش مشارکت
تهدیدها	کم‌رنگ‌شدن نقش خانواده‌ها در تربیت فرزندان، ملزم‌نبودن سازمان‌ها و نهادهای دولتی به پیشگیری از جرم، مشارکت‌نداشتن نهادهای محلی در طراحی و اجرای برنامه‌های پیشگیری از جرم، کم‌رنگ‌شدن نقش مرزهای جغرافیایی، پررنگ‌شدن نقش سازمان‌های بین‌المللی، ضعف همکاری نهادهای محلی در مشارکت با پلیس
قوت‌ها	تعریف چشم‌انداز، سازمان پیشرو در فناوری اطلاعات، تغییر سبک رهبری از فردمحوری به مشارکت‌پذیری، وجود راهبردهای پشتیبانی‌کننده برای برنامه‌ریزی آینده، مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی، وجود مدیران آینده‌نگر در پلیس، تمرکز بر اقدام‌های پیش‌واکنشی، وجود فرهنگ آینده‌پژوهی سازمانی در پلیس
ضعف‌ها	ضعف مهارت‌های اجتماعی کارکنان، ضعف مهارت‌های مدیریتی در سطوح پایین مدیریتی، ضعف حرفه‌گرایی پلیس، ضعف مهارت در استفاده از فناوری‌های روز، ضعف آموزش‌ها متناسب با جرایم آینده، ضعف در طراحی و اجرای برنامه‌های کیفی متناسب با جرایم آینده

عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر راهبردهای پیشگیری از جرم با نگاه به پلیس آینده

در این مرحله، هدف سنجش محیط داخلی سازمان پلیس برای شناسایی نقاط ضعف و قوت است و درواقع، زمینه‌های مساعد یا بازدارنده در راه دستیابی به هدف‌ها، برنامه‌ریزی و اجرای تکلیف‌های آن است؛ همچنین، فرصت‌ها و تهدیدهای خارجی مؤثر بر راهبردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده نیز شناسایی شد. در محیط داخلی سازمان پلیس، تعداد ۱۵ نقطه قوت داخلی در برابر ۱۱ نقطه ضعف داخلی و در محیط بیرونی سازمان، تعداد ۱۱ فرصت خارجی

در برابر ۱۰ تهدید خارجی شناسایی شده است؛ بنابراین، در مجموع، ۲۶ نقطه قوت و فرصت به‌عنوان مزیت‌ها و تعداد ۲۲ نقطه ضعف و تهدید به‌عنوان محدودیت، تنگنا و موانع پیش‌روی راهبردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده شناسایی شدند. بنابراین، توسعه اقدام‌های پیشگیرانه در پلیس آینده، نیازمند بازنگری و ارائه راهبردهای مناسب برای رفع نقاط ضعف و تهدید با استفاده از نقاط قوت و فرصت است. نتایج این مرحله در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. ماتریس «اس.دبلیو.ا.تی» عوامل اصلی تأثیرگذار بر راهبردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده

بیرونی	درونی
فرصت‌ها (O)	قوت‌ها (S)
O۱- حمایت افکار عمومی جامعه از برنامه‌های آینده پلیس	S۱- تمرکزگرا نبودن سازمان در امور ضابطیت
O۲- تأثیرپذیری مردم از اجرای برنامه‌های مشارکتی	S۲- داشتن برنامه بلندمدت و تعریف چشم‌انداز
O۳- اعتماد عمومی به پلیس در آینده	S۳- سازمان پیشرو در فناوری اطلاعات
O۴- حمایت نخبگان حوزه پیشگیری از جرم	S۴- تغییر سبک رهبری از فردمحوری به مشارکت‌پذیری
O۵- پشتیبانی مردم از برنامه‌های پلیس آینده	

<p>S۵- وجود راهبردهای پشتیبانی کننده برای</p>	<p>O۶- ظرفیت های مناسب فرهنگی در آینده</p>
<p>برنامه ریزی آینده</p>	<p>O۷- افزایش انتظارهای مردم از پلیس در آینده</p>
<p>S۶- برخورداربودن بیش از نیمی از کارکنان از</p>	<p>O۸- مشارکت اجتماعی در تصمیم سازی های</p>
<p>تحصیلات عالی</p>	<p>آینده پلیس</p>
<p>S۷- وجود مدیران آینده نگر در پلیس</p>	<p>O۹- یافته های نوین علمی در آینده</p>
<p>S۸- دانش محوری پلیس با نگاه به آینده</p>	<p>O۱۰- استفاده از رسانه ها برای فرهنگ سازی</p>
<p>S۹- وجود فرهنگ آینده پژوهی سازمانی در</p>	<p>افزایش مشارکت اجتماعی در برنامه های پلیس</p>
<p>پلیس</p>	<p>آینده</p>
<p>S۱۰- مشارکت پذیری و مشارکت جویی با</p>	<p>O۱۱- الزام مسئولان مربوطه برای در نظر گرفتن</p>
<p>نگاه به آینده</p>	<p>پیوست های امنیتی در طرح های ساختمانی</p>
<p>S۱۲- وجود قانون های پنج سالانه</p>	<p>پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی</p>
<p>S۱۲- مشروعیت داشتن پلیس</p>	<p>رتال جامع علوم انسانی</p>
<p>S۱۳- برخوردار بودن پلیس از هوش سازمانی</p>	
<p>S۱۴- تمرکز بر اقدام های پیش واکنشی</p>	
<p>S۱۵- رویکرد تعاملی پلیس</p>	

