

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست و چهارم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲

صص ۲۶۳-۲۲۷

## الگوی دانش آفرینی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم<sup>۱</sup>

فرزین فولادی<sup>۲</sup>، محمد بارانی<sup>۳</sup>، عبدا.. مجیدی<sup>۴</sup>، اکبر استرکی<sup>۵</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه چالش جدی مدیران، مدیریت اثربخش دانش است، کمبود یا نبود مدل مناسب مدیریت دانش آنان را ناگزیر کرده است که از خطاهای خود درس بگیرند. از این رو این پژوهش با هدف طراحی الگوی دانش آفرینی فراجا در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم انجام شده است.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی، از حیث گردآوری داده‌ها پیمایشی، از لحاظ تحلیل داده‌ها توصیفی و استنباطی و دارای رویکردی آمیخته (کمی / کیفی) و ماهیتی اکتشافی است. داده‌های لازم با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان و پرسشنامه محقق ساخته دانش آفرینی و مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم بر اساس طیف لیکرت تحصیل شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی ۱۷ نفر، شامل خبرگان فراجا، اعضای هیئت علمی، مدیران و کارشناسان مجرب حوزه پیشگیری انتظامی هستند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و در شناسایی عوامل از طریق مصاحبه و تأیید عوامل از طریق روش دلفی؛ در ساخت مدل مشارکت داشته‌اند. جامعه آماری در فرایند پیاده‌سازی مدل، شامل کارشناسان و اساتید مجرب حوزه پیشگیری انتظامی، کارشناسان، فرماندهان و مدیران ستادی و صفی مرکز شامل ستاد پلیس پیشگیری فراجا و معاونت عملیات فراجا و فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به تعداد ۳۶۰ نفر و حجم نمونه طبق جدول مورگان ۱۸۶ نفر که به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات انتخاب شده‌اند. به منظور بررسی اعتبار مدل از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. ویراست ۲۶ و SMART PLS ویراست ۳/۳ استفاده شد.

**یافته‌ها:** بین عوامل تواناساز دانش با عوامل خلق دانش ( $\beta=0/249, p<0/05$ ) و نیز عوامل تسهیل کننده دانش با عوامل خلق دانش ( $\beta=0/500, p<0/05$ ) رابطه معنادار وجود دارد، با توجه به مثبت شدن ضریب مسیر، این رابطه‌ها از نوع افزایشی (مستقیم) می‌باشند. همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار و افزایشی میان متغیر عوامل تواناساز دانش با مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم ( $\beta=0/294, p<0/05$ ) و رابطه معنادار و افزایشی میان متغیر عوامل خلق دانش با مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم ( $\beta=0/212, p<0/05$ ) است.

**نتیجه‌گیری:** با افزایش و بهبود متغیرهای عوامل تواناساز دانش و عوامل تسهیل کننده دانش، عوامل خلق دانش بهبود پیدا خواهد کرد. علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم از طریق عوامل خلق دانش بر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم نیز تأثیر می‌گذارد.

**کلیدواژه‌ها:** دانش آفرینی، پیشگیری، پیشگیری انتظامی از جرم، مدیریت دانش، فراجا

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه جامع علوم انتظامی امین است.

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت پیشگیری از جرم، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه:

frznfouladi@yahoo.com

۳. دانشیار گروه حقوق دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

barani.afarid@gmail.com

۴. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران، رایانامه: drmajidi@yahoo.com

۵. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه: aestarki@gmail.com

## مقدمه

مطالعات مرتبط انجام شده از منابع معتبر در کنار تجارب حاصل از بالغ بر سه دهه خدمت در حوزه‌های مأموریتی سازمان پلیس محققان در جملگی مؤید آن هستند که جرم پدیده‌ای همواره پویا است که مدیریت پیشگیرانه اثربخش آن نیازمند دانش جدید است. از این رو پژوهش پیرامون جرم برای درک نمودها، زمینه‌ها، یافتن شیوه‌ها و ابزارهای مؤثر روزآمد برای پیشگیری یا کاهش آن از جمله الزامات سازمان‌های پلیس است. در عین حال؛ در جهان امروز عواملی چون تخصصی شدن فعالیت‌ها، وسعت و سرعت تغییرات در فناوری‌ها، گسترش ارتباطات جهانی و شبکه‌های اطلاعاتی، تنوع نیازهای انسان‌ها در جوامع مختلف، افزایش روزافزون شیوه‌های رقابتی، باعث پیچیده‌تر شدن محیط پیرامون سازمان‌ها شده است (تیاگی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). در چنین شرایطی، به‌منظور رفع مشکلات و نیازهای پیچیده یک جامعه، انتظار نمی‌رود تا مدیریت اثربخش سازمان‌ها بدون استفاده از «ابزارها و فرایندهای نوین دانش مدیریت» و تنها با دسترسی محدود به اطلاعات و نیروی انسانی و یا با اتکا بر تجربه‌ها و رویکردهای سنتی میسر شود (ناتک و زوییلینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

امروزه «دانش»، از منابع سازمانی بسیار مهم محسوب می‌شود به طوری که می‌تواند اطلاعات جدید و مفیدی را در اختیار مدیریت سازمان قرار دهد. دانش سازمانی علاوه بر قابلیت تکمیل‌پذیری، می‌تواند بارها و بارها برای دستیابی به اطلاعات جدید در هم آمیخته شود و پس از به‌وجود آمدن آن، می‌توان درباره مطالب به‌دست آمده صحبت کرد و آن‌را در اختیار افراد و دیگر سازمان‌ها قرار دارد (وو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). در عین حال چالش جدی دیگری که امروزه مدیران با آن مواجه هستند، این است که

---

1. Tyagi et al  
2. Natek & Zwilling  
3. Wu et al

بتوانند دانش را به صورت اثربخش مدیریت کنند، اما به دلیل کمبود یا نبود مدل مناسب آنها ناچار هستند تا از خطاهای خود درس بگیرند (علوی و لیندر، ۲۰۰۰).

امروزه خلق دانش به عنوان یکی از ابزارهای اصلی تحقق مدیریت نوین در سازمان‌های دولتی، اهمیتی ویژه دارد. تأکید بر دانش آفرینی، سازمان‌ها را در شناخت بهتر محیط پیرامون و درک نیازها و خواسته‌های مراجعان خود یاری داده و امکان می‌دهد تا شیوه‌های جدید را بیاموزند و بر اساس آن روش‌ها و رویه‌های خود را کارا تر و اثربخش تر نمایند (باواخانی و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجا که اقدامات پیشگیرانه از جرم، بسیار کارآمدتر و ارزان‌تر از تدابیر سرکوب‌گرانه و یا درمانی است، برنامه‌های پیشگیری انتظامی از جرم، جایگاه ویژه‌ای را در امر برقراری نظم عمومی و امنیت اجتماعی، به خود اختصاص می‌دهند (باهری و داور، ۱۳۹۹). از این رو، پلیس باید تلاش کند تا با اجرای راهکارهای علمی و عملی، فرصت ارتکاب جرم را برای بزهکاران به حداقل برساند و با گسترش آموزش‌های عمومی و بالا بردن سطح آگاهی آحاد جامعه در زمینه پیشگیری از بزه و بزه کاری، نقش مثبت و تأثیرگذار اқشار مختلف مردم و نهادهای اجتماعی را که پیش شرط ضروری موفقیت تدابیر پیشگیرانه انتظامی است؛ افزایش دهد (داودی دهاقانی، ۱۳۹۶).

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیز درباره لزوم تولید علم و دانش چنین فرموده‌اند: رویکرد مصرف‌کنندگی علم را باید به رویکرد تولید علم تبدیل کنیم.<sup>۲</sup>

پلیس از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی مرتبط با مقوله پیشگیری از جرم می‌باشد که در راستای کاهش و پیشگیری از جرائم و ناامنی، رویکردهای مختلفی را تجربه کرده است. امروزه موفقیت سازمان‌های پلیسی جهان در کنترل و پیشگیری از وقوع جرائم با همکاری و تعامل با مردم و سازمان‌های دولتی و خصوصی اثبات شده است (بختیاری و ادیبی، ۱۳۹۹). پلیس می‌تواند با شناسایی نقاط جرم‌خیز، آماج جرم و زمان وقوع

جرائم، بر وضعیت و شرایط پیشین و حین ارتکاب جرم تأثیر گذاشته و فرصت‌های ارتکاب جرم را برای مجرم کم یا دشوار کند. فرماندهان فراجا، پیشگیری از وقوع جرم را باید با نگاه علمی و هوشمندانه و بر پایه واقعیت‌های موجود جامعه، مدیریت و هدایت نمایند. تصمیم‌گیری برای انتخاب برنامه‌ها و فنون مناسب، یکی از مراحل اساسی در فرآیند مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم است. پلیس، اصلی‌ترین منبع تأمین‌کننده نظم و امنیت عمومی است که در همه شیوه‌های پیشگیری از جرم نقشی بنیادین دارد. پس باید همگام با تغییرات پیش‌رفته و خود را با شرایط و تحولات جدید هماهنگ سازد (آقای و مهر، ۱۳۹۹). بنابراین، روشن است که به‌منظور دستیابی به اهداف و رسالت‌های سازمانی، پلیس نیز مشابه دیگر سازمان‌ها نیازمند اطلاعات و دانش فراوان، صحیح، سریع و البته به‌هنگام از محیط پیرامون خود است. واقعیت‌های پیرامون سازمان‌های پلیسی گویای این مهم هستند که فضای فعالیت آن‌ها نسبت به گذشته سرعت تغییرات بیشتری را تجربه می‌کند (الیاسی و همکاران، ۱۳۹۵). الگوهای فعالیت‌های مجرمین و یا متخلفین از قوانین به‌طور معناداری تغییر یافته و از طرف دیگر، میزان اطلاعاتی که مأموران پلیس در طول دوران فعالیت خود با آن روبرو هستند نیز در حال افزایش است و تلاش می‌شود تا به شکل‌های مختلف در سازمان‌های پلیس حفظ و نگهداری شوند. الگوهای جرم و جنایت نیز با توجه به ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع تفاوت یافته و گذر زمان آن‌ها را دگرگون خواهد کرد. بنابراین، به‌منظور مدیریت پیچیدگی‌های اخیر و برقراری امنیت پایدار در چنین فضایی، پلیس باید تلاش برای برقراری نظم و امنیت در سطح جامعه را بر پایه دانش و اطلاعات به‌دست‌آمده و مدیریت صحیح آن‌ها قرار دهد و با کسب دانش و اطلاعات لازم از محیط خود، دانش این الگوها را تولید نمایند (لک و همکاران، ۱۳۹۵). دانش‌آفرینی و پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانش در پلیس، در سال‌های اخیر نیازمند تحول و تغییرات است، زیرا عوامل مختلفی در فرایند مدیریت دانش نقش بازی می‌کنند؛ که از مهم‌ترین

