

نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر عدالت سازمانی و حمایت سازمانی پلیس بر پیشگیری از جرم (مطالعه موردی: کلانتری‌های انتظامی استان قم) صیاد درویشی*

استادیار گروه پیشگیری، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۹)

چکیده

سرمایه اجتماعی موجب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی پلیس و توسعه مشارکت عمومی در کاهش جرایم است. این تحقیق در پی شناسایی میزان تأثیر عدالت و حمایت سازمانی ادراک‌شده پلیس با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر اقدامات پیشگیری از جرم در کلانتری‌های شهرستان قم بود. تحقیق حاضر از نظر داده‌ها کمی، از نظر هدف کاربردی، و از نظر ماهیت مطالعه همبستگی است. جامعه آماری را کارکنان شاغل در کلانتری‌ها تشکیل دادند. ابزار سنجش ترکیبی از پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته بود. اعتبار ابزار به وسیله آلفای کرونباخ سنجیده شد و برای بررسی روایی روش تحلیل عاملی تأییدی به کار رفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های میانگین و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها بیانگر آن است که عدالت و حمایت سازمانی ادراک‌شده در کلانتری‌های قم بر اقدامات پیشگیری وضعی از جرم به ترتیب ۰/۵۴۹ و ۰/۴۷۱ درصد تأثیر مستقیم و ۰/۴۹۱ و ۰/۴۱۳ درصد از طریق سرمایه سازمانی اثر غیرمستقیم دارد. همچنین، عدالت و حمایت ادراک‌شده ۸۷ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی را می‌تواند پیش‌بینی کند. میزان تأثیر عدالت و حمایت سازمانی ادراک‌شده در کلانتری‌ها بر اقدامات پیشگیری از جرم بیانگر آن است که برای ارتقای اقدامات پیشگیرانه پلیس در انجام دادن وظایف قانونی خود، نه تنها مؤلفه‌ها و شاخص‌های عدالت و حمایت سازمانی را باید تقویت کرد، بلکه تقویت متغیرهایی مانند سرمایه اجتماعی، که در این مطالعه به منزله متغیر میانجی وارد شد، باید بازنگری و تقویت شوند.

کلیدواژه‌ها

پلیس، پیشگیری از جرم، حمایت سازمانی، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی.

مقدمه

سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم برجسته در علوم اجتماعی است که منشأ پیدایش آن به نیمه دوم قرن بیستم برمی گردد. «اصطلاح سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶ و برای نخستین بار در مقاله هانی فان^۱ از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد» (الوانی و سیدنقوی ۱۳۸۱: ۳). مفهوم سرمایه اجتماعی در دهه ۱۹۸۰ به شدت مورد توجه قرار گرفت و توانست با گسترش نظری و تجربی، میان نظریه‌های جامعه‌شناسی، جایگاهی تعریف شده به خود اختصاص دهد (توسلی و موسوی ۱۳۸۴: ۵) و منبع اعتمادسازی در کنش‌های متقابل بین افراد جامعه و گروه‌های اجتماعی قلمداد شود. بنابراین، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع فیزیکی یا غیرفیزیکی در دسترس فرد یا گروهی است که شبکه‌ای نسبتاً بادوام از کنش‌ها و ارتباطات نهادینه شده با آشنایی‌های دوجانبه و متقابل احترام‌آمیز دارند (فیلد، ۱۳۹۲: ۲۳ - ۲۴).

سرمایه اجتماعی، برخلاف سرمایه انسانی یا سرمایه فیزیکی، مفهومی بسیار فراتر از دارایی‌هایی است که یک فرد در اختیار دارد و دارای روابط و زمینه‌هایی است که در آن تعامل نقش اصلی را دارد. طبق گفته پالدام (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی ماهیتاً با اعتماد سروکار دارد. در واقع، اعتماد برای اینکه یک رابطه به تعامل بینجامد و برای اینکه فرد بتواند ارتباطی موفق با شبکه افراد برقرار کند ضروری است (Sabatini 2005: 4). سرمایه اجتماعی، که پایه آن اعتماد است، مشارکت جامعه را برای ایفای نقش‌های اجتماعی و تأمین منافع عمومی افزایش می‌دهد. «تحقیقات نشان داده‌اند عملکرد نهادهای اجتماعی و سیاسی به میزان بسیار زیادی تحت تأثیر مشارکت شهروندان در امور اجتماع یا آنچه سرمایه اجتماعی نامیده می‌شود است» (Aspin 2004: 2).

تحقق برنامه‌های پیشگیری از جرم به مشارکت جدی و همه‌جانبه همه افراد جامعه و نهادهای اجتماعی و سیاسی نیاز دارد. در شرایطی اقدامات و تدابیر پیشگیرانه به کاهش و کنترل جرم می‌انجامد که شهروندان یک جامعه در ایفای نقش‌های خود در کنترل جرایم و آسیب‌های اجتماعی نقشی فعال و خودانگیخته ایفا کنند. بسیاری از تکنیک‌ها و شیوه‌های پیشگیری از جرم با ایفای نقش و مشارکت شهروندان مرتبط است و درصد بسیار کمی از این اقدامات پیشگیرانه با

وظایف ذاتی پلیسی ارتباط مستقیم دارد؛ لیکن، با نقش آگاه‌سازی و جلب مشارکت جامعه محلی، پلیس می‌تواند اقدامات پیشگیری از جرم در کلانتری‌ها را سامان دهد. از سوی دیگر، سازمان پلیس، در مقام مهم‌ترین نهاد نظارتی در جامعه، نیازمند شرایطی است که توان و آمادگی سازمانی در آن برای ایفای نقش‌های سازمانی مهیا شود، تا بتواند از ظرفیت منابع انسانی خود در ایفای نقش نظارت رسمی و مداخله‌جویانه در مهار و کنترل جرایم با مشارکت جامعه به نحو مطلوب بهره‌برد. چون سازمان پلیس سیستمی است که حیات و پایداری آن به پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن وابسته است. ادراک بی‌عدالتی آثار مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا با فرایندهای سازمانی مهم - مانند تعهد، رفتار اخلاقی، رضایت شغلی، عملکرد - مرتبط است و رفتارهایی که سطوح عدالت درک‌شده توسط کارکنان را افزایش دهد می‌تواند انگیزه آن‌ها را در اجرای وظایف قانونی ارتقا ببخشد. در واقع، عدالت سازمانی یک سازه اجتماعی چندبعدی است که توضیح می‌دهد چگونه افراد در محیط کار خود انصاف را ادراک می‌کنند (Ryan 1993).

