

**A Model for Organizational Change in Situational Crime Prevention
with a Jihadist Approach**

Gholamreza Rezaei¹, Yousef Mohammadi Moghaddam², Ismaiel Ahmadi
Moghaddam³, Mohammad Barani⁴

Abstract

Background and Aim: Increasing rate of crime and inefficiency of punishment methods have led to a growing tendency to use scientific findings in crime prevention and the realization of preventive goals requires organizational change with jihadist determination; Therefore, the present study was conducted with the aim of presenting a model of organizational change in disciplinary crime prevention with a jihadist approach.

Method: The present study is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of the nature of the data. The research population in the qualitative section included police elites in the field of crime prevention. By purposive sampling method and based on the principle of theoretical saturation, 14 people were selected as a sample and semi-structured interviews were conducted with them. In the quantitative section, the statistical population consisted of 139 commanders and experts, of whom 102 were randomly selected by stratified sampling and a researcher-made questionnaire was distributed among them. EMOS software was also used to analyze the data.

Results: The findings indicate that the final model of change includes 116 indicators, 19 components and 5 dimensions of organic organizational structure and change in technology, organizational culture, human resources and crime prevention goals.

Conclusion: Considering that each of the identified dimensions plays a significant role in prevention programs, in order for disciplinary crime prevention measures to be effective, it is necessary to carry out a transformation in a jihadist action in all identified dimensions.

Keywords: Model, Transformation, Organizational Transformation, Disciplinary Prevention, Jihadi Approach.

1 Assistant Professor of crime Prevention, Amin Police University. Tehran. Iran (corresponding author). Email: gh.rezayi55@gmail.com

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

3 Associate Professor, Department of Police Command and Management, Amin Police University. Tehran. Iran Email: shahid.kavand@gmail.com

4 Associate Professor, Department of Criminology, Amin Police University. Tehran. Iran Email: barani.afarid@gmail.com

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال هفدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۱

صص ۳۷-۹

الگوی تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی

غلامرضا رضایی^۱، یوسف محمدی مقدم^۲، اسماعیل احمدی مقدم^۳، تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵
محمد بارانی^۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۶

چکیده

زمینه و هدف: افزایش بی‌رویه جرائم و ناکارآمد بودن شیوه اعمال کیفر، موجب گرایش روزافزون به استفاده از یافته‌های علمی در پیشگیری از جرم شده است و تحقق اهداف پیشگیرانه نیازمند تحول سازمانی با عزمی جهادی است؛ از این رو پژوهش حاضر باهدف دستیابی به الگوی تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی انجام پذیرفت.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت داده‌ها آمیخته (کیفی - کمی) است. جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل نخبگان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم بود که با روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس اصل اشباع نظری، ۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب و با آن‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد. در بخش کمی، جامعه آماری ۱۳۹ نفر مشتمل بر فرماندهان و کارشناسان خیره بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به صورت تصادفی، ۱۰۲ نفر از آن‌ها انتخاب و پرسش‌نامه محقق ساخته بین آن‌ها توزیع شد. برای تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار «ایموس» استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن است که الگوی نهایی تحول شامل ۱۱۶ شاخص، ۱۹ مؤلفه و ۵ بُعد ساختار سازمانی ارگانیک و تحول در فناوری، فرهنگ سازمانی، منابع انسانی و اهداف پیشگیری از جرم است. **نتیجه‌گیری:** با توجه به اینکه هر کدام از ابعاد شناسایی شده نقش قابل توجهی در برنامه‌های پیشگیرانه ایفا می‌کنند برای اثربخش بودن اقدامات پیشگیری انتظامی از جرم لازم است در یک اقدامی جهادی در همه ابعاد شناسایی شده تحول انجام شود.

کلیدواژه‌ها: الگوی، تحول، تحول سازمانی، پیشگیری انتظامی، رویکرد جهادی.

استاد: رضایی، غلامرضا؛ محمدی مقدم، یوسف؛ احمدی مقدم، اسماعیل؛ بارانی، محمد؛ (۱۴۰۱). الگوی تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی، ۱۷ (۱)، صص ۳۷-۹

۱. استادیار گروه پیشگیری انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران (نویسنده مسئول). رایانامه:

gh.rezayi55@gmail.com

۲. استاد گروه مدیریت راهبردی، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه: you_mohammad@yahoo.com

۳. دانشیار گروه فرماندهی و مدیریت انتظامی، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه:

shahid.kavand@gmail.com

۴. دانشیار گروه جرم‌شناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران. ایران. رایانامه: barani.afarid@gmail.com

مقدمه

تحول در عصر حاضر، امری ثابت است. آن دسته از سازمان‌هایی که تحول را می‌توانند پیش‌بینی کنند و با سرعت و مسئولانه نسبت به آن واکنش نشان دهند، موفق هستند و در مقابل سازمان‌های بی‌توجه به تحول، در حقیقت دیگر حیاتی نخواهند داشت. افزون بر لزوم تحول برای حفظ و بقا، سازمان‌هایی که در حالت تثبیت هستند، برای ارتقا و تعالی خود به تحول نیازمندند (اسکندری و ازگلی، ۱۳۹۶، ۷۲). در نیروی انتظامی، نیاز به تحول برای حفظ آمادگی جهت اجرای مأموریت‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است، به طوری که افزایش بی‌رویه جرائم، ناکارآمد بودن شیوه اعمال کیفر در مبارزه علیه جرم و مهم‌تر از همه، پذیرش عدم امکان موفقیت نگرش تک‌بُعدی به علت محصول اجتماع بودن جرم، موجب گرایش روزافزون به استفاده از نتایج تحقیقات علم مدیریت و یافته‌های آن در پیشگیری از جرم از سوی دولت‌ها شده است. اهتمام به امر پیشگیری از وقوع جرم، یکی از اقدامات مهمی است که تحت حمایت سازمان ملل متحد در اغلب قوانین کشورهای جهان پذیرفته شده و در دست انجام است (منصورآبادی و ابراهیمی، ۱۳۸۷؛ به نقل از بابا غیبی از غندی، ۱۳۸۸، ۱۰۶). امروزه نیروی انتظامی با یک محیط پرتلاطم و آشوبناک و در برخی حوزه‌ها، تقریباً غیرقابل پیش‌بینی مواجه است که در آن جرائم به‌طور مستمر تغییر چهره می‌دهد و هرروز با شیوه و شگردهای جدیدی خودنمایی می‌کنند و مأموریت‌های پلیس را تحت الشعاع قرار می‌دهند. یکی از این مأموریت‌ها، مطابق بخش «د» بند ۸ ماده ۴ قانون ناجا پیشگیری از جرم است (قانون ناجا، ۱۳۶۹).