ضعف‌ها (W)	تهدیدها (T)
W۱- ضعف مهارت‌های مدیریتی در سطوح پایین مدیریتی	T۱- کم‌توجهی به رعایت شاخص‌های پیشگیری از جرم در طراحی‌های محیطی شهرها
W۲- ضعف حرفه‌گرایی پلیس	T۲- کم‌رنگ‌شدن نقش خانواده‌ها در تربیت فرزندان
W۳- ضعف آموزش‌ها متناسب با جرایم آینده	T۳- کم‌رنگ‌شدن نقش مرزهای جغرافیایی به‌واسطه نفوذ و تأثیرگذاری شبکه‌های اجتماعی
W۴- انجام اقدام‌های واکنشی به جای اقدام‌های کنشی	T۴- ناکارآمدی برخی از نهادهای تأثیرگذار بر امنیت
W۵- ضعف مهارت در استفاده از فناوری‌های روز	T۵- ملزم‌نبودن سازمان‌ها و نهادهای دولتی به پیشگیری از جرم
W۶- ضعف در اجرای برنامه‌های کیفی متناسب با جرائم آینده	T۶- پررنگ‌شدن نقش سازمان‌های بین‌المللی
W۷- ضعف مهارت‌های اجتماعی کارکنان	T۷- ضعف همکاری نهادهای محلی در مشارکت با پلیس
W۸- ضعف در انجام اقدام‌های پیشگیرانه	
W۹- ضعف در ارائه برنامه‌های کاربردی و ملموس	

<p>W۱۰- عدم ارزیابی کیفی اقدام‌های در آینده</p> <p>پلیس</p>	<p>T۸- مشارکت‌نداشتن نهادهای محلی در طراحی و اجرای برنامه های پیشگیری از جرم</p> <p>T۹- ملزم نبودن سیاست گذاران طرح های زیرساختی شهرها به رعایت شاخص های پیشگیری از جرم</p> <p>T۱۰- ضعف حمایت نهادهای مرتبط از افراد در معرض بزهکاری به‌ویژه نوجوانان و جوانان جامعه</p>
---	--

همچنین، در این قسمت تلاش شد تا افزون بر نکته‌های پیش گفته، به‌وسیله پرسش‌نامه، مزیت‌ها و محدودیت‌های راهبردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده ازسوی کارشناسان و خبرگان پلیس برای اولویت‌بندی گزینه‌ها ارزیابی شود تا ضمن مشارکتی کردن این روش، بتوان نتیجه را به‌صورت کمی، منطقی و اصولی به‌دست آورد. میانگین نظرهای اعلام‌شده، محاسبه‌ها و اولویت‌بندی در جدول شماره ۶ آمده است. همچنین موضوع‌ها در چهار محور الگوی «اس.دبلیو.ا.تی» و با پنج درجه طیف لیکرت بررسی شد و از این روند و طرز کار در سراسر پژوهش استفاده شد. تحلیل «اس.دبلیو.ا.تی» نشان می‌دهد که از نظر کارشناسان پلیس، مؤلفه‌های «تفکر راهبردی» و «تمرکز بر اقدام‌های پیش‌واکنشی» با نمره نهایی ۰/۲۸، به‌عنوان مهم‌ترین نقطه قوت‌های داخلی قرار دارد و مؤلفه «راهبردهای پشتیبانی‌کننده» با نمره نهایی ۰/۱۵، به‌عنوان کم‌اهمیت‌ترین نقطه قوت داخلی در راهبردهای پیشگیری از جرم قرار دارد. در مورد فرصت‌های بیرونی، «مشارکت اجتماعی در تصمیم‌سازی‌های آینده پلیس» با نمره نهایی ۰/۴۸، به‌عنوان مهم‌ترین فرصت بیرونی قلمداد می‌شود و «الزام مسئولان مربوطه برای در نظر گرفتن پیوست‌های امنیتی در طرح‌های ساختمانی» با نمره نهایی ۰/۲۴ به‌عنوان