ایزنبرگر^۱ و همکارانش (۱۹۸۶) حمایت سازمانی ادراک‌شده را باور کارکنان در این زمینه که سازمان به طور کل برای تلاش‌ها و مشارکت‌های شغلی آنان چقدر ارزش قائل است و تا چه میزان دغدغه رفاه و آسایش آن‌ها را دارد تعریف کرده‌اند (Fuqua et al 2009). با توجه به پراکندگی و گستره جرایم و ضرورت همکاری شهروندان با پلیس در برنامه‌های محلی برای مهار جرایم، لزوم اعتماد به پلیس بیشتر احساس می‌شود. بنابراین، در صورتی که کارکنان کلانتری‌های پلیس قم ادراک مثبتی از عدالت و حمایت سازمانی داشته باشند بهره‌ورتر می‌شوند و نگرشی مطلوب‌تر به محیط کار ایجاد می‌شود و در فضای مثبت سازمانی و ارائه عملکرد سازمانی مناسب اعتماد جامعه محلی نیز افزایش می‌یابد و می‌توان افزایش سرمایه اجتماعی ناشی از این اعتماد را در اقدامات پیشگیرانه کلانتری‌ها پیش‌بینی کرد.

بنابراین، یکی از دغدغه‌های پلیس در افزایش انگیزه و بهره‌وری کارکنان کلانتری و پاسگاه‌های انتظامی قم در اقدامات پیشگیرانه از جرایم ترمیم ادراک مثبت آنان از توسعه عدالت و انصاف و حمایت‌های سلسله‌مراتب است. چون بخش اعظمی از اعتماد و مشارکت جامعه محلی در

1. Eisenberger

هم‌سویی و همکاری مستمر با کلانتری‌های انتظامی قم تابعی از نحوه و کیفیت اقدامات پنهان و آشکار کلانتری‌ها در محلات قم در زمینه پیشگیری از جرایم است و به نظر می‌رسد افزایش ادراک مثبت کارکنان کلانتری‌ها از شاخص‌های انصاف و حمایت فرماندهان نه‌تنها روحیه خدمت و بهره‌وری را افزایش می‌دهد، بلکه موجب ادراک مثبت از عملکرد پلیس در جامعه و در نتیجه مشارکت خودانگیخته آنان در همکاری با برنامه‌های کلانتری‌ها می‌شود. این تحقیق در پی آن بود که سطح و میزان تأثیرگذاری عدالت و حمایت سازمانی ادراک‌شده را بر اقدامات کلانتری‌های قم، در پیشگیری از جرم، بررسی کند. همچنین میزان تأثیرپذیری سرمایه اجتماعی از عدالت و حمایت سازمانی پلیس و تأثیر آن بر پیشگیری را مطالعه کند.

فرضیه‌های پژوهش

۱. عدالت سازمانی پلیس بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد.
۲. حمایت سازمانی ادراک‌شده پلیس بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد.
۳. عدالت سازمانی پلیس بر سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم دارد.
۴. حمایت سازمانی ادراک‌شده پلیس بر سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم دارد.
۵. سرمایه اجتماعی بر اقدامات پلیس در پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد.
۶. عدالت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر غیرمستقیم دارد.
۷. حمایت سازمانی ادراک‌شده از طریق سرمایه اجتماعی بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر غیرمستقیم دارد.

پیشینه پژوهش

تا کنون تحقیقات زیادی تأثیر سرمایه اجتماعی در کاهش مشکلات اجتماعی را تأیید کرده‌اند (فوکویاما ۱۳۷۹). کاهش جرایم، افزایش پیوندهای اجتماعی، ایجاد شبکه‌های حمایتی برای اعضای خانواده، کاهش مصرف مواد مخدر، کاهش خشونت خانوادگی (شریفیان ثانی ۱۳۸۰: ۷-۹)، و کاهش میزان خودکشی و کودک‌آزاری (بهزاد ۱۳۸۱: ۴۵) از طریق افزایش سرمایه اجتماعی بررسی و تأیید شده است. فیروزآبادی و ایمانی (۱۳۸۴) نیز در تحقیق خود مبنی بر سرمایه

اجتماعی و میزان توسعه‌یافتگی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی مناطق با توسعه مناطق شهری در تهران رابطه مثبت دارد و مناطق توسعه‌یافته‌تر از اعتماد عمومی، آگاهی، مشارکت رسمی، و مشارکت‌های غیررسمی همیارانه بیشتری برخوردارند.

نتایج تحقیق کلمن^۱ (۱۹۹۰) نشان داد سرمایه اجتماعی و انتشار دانش و اطلاعات میان کارکنان دستیابی به هدف‌های معینی را که در صورت نبود آن‌ها قابل دسترس نیست ممکن می‌سازد (Colman 1990: 302) و افراد هنگام کار سرمایه اجتماعی یک‌دیگر را برای تکامل دانش درون تیم اختیار می‌کنند (Greve & Salaff 2003). تحقیقات در خصوص عدالت سازمانی از چهل و پنج سال پیش تا کنون در حوزه روان‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی رشد چشمگیری یافته است (Byrne & Russell 2001) و (Saunders 2003). مفاهیم عدالت و انصاف در محیط‌های سازمانی و بین کارکنان عموماً با عنوان عدالت سازمانی معرفی می‌شود (Lambert 2003: 155-167). در تحقیقی که امیری (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تمایل به ترک شغل با امنیت شغلی» در کارکنان شرکت لوله‌سازی اهواز انجام داد، این نتیجه به دست آمد که برخی حمایت‌های سازمانی رابطه‌ای معنادار با امنیت شغلی دارند. نتایج تحقیق فریفته (۱۳۹۰) در شرکت نفت گچساران نشان داد حمایت سازمانی تمایل کارمندان به ترک شغل را کاهش می‌دهد.

مبانی نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی مجموع منابع حقیقی یا مجازی است که در یک فرد یا گروه از راه شبکه‌ای ممتد از روابط کم‌وبیش نهادینه‌شده شناخت و آشنایی متقابل به وجود می‌آید (Bourdieu 1986). شبکه‌ها، همکاری، و اعتماد مکانیسم‌هایی هستند که بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارند (Aspin 2004: 6). محیط لازم برای ایجاد انگیزه رشد و توسعه کارکنان آموزش‌دیده و تحصیل‌کرده فقط از راه سرمایه‌گذاری بر سرمایه اجتماعی محقق می‌شود (Brooks & Nafukho 2006: 117). «سرمایه اجتماعی در منازعه‌های اجتماعی یک منبع محسوب می‌شود» (Bourdieu 1986: 245). سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه روابط اجتماعی معناداری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (Sabatini 2005:)

1. Colman

4). بنابراین، گسترش روابط اجتماعی بین جامعه محلی از یک سو و اعتماد جامعه محلی به کلاتری‌های پلیس می‌تواند روند برنامه‌های محله‌محور و مشارکت خودانگیخته آنان را در همکاری با کلاتری‌ها، برای تأمین امنیت محلات و پیشگیری از جرم، افزایش دهد.