این عوامل می‌توان به عوامل فرهنگی، فردی، سازمانی و فناوری اشاره کرد (پیرایش و همکاران، ۱۳۹۸). هر یک از این عوامل با مجموعه‌ای از عوامل درون خود تعیین‌کننده موفقیت یا موفقیت‌نشدن فرایند مدیریت دانش در سازمان فراجا است؛ از این‌رو لازمه عملکرد موفق در زمینه مدیریت دانش، بهره‌برداری از تجارب قبلی، تکرار نکردن اشتباه و یافتن رموز موفقیت است. وضعیت نامطلوب مدیریت دانش در سازمان از ظهور و بروز خلاقیت و نوآوری در سازمان جلوگیری به عمل می‌آورد، زیرا دانش عاملی اساسی در بروز خلاقیت در سازمان است و از این منظر مدیریت دانش سازمانی و ارزیابی وضعیت آن در فراجا مهم و ضروری است (درویشی و همکاران، ۱۴۰۰).

بنابراین، فراجا با هدف توسعه دانش انتظامی، اقدامات مهمی را در دستور کار خود قرار داده و چشم‌انداز دانشی خود را در افق ۱۴۰۴ ترسیم کرده است (خلیلی‌پور و ظریف‌منش، ۱۴۰۰). در این راه «مدیریت دانش» کلید اصلی موفقیت به حساب می‌آید. جهت تحقق این چشم‌انداز، ساختاری با جهت‌گیری دانشی همراه با کارکردها، ابعاد و مؤلفه‌های خاصی طراحی و اجرایی شده که رویکرد اصلی آن، مدیریت دانش در حوزه انتظامی - امنیتی و با هدف تأثیرگذاری بر اجرای مأموریت‌ها در عرصه نظم و امنیت است. مدیریت دانش انتظامی می‌تواند با تدوین و بهره‌گیری از سازوکارهای جمع‌آوری و دسته‌بندی تجربیات کارکنان خود، ضمن انتقال این منابع دانشی ارزشمند به نسل‌های بعدی، گام مؤثری در جهت کارآمدی و بهره‌وری بیشتر مأموریت‌های پلیسی و برطرف کردن نقاط ضعف احتمالی بردارد (جوان‌جعفری و همکاران، ۱۴۰۰).

بنابراین آنچه باید مورد توجه خاص قرار بگیرد این است که خلق دانش بر مبنای الگوی مناسب در سازمان‌ها از جمله فراجا به آنها امکان می‌دهد تا شیوه‌های جدید انجام امور را سریع‌تر و بهتر بیاموزند و براساس آن، روش‌ها و رویه‌های جاری خود را کارآتر و اثربخش‌تر نمایند. با وصف بالا، تاکنون به‌رغم اقدامات ارزشمند انجام‌شده در باب نهادینه‌سازی، توسعه و بهبود مدیریت دانش در پلیس، اقدامی در خصوص تهیه الگوی

دانش آفرینی در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم، که به تعبیر ناصحی فر و همکارانش «خلق دانش قلب مدیریت دانش هست»، انجام نشده؛ در صورتی که با آن می‌توان بر بهره‌وری تلاش‌های معنونه به میزان قابل توجهی افزود و موجبات ارتقای توان پیش‌بینی و پیشگیری از جرایم در حوزه پیشگیری انتظامی را با اثربخشی بهتر ممکن ساخت. دست‌یابی به الگوی موصوف باعث افزایش اثربخشی و کارآیی و نبود آن بالتبع، تکرار خطاهای ناشی از نداشتن الگوی مذکور را در پی دارد که به‌طور قطعی با تحمیل هزینه‌های مادی و معنوی همراه خواهند بود. از این‌رو؛ دغدغه اصلی محقق ارائه الگوی دانش آفرینی فراجا در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم است.

### پیشینه و مبانی

درویشی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی باعنوان «الگوی مدیریت انتظامی پیشگیری کیفری از جرم»، تعداد ۱۷ شاخص در مدیریت انتظامی در پیشگیری کیفری از جرم را شناسایی کرده‌اند. از مجموع اقدامات انتظامی در بعد پیشگیری کیفری، مؤلفه کیفی‌سازی اقدامات، رتبه اول؛ مؤلفه اقدامات اطلاعاتی - امنیتی، رتبه دوم و مؤلفه اقدامات ساختاری، رتبه سوم را به‌دست آورده است.

خلیلی‌پور و ظریف‌منش (۱۴۰۰)، در پژوهشی باعنوان «تواناسازهای مدیریت دانش در نیروهای مسلح» بیان داشته‌اند که دانش در اداره جنگ‌های نوپدید، نقش اساسی را ایفاء می‌کند و سازمان‌های نظامی باید روند دانش‌بنیان شدن را در حوزه‌های مأموریتی خود سرعت بخشیده و آن‌را به کار گیرند.

بختیاری و ادیبی (۱۳۹۹)، در پژوهشی باعنوان «الگوی تصمیم‌گیری در پیشگیری انتظامی از جرم» بیان داشته‌اند، ابعاد و مؤلفه‌های الگوی تصمیم‌گیری در پیشگیری انتظامی از جرم عبارت‌اند از: تعیین و تشخیص مسئله، مشخص کردن اهداف،

گردآوری اطلاعات، تعیین راه‌حل‌ها، ارزیابی راه‌حل‌ها، انتخاب راه‌حل، اجرا و ارزیابی. همچنین بیشترین و کمترین تأثیر در این الگو به ترتیب در متغیرهای تعیین و تشخیص مسئله و ارزیابی احصاء شد.

تمل و ونهاوربک<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهش خود موانع مدیریت دانش را به سه حوزه فردی (عدم اعتماد، کمبود زمان، مهارت‌های ضعیف ارتباطی)، حوزه سازمانی (فرهنگ سازمانی نامناسب، عدم حمایت مدیریت، ساختار سلسله‌مراتبی، کمبود سازوکارهای دانشی) و حوزه فناوری (عدم تسلط کارکنان در فناوری، ضعف در سواد فناوری) تقسیم‌بندی و معتقدند رفع این موانع می‌تواند فرایند مدیریت دانش در سازمان را تسهیل کند.

کولونیاری و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، در تحقیق خود با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری، تأثیر فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات را بر راهبرد دانش بررسی کردند. نتایج نشان داد که سازمان‌ها باید برای دستیابی به دانش، یک راهبرد دانش‌محور، پشتیبانی شده از سوی عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ و فناوری) را تهیه و پیاده‌سازی کنند.

لی<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، در تحقیق خود تقویت‌کننده‌ها و فرایندها مدیریت دانش را در بیمارستان‌های کره جنوبی بررسی کرد. نتایج نشان داد که عوامل سازمانی، فرایند مدیریت دانش را در هر بیمارستان به طرز متفاوتی تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین با توجه به پژوهش‌های انجام شده، می‌توان چنین استنباط کرد که تاکنون مطالعه جامعی درباره الگوی دانش‌آفرینی فراجا در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم انجام نشده که این مطالعه به دنبال تحقق آن است.

1. Temel & Vanhaverbeke

2. Koloniari et al

3. Lee

## مبانی نظری

**خلق دانش:** فرایند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و به‌سازی دانش موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی که در سطوح فردی و سازمانی اتفاق افتاده و منجر به آفرینش دانش ضمنی و یا صریح جدید می‌گردد (علوی و لیندر، ۲۰۰۱).

**مدل‌های خلق دانش:** در بررسی‌ها و پژوهش‌های مختلفی که در حوزه خلق دانش انجام شده است، پژوهش‌گران با توجه به جامعه مورد پژوهش خود مدل‌های مختلفی از دانش‌آفرینی ارائه داده‌اند.

### جدول ۱. مدل‌های دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران

فرآیندهای مدل	ارائه‌دهنده مدل
اجتماعی‌سازی، برونی‌سازی، ترکیب و درونی‌سازی	نوناکا و تاکه‌اواچی <sup>۲</sup> (۱۹۹۵)
شناسایی مسئله، تعیین ارتباط دانش موجود با مسئله، فرضیه‌سازی، آزمون فرضیه، نتیجه‌گیری	لی و لیم <sup>۳</sup> (۱۹۹۶)
فضای زایش دانش فضای تعامل دانش فضای مجازی فضای عملی و اجرایی برای درونی‌سازی	نوناکا، کرو و وئلپل <sup>۴</sup> (۱۹۹۸)
حل مسئله، اجرا و یک‌پارچگی، تجربه‌آموزی و درونی‌سازی دانش	لئونارد و سنسیپر <sup>۵</sup> (۱۹۹۸)
ایده‌پردازی، ارزیابی، انتخاب، تحلیل کامل ایده‌ها، درونی‌سازی و توسعه.	بات <sup>۶</sup> (۲۰۰۱)
ایجاد رابطه، تقارن زمانی، درک و فراگیری، ارتباطات، مفهوم‌سازی، مشارکت و هوش جمعی.	اویناس <sup>۷</sup> (۲۰۰۴)

1. Alavi & Leidner
2. Nonaka & Takeuchi
3. Lee & Lim
4. Nonaka, Krogh & Voelpel
5. Leonard & Sensiper
6. Bot
7. Oinas-Kukkonen



ارائه‌دهنده مدل	فرآیندهای مدل
شارکی <sup>۱</sup> (۲۰۰۴)	آگاهی از دانش، سهم‌سازی، مبادله دانش و درونی‌سازی دانش
تیان و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۰۹)	شرایط مناسب برای: بحث و پژوهش، خلق ایده، برنامه‌ریزی پژوهش، بحث درباره ایده‌ها و نتایج پژوهش و کار آزمایشی.
شی و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۱۰)	کدگذاری تقاضا، کسب، درک، اشتراک، افزایش، انتشار و توسعه دانش.
هوتال <sup>۴</sup> (۲۰۱۱)	بعد فرایندی (اجتماعی شدن، برونی‌سازی، ترکیب، درونی‌سازی)؛ بعد شناختی (نقشه‌های ذهنی، فرایندهای تفسیر، فضای شناختی)
اوچی <sup>۵</sup> (۲۰۱۴)	تعیین دانش مورد نیاز، ایجاد شبکه سازمانی برای نشر، یادگیری و نوآوری و تنظیم دانش
وانگ و همکاران <sup>۶</sup> (۲۰۱۵)	فراگیری و جذب دانش، شکل‌گیری ایده، تسهیم دانش، تعدیل ایده، اظهار دانش

منبع: (باواخانی، شریف‌آبادی، غائبی و نجفی).