واژه «پیشگیری» در مفهوم متداول آن در معانی پیش‌دستی کردن، پیشی گرفتن و به جلوی چیزی شتافتن و همچنین آگاه کردن، خبر چیزی را دادن و هشدار دادن است (محمدنسل، ۱۳۹۳، ۲۰). فعالیت در این زمینه در آن بخش که به نیروی انتظامی مرتبط خواهد بود، نیازمند تلاشی بیش‌ازپیش می‌باشد، چراکه توجه به آمارها و روند رو به رشد جرائمی همچون سرقت، مواد مخدر، نزاع و... در کشور و بروز جرائم جدید با شگردهای نوین و پیچیده و ایجاد پدیده جابه‌جایی جرم، بروز پیامدهای منفی وقوع

جرم، تأثیرگذاری تغییرات محیطی مدام و مستمر بر وقوع جرم، تغییرات و عوض شدن لحظه‌ای عرصه جرم، ناکافی بودن دانش پلیسی در قبال پیشگیری از وقوع برخی جرائم با شیوه‌های نو، طولانی شدن فرایند دستگیری مجرمین برای جلوگیری از تکرار مجدد و نیز مشکلات ساختاری موجود و ... موضوع را تأیید می‌کند. رسیدن به یک شرایط مطلوب و مناسب که بتواند به نیازهای جامعه پاسخ دهد، مستلزم دارا بودن الگو و نیز انجام وظایفی فراتر از وظایف سازمانی و تلاشی مضاعف و یا به تعبیری اعمال سبک مدیریتی نو است، که مقام معظم رهبری از این تلاش و فعالیت شبانه‌روزی برای رفع همه موانع و مشکلات و انجام آن‌ها برای رضای خدا و مردم و ... به‌عنوان «مدیریت جهادی» نام برده‌اند. ایشان در تبیین این موضوع، خطاب به مسئولان و مردم تأکید می‌کنند: «باید مدیریت جهادی را بر دیوان‌سالاری‌های فرسوده ترجیح بدهیم؛ اصرار بر مدیریت جهادی، مسئولین کشور در بخش‌های مختلف، مدیریت جهادی را دنبال نکنند. مدیریت جهادی به معنای بی‌انضباطی نیست؛ پرکاری، باتدبیر حرکت کردن، شب و روز را نشناختن و دنبال کار را گرفتن این معنای مدیریت جهادی است» (خامنه‌ای، ۱۳۹۶/۱۱/۲۹).

مدیریت جهادی یکی از رویکردهای مؤثر در تحول سازمانی است که به دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب است. از جمله مؤلفه‌های اصلی آن را می‌توان ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف‌پذیری، ولایت‌محوری، دین‌محوری و فرهنگ خاص سازمانی بیان کرد (رضایی و طلایی، ۱۳۹۳، ۱۷۳).

انجام این پژوهش، حوزه پیشگیری انتظامی از جرم را آماده، پاسخگو و منعطف نگه خواهد داشت و با این اقدام، رشد جرائم و هزینه‌های هنگفت مقابله با آن‌ها، نبود احساس امنیت، کم‌اعتمادی به پلیس و ... از بین رفته و نکته دیگر اینکه تحقق این اهداف، موجب اقتدار سازمانی و کسب اعتماد و اعتقاد و ایجاد مقبولیت برای مدیران و برنامه‌ریزان سازمان خواهد شد و اینکه ضروری‌ترین مبحث در انجام این تحقیق، تأکید مقام معظم رهبری به تحول و نو‌شوندگی در سازمان‌ها و تأکید معظم‌له بر توسعه، نهادینه

کردن و اجرایی ساختن مدیریت جهادی در اجرای مأموریت‌ها است و دیگر ضرورت اینک، امکان ادامه به کارگیری رویکردهای پرهزینه و غیرقابل استمرار کنونی در پیشگیری انتظامی از جرم بدون توجه به امر تحول و رویکردهای نو وجود ندارد؛ لذا در این وضعیت، پلیس نیازمند الگوی متناسب با تحولات است، زیرا پلیس طی مدت کوتاهی دیگر قادر نخواهد بود با روش‌های سنتی، انتظام جامعه را برقرار کند و نظام‌های ایستا و مقاوم در برابر تحول به زودی برای پیشگیری انتظامی از جرائم، کارایی خود را از دست خواهند داد (داودی، ۱۳۹۶، ۳). بر این اساس، پژوهش حاضر، سعی دارد تا با توجه به بسترها و ظرفیت‌های موجود، به یک الگوی مناسب در این زمینه دست یابد؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش این است که الگوی تحول سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی کدام است؟

پیشینه و مبانی نظری

رضایی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تدوین راهبردها در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی» به این نتیجه رسیدند: پلیس در حوزه پیشگیری انتظامی از جرم در وضعیت رقابتی قرار دارد و معتقدند در صورتی که راهبردهای تعیین شده به درستی به کارگیری شوند، توان و قابلیت لازم از طریق پیاده‌سازی رویکرد جهادی در پیشگیری از جرم به وجود خواهد آمد. بختیاری (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «الگوی راهبردی رهبری تحول با رویکرد جهادی» برای الگوی پیشنهادی سه بُعد طراحی، پیاده‌سازی و اجرا، نظارت و پایش و شاخص‌های از قبیل توانمندسازی کارکنان، چشم‌انداز، ساختاردهی، ایجاد مشارکت، فرهنگ‌سازی، توزیع مسئولیت‌ها و... ارائه و معتقدند، به کارگیری الگوی حاضر، کیفیت و سرعت تحولات سازمانی را تسهیل می‌بخشد. محمدی‌مقدم (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «ارائه چارچوب سیستم‌های نرم در پیشگیری از جرم با رویکرد جهادی» به این نتیجه رسید که مدیریت جهادی بر بطن و قلب و ایدئولوژی افراد اثر گذاشته و سبب می‌شود افراد از درون و باطن تصمیم به تجدیدنظر در رفتارهای مخاطره‌آمیز و جرائم خود داشته باشند. جعفری و اجاقوند (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «رابطه مدیریت جهادی با میزان اثربخشی

سازمانی» به این نتیجه رسیدند: اثربخشی با متغیر ساختار، محیط و رفتار رابطه معناداری دارد؛ یعنی هر چه میزان متغیرهای مذکور در محیط کار ارتقا یابد، اثربخشی در پلیس آگاهی نیز مطلوب تر خواهد شد. اسکندری و ازگلی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «الگوی پیاده سازی تحول» این نتیجه دست یافتند که می توان فعالیت های تحولی برای سازمان های نظامی را در پنج مرحله آماده سازی برای پذیرش تحول، طراحی تحول، آماده سازی برای اجرای طرح تحول، اجرای تحول و واپایش و تداوم تحول، تبیین کرد. همچون و سمین تینا^۱ (۲۰۱۳) در مقاله ای با عنوان «مدیریت تحول و تعهد به تحول» به بررسی اختلافات در رهبری تحول گرا و تعهد به تحول در سازمان های دانشگاهی و تجاری پرداخته اند که نتیجه، تفاوت هایی در ماهیت تأثیر رهبری و مدیریت تحول بر تعهد کارمندان به تحول را نشان می دهد. ریدر^۲ (۲۰۱۹) در مقاله خود با عنوان «نقش شیوه های مدیریت منابع انسانی^۳ در تحولات سازمانی» به این نتیجه رسیدند که استفاده از شیوه های مختلف مدیریت منابع انسانی و اجرای آن ها نتایج مفیدی را به همراه دارد؛ از این رو باید تحول سازمانی را عامل احتمالی دانست که برای سازمان ها مفید است. لینچ و مورس^۴ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان «پیاده سازی راهبردی و تحول سازمانی» به این نتیجه رسیدند که پیاده سازی استراتژی، شبکه های کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد و نیز ساختار به احتمال زیاد تحت تأثیر تحول ساختار رسمی قرار می گیرد و در مقابل، روابط شبکه ای، کمتر تحت تأثیر تحولات رسمی قرار می گیرند. بولد^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی که با عنوان «یک دیدگاه در مورد تحولات سازمانی» انجام داده است. به این نتیجه رسیده است که مدیریت توسط هدف یا اهداف مختلف هدایت می شود و مهارت ها، فن ها و رشته ها از طریق پیچیدگی و تخصص به فعالیت ها تبدیل می شوند.