کم‌اهمیت‌ترین فرصت بیرونی قلمداد شده است. در مورد ضعف‌های درونی سازمان پلیس، مؤلفه «طراحی نکردن و اجرانشدن برنامه‌های کیفی متناسب با جرایم آینده» با نمره نهایی ۰/۴۴ به‌عنوان مهم‌ترین نقطه ضعف پلیس در راهبردهای پیشگیری از جرم قرار داشته و مؤلفه «ضعف حرفه‌گرایی پلیس» با نمره نهایی ۰/۲۱ به‌عنوان کم‌اهمیت‌ترین نقطه ضعف شناسایی شده است. در مورد تهدیدهای بیرونی، مؤلفه «ضعف همکاری نهادهای محلی در مشارکت با پلیس» با نمره نهایی ۰/۵۲ به‌عنوان مهم‌ترین تهدید در راهبردهای پیشگیری از جرم قلمداد شده است و مؤلفه پررنگ‌شدن نقش سازمان‌های بین‌المللی با نمره نهایی ۰/۲۴ به‌عنوان کم‌اهمیت‌ترین تهدید شناسایی شده است که نتایج این تحلیل در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. تحلیل (اس.دبلیو.ا.تی) «نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید از منظر خبرگان

اولویت	نمره نهایی	رتبه	ضریب اهمیت	میانگین درجه اهمیت از منظر نخبگان (۱-۱۰۰)	بیرونی
					فرصت‌ها (O)
۲	٪۴۸	۴	٪۱۲	۸۸	۱O- حمایت افکار عمومی جامعه از برنامه‌های آینده پلیس
۴	٪۴۴	۴	٪۱۱	۸۵	۲O- تأثیرپذیری مردم از اجرای برنامه‌های مشارکتی
۷	٪۳۰	۳	٪۱۰	۷۸	۳O- اعتماد عمومی به پلیس در آینده
۶	٪۳۳	۳	٪۱۱	۸۲	۴O- حمایت نخبگان حوزه پیشگیری از جرم
۱۰	٪۴۸	۴	٪۱۲	۶۴	۵O- پشتیبانی مردم از برنامه‌های پلیس آینده

۹	%۲۴	۳	%۸	۶۵	۶۰- ظرفیت‌های مناسب فرهنگی در آینده
۵	%۴۴	۴	%۱۱	۸۱	۷۰- افزایش انتظارهای مردم از پلیس در آینده
۱	%۴۸	۳	%۹	۸۸	۸۰- مشارکت اجتماعی در تصمیم‌سازی‌های آینده پلیس
۳	%۴۸	۴	%۱۲	۸۸	۹۰- یافته‌های نوین علمی در آینده
۸	%۳۱	۳	%۱۲	۸۳	۱۰۰- استفاده از رسانه‌ها برای فرهنگ‌سازی افزایش مشارکت اجتماعی در برنامه‌های پلیس آینده
۱۱	%۲۴	۳	%۱۱	۶۳	۱۱۰- الزام مسئولان مربوطه برای در نظر گرفتن پیوسته‌های امنیتی در طرح‌های ساختمانی
۳/۴۶		۱		۸۷۴	جمع کل
تهدیدها (T)					
۵	%۳۶	۳	%۱۲	۷۸	T1- رعایت نشدن شاخص‌های پیشگیری از جرم در طراحی‌های محیطی شهرها
۳	%۴۸	۴	%۱۲	۸۰	T2- کم‌رنگ شدن نقش خانواده‌ها در تربیت فرزندان
۶	%۳۰	۳	%۱۰	۷۰	T3- کم‌رنگ شدن نقش مرزهای جغرافیایی به‌واسطه نفوذ و تأثیرگذاری شبکه‌های اجتماعی
۷	%۲۷	۳	%۹	۶۵	T4- ناکارآمدی برخی از نهادهای تأثیرگذار بر امنیت

۲	%۵۲	۳	%۱۳	۸۹	T-۵ ضعف حوزه تقنینی به الزام سازمان‌ها و نهادهای دولتی به پیشگیری از جرم
۱۰	%۲۴	۴	%۷	۵۳	T-۶ پررنگ‌شدن نقش سازمان‌های بین‌المللی
۱	%۵۲	۴	%۱۳	۹۲	T-۷ ضعف همکاری نهادهای محلی در مشارکت با پلیس
۸	%۲۷	۳	%۹	۶۴	T-۸ مشارکت‌نداشتن نهادهای محلی در طراحی و اجرای برنامه‌های پیشگیری از جرم
۹	%۲۴	۳	%۸	۵۷	T-۹ ملزم‌نبودن سیاست‌گذاران طرح‌های زیرساختی شهرها به رعایت شاخص‌های پیشگیری از جرم
۴	%۴۷	۳	%۱۰	۸۴	T-۱۰ ضعف حمایت نهادهای مرتبط از افراد در معرض بزهکاری به‌ویژه نوجوانان و جوانان جامعه
جمع کل					
	۳/۳۶		۱	۶۶۴	
درونی					
قوت‌ها (S)					
۱۳	%۱۸	۳	%۶	۷۵	S-۱ تمرکزگرا نبودن سازمان در امور ضابطیت