از نظر بیس و تریپ (۱۹۹۵) عدالت در سازمان‌ها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود و از آنجا که عدالت اجتماعی بر مفاهیمی چون تخصیص ستاده‌ها در سازمان، رویه‌های لازم بر تصمیم‌گیری‌های مناسب، چگونگی رفتارهای بین فردی، و توجه به جنبه انسانی اعمال در سازمان متمرکز است (Bies & Tripp 1995) می‌تواند بهره‌وری کارکنان کلاتری‌ها و در نتیجه اعتمادسازی را افزایش دهد. ندیری^۱ و تنووا (۲۰۱۰) عدالت سازمانی را ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن رفتار سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آن‌ها به چنین ادراکی توصیف می‌کنند. در تحقیقات سازمانی غالباً سه شکل از عدالت سازمانی بررسی شده است؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی یا مراوده‌ای (Deconinck 2010). تئوری‌های عدالت توزیعی بر محتوا یا دستاوردهای و خروجی‌های تصمیم تمرکز دارد (Shapiro et al 2008). عدالت توزیعی به معنای رعایت انصاف هنگام توزیع نتایج و پیامدها میان کارمندان سازمان است (اوتارخانی ۱۳۸۸). عدالت رویه‌ای به فرایندها و رویه‌هایی اشاره می‌کند که از طریق آن درباره تخصیص و توزیع منابع تصمیم گرفته می‌شود. عدالت تعاملی به رفتار مدیر با کارمندان مربوط است؛ مانند میزان صداقت و توجه و حساسیت و احترامی که هنگام تعامل از مدیر دیده می‌شود (امیرکافی و هاشمی‌نسب ۱۳۹۲). عدالت تعاملی بر جنبه انسانی اعمال سازمانی دلالت دارد (Moag & Bies 1986) و جنبه‌هایی از فرایند ارتباط را، از قبیل ادب و صداقت و احترام، بین منبع و دریافت‌کننده شامل می‌شود (Paul & Cohen-Charash 2001). کارکنان کلاتری‌ها وقتی فضای تعاملی همراه با صداقت و انصاف همکاران و سلسله‌مراتب را درک کنند خستگی ناشی از حجم کار و حساسیت وظایف تأثیری بر کارایی آنان نمی‌گذارد.

توجه به مسائل شخصی و کاری کارکنان کلاتری‌ها و ادراک مثبت و مستمر از حمایت‌های سلسله‌مراتب پلیس دغدغه‌های آنان را از پیامدهای احتمالی اقدامات پیشگیری از جرم به شدت

کاهش می‌دهد. چون اقدامات پلیس به‌ویژه در حوزه مهار جرم با ریسک و خطر همراه است و حمایت‌های سازمانی میزان جسارت و اقتدار آنان را در مواجهه با خطر افزایش می‌دهد. حمایت سازمانی ادراک‌شده موجب می‌شود کارکنان به رفتار مناسب سازمان واکنش نشان دهند و درصدد جبران برآیند (Makanjee et al 2006) و تعهد سازمانی خود را افزایش دهند (Baranik et al 2010). کارکنان از رفتار عوامل و کارگزاران سازمان نشانه‌های جهت‌گیری مناسب و مطلوب یا سوگیری‌های نامطلوب و منفی به خود را استنباط می‌کنند (Sluss 2008).

مأموریت‌ها و اقدامات پلیس در پیشگیری از جرم به‌ویژه در حوزه نظارت رسمی بر رفتارهای اجتماعی همیشه با ریسک و خطر و پیامدهای مختلف همراه است و داشتن ادراک مثبت به حمایت سازمانی یکی از مؤلفه‌های مهم در حفظ انگیزه و روحیه و افزایش کارایی کارکنان به شمار می‌آید. چون ادراک کارکنان از ضعف و عدم حمایت سازمانی سطح التزام و احساس تکلیف آنان به سازمان را کاهش می‌دهد (Hochwarter et al 2003: 442).

پیشگیری از جرم دربرگیرنده تدابیر و اقداماتی است که میزان بزهکاری را کاهش می‌دهد (نجفی ابرندآبادی ۱۳۸۲). پیشگیری از جرم تقسیم‌بندی‌های مختلف دارد و در این میان پیشگیری اجتماعی و وضعی از جرم اهمیت زیادی دارد. هدف پیشگیری اجتماعی این است که از تبدیل بزه‌کاران بالقوه به بالفعل جلوگیری کند و باعث شود مجرمان بالفعل و بالقوه از خطاهای آئی منصرف شوند (کی‌نیا ۱۳۸۲: ۲۸۸). پیشگیری اجتماعی در تلاش است با اقدامات مناسب برای از بین بردن یا کاهش عوامل جرم‌زا بر محیط اجتماعی و عمومی اثر بگذارد و همچنین با شناسایی عوامل خطر و تقویت حمایتی و مداخله موثر، از ارتکاب بزه‌کاری پیشگیرانه نماید (نجفی ابرندآبادی و غلامی ۱۳۸۵: ۵۴). اما پیشگیری وضعی معطوف به گونه ویژه‌ای از جرایم است که از طریق اعمال مدیریت و مداخله در محیط، کاهش فرصت‌های جرم، و افزایش خطر ناشی از ارتکاب بزه با بزه‌کاری مقابله می‌شود (گسن ۱۳۷۶: ۶۷ - ۷۰). فنون پیشگیری وضعی ۵ دسته و ۲۵ تکنیک دارد (محمدنسل ۱۳۸۶: ۴۲). البته تدابیر پیشگیرانه نتایج قطعی ندارند؛ بنابراین، به‌رغم استفاده از شیوه‌های پیشگیرانه وضعی، بزه‌کاری مهارنشده و افزایش جرم در جوامع ملموس است (خان‌علی‌پور ۱۳۹۰: ۱۰۶).