در تمامی این پژوهش‌ها، به‌نوعی مفهوم به‌اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش به‌منظور رسیدن به خلق دانش منظور شده و همگی از رهگذر ترکیب و گسترش دانش موجود، درونی‌سازی و یادگیری دانش‌های به‌اشتراک گذاشته شده شکل گرفته‌اند و موجب خلق دانش جدید می‌شوند.

**پیشگیری انتظامی از جرم:** مجموعه‌ای از اقدامات انتظامی شامل گشت، استفاده از تجهیزات و سیستم‌های به‌روز مبتنی بر بانک‌های اطلاعاتی؛ تحلیل، طراحی و هدایت عملیات به‌منظور اجرای قانون در برخورد با جرم گفته می‌شود؛ به‌نحوی که بازدارنده بوده و انگیزه ارتکاب جرم یا تکرار آنرا کاهش و یا فرصت ارتکاب جرم را سلب نماید. فرآیند کنترل مجرمان سابقه‌دار و پایش محل‌های انبار اموال دزدیده شده و هر

1. Sharkie
2. Tian et al
3. Shih et al
4. Hautal
5. Avci
6. Wang et al

نوع پوشش انتظامی برای حذف و یا کاهش فرصت‌های مجرمانه در قالب همین رویکرد قابل طرح و بحث است. (جزینی و مرشدی، ۱۴۰۰).

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی، از حیث گردآوری داده‌ها پیمایشی، از لحاظ تحلیل داده‌ها توصیفی و استنباطی با رویکردی آمیخته (کمی / کیفی) و ماهیتی اکتشافی می‌باشد. برای تبیین الگوی دانش‌آفرینی فراجا در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم، با شناسایی ابعاد متغیرهای دانش‌آفرینی و مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم، مصاحبه خبرگی با خبرگان شامل اعضای هیئت‌علمی، مدیران، کارشناسان مجرب حوزه پیشگیری انتظامی انجام شد. مصاحبه خبرگی به صورت عمده از نوع مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته بوده است. به منظور نهایی‌سازی فهرست ابعاد و مؤلفه‌ها، از روش نظرسنجی از خبرگان متشکل از اعضای هیئت‌علمی، مدیران و کارشناسان مجرب حوزه پیشگیری انتظامی با روش دلفی استفاده شده است. به منظور نظرسنجی از خبرگان نیز از پرسشنامه محقق‌ساخته بر اساس طیف لیکرت استفاده شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی پژوهش ۱۷ نفر، شامل خبرگان مزبور فراجا که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و تمام‌شماری شده و مصاحبه تا زمانی ادامه می‌یابد که فرآیند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری برسد. جامعه آماری در فرآیند پیاده‌سازی مدل، شامل اساتید و کارشناسان مجرب حوزه پیشگیری انتظامی، کارشناسان، فرماندهان، روسا و مدیران صفی و ستادی مرکز شامل ستاد پلیس پیشگیری فراجا و معاونت عملیات فراجا و فرماندهی انتظامی تهران بزرگ هستند که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۸۶ نفر می‌باشد که به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های محقق‌ساخته دانش‌آفرینی و مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم بر اساس طیف لیکرت به صورت ۵ گزینه‌ای می‌باشند.

**جدول ۲. سؤال‌های مربوط به متغیر دانش آفرینی**

ابعاد	مؤلفه	تعداد سؤال‌ها	شماره سؤال‌ها
فرایند خلق دانش	جامعه‌پذیری	۵	۱ تا ۵
	برونی‌سازی	۵	۶ تا ۱۰
	تلفیق	۵	۱۱ تا ۱۵
	درونی‌سازی	۴	۱۶ تا ۱۹
عوامل تسهیل‌کننده دانش	ساختار سازمانی	۴	۲۰ تا ۲۳
	استراتژی سازمانی	۵	۲۴ تا ۲۸
	فناوری اطلاعات	۶	۲۹ تا ۳۴
	فرهنگ سازمانی	۶	۳۵ تا ۴۰
عوامل تواناساز دانش	استقلال	۴	۴۱ تا ۴۴
	رهبری	۴	۴۵ تا ۴۸
	انگیزه	۴	۴۹ تا ۵۲
	کسب منابع	۴	۵۳ تا ۵۶

**جدول ۳. سؤال‌های مربوط به متغیر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم**

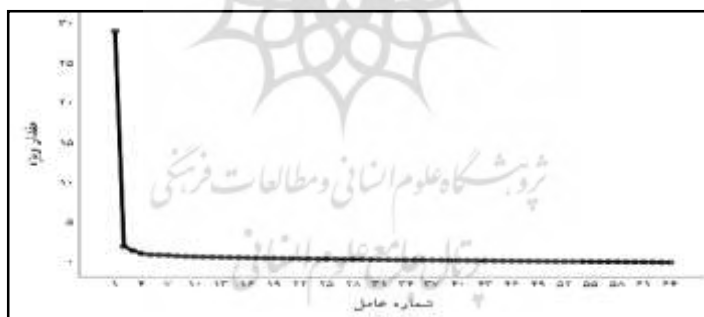
ابعاد	تعداد سؤال‌ها	شماره سؤال‌ها
پیش‌بینی	۱۶	۱ تا ۱۶
شناسایی	۱۰	۱۷ تا ۲۶
ارزیابی خطر وقوع (ایستا، پویا و مجرمانه)	۸	۲۷ تا ۳۴
مداخله	۱۸	۳۵ تا ۵۲
آموزش	۵	۵۳ تا ۵۷
ارزیابی نهایی	۹	۵۸ تا ۶۶

جدول ۴. آزمون اعتبار و صحت نمونه‌گیری مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم

آزمون	آماره	درجه آزادی	p-مقدار
کایزر، میجر، الکین <sup>۱</sup>	۰/۹۷۴	-	-
آزمون کرویت بارتلت <sup>۲</sup>	۱۴۹۵۸/۰۳۷	۲۰۱۳	۰/۰۰۱

جدول ۵. ارزش ویژه هر عامل و فراوانی تجمعی درصد واریانس (پس از چرخش) مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	فراوانی تجمعی درصد واریانس
۱	۱۱/۱۹۲	۱۷/۴۸۸	۱۷/۴۸۸
۲	۷/۰۵۶	۱۱/۰۲۵	۲۸/۵۱۲
۳	۵/۴۱۰	۸/۴۵۳	۳۸/۹۶۵
۴	۴/۰۳۴	۶/۳۰۳	۴۳/۲۶۸
۵	۳/۹۷۵	۶/۲۱۲	۴۸/۴۸۹
۶	۲/۱۰۴	۳/۲۸۷	۵۲/۷۶۶



نمودار ۱. نمودار اسکری ۳ جهت تعیین تعداد عامل‌های مناسب قابل استخراج مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم

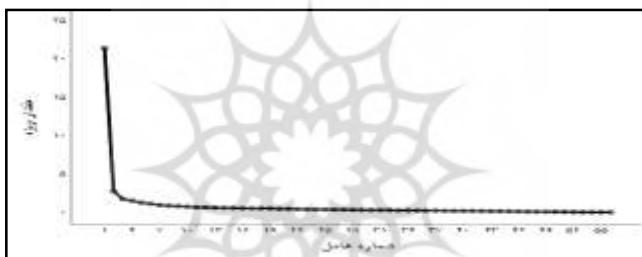
1. Kaiser-Meyer-Olkin
2. Bartlett's Test of Sphericity
3. Scree Plot

**جدول ۶. آزمون اعتبار و صحت نمونه‌گیری دانش آفرینی**

مقدار p	درجه آزادی	آماره	آزمون
-	-	۰/۹۶۴	کایزر، میجر، الکین
۰/۰۰۱	۱۵۴۰	۱۱۲۵۷/۲۸۷	آزمون کرویت بارتلت

**جدول ۷. ارزش ویژه هر عامل و فراوانی تجمعی درصد واریانس (پس از چرخش) دانش آفرینی**

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	فراوانی تجمعی درصد واریانس
۱	۹/۵۱۹	۱۶/۹۹۸	۱۶/۹۹۸
۲	۸/۳۵۱	۱۴/۹۱۳	۳۱/۹۱۱
۳	۶/۸۵۹	۱۲/۲۴۸	۴۴/۱۵۸



**نمودار ۲. نمودار اسکری جهت تعیین تعداد عامل‌های مناسب قابل استخراج دانش آفرینی**

**جدول ۸. پایایی ابعاد پرسشنامه پژوهش**

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سؤال‌های هر بُعد
پیش‌بینی	۰/۹۳۶	۱۶
شناسایی	۰/۹۳۱	۱۰
ارزیابی خطر وقوع (ایستاء، پویا و مجرمانه)	۰/۸۸۴	۶
مداخله	۰/۹۳۴	۱۸
آموزش	۰/۸۵۰	۵
ارزیابی نهایی	۰/۹۳۶	۹
عوامل خلق دانش	۰/۹۲۶	۱۹
عوامل تسهیل‌کننده دانش آفرینی	۰/۹۱۲	۲۱
عوامل تواناساز دانش آفرینی	۰/۹۲۳	۱۶

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و ویراست ۲۶ و SMART PLS ویراست ۳/۳ انجام شده است. در پژوهش حاضر سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده و برای بررسی سؤال‌های پژوهش از روش‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است.