۵	%۲۴	۴	%۶	۸۱	۲S- داشتن برنامه بلندمدت و تعریف چشم‌انداز
۱	%۲۸	۴	%۷	۹۰	۳S- سازمان پیشرو در فناوری اطلاعات
۱۰	%۲۱	۳	%۷	۸۶	۴S- تغییر سبک رهبری از فردمحوری به مشارکت‌پذیری
۹	%۲۱	۳	%۷	۸۹	۵S- وجود راهبردهای پشتیبانی‌کننده برای برنامه‌ریزی آینده
۴	%۲۴	۴	%۶	۸۳	۶S- برخوردار بودن بیش از نیمی از کارکنان از تحصیلات عالی
۸	%۲۱	۳	%۷	۸۹	۷S- وجود مدیران آینده‌نگر در پلیس
۷	%۲۴	۴	%۶	۷۵	۸S- دانش‌محوری پلیس با نگاه به آینده
۱۱	%۲۰	۴	%۵	۶۰	۹S- وجود فرهنگ آینده‌پژوهی سازمانی در پلیس
۶	%۲۴	۴	%۶	۷۹	۱۰S- مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی با نگاه به آینده
۱۴	%۱۵	۳	%۵	۶۰	۱۱S- وجود قانون‌های پنج‌سالانه
۱۵	%۱۵	۳	%۵	۵۲	۱۲S- مشروعیت داشتن پلیس

۱۲	۱۸	۳	۶٪	۸۰	۱۳S - برخوردار بودن پلیس از هوش سازمانی
۲	۲۸	۴	۷٪	۸۹	۱۴S - تمرکز بر اقدام‌های پیش‌واکنشی
۳	۲۸	۴	۷٪	۷۰	۱۵S - رویکرد تعاملی پلیس
	۳/۲۹		۱	۱۱۵۸	جمع کل
					ضعف‌ها (W)
۷	۳۰٪	۳	۱۰٪	۸۱	۱W - ضعف مهارت‌های مدیریتی در سطوح پایین مدیریتی
۱۱	۲۱٪	۴	۹٪	۷۸	۲W - ضعف حرفه‌گرایی پلیس
۲	۴۴٪	۴	۱۱٪	۹۱	۳W - ضعف آموزش‌ها متناسب با جرایم آینده
۱۰	۲۱٪	۳	۷٪	۶۰	۴W - وجود تفکر اقدام‌های واکنشی به جای اقدام‌های کنشی
۵	۴۰٪	۴	۱۰٪	۸۰	۵W - ضعف مهارت در استفاده از فناوری‌های روز
۳	۴۴٪	۴	۱۱٪	۸۹	۶W - ضعف در اجرای برنامه‌های کیفی متناسب با جرایم آینده
۴	۴۰٪	۴	۱۰٪	۸۶	۷W - ضعف مهارت‌های اجتماعی کارکنان
۹	۲۴٪	۳	۸٪	۷۰	۸W - کم‌توجهی به دیدگاه شهروندان در انجام اقدام‌های پیشگیرانه

۸	٪۲۷	۳	٪۹	۷۸	۹W- ضعف در ارائه برنامه‌های کاربردی و ملموس
۶	٪۳۲	۳	٪۷	۵۹	۱۰W- ضعف ارزیابی کیفی اقدام‌ها در پلیس آینده
جمع کل		۳/۵	۱	۸۶۴	

اولویت‌بندی نهایی: باتوجه به نتایج به‌دست آمده از جدول تحلیل «اس.دبلیو.ا.تی»، جدول ۸ تشکیل شد که این جدول بیانگر اهم اولویت‌بندی و رتبه‌بندی شاخص‌ها از دیدگاه گروه مشارکت‌کننده و بیانگر دیدگاه‌های مشترک آنهاست.

جدول ۷. اولویت‌بندی مهم‌ترین عوامل مؤثر در راهبردهای پیشگیری از جرم

رتبه	اولویت‌بندی نقاط قوت (S)	رتبه	اولویت‌بندی نقاط ضعف (W)	رتبه	اولویت‌بندی فرصت‌ها (O)	رتبه	اولویت‌بندی تهدیدها (T)
۱	سازمان پیشرو در فناوری اطلاعات	۱	ضعف در طراحی و اجرای برنامه‌های کیفی متناسب با جرائم آینده	۱	مشارکت اجتماعی در تصمیم‌سازی‌های آینده پلیس	۱	ضعف همکاری نهادهای محلی در مشارکت با پلیس