پیشگیری و مهار و کنترل جرم از وظایف و راهبردهای مهم و محوری پلیس در حوزه عملکردی

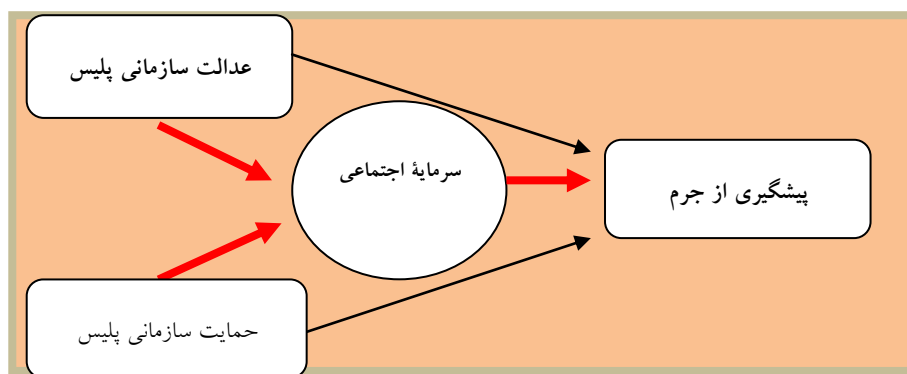
است و با توجه به اینکه امروزه پیشگیری چندنهادی در کنترل جرایم از رویکردهای نوین است پلیس جهت تحقق اهداف پیشگیرانه باید از همه ظرفیت‌های لازم سازمانی و فراسازمانی در مهار جرم استفاده کند. بخش اعظم این ظرفیت‌ها، به‌ویژه در حوزه محیط اجتماعی، مانند مشارکت جدی جامعه، از اعتماد به پلیس سرچشمه می‌گیرد و بخش دیگری از آن در استفاده از ظرفیت‌های سازمانی ناشی از اعتماد، روحیه، انگیزه و پشتیبانی مادی و معنوی کارکنان است. زیرا بخش زیادی از برنامه‌های پیشگیرانه پلیس، فارغ از جنبه رسمی و نظارت بر رفتارهای جرمی، در سایه برنامه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری ناشی از مشارکت جامعه است که پلیس در بهره‌گیری از این ظرفیت‌ها نقش تعاملی، هماهنگی بین دستگاه‌های مسئول، و هشداردهندگی را ایفا می‌کند. پلیس امروزه فقط یک نهاد سلبی و بازدارنده و متکی بر پیشگیری کیفری نیست؛ بلکه نهادی اجتماعی با رویکردهای فرهنگی است که اقدامات ناظر بر اصلاح رفتاری و کاهش زمینه‌های جرم با توسل به نقش‌آفرینی جامعه و نهادهای مردمی در سایه اعتماد اولویت اول برنامه‌های آن است و با استفاده از این شاخص‌ها بخش اعظمی از عملکرد آن را ذی‌نفعان امنیتی مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهند. بنابراین، داشتن ادراک مثبت و در سطح انتظار از شاخص‌های عدالت و حمایت سازمانی پلیس در جو سازمانی، موجبات تقویت روحیه، انگیزه و نقش فعالانه پلیس در ایفای نقش مستقیم و غیرمستقیم از ظرفیت‌های محیطی در پیشگیری از جرایم را فراهم می‌نماید.

چارچوب نظری

با توجه به تعاریف و مبانی نظری و نتایج مطالعات گذشتگان، در چارچوب نظری این تحقیق از مطالعات و نظریات اسپین^۱ (۲۰۰۴) وبروکس و نافوخو^۲ (۲۰۱۰) در حوزه سرمایه اجتماعی، از مطالعات دکونینک^۳ (۲۰۱۰) در حوزه عدالت سازمانی، از مطالعات مکنجی^۴ و همکارانش (۲۰۰۶) در حوزه حمایت سازمانی، و از مطالعات نجفی ابرنآبادی و غلامی (۱۳۸۵) و گسن (۱۳۷۶) در

1. Aspin
2. Brooks & Nafukho
3. Deconinck
4. Mankanjee

حوزه پیشگیری از جرم استفاده شد و مدل مفهومی شکل ۱ برای نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی و پیشگیری از جرم ترسیم شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است. داده‌های کمی با استفاده از ابزار پرسشنامه و به شیوه پیمایش گردآوری شده است. از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی و تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. با استفاده از این روش تلاش شد از یک سو شاخص‌ها و متغیرهای قابل مشاهده با دقت اندازه‌گیری شوند و از سوی دیگر روابط علی بین متغیرهای نهفته و میزان واریانس آن‌ها بررسی و تبیین شود (Hair et al 2010: 140). متغیرهای تحقیق در این پژوهش به دو دسته پنهان و آشکار تقسیم شد (Kline 0226). متغیرهای عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، سرمایه اجتماعی، و پیشگیری از جرم متغیرهای پنهان و مؤلفه‌های هر یک از آن‌ها متغیر آشکار در نظر گرفته شدند. جامعه آماری را کارکنان کلانتری‌های پلیس قم و شاغل در امور مرتبط با اقدامات پیشگیری از جرم تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سهمی انتخاب شدند و پرسشنامه به صورت تصادفی بین آنان توزیع شد. برای اندازه‌گیری متغیر عدالت سازمانی از پرسشنامه استاندارد نیهوف^۱ و مورمن (۱۹۹۳) با ۲۰ گویه، برای بررسی متغیر حمایت سازمانی از پرسشنامه ایزنبرگر و همکارانش (۱۹۸۶) با ۳۰ گویه، و برای

1. Niehoff

سنجش متغیر سرمایه اجتماعی و پیشگیری از جرم نیز از پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مبانی نظری به ترتیب با ۲۱ و ۱۸ سؤال بهره گرفته شد. البته سؤالات پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی و پیشگیری از جرم با استفاده از ترسیم جدول دوبعدی و بر اساس فراوانی تعاریف انتخاب شدند. در این پژوهش، علاوه بر روایی صوری و محتوایی، از روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۷، ۰/۹۳، و ۰/۸۳ به دست آمد و نشان داد هر سه پرسشنامه از پایایی مطلوب برخوردارند.

یافته‌ها

قبل از بررسی سؤالات پژوهش، نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شد. بر اساس نتایج این آزمون فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نشد و با توجه به اینکه سطح معناداری همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بود روشن شد این متغیرها توزیع نرمالی دارند. بنابراین، با فرض قرار داشتن متغیرها در سطح فاصله‌ای، می‌توان برای تحلیل داده‌ها از آمار پارامتریک استفاده کرد. گفتنی است برای جلوگیری از طولانی شدن مقاله از آوردن جدول آزمون کلموگروف - اسمیرنوف خودداری شد.

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، و ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱ می‌آید. نتایج نشان می‌دهد میانگین عدالت سازمانی و حمایت ادراک شده، سرمایه اجتماعی، و پیشگیری از جرم بالاتر از حد متوسط است. نتایج همبستگی نیز نشان می‌دهد بین متغیرها رابطه مثبت و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

از آنجا که ضرایب همبستگی متغیرها معنادار بود، امکان استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری فراهم شد. در الگوی معادلات ساختاری برای مشخص شدن چگونگی و میزان تأثیر متغیرهای مکنون بر یکدیگر از الگوی استاندارد، برای نشان دادن معناداری این تأثیرات از الگوی معناداری، و برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود. به طور کلی، برای ارزیابی برازش مدل چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل از شاخص‌های χ^2 دو، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی، شاخص نرم شده برازندگی^۱ (NFI)،

1. Normed Fit Index

نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر عدالت سازمانی و حمایت سازمانی پلیس بر پیشگیری از جرم ... □ ۲۰۷