-
1. Hechanova & Cementina
 2. Raeder
 3. Human resources management
 4. Lynch & Mors
 5. Bold

در پژوهش‌های مذکور، علی‌رغم اینکه متغیر «جهادی» به چشم می‌خورد، لیکن هیچ‌کدام از آن‌ها ابعاد تحول سازمانی برای پیشگیری انتظامی با رویکرد جهادی را مورد واکاوی قرار نداده‌اند، به گونه‌ای که لزوم تحول در ابعادی از قبیل ساختار، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، اهداف و فناوری محقق را با احساس نوعی خلأ مواجه کرده است؛ بنابراین انجام این تحقیق به نوعی دارای نوآوری است.

تحول سازمان، فعالیت و تلاشی بلندمدت به منظور اصلاح و بهبود چشم‌انداز کنونی و آینده سازمان، توانمندسازی اعضا، یادگیری فرایند حل مسئله، با تأکید خاص بر فرهنگ گروه‌های کاری رسمی و به کارگیری نقش مشاور تسهیل‌کننده و نظریه و فنون رفتاری و پژوهش در عمل است (فرنچ و بل^۱، ۱۳۹۳). در تعریفی دیگر تحول سازمانی به معنای اعمال تغییرات و رویکردهای جدید بوده که این تغییرات عمدتاً در شکل سازمانی، نحوه فعالیت‌ها و حتی ماهیت سازمانی قابل تشخیص است (بوردوم^۲، ۲۰۱۰، ۲۴۶).

نظریه‌های تحول سازمانی

نظریه‌های گوناگونی در این زمینه مطرح است که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: مدل جامع راف کیلمن^۳، سیستم‌های نادلر و تاشمن^۴، مدل ویس بورد^۵، تحلیل میدان - نیرو کرت لوین^۶، مدل تحول در مدیریت هزینه‌ها مربوط به رضائیان و همکاران، الگوی تحول از دیدگاه اسلام توسط شاه احمد قاسمی و همکاران، الگوی هارولد لویت^۷ و ... که عموماً هر کدام به جنبه‌های مختلفی از تحول می‌پردازند (رضائیان و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۶۵). با توجه به ارتباط نزدیک پژوهش با سه الگوی اخیر در ادامه به این مباحث پرداخته خواهد شد.

1. French & Bell
2. Bordum
3. Ralph Kill man
4. Nadler & Tashman
5. Weisbord
6. kurt lewin
7. Harold leavitt

الگوی فرایند تحول و مدیریت آن از دیدگاه اسلام: در این الگو، شاه احمد قاسمی و همکاران (۱۳۹۷) تلاش کرده‌اند، فرایند تحول و مدیریت آن را بر اساس دیدگاه اسلامی تبیین کنند. در این الگو با توجه به نوع استراتژی‌ها و نظریات موجود، استراتژی‌های تحول در رابطه با چهار زیرسیستم ساختار، فناوری، وظیفه و رفتار تبیین می‌شود و در مجموع عوامل و شرایط تحول را ایمان، کمال‌جویی، دین اسلام، عالمان دین، رهبری و عدالت اجتماعی و اصول حاکم بر تحول را عبودیت، توکل، توبه، صبر و تحمل و تخصص در امور معرفی می‌کنند.

مدل تحول سازمانی مدیریت هزینه سازمان‌ها: در مدل رضائیان و همکاران (۱۳۸۶) علاوه بر مدیریت و کاهش هزینه‌ها، نقش عامل انسانی، سبک‌های تحول و مقاومت در برابر تحول بیش از سایر عوامل، کانون توجه قرار گرفته است. همچنین در راستای کاهش هزینه‌ها، نقش فناوری نیز بسیار بااهمیت و مؤثر ارزیابی شده است، در مجموع ارکان اصلی مدل بر پایه فناوری، منابع انسانی و ساختار سازمانی بنا نهاده شده است.

الگوی لوزی لویت: نظریه «هارولد لویت» به‌عنوان یک سیستم پیچیده از چهار متغیر به‌شدت وابسته به یکدیگر تشکیل شده است که شامل کارکنان، اهداف / وظایف، ساختار و تشکیلات سازمانی و فناوری اطلاعات می‌شود (ساندلند و کارول^۱، ۲۰۰۸، ۳۵). تقسیم‌بندی سازمانی لویت به‌عنوان یک الماس در چهار ضلع مطرح شده و یک تعامل بین بخش‌های مختلف سازمان ایجاد می‌کند، به‌گونه‌ای که سیستم اجتماعی طبیعی پیچیده‌ای را نشان می‌دهد. این یعنی وقتی بعدی از سازمان دستخوش تحول شود، دیگر ابعاد نیز متحول خواهند شد (کین^۲، ۱۹۸۱، ۲۴). به‌زعم هنری و بارودی^۳ (۲۰۱۴) در این مدل نشان می‌دهد که هر عنصر از عناصر یک سیستم سازمان به یکدیگر وابسته هستند. بدین معنی که تحول در هر یک از این چهار عنصر به‌تنهایی اتفاق نمی‌افتد و

-
1. Sundland & Carroll
 2. Keen
 3. Henry & Baroudi

تحول در هریک از بخش‌های سازمان روی کل سیستم تأثیر می‌گذارد (جو هچ، ۱۳۸۶، ۲۵۸). براساس طرح لویت ساختار زیرسیستمی از ارتباطات، اختیارات و فرایندهای کاری می‌باشد (وبستر و ویند^۱، ۱۹۷۲، ۱۴). و فناوری که جنبه نرم‌افزاری آن دانش و مهارت است ولی جنبه سخت‌افزاری آن ماشین و ابزار است، در کل ابزاری است برای تبدیل ورودی‌ها به خروجی‌ها (جو هچ، ۱۳۸۶، ۲۰۶). در ادامه به‌طور مختصر به ابعاد مدل پرداخته می‌شود. نیروی انسانی در مقایسه با سایر عوامل توسعه، مانند سرمایه و امکانات و تجهیزات نقش اول را داراست و بدون حضور عامل انسانی سایر عوامل توسعه به‌خودی‌خود هیچ ثمری ندارد (تسلیمی، ۱۳۹۳، ۶۵-۶۴). توسعه منابع انسانی برای تحول در سازمان اشاره به برنامه‌ها یا فعالیت‌هایی دارد که با هدف بهبود مهارت‌ها، نگرش‌ها و یا دانش کارکنان از طریق رشد حرفه‌ای آن‌ها انجام می‌گیرد یا طیف وسیعی از فعالیت‌ها را شامل می‌شود که هدف آن‌ها، توسعه سازمانی و یا توسعه فردی است (بالدوین^۲، ۱۹۹۰، ۲۲). رابینز^۳ (۱۹۸۷) ساختار سازمانی را به‌عنوان یکی از اجزای مهم سازمان برشمرده و آن را متشکل از سه عنصر پیچیدگی^۴، رسمیت^۵ و تمرکز^۶ می‌داند، رسمیت به میزان تدوین و مکتوب نمودن قوانین، مقررات، دستورالعمل‌ها، آئین‌نامه‌ها، شرح شغل‌ها و... که در سازمان مورد توجه قرار گرفته، گفته می‌شود (گرسو و درازین^۷، ۱۹۹۷، ۴۱۸). تمرکز به میزان استقلال یک شغل در تصمیم‌گیری و انتخاب توجه دارد (میهم و هابرمن^۸، ۲۰۱۰، ۸۳۸). دفت^۹ معتقد است پیچیدگی عبارت است از: تعداد سطوح مدیریتی که به‌طور کلی پیچیدگی به میزان عناوین شغل، در سازمان وجود دارد (دفت، ۱۹۹۸، ۲۲۳). شاخص‌های مختلفی برای تقسیم‌بندی اهداف پیشگیری از