### یافته‌ها

مصاحبه خبرگی با ۱۷ نفر تا رسیدن به اشباع نظری، شامل اعضای هیئت علمی، مدیران، کارشناسان مجرب حوزه پیشگیری انتظامی برای تبیین الگوی دانش آفرینی فراجا در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم، شناسایی ابعاد متغیرهای دانش آفرینی و مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم و نظرسنجی از آنان به همراه اساتید و کارشناسان مجرب حوزه پیشگیری انتظامی، کارشناسان، فرماندهان، رؤسا و مدیران مرکز، شامل استاد پلیس پیشگیری فراجا و معاونت عملیات فراجا و فرماندهی انتظامی تهران بزرگ به تعداد ۱۸۶ نفر ضمن استفاده از روش‌ها و ابزار لازم پژوهشی برای دستیابی به یافته‌های معتبر علمی، این مطالعه را به یافته‌های ذیل رهنمون ساختند.

### شاخص‌های مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا

نتایج مصاحبه خبرگی نشان می‌دهد از میان ۶۶ شاخص اولیه متغیر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم، ۶۵ شاخص مورد تأیید خبرگان واقع و در مدل نهایی مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا حضور دارند ( $p < 0/05$ -مقدار). همچنین شاخص شماره ۳۰ مورد تأیید خبرگان قرار نگرفت و از مدل نهایی مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا حذف شدند ( $p > 0/05$ -مقدار).

جدول ۹. بررسی شاخص‌های متغیر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم از دیدگاه خبرگان

(n=17)

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۲۰	۰/۶۱	۴/۶۵	۱. استفاده از تاریخچه موجود درباره جرایم (داده‌های در اختیار)

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۲۰	۰/۶۱	۴/۶۵	۲. بهره‌برداری از سایر داده‌ها مانند تاریخچه تماس‌ها با مرکز فوریت‌های پلیسی (۱۱۰)، داده‌های اقتصادی
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۸۰	۰/۹۲	۴/۲۹	۳. تحلیل خطر درباره جرایم که تازه به وقوع پیوسته
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۱۳	۰/۸۳	۴/۲۴	۴. شناسایی مناطق دارای خطر بالا و تعیین زمان بالاترین خطر وقوع جرم در مناطق تحت پوشش
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۳۲	۰/۸۰	۴/۴۱	۵. تعیین مؤلفه‌های جغرافیایی افزایشده خطر جرم
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۷۱	۰/۶۲	۴/۴۷	۶. بررسی موقعیت و وضعیت تسهیل‌کننده جرم
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۷۹	۰/۷۲	۴/۵۳	۷. یافتن خطر بالای وقوع جرم در بین گروه‌های مربوط
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۷۲	۴/۴۷	۸. شناسایی افراد مستعد برای ارتکاب عمل مجرمانه
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۷۹	۰/۷۲	۴/۵۳	۹. شناسایی مظنونین با بهره‌گیری از تاریخچه قربانیان جرم
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۱۰	۰/۷۹	۴/۳۵	۱۰. تعیین این که کدام جرایم بخشی از جرمی سریالی هستند (دارای بالاترین قرابت با جرمی که فردی قبلاً مرتکب شده)
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۲۹	۰/۸۵	۴/۲۹	۱۱. تعیین مرتکب از میان گزینه‌ها بر اساس دلایل قابل استناد و یا اصولی که مؤید توجه بالای ارتکاب به مظنون مد نظر باشند.
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۵۸	۰/۸۰	۴/۴۷	۱۲. یافتن مرتکب با کمک حس‌گرهای اطلاعاتی در اطراف صحنه جرم (تصاویر

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
					دوربین‌ها، توجه به اطلاعات پلاک وسایل نقلیه و (...)
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۴۲	۰/۹۹	۴/۲۹	۱۳. شناسایی گروه‌های آسیب‌پذیر و مستعد قربانی جرایم مختلف
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۱۹	۰/۷۱	۴/۵۹	۱۴. شناسایی افرادی که به‌طور مستقیم از مناطق دارای ریسک بالا متأثر می‌شوند
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۱۷	۰/۷۲	۴/۴۱	۱۵. شناسایی افرادی که دارای خطر قربانی جرم شدن، هستند.
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۷۷	۱/۰۳	۳/۹۴	۱۶. شناسایی افراد دارای خطر قربانی خشونت خانگی
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۱۰	۰/۷۹	۴/۳۵	۱۷. استفاده از اطلاعات مربوط به خلافکاران تحت تحقیق
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۷۲	۴/۴۷	۱۸. استفاده از مشاهدات و اطلاعات افرادی که در خصوص عمل مجرمانه اطلاعاتی دارند.
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۴۹	۰/۸۸	۴/۱۸	۱۹. استفاده از روش‌های فنی و فنارانه
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۱۵	۱/۱۱	۴/۱۲	۲۰. تشکیل بانک اطلاعاتی برای خلاف‌کارانی که مرتکب جرایم جدی می‌شوند.
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۱۰	۰/۹۵	۴/۱۸	۲۱. مطالعه جزئیات رخداد مجرمانه مانند زمان، مکان و نحوه انجام با هدف شناسایی الگو
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۹۷	۰/۹۳	۴/۱۲	۲۲. تطبیق داده‌های به‌دست‌آمده با پرونده‌های مختومه مشابه برای شناسایی مظنونین بالقوه
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۱۳	۰/۸۳	۴/۴۲	۲۳. استفاده از اطلاعات افسران گشت درباره فعالیت‌های مجرمانه بالقوه
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۷۶	۰/۸۷	۴/۰۰	۲۴. استفاده از روش‌های آماری برای بررسی و تحلیل اطلاعات کلان موجود در بانک‌های اطلاعاتی



نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۴۵	۱/۰۵	۳/۸۸	۲۵. بهره‌برداری از یافته‌های جرم که در تحقیقات قبلی به دست آمده
تأیید	۰/۰۰۵	۲/۸۹	۱/۰۹	۳/۷۶	۲۶. بهره‌برداری از یافته‌های مهم تحقیقات حقوقی و سایر بررسی‌های علمی مرتبط با تمرکز بر جامعه هدف
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۵۱	۱/۰۷	۴/۱۸	۲۷. منابع و مخبرین
تأیید	۰/۱۶۶	۱/۰۰	۰/۹۷	۳/۵۴	۲۸. استفاده از ظرفیت اطلاعاتی نظارت و مراقبت هدفمند بر اماکن عمومی، مناطق جرم‌زا، خلافکاران حرفه‌ای و...
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۹۱	۰/۷۷	۴/۲۹	۲۹. گشت‌های هدفمند
رد	۰/۰۵۲	۱/۷۳	۱/۱۲	۳/۴۷	۳۰. ایستگاه‌های ایست و بازرسی
تأیید	۰/۰۴۸	۱/۷۷	۱/۲۳	۳/۵۳	۳۱. خدمات پشتیبانی شبکه اطلاعات
تأیید	۰/۰۰۳	۳/۴۵	۱/۰۵	۳/۸۸	۳۲. ارزش‌گذاری اطلاعات براساس این که کدام اطلاعات گردآوری شده دارای بیشترین سهم در تبیین وضع موجود هستند.
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۷۹	۰/۷۲	۴/۵۳	۳۳. دسته‌بندی جرایم به دارای خطر کم، متوسط و بالا
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۷۷	۰/۷۵	۴/۲۴	۳۴. استفاده از یافته‌ها به منظور مدیریت بهتر خطر و مباحث بر اساس نیازها و الزامات
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۲۰	۰/۶۱	۴/۶۵	۳۵. نظارت پیشگیرانه انتظامی بر اماکن عمومی
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۴۹	۰/۸۸	۴/۱۸	۳۶. هدایت و نظارت بر عناصر پیشگیری‌کننده محلات
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۳۲	۰/۸۰	۴/۴۱	۳۷. شناسایی و کنترل پیش‌دستانه عوامل مخل نظم
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۹۵	۰/۷۰	۴/۳۵	۳۸. اجرای طرح کنترل جمعیت حوزه استحفاظی به‌طور غیرمستقیم

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۱۰	۱/۰۵	۴/۲۹	۳۹. هدایت صنوف به استفاده از فناوری‌های نوین برای تأمین امنیت خود
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۸۰	۰/۹۲	۴/۲۹	۴۰. سامان‌دهی ایست و بازرسی‌ها و گشت‌زنی با مذاقه به علل تکوین جرم
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۹۱	۰/۷۷	۴/۲۹	۴۱. کمک به توسعه و بهبود مراقبت طبیعی با تبیین اهمیت و ضرورت آن
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۳۱	۰/۹۰	۳/۹۴	۴۲. راه‌اندازی مراکز مشاوره و مددکاری کلانتری‌ها ضمن تقویت هدفمند مراکز فعال
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۴۵	۱/۰۵	۳/۸۸	۴۳. برگزاری، ترغیب و تسهیل شرکت در همایش‌ها و نشست‌های علمی معتبر در حوزه پیشگیری از جرم
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۵۱	۱/۰۷	۴/۱۸	۴۴. استفاده از رسانه‌های فراگیر مانند تلویزیون
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۱۳	۰/۸۳	۴/۲۴	۴۵. استفاده از تابلوهای شهری و ...
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۴۵	۱/۰۵	۳/۸۸	۴۶. برگزاری هدفمند کرسی‌های آزاداندیشی با محوریت پیشگیری
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۹۱	۰/۷۷	۴/۲۹	۴۷. کمک به تشکیل و توسعه سازمان‌های مردم‌نهاد
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۷۲	۴/۴۷	۴۸. سرمایه‌گذاری برای پیشگیری با کاهش کجروان
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۵۰	۱/۲۵	۴/۰۶	۴۹. اجرای قاطع و سریع احکام قضایی
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۳۷	۱/۲۲	۴/۰۰	۵۰. اجرای طرح‌های ضربتی
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۲۴	۱/۰۳	۴/۰۶	۵۱. هماهنگی سریع با مراجع قضایی برای صدور قرار و یا حکم
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۴۹	۰/۸۸	۴/۱۸	۵۲. کمک به روزآمدسازی قوانین جزایی با هدف تقویت وجه پیشگیرانه آنها متناسب با الزامات و نیازهای جامعه