شاخص نرم‌نشده برازندگی^۱ (NNFI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۲ (CFI)، شاخص برازندگی فزاینده^۳ (IFI)، شاخص برازندگی^۴ (GFI)، شاخص برازندگی تعدیل‌یافته^۵ (AGFI)، و شاخص ریشه دوم برآورد خطای واریانس تقریب^۶ (RMSEA) استفاده شد که در جدول ۲ می‌آید.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	عدالت سازمانی	حمایت سازمانی	سرمایه اجتماعی	پیشگیری از جرم
عدالت سازمانی	۳/۰۴۱	۰/۶۱۷	۱			
حمایت سازمانی	۳/۲۵	۰/۵۰۱	۰/۶۹***	۱		
سرمایه اجتماعی	۳/۷۹	۰/۵۹۳	۰/۷۳***	۰/۶۵***	۱	
پیشگیری از جرم	۳/۱۱	۰/۴۹۸	۰/۷۱***	۰/۶۸***	۰/۸۵***	۱

** معناداری در سطح ۰/۰۱

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خج دو (χ^2)	-	۲۷۹/۱۴۷
نسبت خج دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۲/۱۱
شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۰
شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۱
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۴
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۱
شاخص برازندگی (GFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۲
شاخص برازندگی تعدیل‌یافته (AGFI)	نزدیک به ۱	۰/۹۳
ریشه میانگین مجذور باقی مانده (RMR)	نزدیک به صفر	۰/۰۵
ریشه دوم برآورد خطای واریانس تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۳

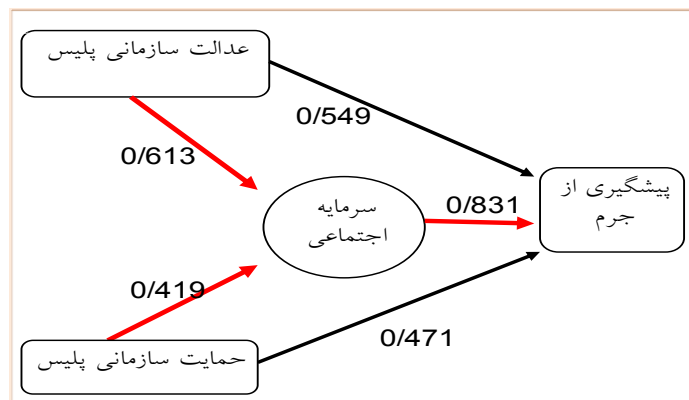
1. Not- Normed Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Incremental Fit Index
4. Goodness of Fit Index
5. Adjusted Goodness of Fit Index
6. Root Mean Square Error of Approximation

نسبت خیی دو به درجه آزادی باید کمتر از ۵ باشد. همان طور که یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد، با توجه به مقدار گزارش شده، مقدار خیی دو تقسیم بر درجه آزادی برابر با ۲/۱۱ است که نشان می‌دهد مدل برازش مناسبی دارد. معیارهای AGFI و GFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌هاست که مدل تبیین می‌کند. مقدار این معیارها بین صفر تا ۱ متغیر است و هر قدر اعداد به دست آمده به ۱ نزدیک‌تر باشد نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد مقادیر گزارش شده برای این دو شاخص به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ تأییدکننده مناسب بودن مدل است. ریشه دوم میانگین مجذور باقی‌مانده، یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن مدل مورد آزمون است. هر چه RMR برای مدل مورد آزمون به صفر نزدیک‌تر باشد مدل مذکور برازش بهتری دارد. مقدار RMR گزارش شده برابر ۰/۰۵ است که بسیار ناچیز و نشان‌دهنده تبیین مناسب کوواریانس‌هاست. برای مقایسه اینکه یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از نظر تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده چقدر خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، و شاخص برازندگی فزاینده (IFI) استفاده شد. به نظر گفن و همکارانش (۲۰۰۱) مقادیر بالای ۰/۸ دو شاخص نخست و بالای ۰/۹ دو شاخص دوم حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با مدل‌های موجود است (Hooman 2009) و همه این مقادیر تأیید برازش مدل را نشان می‌دهند. در نهایت، برای بررسی اینکه مدل مورد نظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص ریشه دوم برآورد خطای واریانس قریب (RMSEA) استفاده شد. این شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب است که تا ۰/۰۸ پذیرفتنی است. مدلی که در این شاخص ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد (Hooman 2009). مقدار این شاخص، که برابر با ۰/۰۷۳ است، مناسب بودن مدل را نشان می‌دهد. بنابراین، همه شاخص‌ها الگوی معادلات ساختاری را تأیید می‌کنند. بعد از بررسی چگونگی برازش مدل کلی با داده‌های جمع‌آوری شده و اطمینان از برازش، در مرحله دوم بارهای عاملی و ضرایب مسیر در مدل ساختاری بررسی شد.

جدول ۳. مقادیر محاسبه شده در الگوی معادلات ساختاری در حالت معناداری t-value

مؤلفه‌ها	اعتماد اجتماعی	مشارکت اجتماعی	شعاع تعاملات اجتماعی	پابندی به ارزش اخلاقی	احساس امنیت اجتماعی
T مقادیر مؤلفه‌ها	۱۱/۲۳	۹/۶۷	۷/۱۲	۱۰/۰۳	۶/۸۷
T مقادیر مؤلفه‌ها	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی		
T مقادیر مؤلفه‌ها	۵/۱۱	۷/۲۴	۴/۶۱		
T مقادیر مؤلفه‌ها	حمایت سازمان	حمایت مافوق			
T مقادیر مؤلفه‌ها	۱۶/۱۹	۱۳/۱۲			
T مقادیر مؤلفه‌ها	پیشگیری وضعی	پیشگیری اجتماعی			
T مقادیر مؤلفه‌ها	۷/۳۷	۹/۱۳			

* معناداری در سطح ۰/۰۳



شکل ۲. مقدار تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته در مدل

با توجه به شکل ۲، اثر مستقیم عدالت سازمانی پلیس بر پیشگیری از جرم مثبت و معنادار است. اثر مستقیم این متغیر بر پیشگیری از جرم معادل ۰/۵۴۹ و سرمایه اجتماعی معادل ۰/۶۱۳ در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. همان‌طور که در شکل ۲ دیده می‌شود، اثر حمایت سازمانی پلیس بر پیشگیری از جرم و سرمایه اجتماعی نیز معنادار است. اثر مستقیم حمایت سازمانی بر پیشگیری از جرم معادل ۰/۴۷۱ و سرمایه اجتماعی معادل ۰/۴۱۹ در سطح ۰/۰۲ مثبت است. از سوی دیگر عدالت سازمانی و حمایت سازمانی پلیس به صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه اجتماعی اثری معادل ۰/۸۳۱ بر پیشگیری از جرم در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار دارند. این بدان

معنی است که عدالت و حمایت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر پیشگیری از جرم تأثیر معنادار و بالایی دارند. بنابراین، فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند. همچنین، عدالت و حمایت سازمانی پلیس ۰/۹۰۱ از تغییرات سرمایه اجتماعی پلیس را می‌تواند پیش‌بینی کند. در جدول ۴ اثر مستقیم، غیرمستقیم، کل، و واریانس تبیین‌شده متغیرها گزارش شده است.