1. Webster & Wind
2. Baldwin
3. Robbins
4. complexity
5. formalization
6. centralization
7. Greco and Drazin
8. Mihm & Huberman
9. Daft

جرم وجود دارد که یکی از آن‌ها تقسیم‌بندی مبتنی بر سه دسته شامل «اهداف مبتنی بر الگوی جرم، مبتنی بر بزهداران و مبتنی بر بزهدیدگان و آماج جرم» است که عمدتاً بر کاهش کمی و کیفی جرم و بزهداران و پیشگیری و مدیریت خطر بزهدیدگی اشاره دارد (محمدنسل، ۱۳۹۳، ۳۵-۴۸). در بحث فناوریانه، فناوری‌های سخت و نرم برای پیشگیری از جرم مطرح می‌باشند که بر طبق بررسی‌های اخیر براندون ولش و دیوید فارینگتون^۱ در رابطه با فناوری پیشگیری از جرم پیشرفت فناوری در سال‌های اخیر تأثیر عمیقی بر افکار در رابطه با جرم و راهکارهای پیشگیری از آن گذاشته است که فناوری‌های سخت و نرم برای پیشگیری از جرم، طیف وسیعی از برنامه‌های کاربردی را در زمینه‌های مختلف شامل می‌شوند (حصاری، ۱۳۹۴). در ادامه به فرهنگ سازمانی دیگر بُعد تحولی که ارتباط با پژوهش حاضر دارد اشاره می‌شود. رابینز^۲ بیان می‌دارد، فرهنگ سازمانی در کی یکسان از سازمان است که وجود آن در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و نشان‌دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند. به عبارتی، فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (تسویی^۳ و همکاران ۲۰۰۶). پیرامون فرهنگ سازمانی در کشور محققان زیادی تلاش کرده‌اند تا مدل‌های که با ارزش‌های اسلامی سازگاری داشته باشد، ارائه کنند که در یک نمونه از این مدل‌ها تنهایی و همکاران (۱۳۹۵) مؤلفه‌های چون حق‌مداری و عدالت‌طلبی، ولایت‌مداری را در ذیل بُعد ارزشی و سخت‌کوشی، رفتار خدمتگزارانه، رفتار خالصانه، خطرپذیری را ذیل بُعد رفتاری و نیز آرمان‌گرایی، تکلیف‌مداری، اعتقاد و اعتماد به کارکنان را برای بُعد نگرشی و ساختار، فرهنگ و فرایند را در بُعد سازمانی برای فرهنگ سازمانی ذکر کرده‌اند (تنهایی و همکاران، ۱۳۹۵).

1. Brandon Welsh & David Farrington

2. Robbins

3. Tsui

فرایند تحول سازمان: فرایند، جریانی مشخص از فعالیت‌های وابسته به هم است که در جهت اهداف یا نتایج غایی حرکت می‌کند. ایجاد تحول در یک سازمان، یک حرکت فرایندی است؛ تحول سازمان به شکل مستمر انجام می‌شود و سلسله‌ای از فعالیت‌های مشخص و پویاست و روشی ماشینی و گام‌به‌گام نیست. با وجود این، همه برنامه‌های تحول سازمانی، جریان‌ها یا فرایندهای مشخصی از فعالیت‌های وابسته به هم هستند که در خلال زمان به‌سوی تحقق اهداف تحول سازمان و بهسازی فردی در حرکت است. (فرنچ وبل، ۱۳۹۳، ۱۶).

اهداف مدیریت تحول: هر نوع حرکت و اقدامی به‌سوی تحول از نظر هدف شناختی قابل تجزیه و تحلیل بوده و مقاصد مشخصی را دنبال می‌کند، برای تحول سازمانی اهداف مشخص و قابل‌انتظاری ترسیم می‌شود که با طی مسیر و نوشوندگی و یادگیری مستمر سازمان، آن اهداف محقق و سبب اثربخشی سازمان خواهد شد. معمولاً سازمان‌ها با اجرای این راهبرد، اهدافی از قبیل کسب بالاترین اثربخشی، ایجاد فضا برای فعالیت‌های خودجوش، اتخاذ تصمیمات بر پایه آخرین دستاوردهای علمی، هماهنگی بین افراد و بخش‌ها، کاهش اختلافات در سازمان را دنبال می‌کنند، هدف‌گذاری برای بهبود و تحول امری فراگیر و دارای طیف وسیع است که نهایت آن رسیدن به بالاترین سطح کارایی است. آنچه موجب تسهیل این روند می‌شود تحلیل درست از مجموع عواملی است که به نحوی در امر تحول دخالت دارند (تسلیمی، ۱۳۹۳، ۴۸-۵۰).

پیشگیری از جرم: در استنباط مفهوم پیشگیری، دو جهت‌گیری دیده می‌شود. در مفهومی محدود، پیشگیری «به مجموعه وسایل و ابزارهایی اطلاق می‌شود که دولت برای مهار بهتر بزهکاری، از طریق حذف یا محدود کردن عوامل جرم‌زا یا از طریق اعمال مدیریت مناسب نسبت به عوامل محیطی فیزیکی و اجتماعی موجد فرصت جرم، مورد استفاده قرار می‌دهد.» (محمد نسل، ۱۳۹۳، ۲۱). اما در مفهومی گسترده، پیشگیری به «مجموعه اقداماتی گفته می‌شود که برای جلوگیری از فعل و انفعالات زیان‌آور برای

فرد و گروه به عمل می آید.» (گل محمدی خامنه، ۱۳۸۵، ۲۳). تقسیم بندی های مختلفی برای پیشگیری از جرم وجود دارد که با توجه به موضوع بحث یعنی پیشگیری انتظامی گفتنی است، تعدادی از جرم شناسان و صاحب نظران ماهیت مستقلی برای این پیشگیری جدای از سایر پیشگیری های متداول و رایج قائل نیستند و نظرشان این است که پیشگیری انتظامی ترکیبی از پیشگیری های وضعی، اجتماعی و کیفری می باشد (محمدنسل، ۱۳۸۹). که در تعریف آن می توان گفت: مجموعه تدابیر و اقدامات کنشی و واکنشی نیروی انتظامی است که با حمایت از افراد در معرض خطر، افزایش آگاهی عمومی، نظارت بر اماکن عمومی، افزایش هزینه های ارتکاب جرم و مداخله پس از وقوع جرم در صدد پیشگیری از ارتکاب جرم در جامعه است (صالحی، ۱۳۹۸، ۵).