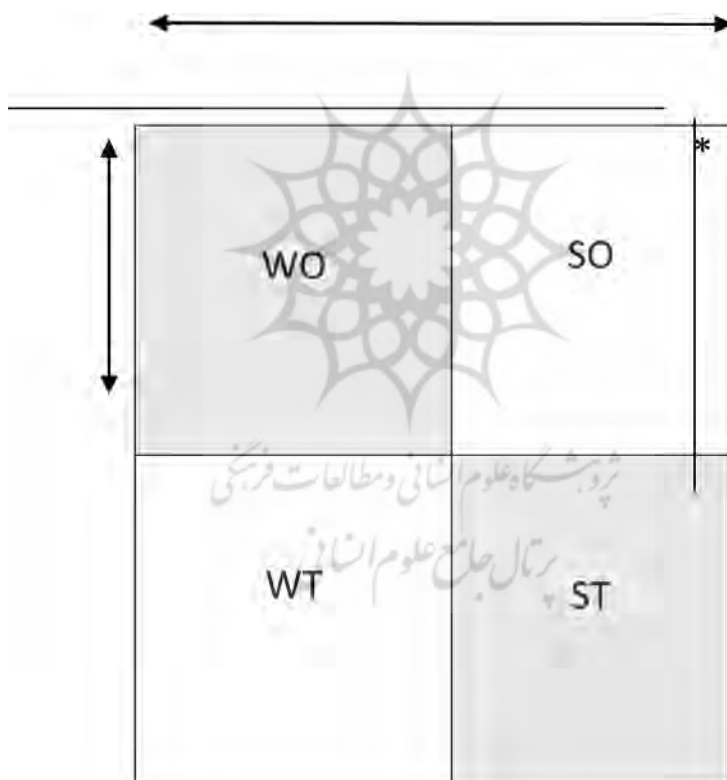
کم توجهی سازمان‌ها و نهادهای دولتی به پیشگیری از جرم	۲	حمایت افکار عمومی جامعه از برنامه‌های آینده پلیس	۲	ضعف آموزش‌ها متناسب با جرائم آینده	۲	تمرکز بر اقدام‌های پیش واکنشی	۲
کم‌رنگ شدن نقش خانواده‌ها در تربیت فرزندان	۳	یافته‌های نوین علمی در آینده	۳	ضعف مهارت‌های اجتماعی کارکنان	۳	رویکرد تعاملی پلیس	۳
ضعف حمایت نهادهای مرتبط از افراد در معرض بزهکاری به‌ویژه نوجوانان و جوانان جامعه	۴	تأثیرپذیری مردم از اجرای برنامه‌های مشارکتی	۴	ضعف مهارت در استفاده از فناوری‌های روز	۴	وجود فرهنگ آینده‌پژوهی سازمانی در پلیس	۴

کم توجهی به رعایت شاخص‌های پیشگیری از جرم در طراحی‌های محیطی شهرها	۵	افزایش انتظارهای مردم از پلیس در آینده	۵	ضعف ارزیابی کیفی اقدام‌ها در پلیس آینده	۵	داشتن برنامه بلندمدت و تعریف چشم‌انداز	۵
کم‌رنگ‌شدن نقش مرزهای جغرافیایی به‌واسطه نفوذ و تأثیرگذاری شبکه‌های اجتماعی	۶	حمایت نخبگان حوزه پیشگیری از جرم	۶	ضعف مهارت‌های مدیریتی در سطوح پایین مدیریتی	۶	تمرکزگرا نبودن سازمان در امور ضابطیت	۶
ناکارآمدی برخی از نهادهای تأثیرگذار بر امنیت	۷	اعتماد عمومی به پلیس در آینده	۷			دانش محوری پلیس با نگاه به آینده	۷

همان‌گونه که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود «سازمان پیشرو در فناوری اطلاعات» و «تمرکز بر اقدام‌های کنشی» در اولویت اول و دوم نقاط قوت و «دانش محوری پلیس با نگاه به آینده» به‌عنوان اولویت هفتم قرار دارند، اما تمام شاخص‌ها با فاصله وزنی کمی از همدیگر قرار دارند. این موضوع نشان از آن دارد که تمام شاخص‌ها، فارغ از اولویت‌بندی آنها، در تحقق هدف‌های پلیس مؤثر بوده و باید تقویت شوند. بررسی مؤلفه‌های بیرونی شامل فرصت‌ها و تهدیدها حاکی از این است که «مشارکت اجتماعی در تصمیم‌سازی‌های آینده پلیس» و «حمایت افکار عمومی

جامعه»، از نظر پاسخ‌دهندگان، در اولویت اول و دوم فرصت‌ها قرار گرفته‌اند و در مؤلفه تهدیدها، «ضعف مشارکت نهادهای فرهنگی» و «حمایت افکار عمومی جامعه از برنامه‌های آینده پلیس» در اولویت بعدی قرار دارند. با محاسبه میانگین نمره نهایی عوامل خارجی (یعنی فرصت‌ها و تهدیدها)، نمره ۳/۴۱ به دست آمد. این میانگین برای عوامل داخلی ۳/۳۹ محاسبه شد که هر دو نمره بالاتر از نصف میانگین رتبه‌ای است و نقطه تلاقی در ربع اول جدول یعنی منطقه SO قرار می‌گیرد. در جدول ۸ این موقعیت نشان داده شده است.