جدول ۴. اثر مستقیم، غیرمستقیم، کل، و واریانس تبیین‌شده متغیرها

R2	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	اثر
۰/۸۳				به اقدامات پیشگیری از جرم از
	۰/۶۹۵**	۰/۴۹۱	۰/۵۴۹	عدالت سازمانی پلیس
	۰/۵۴۷**	۰/۴۱۳	۰/۴۷۱	حمایت سازمانی پلیس
۰/۸۷				به سرمایه اجتماعی از
			۰/۶۱۳	عدالت سازمانی پلیس
			۰/۴۱۹	حمایت سازمانی پلیس
	۰/۹۰۱***		۰/۹۰۱***	سرمایه اجتماعی پلیس

p<0.02, *p<0.005

یافته‌های شکل ۲ نشان می‌دهد بار عاملی (ضریب لامبدا) همه متغیرهای آشکار (مؤلفه‌ها) بالاتر از ۰/۳۰ است و بنابراین به‌خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان (عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، سرمایه اجتماعی، پیشگیری از جرم) را اندازه بگیرند. در خصوص معنادار بودن اعداد به‌دست‌آمده می‌توان گفت از آنجا که آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۹۵ درصد انجام می‌شود، اعدادی معنادار خواهد بود که بین $\pm 1/96$ نباشد. با توجه به جدول ۳، همه ارتباطات اصلی معنادار است. چون همه اعداد به‌دست‌آمده بالاتر از ۱/۹۶ است. همچنین، ضرایب مسیر مستقیم استاندارد شده نشان می‌دهد عدالت سازمانی به‌تنهایی ۰/۸۶ از تغییرات سرمایه اجتماعی و ۰/۶۱ از تغییرات پیشگیری از جرم را تبیین می‌کند. همچنین حمایت سازمانی ۰/۷۹ از تغییرات سرمایه اجتماعی و ۰/۵۳ از تغییرات پیشگیری از جرم را تبیین می‌کند. برای بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین عدالت و حمایت سازمانی با پیشگیری از جرم، اثر غیرمستقیم عدالت و حمایت سازمانی بر پیشگیری از جرم محاسبه شد که در جدول ۴ می‌آید.

جدول ۵. آثار مستقیم و غیرمستقیم استاندارد شده متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	P سطح معناداری	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۵۴۹	عدالت سازمانی پلیس بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۷۱	حمایت سازمانی ادراک شده پلیس بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۳	۰/۶۱۳	عدالت سازمانی پلیس بر سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۵	۰/۴۱۹	حمایت سازمانی ادراک شده پلیس بر سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۸۳۱	سرمایه اجتماعی بر اقدامات پلیس در پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۰/۴۹۱	عدالت سازمانی پلیس از طریق سرمایه اجتماعی بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر غیرمستقیم دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۲	۰/۴۱۳	حمایت سازمانی ادراک شده پلیس از طریق سرمایه اجتماعی بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر غیرمستقیم دارد.

نتیجه

هدف پژوهش حاضر مطالعه نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده کلانتری‌های پلیس قم با اقدامات پیشگیری از جرم بود. نتایج نشان داد ادراک عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در کلانتری‌های قم از طریق سرمایه اجتماعی اثری معنادار و مضاعف بر اقدامات پیشگیری از جرم دارند و در سطح بالایی از ضریب تأثیر سرمایه اجتماعی تغییرات اقدامات پیشگیری از جرم را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج سؤال اول پژوهش نشان داد ادراک عدالت سازمانی در کلانتری‌ها بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد. این یافته با نتایج یافته‌های بیز و تریپ (۱۹۹۵) هم‌هنگی دارد. چون مطالعات بیز و تریپ نیز نشان می‌دهد عدالت سازمانی با تمرکز بر چگونگی رفتارهای بین فردی و جنبه‌های انسانی می‌تواند بهره‌وری منابع انسانی و عملکرد سازمان را افزایش دهد. از آنجا که کلانتری‌ها نقشی مؤثر و مستقیم در پیشگیری وضعی با مداخله در شرایط جرم و نقش غیرمستقیم در ارائه هشدارهای لازم و ناظر بر پیشگیری اجتماعی به منزله عملکرد خود در زمینه پیشگیری از

جرم ارائه می‌کنند، افزایش سطح عدالت سازمانی ادراک شده در فضای کلانتری‌ها و کارکنان می‌تواند افزایش عملکرد آنان را در پی داشته باشد.

نتایج سؤال دوم پژوهش نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده کلانتری‌ها بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر مستقیم دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هاشمی‌نسب و همکارانش (۱۳۹۱)، فریفته (۱۳۹۰)، و بارانیک و همکارانش (۲۰۱۰) هم‌سوست. نتایج این تحقیقات بیانگر آن است که حمایت سازمانی بر ادراک مثبت کارکنان در زمینه سازمان تأثیر می‌گذارد و تعهدات فرد به سازمان را افزایش می‌دهد. بنابراین، در کلانتری‌های پلیس نیز تعهد ناشی از حمایت سازمانی ادراک شده عملکرد آنان را در زمینه پیشگیری از جرم افزایش می‌دهد. پس، هر قدر بتوان حمایت ادراک شده در کلانتری‌های قم را با استفاده از مؤلفه‌های حمایت سازمان به‌ویژه حمایت سلسله‌مراتب افزایش داد به همان میزان می‌توان تغییرات عملکرد مثبت در پیشگیری از جرم را پیش‌بینی کرد.

نتایج سؤال سوم پژوهش نشان داد عدالت سازمانی پلیس بر سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیم می‌گذارد. این یافته با مطالعات امیرکافی و هاشمی‌نسب (۱۳۹۲) و چوئن کرش و پول (۲۰۰۱) هماهنگ است. از آنجا که عدالت سازمانی بر مفاهیمی همچون میزان صداقت، میزان توجه و حساسیت، و احترام در تعاملات مدیران با کارکنان تأکید می‌کند فضایی از اعتماد عمودی و افقی را به وجود می‌آورد که محور و مبنای سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت توجه جدی به توسعه و افزایش سطح صداقت و احترام و کرامت انسانی ادراک شده در فضای کلانتری‌های قم و در بین کارکنان می‌تواند نه تنها اعتماد عمودی و افقی، بلکه اعتماد جامعه به کلانتری‌ها را افزایش دهد و در نتیجه سرمایه اجتماعی پلیس را بهبود بخشد و توسعه دهد. به عبارت دیگر می‌توان گفت یکی از راهکارهای مدیران در کلانتری‌های قم در زمینه حفظ و توسعه سرمایه اجتماعی توجه به توسعه و ارتقای شاخص‌های ادراک عدالت سازمانی است.