مفهوم مدیریت جهادی: «مدیریت جهادی» مفهوم نوینی است که به همت مقام معظم رهبری وارد ادبیات اجتماعی شد. به زعم ایشان «مدیریت جهادی» فرایندی است که به تعالی انسان ها می اندیشد، الگویی است که توان الزام برای تحقق اهداف و آرمان های اسلامی را دارد و واجد توانایی ها و ارزش هایی است که از هر نظام مدیریتی اسلامی انتظار می رود (سلطانی، ۱۳۹۳، ۱۲۹). مدیریت جهادی یک روحیه است که به عنوان ملکه در افراد شکل می گیرد در یک جمله می توان گفت: مدیریت جهادی، مدیریت مبتنی بر فرهنگ جهادی است. فرهنگ جهادی، مجموعه ای از ویژگی ها و ارزش های مثبت مدیریت و مدیران جهادی برخاسته از رفتار و روابط کارکنان است که به نوعی نقش الگو و راهبر را برای جامعه، رفتار اداری و رویه های اجرایی و مدیریتی در سایر حوزه ها و سازمان ها داشته است؛ به گونه ای که یکی از کار کردها و انتظاراتی که از وجود جهاد در اذهان و اندیشه بخش عمده ای از مسئولان و سیاست گذاران نظام اداری مورد توجه بوده و هست، استفاده از روش های موفق جهاد سازندگی در تحقق تحولات اداری است (رضایی و طلایی، ۱۳۹۳، ۱۷۲). بر این مبنا، مؤلفه های اصلی مدیریت جهادی را می توان ارزش مداری، مردم گرایی، پویایی، خودباوری و... بیان کرد؛ بنابراین مدیریت جهادی به دلیل بهره مندی از یک نظام ارزشی و برخورداری از مشارکت حداکثری کارکنان، سبب خواهد شد بهره وری در سازمان افزایش، سلامت فضای

سازمانی تضمین، همکاری بین اعضای سازمان ارتقا، کار گروهی تقویت و هزینه‌های سازمان کاهش یابد (رضایی و طلایی، ۱۳۹۳، ۱۷۴). در سال‌های اخیر، که مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مفهوم مدیریت جهادی را مطرح کردند، لزوم توجه، تعمق و پیش‌بینی الزام‌های پیاده‌سازی و اجرایی نمودن آن علاوه بر امری شرعی و تکلیفی بودن، برای تداوم پیشرفت، امری ناگزیر است؛ یکی از مفاهیم این رویکرد جهادی در اقدام، مأموریت و فعالیت سازمان‌ها است. رویکرد جهادی در حوزه‌های اقتصاد، علم، کشاورزی و صنعت نمونه‌های هستند که از اندیشه بلند راهبردی معظم‌له منبعث شده است (زبردی، ۱۳۹۴، ۱۸). با توجه اینکه یکی از وظایف نیروی انتظامی پیشگیری از جرم است. بر این اساس برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و اجرای برنامه‌های پیشگیرانه همواره دارای موانع و مشکلات خاص خود بوده و مستلزم روحیه جهادی، خستگی‌ناپذیری و تلاش فراوان می‌باشد؛ لذا این سبک مدیریت در نیروی انتظامی در دهه اخیر رشد روزافزونی در مقایسه با گذشته داشته و در راستای پیشرفت و اعتلای سازمان از سوی مدیران عالی به کار رفته است (تنهایی و همکاران، ۱۳۹۵، ۲۷). لازمه تحقق انتظارات فرمانده کلّ قوا از مجموعه نیروی انتظامی، ناگزیر پابندی به مفاهیم موردنظر مدیریت جهادی است؛ که معظم‌له در این زمینه می‌فرماید: «نیروی انتظامی در ابعاد مختلف امنیت، اعم از امنیت در رفت‌وآمد جاده‌ای، امنیت شهرها، مرزها و مراکز مختلف نباید به هیچ حدی قانع باشد.» (خامنه‌ای، ۱۳۹۴). در ادامه و بر اساس مبانی نظری، چهارچوب نظری مطابق شکل شماره (۱) ارائه شده است.



شکل شماره ۱. چارچوب نظری الگوی پژوهش (برگرفته از ادبیات پژوهش)

روش

پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت داده‌ها، کیفی - کمی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری کیفی شامل نخبگان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم است، که با روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع نظری، ۱۴ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شد و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه-ساختاریافته است. برای اطمینان از روایی بخش کیفی ابزار از نظرات استادان

صاحب نظر در حوزه پژوهش استفاده شد و برای حصول اطمینان از پایایی از روش های رانو و پری^۱ (۲۰۰۳) شامل قابلیت بازیافت پذیری، تأیید پذیری و قابلیت تکرار پذیری و با استفاده از تکنیک های هدایت دقیق جریان مصاحبه کمک گرفته شد در نهایت، بعد از انجام مصاحبه و با بهره گیری از تکنیک تحلیل مضمون و با کمک نرم افزار «مکس کیودا»^۲ و همچنین رویکرد کد گذاری (باز، محوری و انتخابی) ابعاد، مؤلفه و شاخص های پژوهش شناسایی شد.

در بخش کمی، از جامعه آماری ۱۳۹ نفره مشتمل بر فرماندهان و کارشناسان خبره به روش نمونه گیری طبقه ای به صورت تصادفی، تعداد ۱۰۲ نفر بر اساس فرمول کوکران^۳، انتخاب شد و از طریق پرسش نامه محقق ساخته داده های حاصله با آنها به اشتراک گذارده شد. پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و برای سنجش روایی نیز از روش روایی صوری با استفاده از نظر استادان آشنا با موضوع استفاده شد که یافته ها بیانگر پایایی و روایی بودن ابزار اندازه گیری است و در ادامه نتایج با استفاده از نرم افزار «ایموس»^۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

یافته های مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی در بخش کیفی و کمی به شرح جداول شماره (۱) و (۲) ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی بخش کیفی

درصد	فراوانی			درصد	فراوانی		
٪۱۴	۲	دانشجوی دکتری	تحصیلات	٪۱۰۰	۱۴	مرد	جنسیت
٪۸۶	۱۲	دکتری		-	-	زن	
٪۱۰۰	۱۴	مجموع		٪۱۰۰	۱۴	مجموع	
٪۱۴	۲	۲۵-۲۰		٪۲۱	۳	۴۵-۴۰	

1. Rao & Perry
2. Maxqda
3. Cochran formula
4. Amos

۲۱٪	۳	۳۰-۲۶	سن خدمتی (سال)	۲۱٪	۳	۵۰-۴۶	سن (سال)
۳۶٪	۵	۳۵-۳۱		۵۸٪	۸	۵۱ به بالا	
۲۹٪	۴	بالاتر از ۳۶		۱۰۰٪	۱۴	مجموع	
۱۰۰٪	۱۴	مجموع					

جدول ۲. ویژگی های جمعیت شناختی بخش کمتی

درصد	فراوانی			درصد	فراوانی		
۱۵٪	۱۵	لیسانس	تحصیلات	۱۰۰٪	۱۰۲	مرد	جنسیت
۳۷٪	۳۸	فوق لیسانس		-	-	زن	
۴۸٪	۴۹	دکتری		۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع	
۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع					
۱۴٪	۱۴	کمتر از ۱۰	سن خدمتی (سال)	۰	۰	زیر ۳۰	سن (سال)
۳۶٪	۳۷	۱۱-۲۰		۲۱٪	۲۱	۳۱-۴۰	
۵۰٪	۵۱	بالاتر از ۲۰		۵۲٪	۵۳	۴۱-۵۰	
				۲۷٪	۲۸	۵۱-۶۰	
۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع		۰	۰	بالاتر از ۶۱	
			۱۰۰٪	۱۰۲	مجموع		

در نهایت، با استفاده از مبانی نظری و دیدگاه های خبرگان و با تجمیع کدها، تعداد ۱۱۶ کد باز، ۱۹ کد محوری و تعداد ۵ کد انتخابی در قالب ابعاد، مؤلفه و شاخص ها مطابق جدول شماره (۵) شناسایی شد. در ادامه، فرایند کد گذاری در قالب جداول شماره (۳) و (۴) ارائه شده است.