جدول ۸. نمایش موقعیت راهبردی مدنظر



بحث و نتیجه‌گیری

مدیران فردا باید سازمان‌هایی را طراحی کنند که بتوانند در برابر تغییرهای سریع جهانی واکنش مناسبی از خود نشان دهند. مهم‌ترین ویژگی سازمان‌هایی که در آینده دوام خواهند داشت، انعطاف‌پذیری است. انعطاف‌پذیری این قابلیت را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند که بتوانند همگام با تحولات جهانی تغییر کنند و واکنش مناسب را از خود نشان دهند. در این وضعیت، سازمان‌ها به مدیرانی نیاز دارند که قدرت سازگاری و انطباق بالایی با محیط داشته و از خلاقیت، نبوغ و استعداد کارآفرینی بالایی برخوردار باشند. با توجه به ارائه راهبردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده، به‌وسیله روش «اس.دبلیو.ا.تی»، ظرفیت‌ها و محدودیت‌های اجرای این راهبردها شناسایی و مشخص شد که هرچند فرصت‌ها و قوت‌های نهفته‌ای وجود دارد که پلیس باید زمینه استفاده عملیاتی از آن‌ها را برای آینده پلیس فراهم آورد ولی اولویت اول پلیس، با توجه به نتایج این پژوهش، باید توجه به راهبردهای تهاجمی (یعنی استفاده از نقاط قوت درونی و فرصت‌های بیرونی) باشد. پس از ملاحظه نقاط چهارگانه، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در حال حاضر، با وجود کاستی‌ها و محدودیت‌ها، فقط با اتکا به نقاط قوت درونی و برخی فرصت‌های محیطی، می‌توان راهبردها و برنامه‌های خود را با بهره‌گیری از آخرین یافته‌های علمی و با استفاده از ظرفیت‌ها و فرصت‌های محیطی با جدیت به‌منظور پیشگیری و کاهش جرایم در پلیس آینده دنبال کرد. این یک واقعیت است که اجرای رویکردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده، نیازمند مشارکت ساختاری تمام نهادهای رسمی و غیررسمی در سطح ملی هستند؛ اما در وضعیت کنونی، با توجه به استفاده بهینه از نقاط قوت درونی و فرصت‌های بیرونی و کاهش و بازنگری ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌های درونی، می‌توان بخشی از آثار تهدیدهای بیرونی که در قالب ضعف‌های اثرگذار بیرونی قرار دارند را کاهش داد و با عملیاتی کردن راهبردهای چهارگانه، توان پلیس را در پیاده‌سازی راهبردهای خود در پلیس آینده افزایش داد. پیشنهادهای مربوط به هر راهبرد در ادامه ارائه شده‌اند:

الف. راهبردهای تهاجمی: در راهبردهای تهاجمی که بر نقاط قوت درونی و فرصت‌های بیرونی استوار است، راه‌کارهای زیر برای بهره‌برداری از مزیت‌های درون و برون‌سازمانی به‌منظور تدوین راهبردهای پیشگیری از جرم در پلیس آینده ارائه می‌شود:

۱- استفاده از ظرفیت‌های فناوری پلیس و محیط خارجی برای فراهم کردن بسترهای ارتباطی نزدیک‌تر جامعه محلی با پلیس به‌منظور اشراف اطلاعاتی بر شرایط جرم و افزایش توان عملیات کنشی در مهار جرم با بهره‌گیری از ظرفیت‌های جامعه محلی؛