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۷۹	۰/۷۲	۴/۵۳	۵۳. آموزش فرآیندهای علمی و نوین پیشگیری از جرم به کارکنان
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۷۷	۰/۷۵	۴/۲۴	۵۴. آموزش روش‌های اثربخش پیشگیری از جرم به مردم
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۹۰	۰/۷۸	۴/۱۲	۵۵. آموزش روش‌های مناسب پیشگیری از جرم به سازمان‌ها
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۷۲	۴/۴۷	۵۶. استفاده بهتر از فناوری‌ها و فنون نوین پیشگیری پلیسی
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۷۲	۴/۴۷	۵۷. بهبود مستمر سطح دانش و مهارت حرفه‌ای کارکنان
تأیید	۰/۰۰۱	۱۰/۵۹	۰/۶۲	۴/۵۹	۵۸. بررسی وجود اجزای اصلی و نیز انجام شدن فعالیت‌های مهم پیشگیرانه
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۲۰	۰/۶۱	۴/۶۵	۵۹. بررسی و احراز عوامل اثرگذار مثبت و منفی بر اقدامات
تأیید	۰/۰۰۱	۱۲/۲۶	۰/۵۱	۴/۵۳	۶۰. بررسی میزان کارآیی در دست‌یابی به اهداف کلیدی
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۷۹	۰/۵۱	۴/۴۷	۶۱. بررسی و احصای تغییراتی که موجب بهبود کارآیی فرآیندها می‌شوند
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۴۱	۰/۶۲	۴/۴۱	۶۲. بررسی میزان موفقیت اقدامات در تحصیل اهداف
تأیید	۰/۰۰۱	۱۰/۱۰	۰/۶۲	۴/۵۳	۶۳. بررسی میزان تغییرات شکل‌گرفته بر اهداف، متأثر از اقدامات
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۲۰	۰/۶۱	۴/۳۵	۶۴. بررسی میزان تداوم تأثیر اقدامات
تأیید	۰/۰۰۱	۱۰/۵۹	۰/۶۲	۴/۵۹	۶۵. بررسی و احراز عوامل اثرگذار مثبت و منفی بیرونی بر اثربخشی اقدامات

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۱	۱۲/۹۱	۰/۵۱	۴/۵۹	۶۶. بررسی و احصای تغییراتی که موجب بهبود اثربخشی می‌شوند

### مؤلفه‌های مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا

با توجه به میانگین‌های به‌دست‌آمده می‌توان گفت که ۱۸ مؤلفه (جرائم، متهمان و مجرمان، هویت مرتکبان، قربانیان جرائم، تحلیل اطلاعاتی، تحلیل تحقیقاتی، تحلیل تاکتیکی، تحلیل کلان، تحلیل اجرایی، جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، ارزش‌گذاری اطلاعات، دسته‌بندی اطلاعات، تنظیم یافته‌ها، وضعی، اجتماعی، کیفری، فرآیند و نتیجه) مورد تأیید خبرگان واقع و در مدل مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا حضور دارند ( $p < 0/05$  - مقدار).

جدول ۱۰. بررسی مؤلفه‌های متغیر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم از دیدگاه خبرگان

(n=۱۷)

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۱۹	۰/۷۳	۴/۴۵	جرائم
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۶۲	۰/۷۲	۴/۵۰	متهمان و مجرمان
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۳۹	۰/۷۹	۴/۴۱	هویت مرتکبین
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۲۸	۰/۸۶	۴/۳۱	قربانیان جرائم
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۹۱	۰/۸۰	۴/۳۳	تحلیل اطلاعاتی
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۱۵	۱/۱۱	۴/۱۲	تحلیل تحقیقاتی
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۳۷	۰/۹۰	۴/۱۸	تحلیل تاکتیکی
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۷۶	۰/۸۷	۴/۰۰	تحلیل کلان
تأیید	۰/۰۰۳	۳/۱۷	۱/۰۷	۳/۸۲	تحلیل اجرایی
تأیید	۰/۰۰۵	۲/۹۵	۱/۰۳	۳/۷۴	جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۴۵	۱/۰۵	۳/۸۸	ارزش‌گذاری اطلاعات

دسته‌بندی اطلاعات	۴/۵۳	۰/۷۲	۸/۷۹	۰/۰۰۱	تأیید
تنظیم یافته‌ها	۴/۲۴	۰/۷۵	۶/۷۷	۰/۰۰۱	تأیید
وضع‌ی	۴/۳۵	۰/۸۲	۶/۸۲	۰/۰۰۱	تأیید
اجتماعی	۴/۰۷	۰/۹۵	۴/۶۵	۰/۰۰۱	تأیید
کیفری	۴/۱۵	۱/۰۲	۴/۶۶	۰/۰۰۱	تأیید
فرآیند	۴/۵۶	۰/۵۶	۱۱/۴۱	۰/۰۰۱	تأیید
نتیجه	۴/۴۹	۰/۵۹	۱۰/۳۶	۰/۰۰۱	تأیید

### ابعاد مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا

همان‌طور که در جدول (۱۰) مشاهده می‌شود، با توجه به میانگین‌های به‌دست‌آمده می‌توان گفت: شش بُعد ((پیش‌بینی، شناسایی، ارزیابی خطر وقوع (ایستا، پویا و مجرمانه)، مداخله، آموزش و ارزیابی نهایی)) معرفی شده، مورد تأیید خبرگان واقع و در مدل مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا حضور دارند ( $p < 0.05$  -مقدار).

جدول ۱۱. بررسی ابعاد متغیر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم از دیدگاه خبرگان ( $n=17$ )

بُعد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
پیش‌بینی	۴/۴۱	۰/۷۸	۷/۵۱	۰/۰۰۱	تأیید
شناسایی	۴/۱۳	۰/۹۲	۵/۰۵	۰/۰۰۱	تأیید
ارزیابی خطر وقوع (ایستا، پویا و مجرمانه)	۳/۹۳	۰/۹۶	۳/۹۴	۰/۰۰۱	تأیید
مداخله	۴/۲۰	۰/۹۲	۵/۴۰	۰/۰۰۱	تأیید
آموزش	۴/۳۶	۰/۷۴	۷/۶۳	۰/۰۰۱	تأیید
ارزیابی نهایی	۴/۵۲	۰/۵۸	۱۰/۸۱	۰/۰۰۱	تأیید

### شاخص‌های دانش آفرینی در فراجا

همان‌طور که در جدول (۱۱) مشاهده می‌شود، با توجه به میانگین‌های به‌دست‌آمده می‌توان گفت از میان ۵۶ شاخص اولیه متغیر دانش آفرینی، همه شاخص‌ها مورد تأیید خبرگان واقع و در مدل دانش آفرینی در فراجا حضور دارند ( $p < 0.05$  -مقدار).

## جدول ۱۲. بررسی شاخص‌های متغیر دانش‌آفرینی از دیدگاه خبرگان (n=۱۷)

نتیجه	-p مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۹۱	۰/۷۷	۴/۲۹	۱. جمع‌آوری اطلاعات از پایگاه‌های مختلف
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۷۲	۴/۴۷	۲. تسهیم تجربیات
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۶۴	۰/۹۰	۴/۲۴	۳. تعامل و گفتگو با جوامع هدف
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۳۲	۰/۸۰	۴/۴۱	۴. کشف راهبردها و فرصت‌های جدید
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۵۶	۱/۲۸	۴/۴۱	۵. ایجاد محیط کاری که به همکاران فرصت یادگیری دانش و مهارت‌های لازم را بدهد
تأیید	۰/۰۰۱	۴/۱۵	۱/۱۱	۴/۱۲	۶. گفتگوها و مباحثه خلاقانه
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۹۰	۰/۷۸	۴/۱۲	۷. به‌کارگیری تفکرات استقرایی و قیاسی
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۹۱	۰/۷۷	۴/۲۹	۸. استفاده از تشبیه‌ها و تمثیل‌های مناسب در گفتگو
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۹۶	۰/۵۹	۴/۷۱	۹. تبادل ایده‌ها و افکار
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۶۴	۰/۹۰	۴/۲۴	۱۰. اهمیت‌گذاردن به عقاید فردی
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۹۸ ۴	۰/۴۷	۴/۷۱	۱۱. استفاده از منابع علمی، شبیه‌سازی رایانه‌ای و پیش‌بینی برای تدوین راهبردها
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۷۱	۰/۶۲	۴/۴۷	۱۲. ثبت اسناد و مدارک و شیوه‌های انجام کار
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۶۴	۰/۴۴	۴/۷۶	۱۳. اهمیت ایجاد پایگاه‌های داده
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۷۱	۰/۶۲	۴/۴۷	۱۴. استفاده از تحلیل‌های آماری مدیریتی و اطلاعات فنی در تقویت نیروها
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۷۹	۰/۷۲	۴/۵۳	۱۵. انتشار ایده‌ها و مفاهیم جدید