جدول ۳. کدهای باز و محوری

کدهای محوری	کد	کدهای باز
پیچیدگی	BHR1	ایجاد ساختار غیرمتمرکز و تخت، ساختار یکپارچه و هماهنگ، شکل‌گیری ساختار اقتضایی، تشکیل ساختار شبکه‌ای، تحول در مشاغل، ساختارهای غیررسمی و موقت، پرهیز از تعدد پست‌ها، پرهیز از سلسله‌مراتب عمودی.
تقویت و توسعه قابلیت‌های فناوری پیشگیرانه	BHR2	بهره‌گیری از فناوری‌ها، فناوری‌های پیچیده، حمایت از فناوری‌ها، مشارکت شرکت‌های دانش‌بنیان، استفاده صحیح از تجهیزات، کنار گذاشتن ابزارهای نامطلوب، بهبود نگرش کارکنان، بهره‌گیری از فناوری‌های پیشرفته و نوظهور، استفاده هدفمند از ابزارها و تجهیزات، بومی‌سازی فناوری‌ها، تلاش برای تولید، سرمایه‌گذاری و نوآوری در فناوری‌ها.
رسمیت	BHR3	استفاده کمتر از قوانین و مقررات، خودکنترلی، برقراری ارتباطات غیررسمی و صمیمانه، واگذاری اختیارات.
مکتبی (ارزش محور)	BHR4	احساس غرور و افتخار، عدالت محوری سازمان، شهادت‌طلبی، تکلیف‌مداری، پلیس تراز انقلاب، ولایت‌مداری.
توسعه و بهبود فرایندها و روش‌های انجام کار در پیگیری از جرم	BHR5	شناخت مراحل انجام کار و تعهد کارکنان، ارائه خدمات مناسب، استقرار نظام مشخص انجام فرایندها، حمایت کافی مدیران و کارکنان، بهبود روش‌های انجام کار، فرهنگ بهبود و اصلاح، شناخت موانع، ایجاد ارتباط و تعامل.
تمرکز	BHR6	تصمیم‌گیری مشارکتی، تصمیم‌گیری اقتناعی، تفویض اختیار بالا، حس مسئولیت‌پذیری همگانی.
تحول‌گرا (محیط محور)	BHR7	هوشیار در برابر تهدیدات، انطباق‌پذیری، مدافع حقوق شهروندی، هوشمند، به‌هنگام و عمل‌به‌موقع، مزیت‌آفرین، برون‌سپاری و انتظام‌بخش، خلاق و ایده‌پرداز، کلان‌نگر.
توسعه دانش پیگیری	BHR8	دسترسی به اطلاعات، حذف محدودیت‌ها و موانع، اعزام گروه‌های کارشناسی به سازمان‌های فعال، اهمیت به فراگیران آموزشی، تأمین منابع، سیاست‌گذاری صحیح و مناسب، افزایش رقابت‌پذیری، ایجاد مشوق‌های یادگیری، تهیه فیلم‌های آموزشی

		مرتبط، رشد مراکز علمی و پژوهشی، افزایش همکاری و تعامل، بهره گیری از مدیران متخصص و علمی، هوشمندسازی پلیس، استفاده از بازاریابی و اعترافات مجرمان، استفاده از تجربیات دیگر کشورها، برگزاری پنل های آموزشی با صرفه جویی در هزینه ها و امکانات.
قانون مدار (قانون محور)	BHR9	منسجم و یکپارچه، تعامل گرا، فرایندمحور، قانون مداری.
ارتقای مهارت پیشگیری	BHR10	استفاده از تجربیات، اجرای طرح های هم پیمایی، استفاده از مویعت سازی، توسعه گفتمان سازی مهارت محوری، بهبود مهارت های ارتباطی، بهره برداری از تجربیات کشورهای موفق.
تعالی گرا (انسان محور)	BHR11	حمایت گر کارکنان، توانمندسازی کارکنان، جوان گرایی، شایسته گزینی، مشارکت دادن کارکنان، تأیید پذیری توسط کارکنان، مذاکره کننده و انتقاد گر، وحدت ساز، متعهد و متخصص.
آرمان گرا (راهبردمحور)	BHR12	چشم انداز محور، هدف مداری، امیدوار به آینده، آرمان گرایی واقع بینانه، راهبردمحور.
بهبود نگرش	BHR13	تزریق اطلاعات مستمر و به روز، اطمینان به هدف و رهبری، القای حس پیروزی و موفقیت، استفاده از شخصیت های کاریزماتیک، آگاهی دادن به کارکنان، حذف موانع درک منطقی، ایجاد درک مشترک.
تقلیل شاخص های کمی جرم	BHR14	کنترل نرخ رشد جرم، توقف نرخ جرم، کاهش نرخ جرم.
تقلیل شاخص های کیفی جرم	BHR15	زدودن میزان شدت جرم، کاهش صدمات ناشی از جرم، مدیریت صحیح در جابه جایی جرم، تمهیدات لازم برای جبران صدمات ناشی از جرم.
تقلیل شاخص های کمی بزهکاران	BHR16	کاهش کجروان مستعد انجام جرم، کاهش کجروان فعلی.
تقلیل شاخص های کیفی بزهکاران	BHR17	تدابیر پیشگیرانه برای افراد با سنین کم، مدیریت صحیح پیشگیرانه با توجه به جنسیت، سلب توان افراد در ارتکاب جرم.

پیشگیری از بزه دیدگی	BHR18	اقدامات پلیسی برای پیشگیری اولیه، اقدامات پلیسی برای پیشگیری مکرر، اقدامات پیشگیرانه در ارتکاب جرائم اصلی، پیشگیری در جهت کنترل بزه دیدگی تبعی.
مدیریت خطر افعال مجرمانه	BHR19	تلاش مستمر به منظور دور ساختن افراد از خطرات جرائم، کاهش خطرات ناشی از ارتکاب جرم، پراکنده ساختن خطرات جرم، تلاش برای جابه جایی خطرات جرم.

جدول ۴. کدهای انتخابی

کدهای انتخابی	کد	کدهای محوری
ساختار سازمانی ارگانیک	FA1	پیچیدگی، رسمیت، تمرکز
فناوری	FA2	تقویت و توسعه قابلیت های فناوری پیشگیرانه، توسعه و بهبود فرایندها و روش های انجام کار در پیشگیری از جرم.
فرهنگ سازمانی جهادی	FA3	مکتبی (ارزش محور)، تحول گرا (محیط محور)، قانون مدار (قانون محور)، آرمان گرا (راهبرد محور)، تعالی گرا (انسان محور).
توسعه منابع انسانی جهادی	FA4	توسعه دانش پیشگیری، ارتقای مهارت پیشگیری، بهبود نگرش.
اهداف پیشگیری از جرم	FA5	تقلیل شاخص های کمی جرم، تقلیل شاخص های کیفی جرم، تقلیل شاخص های کمی بز هکاران، تقلیل شاخص های کیفی بز هکاران، پیشگیری از بزه دیدگی، مدیریت خطر افعال مجرمانه.