- ۲- تقویت بنیه علمی و توان تفکر راهبردی در مدیران سطوح پایین پلیس به منظور رصد و شناسایی مداوم فرصت‌های محیطی برای بهره‌گیری و پیاده‌سازی برنامه‌ها در پلیس آینده؛
- ۳- به‌کارگیری منابع انسانی توانمند برای اجرای برنامه‌های پلیس آینده به‌منظور بهره‌گیری از افکار عمومی در راستای استفاده بهینه از نهادهای مدنی در جامعه؛
- ۴- تعامل اثربخش با نخبگان جامعه برای هم‌سوسازی با برنامه‌های پلیس آینده برای کنترل جرایم؛
- ۵- استفاده مطلوب از ظرفیت‌های رسانه‌ای برای آگاه‌سازی و مسئول‌سازی مردم و مسئولان در حمایت و هم‌سویی با برنامه‌های آینده پلیس در پیشگیری از جرایم؛
- ۶- بهره‌گیری از ظرفیت‌های فرهنگی و حمایت‌های امنیتی با هدف جبران کاستی‌ها و کمبودهای موجود برای تولید و اجرای برنامه‌های کمی و کیفی کنترل جرم.
- ب. راهبردهای تنوع: راهبردها بر نقاط قوت درونی و تهدیدهای بیرونی متمرکز است. راهکارهای زیر به‌منظور رفع تهدیدهای بیرونی با تقویت نقاط ضعف درونی ارائه می‌شود:
- ۱- تأکید بر استفاده بهینه از ظرفیت‌هایی مانند تعامل پلیس با نهادهای رسمی و غیررسمی جامعه برای برآورده کردن نیازمندی‌های خدماتی و امنیتی نهادهای محلی به‌منظور افزایش همکاری آنان در اجرای برنامه‌های پلیس آینده؛
- ۲- استفاده از یافته‌های علمی برای جلب مشارکت و حمایت جامعه و نهادهای محلی از برنامه‌های پلیس در پیشگیری از جرایم؛
- ۳- استفاده از ظرفیت‌های پلیس به‌منظور افزایش حمایت نهادها از نوجوانان در معرض خطر؛
- ۴- استفاده از ظرفیت‌هایی مانند شورای امنیت کشور و تلاش برای حمایت دولت از تدوین و اجرای طرح جامع پیشگیری از جرم در تمام سطوح جامعه حتی در محله‌ها؛
- ۵- استفاده از ظرفیت‌های علمی پلیس و تعامل با نهادهای رسمی و تأثیرگذار محلی برای افزایش مشارکت نهادها در برنامه‌های پیشگیری از جرم.
- ج. راهبردهای بازنگری: در راهبردهای بازنگری، ضمن تمرکز بر تقویت نقاط ضعف درونی بر بهره‌گیری از فرصت‌های بیرونی برای رفع نقاط ضعف فراروی راهبردهای پیشگیری از جرم، راه کارهای زیر ارائه می‌شود:
- ۱- طراحی برنامه‌های آموزش نوین متناسب با رویکرد اجتماع‌محور برای افزایش مهارت‌های ارتباطی و فنی کارکنان پلیس و ارائه برنامه‌ها و اجرای آن متناسب با انتظار جامعه از پلیس؛

- ۲- تقویت حرفه‌گرایی پلیس متناسب با رویکردها و آموزش‌های نوین، افزایش استفاده از ظرفیت‌های رسانه‌ای جامعه برای افزایش اعتماد عمومی به پلیس؛
 - ۳- تأکید بر ارزیابی کیفی برنامه‌های اجرایی پلیس با شاخص‌های مورد انتظار و استفاده از این شاخص‌ها برای رفع ضعف‌های آموزشی و فنی درون‌سازمانی؛
 - ۴- تمرکز بر تدوین و اجرای برنامه‌های کنشی در کنترل جرم با استفاده از ظرفیت‌های درونی و بسترهای رسانه‌ای جامعه؛
 - ۵- تقویت نظارت‌های بیرونی با هدف گسترش مشارکت عمومی برای شناسایی نقاط ضعف و اصلاح برنامه‌ها در راستای ارتقای سطح برنامه‌های پیشگیری از جرم؛
 - ۶- استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی جامعه برای تقویت فرهنگ سازمانی و اصلاح رفتار کارکنان.
- د. راهبردهای تدافعی: در این راهبرد ضمن تأکید بر رفع آسیب‌پذیری‌های موجود، راه کارهای زیر ارائه می‌شود:
- ۱- تدوین و اجرای برنامه‌های پلیس با تأکید بر تمرکز و افزایش اقدام‌های کنشی پلیس با اشراف اطلاعاتی و پیش‌بینی پدیده‌های جرم‌زا در محله‌ها؛
 - ۲- ارزیابی مستمر اثربخشی برنامه‌های پلیس و تلاش برای شناسایی ضعف‌ها و سپس رفع آن یا تغییر برنامه‌های اجرایی به سمت برنامه‌های مطلوب و متناسب با ظرفیت‌های محله‌ها؛
 - ۳- تربیت نیروی انسانی مجرب، ماهر و متخصص به‌منظور استفاده مطلوب از فرصت‌های جامعه برای تقویت و توسعه برنامه‌های پلیس آینده.
 - ۴- بازنگری اساسی در فرایند آموزش کارکنان با هدف کیفی‌سازی و تقویت حرفه‌گرایی پلیس متناسب با رویکردهای نوین پیشگیری از جرم؛
 - ۵- تقویت مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران و کارکنان برای درک تهدیدها و حفظ موقعیت فعلی سازمان و برنامه‌ریزی توسعه‌ای برای کاهش آثار تهدیدهای محیطی؛
 - ۶- تدوین برنامه‌های کیفی، عملی و کاربردی و مستمر برای استانداردسازی رفتار کارکنان.