شاخص	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p- مقدار	نتیجه
۱۶. انجام فعالیت‌های کارگاهی برای توسعه تیم‌های کاری	۴/۶۵	۰/۴۹	۱/۷۹	۰/۰۰۱	تأیید
۱۷. استفاده از تیم‌ها به‌عنوان الگویی برای اشتراک گذاشتن تجربیات	۴/۳۵	۰/۷۰	۷/۹۵	۰/۰۰۱	تأیید
۱۸. جستجو و اشتراک گذاشتن ارزش‌ها و اندیشه‌های جدید	۴/۱۲	۰/۹۳	۴/۹۷	۰/۰۰۱	تأیید
۱۹. انتشار دیدگاه‌های مدیران از طریق برقراری تعاملات مؤثر با کارکنان	۴/۲۴	۱/۰۹	۴/۶۷	۰/۰۰۱	تأیید
۲۰. رعایت سلسله‌مراتب سازمانی	۳/۵۳	۱/۱۸	۱/۸۵	۰/۰۴۱	تأیید
۲۱. پیش‌بینی اختیار برای کارکنان در رسیدن به توافقات غیررسمی در تولید دانش	۳/۷۶	۰/۹۰	۳/۴۹	۰/۰۰۲	تأیید
۲۲. ایجاد نقش‌ها و مسئولیت‌های جدید مرتبط با مدیریت دانش	۴/۱۸	۰/۹۶	۵/۱۰	۰/۰۰۱	تأیید
۲۳. تأکید بر تعدد نهادهای بین‌اداره‌ای	۳/۷۱	۰/۹۹	۲/۹۵	۰/۰۰۵	تأیید
۲۴. تلاش مؤثر مدیران در آموزش و توانمندسازی کارکنان	۴/۴۷	۰/۸۷	۶/۹۳	۰/۰۰۱	تأیید
۲۵. مقرر کردن دستور کارهایی برای اجرای یک سازوکار موفق الگوبرداری از نمونه‌های موفق مدیریت دانش	۴/۳۵	۰/۹۶	۶/۴۷	۰/۰۰۱	تأیید
۲۶. تشویق کارکنان جهت الگوبرداری از عملکرد مناسب پلیس سایر کشورها (پیشرو و موفق)	۴/۴۱	۰/۸۰	۷/۳۲	۰/۰۰۱	تأیید
۲۷. داشتن تعریف جامع از مدیریت دانش و ارتباط آن با اهداف فراجا	۴/۱۲	۰/۸۶	۵/۳۷	۰/۰۰۱	تأیید

نتیجه	-P مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	شاخص
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۷۹	۰/۷۲	۴/۵۳	۲۸. همسوسازی راهبرد مدیریت دانش با راهبرد فراجا
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۵۹	۰/۶۲	۴/۵۹	۲۹. وجود زیرساخت فنی یکپارچه از جمله شبکه‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی، مخازن و ... برای کارشناسان مدیریت دانش
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۹۹	۰/۹۳	۴/۳۵	۳۰. برخورداری سازمان از فناوری- اطلاعات با ظرفیت ذخیره‌سازی منظم اطلاعات
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۱۰	۰/۷۹	۴/۳۵	۳۱. توسعه سامانه مدیریت دانش با استفاده از فناوری‌های تحت وب
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۴۵	۰/۷۲	۴/۴۷	۳۲. دسترسی آسان کارکنان به فضای مجازی و پیام‌رسان‌ها
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۱۰ ۰	۰/۶۲	۴/۵۳	۳۳. به کارگیری فناوری اطلاعات توسط کارکنان برای خلق دانش نو
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۱۷	۰/۷۱	۴/۴۱	۳۴. کاهش وابستگی به کارکنان خاص توسط فناوری اطلاعات
تأیید	۰/۰۰۱	۱/۲۰ ۱	۰/۶۱	۴/۶۵	۳۵. پرورش روحیه کار تیمی بر اساس اعتماد در سازمان
تأیید	۰/۰۰۱	۹/۱۹	۰/۷۱	۴/۵۹	۳۶. تقویت اعتماد در بین کارکنان به منظور دانش آفرینی و تسهیم آن
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۶۴	۰/۷۹	۴/۶۵	۳۷. تشویق به انجام کارهای تیمی در بین کارکنان
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۸۸	۰/۸۰	۴/۵۳	۳۸. تقویت همکاری و هماهنگی در دانش آفرینی، تبادل اطلاعات



شاخص	میانگین	انحراف معیار	آماره t	-p مقدار	نتیجه
۳۹. فراهم نمودن برنامه‌های آموزشی مرتبط با مذاقه شایسته به انجام بهینه وظایف در سازمان	۴/۳۵	۰/۷۹	۷/۱۰	۰/۰۰۱	تأیید
۴۰. برگزاری برنامه‌های مکمل مانند کارگاه‌ها	۴/۲۹	۰/۶۹	۷/۷۹	۰/۰۰۱	تأیید
۴۱. کمک به فرایندهای یکپارچه‌سازی دانش‌های مختلف	۴/۲۹	۰/۸۵	۶/۲۹	۰/۰۰۱	تأیید
۴۲. به‌کارگیری فرایندها و سیاست‌های مدیریتی ترغیب‌کننده مدیریت دانش در بین حوزه‌های عملکردی	۴/۲۹	۰/۷۷	۶/۹۱	۰/۰۰۱	تأیید
۴۳. بازگذاشتن متناسب دست کارکنان به منظور شناسایی بهتر فرصت‌های محیطی	۴/۱۲	۰/۹۳	۴/۹۷	۰/۰۰۱	تأیید
۴۴. استفاده از مسیرهای اثربخش انتقال دانش نو	۴/۱۸	۱/۰۱	۴/۷۸	۰/۰۰۱	تأیید
۴۵. رهبری مؤثر کارکنان برای موفقیت مدیریت دانش با تاکید بر لزوم خلق دانش	۴/۲۹	۰/۷۷	۶/۹۱	۰/۰۰۱	تأیید
۴۶. تعهد مدیران بر برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی مدیریت دانش با مذاقه مناسب به دانش آفرینی و ضرورت آن	۴/۳۵	۰/۸۶	۶/۴۷	۰/۰۰۱	تأیید
۴۷. توجه مدیران دانشی سازمان به ایجاد رضایت شغلی در کارکنان در بهبود دانش آفرینی	۴/۴۱	۰/۸۷	۶/۶۹	۰/۰۰۱	تأیید
۴۸. توجه مدیران به آموزش، تربیت و خودپایشی در میان کارکنان دانشی	۴/۳۵	۰/۹۳	۵/۹۹	۰/۰۰۱	تأیید

شاخص	میانگین	انحراف معیار	آماره t	-p مقدار	نتیجه
۴۹. مرتبط نمودن میزان نقش کارکنان در مدیریت دانش با سیستم حقوق، دستمزد و ارتقاء	۴/۲۹	۱/۱۰	۴/۸۳	۰/۰۰۱	تأیید
۵۰. ارائه پاداش‌های هدفمند به افراد	۴/۲۹	۰/۹۲	۵/۸۰	۰/۰۰۱	تأیید
۵۱. ایجاد فرصت‌های پیشرفت و ارتقاء شغلی برای کارکنان دانشی	۴/۵۹	۰/۷۱	۹/۱۹	۰/۰۰۱	تأیید
۵۲. ایجاد انگیزه در کارکنان به‌منظور خلق و تسهیم دانش	۴/۵۳	۰/۸۰	۷/۸۸	۰/۰۰۱	تأیید
۵۳. استخدام و تربیت کارکنان واجد شرایط در جهت برطرف نمودن شکاف دانش موجود در سازمان	۷/۴۷	۱/۰۷	۵/۶۸	۰/۰۰۱	تأیید
۵۴. سازگاری و هماهنگی مدیریت دانش با فرایندهای منابع انسانی	۴/۰۶	۱/۶۴	۲/۶۶	۰/۰۰۸	تأیید
۵۵. شناسایی منابع و مبادی پشتیبانی‌کننده	۴/۲۴	۰/۸۳	۶/۱۳	۰/۰۰۱	تأیید
۵۶. تعامل منطقی با محیط برای پیاده‌سازی بهینه چرخه مدیریت دانش	۴/۱۸	۰/۸۱	۶/۰۰	۰/۰۰۱	تأیید

### مؤلفه‌های دانش آفرینی در فراجا

همان‌طور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود، با توجه به میانگین‌های به‌دست آمده می‌توان گفت که ۱۲ مؤلفه (جامعه‌پذیری، برونی‌سازی، تلفیق، درونی‌سازی، ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، استقلال، رهبری، انگیزه و منابع)، مورد تأیید خبرگان واقع و در مدل دانش آفرینی در فراجا حضور دارند ( $p < 0/05$  - مقدار).

جدول ۱۳. بررسی مؤلفه‌های متغیر دانش آفرینی از دیدگاه خبرگان (n=۱۷)

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
جامعه پذیری	۴/۳۶	۰/۸۹	۶/۳۰	۰/۰۰۱	تأیید
برونی سازی	۴/۲۹	۰/۸۳	۶/۴۲	۰/۰۰۱	تأیید
تلفیق	۴/۵۹	۰/۵۷	۱۱/۴۰	۰/۰۰۱	تأیید
درونی سازی	۴/۳۴	۰/۸۰	۶/۸۷	۰/۰۰۱	تأیید
ساختار سازمانی	۳/۷۹	۱/۰۰	۳/۲۶	۰/۰۰۱	تأیید
راهبرد سازمانی	۴/۳۸	۰/۸۲	۶/۹۱	۰/۰۰۱	تأیید
فناوری اطلاعات	۴/۴۵	۰/۷۳	۸/۱۸	۰/۰۰۱	تأیید
فرهنگ سازمانی	۴/۵۱	۰/۷۳	۸/۵۳	۰/۰۰۱	تأیید
استقلال	۴/۲۲	۰/۸۹	۵/۶۵	۰/۰۰۱	تأیید
رهبری	۴/۳۵	۰/۸۶	۶/۵۰	۰/۰۰۱	تأیید
انگیزه	۴/۴۳	۰/۸۸	۶/۶۵	۰/۰۰۱	تأیید
منابع	۴/۲۴	۱/۰۹	۴/۶۹	۰/۰۰۱	تأیید

### ابعاد دانش آفرینی در فراجا

همان‌طور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود، با توجه به میانگین‌های به دست آمده می‌توان گفت: سه بُعد (عوامل خلق دانش، عوامل تسهیل‌کننده دانش آفرینی و عوامل تواناساز دانش آفرینی) معرفی شده، مورد تأیید خبرگان واقع و در مدل دانش آفرینی مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا حضور دارند ( $p < 0/05$  - مقدار).