جدول ۵. ابعاد، مؤلفه و شاخص ها

شاخص ها	مؤلفه ها	ابعاد
کدهای باز مطابق جدول شماره (۳)	پیچیدگی	ساختار سازمانی ارگانیک
	رسمیت	
	تمرکز	
کدهای باز مطابق جدول شماره (۳)	تقویت و توسعه قابلیت های سخت افزاری پیشگیرانه	فناوری
	توسعه و بهبود فرایندهای انجام کار در پیشگیری از جرم	

کدهای باز مطابق جدول شماره (۳)	مکتبی (ارزش محور)	فرهنگ جهادی
	تحول گرا (محیط محور)	
	قانون گرا (قانون محور)	
	تعالی گرا (انسان محور)	
	آرمان گرا (راهبرد محور)	
کدهای باز مطابق جدول شماره (۳)	توسعه دانش پیشگیری	توسعه منابع انسانی جهادی
	ارتقای مهارت پیشگیری	
	بهبود نگرش	
کدهای باز مطابق جدول شماره (۳)	تقلیل شاخص های کمی جرم	اهداف پیشگیری از جرم
	تقلیل شاخص های کیفی جرم	
	تقلیل شاخص های کمی بزهکاران	
	تقلیل شاخص های کیفی بزهکاران	
	پیشگیری از بزه دیدگی	
	مدیریت خطر افعال مجرمان	

یافته های استنباطی بخش کمی: در این بخش یافته های بخش کیفی از طریق پرسش نامه محقق ساخته با جامعه آماری در بخش کمی به اشتراک گذاشته شد، که در نهایت نتایج حاصله با استفاده از نرم افزار ایموس تحلیل شد و با استفاده از نتیجه تأیید عاملی و شاخص p و برازش شاخص های ابعاد پرسش نامه مطابق جدول شماره (۶)، مشخص شد، میزان بار عاملی برای همه متغیرهای پژوهش بیش از $0/4$ است که نشان از مطلوب بودن میزان بارهای عاملی در مدل ساختاری پژوهش دارد. به علاوه، شاخص p در سطح اطمینان $0/95$ باید کمتر از $0/05$ باشد که در تحلیل های انجام شده برای همه مؤلفه ها میزان p کمتر از $0/05$ بود. از نظر شاخص های برازش مطابق جدول شماره (۷) نیز برازش کلی مدل و اجزای آن در سطح مطلوبی قرار داشت.

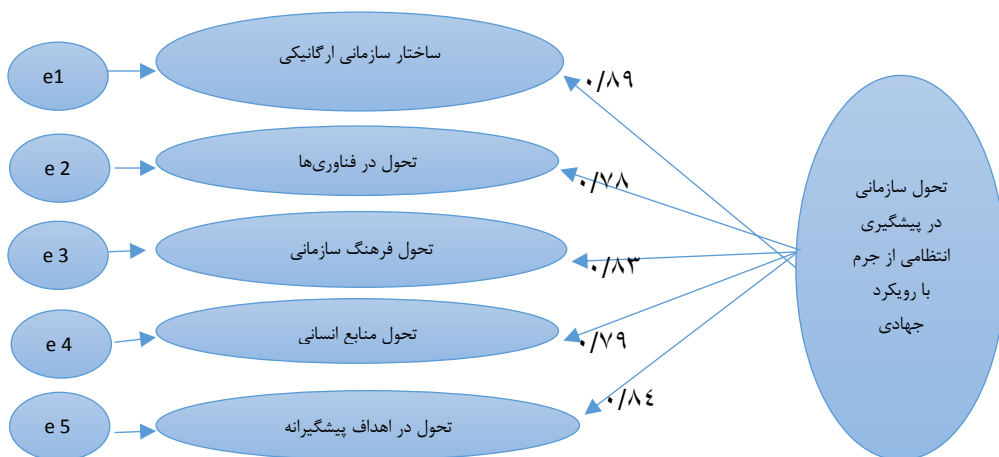
جدول ۶. بارهای عاملی و شاخص P

مؤلفه‌ها	بار عاملی	P
ساختار سازمانی	۰/۸۹	۰/۰۰۰
فناوری	۰/۷۸	۰/۰۰۲
فرهنگ سازمانی	۰/۸۳	۰/۰۰۰
توسعه منابع انسانی	۰/۷۹	۰/۰۰۱
اهداف پیشگیری	۰/۸۴	۰/۰۰۰

جدول ۷. شاخص برازش مدل

RMSE	NFI	GFI	P	CIMN/ DF	CIMN	DF
۰/۰۰۲	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۰۰۰	۰/۷/۳	۴۹/۶	۱۲

در ادامه الگویی نهایی پژوهش مطابق شکل شماره (۲) ارائه شد.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

تحول سازمانی نوعی استراتژی بهسازی است که برنامه‌ریزی شده و نظام‌مند عمل می‌کند و به دنبال افزایش اثربخشی فردی و سازمانی است گام برداشتن در این مسیر باید با موضع‌گیری و رویکرد مناسبی انجام گیرد؛ که اتخاذ رویکرد جهادی با جهد و

تلاش در کنار معنویت، مبارزه‌ای هدفمند و با غایت را در پیش می‌گیرد تا تحولات را در راستای پیشگیری انتظامی از جرم به بهترین شکل ممکن اجرایی سازد. تحول در فناوری‌ها به‌عنوان جایگزینی مناسب برای منابع انسانی که منجر به صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها می‌شود مستلزم استفاده حداکثری از تجهیزات فناورانه با قابلیت بالا و مشارکت دادن شرکت‌های دانش‌بنیان با هدف پیشگیری از جرم می‌باشد و در بُعد نرم‌افزاری، شناخت فرایندهای انجام کار و مسیرهای اضافی به‌منظور کاهش هزینه‌ها، استقرار نظام مشخص انجام فرایندها، ایجاد اطلاعات کافی دربارهٔ بهبود روش‌های انجام کار، شناسایی موانع در مسیر فرایندها، امر ضروری در مبحث تحول بوده که در بخش سخت‌افزاری تهیه و استفاده از فناوری‌ها با ویژگی ذکرشده و تحول در فرایندها، موفقیت در امر پیشگیری انتظامی را دوچندان می‌کند.

در مبحث منابع انسانی بایستی اذعان داشت، منابع انسانی بزرگ‌ترین سرمایه سازمانی است که می‌تواند عامل توسعه یا عدم توسعه باشد، هرچقدر قابلیت‌های فرد، افزایش یابد عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد. تحول در دانش کارکنان با اقداماتی از قبیل اعزام گروه‌های کارشناسی به سازمان‌های فعال در پیشگیری از وقوع جرم، دسترسی گسترده به جریان اطلاعات، رشد مراکز علمی و پژوهشی، از میان بردن موانع توسعه دانش پیشگیری از جرم، توسعه گفتمان‌سازی و مهارت محوری در میان کارکنان محقق و بستر مناسب، تحقق اهداف پیشگیرانه اتفاق خواهد افتاد، اما لازمه این امر بهبود نگرش‌ها با اجرای برنامه‌های از قبیل افزایش سطح سواد رسانه‌ای کارکنان، ایجاد باور و اطمینان به هدف و رهبری، آگاهی دادن به کارکنان است تا با این طریق، برخی کارکنان ناراضی را با خود همراه ساخت.