نتایج سؤال چهارم پژوهش تأثیر مستقیم و معنادار حمایت سازمانی ادراک شده پلیس بر سرمایه اجتماعی را تأیید کرد. نتایج تحقیق با مطالعات هاچ و اتر و همکارانش (۲۰۰۳) هم‌سوست. از آنجا که حمایت سازمانی ادراک شده به مافوق و سلسله‌مراتب سطح التزام و احساس تکلیف کارکنان به سازمان را افزایش می‌دهد، جهت‌گیری فعالیت‌های کلانتری‌ها به سمت عمل خیرخواهانه سوق

داده می‌شود و در چنین وضعیتی می‌توان افزایش سطح اعتماد متقابل را پیش‌بینی کرد و بر مبنای آن سطح عملکرد و بهره‌وری را افزایش داد. در نتیجه سرمایه اجتماعی ناشی از اعتماد در کلانتری‌ها افزایش می‌یابد.

نتایج سؤال پنجم پژوهش تأثیر مستقیم و معنادار سرمایه اجتماعی بر اقدامات کلانتری‌ها در پیشگیری از جرم را تأیید کرد. نتایج یافته‌های تحقیق با نتایج یافته‌های شریفیان ثانی (۱۳۸۰) و بهزاد (۱۳۸۱) هماهنگی دارد. نتایج مطالعات آنان حاکی است که سرمایه اجتماعی کاهش جرایم، کاهش مصرف مواد مخدر، کاهش خشونت خانوادگی، و کاهش کودک‌آزاری را به دنبال دارد. همچنین نتایج مطالعات فیروزآبادی و ایمانی (۱۳۸۴) نشان داد سرمایه اجتماعی سطح آگاهی عمومی و مشارکت رسمی و غیررسمی همیارانه را افزایش می‌دهد. همچنین نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه اسپین (۲۰۰۴) همخوانی دارد. وی بر آن است که سرمایه اجتماعی بر افزایش بهره‌وری تأثیر دارد. بنابراین، می‌توان چنین نتیجه گرفت که هر قدر کلانتری‌ها بتوانند با تقویت مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی فضای مشارکت‌های رسمی و غیررسمی همیارانه را در جامعه محلی به وجود آورند، به همان میزان می‌توانند تغییرات پیشگیری از جرم در ابعاد اجتماعی و وضعی را پیش‌بینی کنند و عملکرد خود را در مهار و کنترل جرایم بهبود ببخشند.

نتایج سؤال ششم و هفتم پژوهش نیز بیانگر آن است که عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در کلانتری‌ها از طریق سرمایه اجتماعی بر اقدامات پیشگیری از جرم تأثیر غیرمستقیم دارد. یکی از نوآوری‌های پژوهش حاضر تحلیل روابط هم‌زمان چهار متغیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، سرمایه اجتماعی، و پیشگیری از جرم بود. با توجه به اینکه تا کنون هیچ پژوهشی درباره نقش واسطه و میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با پیشگیری از جرم انجام نشده است، نمی‌توان به هماهنگی و ناهماهنگی یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دیگر اشاره و آن‌ها را با هم مقایسه کرد. بر اساس نتایج پژوهش، سرمایه اجتماعی به مثابه متغیر میانجی رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در کلانتری‌های پلیس قم با پیشگیری از جرم را تقویت می‌کند. بنابراین، مدیران و فرماندهان پلیس و کلانتری‌ها برای موفقیت در اقدامات پیشگیری از جرم می‌توانند، با استفاده از

سرمایه اجتماعی، میزان تأثیرگذاری عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده را بر اقدامات پیشگیری از جرم افزایش دهند. هرچند عدالت سازمانی و حمایت سازمانی هر یک مستقلاً تأثیر معنادار بر پیشگیری از جرم دارند، تأثیر این دو متغیر با استفاده از متغیر واسطه سرمایه اجتماعی بسیار شدیدتر و در سطح بالایی معادل ۰/۸۳۱ بر پیشگیری اجتماعی از جرم مورد تأیید است.

پیشنهاد

با توجه به پذیرش وجود رابطه علی بین عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، و سرمایه اجتماعی با پیشگیری از جرم در کلانتری‌های قم، پیشنهادهای برخاسته از نتایج تحقیق به منظور بهبود سطح عدالت و حمایت سازمانی و سرمایه اجتماعی در کلانتری‌های قم ارائه می‌شود تا بتوان سطح اقدامات در پیشگیری از جرم را افزایش داد و بهبود بخشید.

۱. مدیران پلیس و رؤسای کلانتری و پاسگاه‌های انتظامی قم در جایی که کارکنان در تماس مستقیم با جامعه محلی و اجرای مأموریت‌های پیشگیری از جرم هستند باید در همه اقدامات خود، اعم از نحوه سازماندهی، واگذاری مأموریت‌ها، اعطای پاداش و حمایت‌های مادی، معنوی، قضایی، تشویقات، در قبال موفقیت در اقدامات پیشگیرانه انصاف و عدالت را درباره همه کارکنان خود رعایت کنند و از ادراک مثبت کارکنان به این موارد با ارزیابی‌های نوبه‌ای و متقن اطمینان حاصل کنند.

۲. رؤسای کلانتری‌ها باید به موقع از اقدامات و برنامه‌های پیشگیرانه کارکنان حمایت کنند و مشکلات، موانع، و چالش‌های فردی و سازمانی و محیطی پیش روی آنان در اجرای مأموریت‌های پیشگیری از جرم را بررسی و رفع کنند و از ایجاد و ارتقای ادراک مثبت در کارکنان در زمینه حمایت‌های همه‌جانبه آنان اطمینان حاصل کنند.

۳. با توجه به اینکه بهره‌وری و عملکرد مناسب ناشی از ادراک مثبت عدالت و حمایت سازمانی کارکنان کلانتری‌ها بر تقویت اعتماد جامعه به پلیس تأثیر می‌گذارد، رؤسای کلانتری‌های انتظامی قم با افزایش سطح و شعاع تعاملات خود با بدنه اجتماع و جامعه محلی و قشرهای مختلف در چارچوب پایبندی به ارزش‌های اخلاقی از طریق برگزاری جلسات توجیهی، آگاه‌سازی، گزارش‌دهی از اقدامات، و غیره تلاش کنند سطح اعتماد به کارکردها و اقدامات

پیشگیرانه کلانتری‌ها و پاسگاه‌ها را افزایش دهند و در نتیجه میزان مشارکت خودانگیخته آنان را در همکاری و هم‌سویی جدی در اجرای برنامه‌های پیشگیری از جرم ارتقا بخشند و تثبیت کنند.

۴. رؤسای کلانتری‌های قم با توانمندسازی کارکنان از نظر آمادگی اجرای مأموریت‌ها، روحیه، انگیزه ناشی از تقویت انصاف و حمایت سلسله‌مراتب و ارتقای سطح اعتماد افراد جامعه به کارکردهای پلیس، باید بیشترین تمرکز را برای اجرای برنامه‌های پیشگیری از طریق حضور مستمر و بازدارنده واحدهای گشتی در نقاط جرم‌خیز، جلب مشارکت افراد جامعه در دشوارسازی دسترسی مجرمان به اهداف مجرمانه، توجه به هشدارهای ناظر بر اصلاح رفتاری، توجه به ترمیم گروه‌های آسیب‌پذیر و در معرض بزه‌کاری، همکاری و هماهنگی با برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی پلیس در محلات به عمل آورند.