جدول ۱۴. بررسی ابعاد متغیر دانش آفرینی از دیدگاه خبرگان (n=۱۷)

بُعد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
عوامل خلق دانش	۴/۴۰	۰/۷	۷/۴۵	۰/۰۰۱	تأیید
عوامل تسهیل‌کننده دانش آفرینی	۴/۳۲	۰/۸۰	۶/۷۹	۰/۰۰۱	تأیید
عوامل تواناساز دانش آفرینی	۴/۳۱	۰/۹۳	۵/۸۰	۰/۰۰۱	تأیید

## الگوی پژوهش

در پایان مبحث یافته‌ها، نتایج بدست آمده درباره الگوی پژوهش به صورت زیر می‌شود: وجود رابطه معنادار بین عوامل تواناساز دانش‌آفرینی با عوامل خلق دانش ( $\beta=0/249, p<0/05$ ) و رابطه معنادار عوامل تسهیل‌کننده دانش‌آفرینی با عوامل خلق دانش ( $\beta=0/500, p<0/05$ ) که با توجه به مثبت شدن ضریب مسیر، این رابطه‌ها از نوع افزایشی (مستقیم) می‌باشند. به عبارتی با افزایش و بهبود در متغیرهای عوامل تواناساز دانش‌آفرینی و عوامل تسهیل‌کننده دانش‌آفرینی، عوامل خلق دانش بهبود پیدا خواهد کرد. همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار و افزایشی میان متغیر عوامل تواناساز دانش‌آفرینی با مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم ( $\beta=0/294, p<0/05$ ) و رابطه معنادار و افزایشی میان متغیر عوامل خلق دانش با مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم ( $\beta=0/212, p<0/05$ ) برقرار است. نتایج نشان می‌دهد رابطه میان متغیر عوامل تسهیل‌کننده دانش‌آفرینی و مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم معنادار نبود. نتایج نشان می‌دهد که عوامل تواناساز دانش‌آفرینی و عوامل تسهیل‌کننده دانش‌آفرینی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق عوامل خلق دانش نیز بر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم تأثیر می‌گذارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

انتظار برای کسب تجربه برای پیشگیری از جرم برای هر یک از کلانتری‌ها و واحدهای اجرایی میسر نیست؛ مدیریت دانش می‌تواند برای انتقال تجارب رده‌ها به همدیگر مناسب باشد. برای ترغیب رده‌های اجرایی به سوی نوآوری و ابتکار عمل در حل مسائل مجرمانه، پلیس پیشگیری فراجا به صورت سالیانه آن دسته از برنامه‌هایی که بهترین اثربخشی را داشته و تجارب ارزنده‌ای داشته‌اند را مورد تشویق مادی و معنوی قرار می‌دهد. این همان اقدامی است که از سوی کشورهای پیشگام در جرم‌شناسی انجام می‌شود. در واقع می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در حال

حاضر، با وجود 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 جرائم دنبال کرد. در این پژوهش با توجه به بررسی‌های انجام گرفته سوال‌های زیر مورد بررسی قرار گرفتند که به‌طور اجمالی به نتیجه‌گیری و هم‌خوانی آنها پرداخته شد.

### رتبه‌بندی ابعاد متغیر دانش‌آفرینی در فراجا چگونه است؟

با توجه به نتایج می‌توان گفت در فراجا بُعد «عوامل خلق دانش» بالاترین رتبه را در بین ابعاد مورد مطالعه داشته و ابعاد «عوامل تسهیل‌کننده دانش‌آفرینی» و «عوامل تواناساز دانش‌آفرینی» به ترتیب در رده‌های دوم و سوم اهمیت در متغیر دانش‌آفرینی قرار دارند. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های هراتی (۱۳۹۷)، در فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی به‌عنوان تسهیل‌کنندگان دانش‌آفرینی، لک و همکاران (۱۳۹۵)، در ساختار، راهبرد و فرهنگ سازمانی به‌عنوان تسهیل‌کنندگان خلق دانش، تارویان درونکلا و زندحسامی (۱۳۹۳)، در فناوری اطلاعات، فرهنگ و ساختار سازمانی به‌عنوان تسهیل‌کنندگان دانش‌آفرینی، قصری (۱۳۹۱)، در منابع، انگیزه و استقلال (انعطاف) به‌عنوان تواناسازهای دانش، ویلنسکی (۲۰۱۴)، در نقش فناوری اطلاعات در مدیریت دانش، سبا و همکاران (۲۰۱۲)، در اهمیت روزافزون دانش‌آفرینی، اودیرنو و مورو (۲۰۱۲)، در منابع، فرهنگ و فناوری سازمان، کولونیاری و همکاران (۲۰۱۹)، در تأثیر راهبرد، فرهنگ، ساختار و فناوری بر دستیابی به دانش؛ هم‌خوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت شناسایی نیازهای دانشی امروزه برای سازمان‌های موفق امری حیاتی است، سازمان فراجا نیز از این قاعده مستثنی نیست. یعنی فراجا باید با مشارکت فرماندهان، گروه‌های کاری، استادان، نخبگان و اندیشمندان در حوزه‌های مختلف نیازسنجی دانشی به‌عمل آورد و بر اساس آن‌ها اهداف دانشی

سازمان را تعیین و برای تحقق اهداف راهبردهای دانشی تدوین نماید. دانش آفرینی در سازمان فراجا یک طرح نظام‌مند و پویاست که حاصل ارتباط و تعامل سه حوزه نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است و این سه عامل ارتباط مستقیم تأثیرگذاری بر یکدیگر در جهت مدیریت اثربخش دانش دارند. مهم‌ترین جنبه فهم و درک توانایی برای سازمانی همچون فراجا در ارتباط با دانش و قابلیت پویای خلق مداوم دانش جدید از توانمندی‌های موجود در سازمان است؛ با این دید، فراجا به‌عنوان نهادی که به‌طور مداوم می‌خواهد دانش خلق کند، باید در نحوه تعاملاتش با محیط و روش تعامل کارکنان آن بازنگری کند. چرا که دانش از طریق تعامل بین افراد یا تعامل با محیط پیرامون ایجاد و توسعه می‌یابد. فراجا می‌تواند با راه‌اندازی شبکه‌های اطلاعاتی و ارتباطی، محیط مناسبی را برای تلفیق اشکال مختلف دانش موجود در منابع دانشی را فراهم کند. همچنین با توجه به گستردگی وظایف و پیچیدگی وسیع واحدها به‌خصوص تفکیک جغرافیایی گسترده، طراحی ساختار سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیری به‌گونه‌ای که امکان برقراری ارتباط و تعامل مناسب میان افراد و گروه‌های سازمانی را فراهم آورد هم مورد تأکید است.

**رتبه‌بندی ابعاد متغیر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم در فراجا چگونه است؟**  
 با توجه به نتایج، در فراجا بُعد «ارزیابی نهایی» بالاترین رتبه را در بین ابعاد مورد مطالعه داشته و ابعاد «شناسایی» و «آموزش» به ترتیب در رده‌های دوم و سوم اهمیت در متغیر مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم قرار دارند.

نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های بختیاری و ادیبی (۱۳۹۹)، در باب ابعاد و مؤلفه‌های تصمیم‌گیری در پیشگیری انتظامی از جرم از قرار تعیین و تشخیص مسئله، مشخص کردن اهداف، گردآوری اطلاعات، تعیین راه‌حل‌ها، ارزیابی راه‌حل‌ها، انتخاب راه‌حل، اجرا و ارزیابی، عامری (۱۳۹۵)، تأثیرپذیر بودن پیشگیری انتظامی از جامعه، بابائیان و همکاران (۱۳۹۱)، مؤثر بودن آموزش در پیشگیری و اکبوم (۲۰۰۵) الزامات پیشگیری از جرم، هم‌خوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت در سازمان پلیس که تفکر و مدیریت راهبردی در تمام سطوح سازمانی حاکم است، اجرای برنامه‌های پیشگیرانه که کارکرد آن برقراری و حفظ 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. با توجه به اهمیت ارزیابی نهایی در میان ابعاد مدیریت پیشگیری از جرم باید گفت: سیاست‌ها و برنامه‌های پیشگیری از جرم در فضاها و عمومی شهری به منظور جلوگیری از وقوع جرم یا کاهش میزان جرم و در جهت ارتقای امنیت عمومی و اجتماعی شهروندان به اجرا گذاشته می‌شوند. در فرایند پیشگیری از جرم ممکن است متغیرها یا پدیده‌هایی بروز کند که ناخواسته و ناهماهنگ و در مواردی در تضاد با اهداف مورد انتظار سیاست یا برنامه باشد. با توجه به این امر، صاحب‌نظران حوزه پیشگیری در تعریف برنامه یا سیاست پیشگیری، بر پیامدها و دست‌آوردهای آن تأکید دارند نه بر اهداف آن. ارزیابی اقدامات انجام‌شده به‌عنوان یکی از مراحل مهم در تمامی الگوهای پیشگیری اعم از راهبردی و جزئی‌نگر محسوب شده و نقش اساسی در استمرار و نیل یک سازمان به اهداف تعیین‌شده خواهد داشت. با این حال آنچه از آن به‌عنوان تفاوت الگوی راهبردی و جزئی‌نگر از حیث ارزیابی یاد می‌شود، تفاوت در سطح ارزیابی است. به دیگر سخن در الگوهای جزئی‌نگر، ارزیابی تنها ناظر بر سطح تاکتیکی بوده و در الگوی راهبردی ارزیابی در هر دو سطح راهبردی و تاکتیکی اجرا می‌شود. ارزیابی نشدن راهبردی می‌تواند منجر به سردرگمی و انحراف الگوهای جزئی‌نگر از نیل به اهداف تعیین‌شده شود. در این پژوهش با توجه به بررسی‌های انجام گرفته سوالات زیر مورد بررسی قرار گرفتند که به طور اجمالی به نتیجه‌گیری و همخوانی آنها پرداخته شد.