منابع فارسی

- ابطیعی، سیدحسین و دیگران (۱۳۸۷). استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی (بررسی موردی)، تهران: نشر پیوند.
- اشرفی، یوسف (۱۳۸۸)، CDS: رویکردی جدید در برنامه‌ریزی شهری در رویکردی تحلیلی. مجله مدیریت شهری، (۲۳)، صص ۸۹-۱۰۵. قابل‌بازیابی از:
www.ensani.ir/storage/Files/20101109211312-7.pdf
- امیری، عبدالرضا (۱۳۸۸)، مطالعه فرصت‌ها و تهدیدات ناشی از ظهور فناوری‌های نوین اطلاعاتی: گامی به سوی تدوین راهبرد در نیروی انتظامی، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۴(۴)، صص ۶۰۱-۶۱۸. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=126536>
- بختیاری‌مقدم، حسن؛ رستمی، محمود (۱۳۹۱)، تاثیر آینده‌پژوهی بر برنامه‌ریزی راهبردی در سازمان‌های امنیتی، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۱(۳۷)، صص ۸۹-۱۱۵. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=196206>
- چمپی، جیمز؛ نیتین، نوریا (۱۳۸۴)، با شتاب به پیش، مترجم محمود طلوع مکانیک، چاپ دوم، تهران: انتشارات موسسه خدمات فرهنگی رسا.
- دیوید، فرد. آر. (۱۳۸۳)، مدیریت استراتژیک، مترجم سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رهنورد، رامین (۱۳۹۵)، تأثیر هم‌ترازی راهبرد سرپرستی و راهبرد مدیریت دانش بر توان اجرایی در شرکت‌های مادر تخصصی، فرایند مدیریت توسعه، ۲۹(۲)، صص ۲۴-۴۶. قابل‌بازیابی از:
<https://media.farsnews.com/Uploaded/Files/Documents/1396/03/13/13960313001989>
- سعیدنیا، احمد. (۱۳۸۲)، سرشت استراتژیک برنامه‌ریزی و مدیریت شهری مجله مدیریت شهری، (۱۴)، صص ۶-۱۳. قابل‌بازیابی از:
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/350242>
- صفاری، علی (۱۳۸۰)، مبانی نظری پیشگیری از وقوع جرم، مجله تحقیقات حقوقی، (۳۳-۳۴)، صص ۲۶۷-۳۲۲. قابل‌بازیابی از:
<http://ensani.ir/fa/article/7151>
- فرجی‌ها، محمد (۱۳۸۹)، رویکرد نظری به پیشگیری از جرم: چالش‌ها، راهکارها. رویکرد چند نهادی به پیشگیری از جرم، مجموعه مقالات ارائه‌شده در نخستین همایش ملی پیشگیری از جرم، تهران: معاونت آموزش نیروی انتظامی.
- کورنیش، ادوارد (۱۳۹۴)، آینده‌پژوهی پیشرفته: نگاهی ژرف به اصول، مبانی و روش‌های آینده پژوهی، مترجم: سیاوش وفرخنده ملکی‌فر، تهران: اندیشکده صنعت و فناوری.
- کیانی، غلامرضا؛ غفاریان، وفا. (۱۳۹۰)، استراتژی اثربخش، تهران: نشر فردا.

- گری، کالین اس (۱۳۸۵)، ساختارشناسی راهبرد، مترجم علیرضا فرشچی، تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- محمدلو، اقدم و دیگران (۱۳۹۶)، تناسب و شکاف بین راهبردهای اقتضائی منابع انسانی با راهبرد، ساختار و فرهنگ سازمانی در نیروی انتظامی، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۴)، صص ۵۴۳-۵۶۶. قابل‌بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=316504>
- ناظمی، امیر. (۱۳۸۴)، متغیرهای تأثیرگذار بر انتخاب حوزه‌های هدف یک پروژه آینده‌نگاری (پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت تکنولوژی) تهران. دانشگاه علامه طباطبائی.
- نیازپور، امیرحسین (۱۳۸۲)، بزهکاری به‌عادت و پیشگیری از آن (پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق جزا و جرم‌شناسی)، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

منابع انگلیسی

- Garud R., Ahlstrom D. (1997). Technology assessment: a socio-cognitive perspective, *journal of engineering and technology management*, (14), pp 25-48. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0923474897000052>
- Hines, A. (2006). Strategic foresight: The state of the art. *Futurist*, 40(5), pp 18-21. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/285742221> [https://scholar.google.com/scholar?q=-%09Hines,+A.+\(2006\).+Strategic+foresight&hl](https://scholar.google.com/scholar?q=-%09Hines,+A.+(2006).+Strategic+foresight&hl)
- Miles, Ian and Michael Keenan. (2003). *Organising a Technology Foresight Exercise, Technology Foresight for Organizers*, Ankara, Turkey. Retrieved from: http://journal.iams.ir/article_42_818232207fdff4f2483bbaff7e39db79.pdf
- Mintzberg, Henry. (2000). *The rise and fall of Strategic Planning*. Prentice Hall.
- Rohrbeck, R. (2007). *Technology Scouting - a case study on the Deutsche Telekom Laboratories*, ISPIM-Asia Conference. India: New Dehli. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/24114558>
- Unido: Technology Foresight Manual, (2005). United Nation Industrial Development Organization, volume1, p48. Retrieved from: <https://docplayer.net/5730760-Unido-technology-foresight-manual.html>