منابع

۱. اوتارخانی، علی (۱۳۸۸). «عدالت و انصاف در همکاری مبتنی بر اعتماد»، چشم‌انداز مدیریت، ش ۳۳، صص ۲۹ - ۴۷.
۲. الوانی، سید مهدی و میرعلی سیدنقوی (۱۳۸۱). «سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها»، مطالعات مدیریت، د ۹، ش ۳۳ - ۳۴، صص ۹ - ۲۶.
۳. امیری (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به ترک شغل با امنیت شغلی در کارکنان شرکت لوله‌سازی اهواز»، مجله علمی - پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۲۸(۷): ۴۱-۴۱.
۴. امیرکافی، مهدی و فخرالسادات هاشمی‌نسب (۱۳۹۲). «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت ادراک شده، و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی»، مسائل اجتماعی ایران، ش ۱، د ۴، ش ۱، صص ۳۳ - ۶۲.
۵. بهزاد، داوود (۱۳۸۱). «سرمایه اجتماعی بستری برای ارتقای سلامت روان»، رفاه اجتماعی، د ۲، ش ۶، صص ۴۳ - ۵۳.
۶. توسلی، غلام‌عباس و مرضیه موسوی (۱۳۸۴). «مفهوم سرمایه در نظرات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی»، نامه علوم اجتماعی، د ۲۶، ش ۲۶، صص ۱ - ۳۲.
۷. کی‌نیا، مهدی (۱۳۸۸). مبانی جرم‌شناسی، ج ۹، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ج ۲ و ۳.
۸. شریفیان ثانی، مریم (۱۳۸۰). «سرمایه اجتماعی: مفاهیم اصلی و چارچوب نظری»، رفاه اجتماعی، د ۱، ش ۲، صص ۵ - ۱۸.
۹. خان‌علی‌پور و سکینه اجارگاه (۱۳۹۰). پیشگیری فنی از جرم، تهران، میزان.
۱۰. گسن، ریمون (۱۳۷۶). «روابط میان پیشگیری وضعی و کنترل وضعی و کنترل جرم»، مترجم: علی حسین نجفی ابرندآبادی، تحقیقات حقوقی، د ۱، ش ۱۲۲.
۱۱. فریفته (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده با تمایل به ترک شغل کارکنان شرکت نفت گچساران»، مصباح، ۱۳(۵۱): ۲۱-۲۳.
۱۲. فوکویاما، فرانسیس (۳۷۹). پایان نظم، سرمایه اجتماعی و حفظ آن، مترجم: غلام‌عباس توسلی، تهران، جامعه ایرانیان.

۱۳. فیروزآبادی، سید احمد و حسین ایمانی جاجرمی (۱۳۹۵). «سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی اجتماعی در کلان‌شهر تهران»، *رفاه اجتماعی*، ش ۲۳، صص ۱۹۷ - ۲۲۴.
۱۴. فیلد، جان (۱۳۹۲). *سرمایه اجتماعی*، مترجم: رضا غفاری و حسین رضانی، تهران، کویر.
۱۵. نجفی ابرندآبادی، علی حسین (۱۳۸۲). «از عدالت کیفری کلاسیک تا عدالت ترمیمی»، *آموزه‌های قرآنی*، س ۳، ش ۹ - ۱۰، صص ۳ - ۳۸.
۱۶. _____ (۱۳۸۷). *مباحثی در علوم جنایی، ویراست پنجم*، به کوشش شهرام ابراهیمی.
۱۷. محمدنسل، غلامرضا (۱۳۹۱). *پلیس و سیاست پیشگیری از جرم*، تهران، میزان.
18. Aspin, Liam (2004). Social Capital and Productivity, Teaching and Learning Research Programme, pp. 1-34.
19. Baranik, Lisa, Elizabeth, A., Roling, and Lillian, T. Eby (2010). "Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Vocational Behavior*, 76: pp. 366-373.
20. Brooks, Kita & Muya Nafukho, Fredrick, (2006). *Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link ...*, *Journal of European Industrial Training*; vol, 30; ABI/INFORM Global, p 117.
21. Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press: pp. 241-258.
22. Bies, R. J. & Moag, J. S. (1986). "Interactional Justice: Communication Criteria for Fairness", in Sheppard, *Research on Negotiation in Organizations*, JAI Press, Greenwich, CT.
23. Bies, R. J. & Tripp, T. M. (1995). "Justice as Rationality: A Relational Perspective on Fairness in Negotiations", *Research on Negotiation in Organizations*, 5, 45-64.
24. Byrne S. zinta & Russell Cropanzano (2001). *"the History of Organizational Justice: the Founders Speak in Russell Cropanzano"*, *Justice in Workplace from Theory to Practice*, Lawrence Erlbaum Associates.
25. Coleman, J. (1990). *Foundation of Social Theory*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge MA.
26. Cohen- Charash, Yochi and Paul E. Spector, (2001). "The Role of Justice in Organizations: A meta - Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86, (2), pp. 278-321.
27. Deconinck, James (2010). "The Effect of Organizational Justice. Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust". *Journal of Business Research*. 63: pp. 1349-1355.
28. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986) "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 71: pp. 500-507.
29. Lambert Eric (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of Criminal Justice*, Ny: 31 (2), pp. 155-167.

30. Fuqua, D. R., Worley, J. A., & Hellman, C. M. (2009) "The survey of perceived organizational support: Which measure should we use"?, *SA Journal of Industrial Psychology*, 35 (1): pp. 2-5.
31. Hochwarter, Wayne A., Charles Kacmar, Pamela, L. Perrewe & Diane Johnson (2003). "Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 63: pp. 438-456.
32. Makanjee, Chandra Rekha, Yolanda F. Hartzler & ilse L.uys (2006). "The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers", *Radiography*, 12: pp. 118-126.
33. Nadiri, Halil & Cem Tanova (2010). "An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29: pp. 33-41.
34. Sluss, David M., Malayka klimchak & Jeanne J. Holmes (2008). "Perceived Organizational Support as a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification", *Journal of Vocational Behavior*, 73: pp. 457-464.
35. Shapiro Coyle, k. Hoque & Kessler, Richardson (2008). "Human Resource Management", uk: University of London Press.
36. Saunders, Mark N. K. (2006). "Book Review", in J. Greenberg and J. A Colquitt (eds): *Hand Book Of Organizational Justice*, *Organizational Studies*, 27, pp. 1911-1916.
37. Sabatini, Fabio (2005). *Does Social Capital Improve Labor Productivity in Small and Medium Enterprises*, forthcoming *International Journal of Management and Decision Making*, December. pp. 1-29.