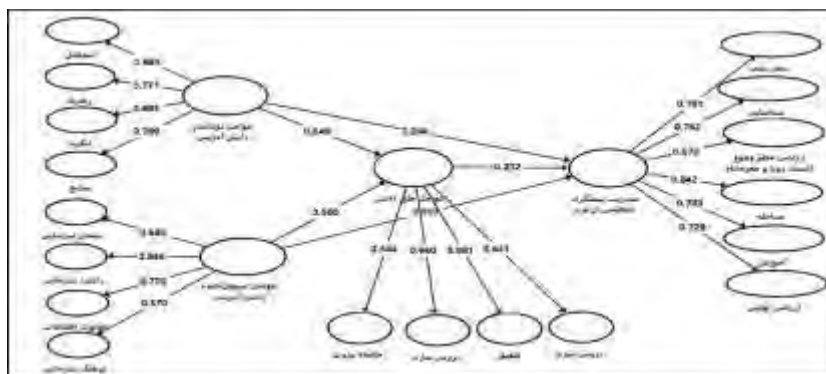
#### **الگوی دانش آفرینی در مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم چگونه است؟**

برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ و CR (پایایی ترکیبی) استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول برای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

حداقل برابر با ۰/۶ تعیین شده است (هیر و همکاران، ۲۰۰۶). آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی متغیرهای مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم و دانش آفرینی از ۰/۶ بیشتر است که نشان‌دهنده پایایی مناسب متغیرهای مذکور است؛ ضمن این که نتایج با پژوهش‌های درویشی و همکاران (۱۴۰۰)، در شاخص‌های مدیریت انتظامی، درویشی و محمدی‌مقدم (۱۳۹۶)، در اثر دانش در پیشگیری از جرم، درویشی (۱۳۹۶)، در دانش پلیسی و پیشگیری از جرم و افراسیابی و خالقی (۱۳۹۳)، در مورد چرخه مدیریت دانش در پلیس ایران، هم‌خوانی دارد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت فراجا سازمانی سلسله‌مراتبی و متمرکز است. در این قبیل ساختارها، ارتباطات شبکه‌ای و افقی محدود بوده و ابتکار عمل در انجام وظایف سازمانی، جای خود را به اقدامات روزانه و تکراری می‌دهد. کارکنان پلیس، در صورت نداشتن سازوکارهای مدیریت دانش، تمایلی به تبادل تجارب دانشی ندارند. الزامات مبتنی برافزایش بهره‌وری نیز دلیل دیگری است که لزوم مدیریت دانش با تأکید بایسته بر لزوم دانش آفرینی در پلیس ایران را دوچندان می‌کند. به‌منظور مدیریت دانش پیشگیری انتظامی از جرم ابتدا باید، اقدامات پلیس در راستای برقراری نظم در قالب یک فرایند مشخص اجرا و گزارش برنامه‌های موفق پیشگیری از جرم توسط رده‌های اجرایی، چرخه مدیریت دانش پیشگیری انتظامی از جرم را ایجاد کند تا با تداوم چرخه‌ها، دانش پیشگیری، پویایی مناسب را به‌دست آورده، در سازمان پلیس جریان یافته و در آخر اثربخشی بهتری بیابد. در آخر الگوی نهایی با شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها؛ به قرار ذیل ترسیم شده است.





شکل ۱. الگوی نهایی پژوهش

### پیشنهادهای کاربردی

- بر اساس یافته‌ها و بر مبنای بررسی‌های انجام شده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
- جهت‌گیری سیاست‌های منابع انسانی سازمان به سوی افزایش سطح تحصیلات مرتبط، افزایش مهارت‌ها و خلاقیت‌های کارکنان و تأکید بر بهره‌گیری از کارکنان هوشمند به عنوان بستر مناسب برای گسترش دانش آفرینی در فراجا.
- تداوم آموزش‌های مستمر و معرفی الگوهای صحیح در تنظیم و پیگیری دقیق پرونده‌ها به کارکنان ضابط در جهت کیفی‌سازی فرایند پرونده‌ها همراه با دقت و سرعت در رسیدگی؛
- به منظور بهبود دانش آفرینی، فراجا ارتباط میان نظام‌های مختلف موجود در سازمان را گسترش داده و مسئله استانداردسازی فرایندها و رویه‌های سازمانی را به‌نحو خاص مورد تأکید قرار دهد.

### سپاس‌گزاری

محققان لازم می‌دانند از همکاری ارزشمند و زحمات کلیه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری کردند، شامل جمعی برگزیده از اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه‌های علوم انتظامی امین، الزهراء، شیراز و مدیران محترم پلیس پیشگیری و معاونت عملیات فراجا و سایر بزرگوارانی که در این مطالعه همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

## منابع

۱. آقائی، مهدی؛ مهرا، نسرین. (۱۳۹۹). تدابیر پیشگیری وضعی از جرایم و تخلفات رانندگی و آسیب‌شناسی آنها، *مجله حقوقی دادگستری*، ۸۴(۱۱۲). ۱-۲۳.  
[https://www.jlj.ir/article\\_45790.html](https://www.jlj.ir/article_45790.html)
۲. باواخانی، آناهیتا؛ رضایی شریف‌آبادی، سعید؛ غائبی، امیر؛ نجفی، محسن. (۱۳۹۹). توسعه مدل خلق دانش سازمانی در شرکت‌های دانش‌بنیان ایران، *نشریه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۳(۱). ۱۲۱-۱۵۰.  
[magiran.com/p2117801](http://magiran.com/p2117801)
۳. باهری، محمد؛ خان‌داور، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). نگرش بر حقوق جزای عمومی، چاپ ششم، تهران. انتشارات مجد
۴. بختیاری، لطفعلی؛ ادیبی، علیرضا. (۱۳۹۹). الگوی تصمیم‌گیری در پیشگیری انتظامی از جرم، *مجله مطالعات دفاع مقدس*، ۴(۲۴)، ۵۳-۳۱.  
<https://www.magiran.com/paper/2242840>
۵. پیرایش، رضا؛ مطلبی، محمدقادر؛ آقاجانلو، نرگس. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در پیشبرد افزایش خلاقیت سازمانی در بین کارکنان نیروی انتظامی استان زنجان. *فصلنامه علمی دانش انتظامی زنجان*، ۳۲(۳۲). ۵۲-۳۱.  
<http://zanjan.jrl.police.ir/>
۶. جزینی، علیرضا؛ مرشدی، مسعود (۱۴۰۰). اصول و مبانی پیشگیری از جرم، چاپ یکم، تهران، انتشارات دانشگاه علوم انتظامی فراجا
۷. جوان‌جعفری، عبدالرضا؛ سیدزاده‌ثانی، سیدمهدی. (۱۴۰۰). رهنمودهای عملی پیشگیری از جرم، چاپ یکم، تهران. انتشارات میزان.
۸. خلیلی‌پور، سیدعلی؛ ظریف‌منش، حسین. (۱۴۰۰). تواناسازهای مدیریت دانش در نیروهای مسلح، *فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک*، ۱۹(۸۵). ۸۳-۱۲۴.  
[https://journals.sndu.ac.ir/article\\_1560.html](https://journals.sndu.ac.ir/article_1560.html)
۹. داودی‌دهاقانی، ابراهیم؛ هندیانی، عبدالله؛ احمدی‌مقدم، اسماعیل؛ محمدی‌مقدم، یوسف؛ دعاگویان، داوود. (۱۳۹۶). شاخص‌های برنامه‌ریزی پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد اطلاعات‌محور، *مجله پژوهش‌های دانش انتظامی*، ۷۶، ۸۵-۱۰۲.  
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1266343/>

۱۰. درویشی، صیاد؛ میرزاخانی، عبدالرحمان. داودی ابراهیم. (۱۴۰۰). الگوی مدیریت انتظامی پیشگیری کیفری از جرم، پژوهشنامه نظم و امنیت اجتماعی، ۱۴(۵۳)، ۱۳۰-۱۰۳  
<https://www.sid.ir/search/journal/paper/>
۱۱. علیمردانی، اکرم؛ زین آبادی، حسن رضا؛ حسین پور، شهره؛ فیروزجایی، فهیمه. (۱۳۹۴). دانشگاه به عنوان جامعه یادگیرنده حرفه‌ای: پژوهشی آمیخته در دانشگاه علوم انتظامی امین، فصلنامه علمی آموزش در علوم انتظامی، ۳(۱۰)، ۴۰-۲۱.  
[http://tps.jrl.police.ir/article\\_17672.html](http://tps.jrl.police.ir/article_17672.html)
۱۲. لک، بهزاد؛ رضایی نور، جلال؛ حسینی رضی، الهام؛ خسروی، سروش. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر بر انتخاب راهبرد مدیریت دانش در ناجا. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۴(۳)، ۱۱-۳۰.  
[magiran.com/p1631014](http://magiran.com/p1631014)
۱۳. محمدی مقدم، یوسف؛ قربانی زاده، وجهه‌الله. (۱۳۹۵). مدیریت دانش در سازمان‌های پلیسی، چاپ یکم، تهران، انتشارات دانشگاه علوم انتظامی فراجا
14. Koloniari, M. Vraimaki, E; Fassoulis, K. (2019). Factors affecting knowledge creation in academic libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(1).  
<https://doi.org/10.1177/0961000616668958>
15. Kratoski, P. Das, D. (2007). *Police Education and training in a global Society*, American and United Kingdom, Lenington books
16. Lee, H. S. (2017). Knowledge management enablers and process in hospital organizations. *Osong public health and research perspectives*, 8(1), 26.  
<https://doi.org/10.24171%2Fj.phrp.2017.8.1.04>
17. Natek, S., & Zwilling, M. (2016). Knowledge management systems support SECI model of knowledge-creation process. Management, Knowledge and Learning. Technology, Innovation and Industrial Management. *Joint International Conference 2016*. <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-16-1/papers/ML16-251.pdf>
18. Syed Mustapha, S. M. F. D. (2016). Towards Building Monolithic Computational Platform for SECI Model.

- International Journal of Intelligence Science*, (6), 29-41.  
<http://dx.doi.org/10.4236/ijis.2016.64004>
19. Temel, S. & Vanhaverbeke, W. (2020). *Knowledge Risk Management during Implementation of Open Innovation*. In *Knowledge Risk Management*, Springer.
20. Tyagi, S., Cai, X., Yang, K., & Chambers, T. (2015). Lean tools and methods to support efficient knowledge creation. *International Journal of Information Management*, (35), 204-214. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.12.007>
21. Wu, C. H., Kao, S. C., & Shih, C. H. (2018). Task-technology fit in knowledge creation: the moderating role of cognitive style. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(1), 83-102. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-01-2017-0005>