فرهنگ سازمانی به‌عنوان دیگر بُعد تحول، موضوعی است که می‌تواند نویدبخش موفقیت پلیس در مأموریت‌ها باشد، طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های پیشگیرانه و تلاش برای اینکه بتوان جرائم را کاهش، کنترل و یا به حد قابل قبول آن رساند نیازمند عزم جهادی است تا منابع انسانی بتوانند با الهام از فرهنگ سازمانی این مأموریت را به‌درستی انجام دهند؛ از این رو فرهنگ سازمانی که نقش الگو را برای کارکنان ایفا

می‌کند، می‌بایست به شاخص‌های فرهنگ جهادی که منبعث از اعتقادات دینی است، مجهز باشد. در حوزه پیشگیری از جرم، جرائم و تهدیدات می‌بایست هوشیارانه رصد گردند که لازمه آن انطباق‌پذیری با محیط، داشتن تفکر راهبردی، ترسیم اهداف و چشم‌اندازهای واقع‌بینانه داشتن اعتماد به منابع انسانی جوان، توانمندسازی و حمایت از آن‌ها و خلق مزیت سازمانی می‌باشد که در صورت استقرار چنین فرهنگی در نیروی انتظامی انجام فعالیت پیشگیرانه تضمین خواهد شد.

نکته دیگر اینکه مقولاتی مانند جرم و مجرم به لحاظ کمی و کیفی می‌توانند مبنایی برای هدف‌گذاری باشند و کمک کنند از چه مسیرهای بایستی عبور و بر چه موضوعاتی و به چه میزان بایستی تمرکز کرد در این صورت، هدف‌گذاری منطقی بوده و مأموریت‌ها را تسهیل خواهد کرد.

پلیس برای پیشگیری از جرم نیازمند یک سری الزامات می‌باشد، ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از این الزامات بایستی ویژگی‌هایی همچون غیرمتمرکز و تخت، یکپارچه و هماهنگ منعطف را داشته باشد تا بتواند با آزادی عمل بیشتر و خلاقیت و نوآوری موانع و محدودیت‌ها را کنار زده و قابلیت‌های خود را در حوزه پیشگیری از جرم افزایش دهد. در مجموع همراهی فرماندهان، ایجاد امیدواری به آینده، ایجاد ایمان به هدف، آمادگی سازمانی، دارا بودن قدرت ساختار شکنی، داشتن روحیه جهادی، تفکر راهبردی و برقراری تعامل برون‌سازمانی از الزامات ضروری برای پیاده‌سازی یافته‌های این پژوهش می‌باشد. گفتنی است که نتایج پژوهش با تحقیقات رضایی و همکاران (۱۴۰۰) از این جهت که در تحقیق مذکور مبنای شناسایی راهبردها ابعاد (ساختار، منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، اهداف و فناوری) بوده، مؤید ابعاد مذکور برای تحول سازمانی است، لذا از این جهت با یافته‌های تحقیق در زمینه ابعاد شناسایی شده، همسوست. یافته‌های پژوهش نیز با یافته‌های بختیاری (۱۳۹۹) مشتمل بر مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان، ایجاد چشم‌انداز، ایجاد مشارکت، تعامل، تکلیف‌مداری، تصمیم‌گیری اقناعی، دانش تخصصی، اطمینان به تحقق اهداف و آینده‌نگری کاملاً منطبق و همسو می‌باشد. در تحقیقات جعفری و اجاقوند (۱۳۹۷) رابطه جهادی با

اثربخشی مورد واکاوی قرار گرفته که نتیجه حاکی است هر چقدر مؤلفه‌های مدیریت جهادی ارتقا یابد، اثربخشی در پلیس نیز مطلوب‌تر خواهد شد که این به نوبه خود از جمله اهداف پژوهش حاضر است. در سایر تحقیقات اشاره شده در پیشینه، علی‌رغم دارا بودن متغیرهای جهادی و تحول، صرفاً اثربخشی رویکرد جهادی برای ایجاد تحول مورد ارزیابی قرار گرفته است.

پیشنهادها

- ۱- پلیس تا حد امکان، ساختار خود را از حالت بوروکراتیک خارج و تلاش خود را برای ایجاد ساختارهای پویا، ارگانیک، تخت و غیرمتمرکز در کنار اجتناب از سلسله‌مراتب اداری و تعدد پست‌ها معطوف کند.
- ۲- تأکید و ایجاد روابط غیررسمی و دوستانه و دادن آزادی عمل به کارکنان، می‌تواند میزان خلاقیت و کارایی آن‌ها را در اخذ تصمیمات معقولانه برای کاهش جرائم ارتقا دهد.
- ۳- شکل‌گیری جو سازمانی مبتنی بر مشارکت موجب می‌شود تا نه تنها احساس ارزشمند بودن در کارکنان متجلی شود؛ بلکه در برابر مسائل و مشکلات سازمان احساس مسئولیت بیشتری داشته باشند.
- ۴- به کارگیری فناوری‌های پیشرفته، به روز و بومی متناسب با مأموریت و رسالت سازمان پلیس نویدبخش پشتیبانی درست و معقولانه از اقدامات راهبردی پیشگیرانه سازمان خواهد بود.
- ۵- بهره‌گیری از فناوری‌های مدرن و روزآمد مرتبط با بخش نرم‌افزاری، فرایندها و روش‌های انجام کار را در پیشگیری از جرم بهبود و توسعه می‌بخشد.
- ۶- ترویج و اشاعه فرهنگ تحول‌گرا، انطباق‌پذیری پلیس در برابر تغییرات محیطی، قابلیت ریسک‌پذیری، انجام اقدامات هوشمندانه در برابر تهدیدات و فرصت‌های محیطی را افزایش می‌دهد. همچنین روحیه آرمان‌گرایی، امید به آینده را در کارکنان زنده نگه می‌دارد.

۷- رشد مراکز علمی و پژوهشی، استفاده از مدیران متخصص و برگزاری کارگاه‌های عملی و مهارت‌محوری و توسعه قابلیت‌های ارتباطی و تعاملی می‌تواند دانش و مهارت کارکنان را در پیشگیری از جرائم ارتقا بخشد.

۸- تزریق دانش و اطلاعات به منابع انسانی، ایجاد درک مشترک و آگاهی بخشی به آن‌ها در خصوص مزیت‌های تحول، ایمان و نگرش کارکنان نسبت به اهداف و رسالت سازمان را تغییر دهد و آن‌ها با اطمینان خاطر بیشتری سازمان را همراهی می‌کنند.

۹- سازمان پلیس می‌تواند با استفاده از یک پژوهش کاربردی سند تحول سازمانی با رویکرد پیشگیری از جرم را تدوین تا به‌عنوان یک سند راهبردی، چراغ راهی در جهت پیاده‌سازی تحول سازمانی ناجا باشد.

۱۰- پیشنهاد می‌شود پلیس با بوروکراسی‌زدایی از طریق شناسایی و حذف قوانین و مقررات زائد و رفع موانع پیاده‌سازی برنامه‌های تحولی، گام‌های مؤثرتری بردارد.

سیاسگزاری

در پایان، پژوهشگران از خبرگانی که با مشارکت در مصاحبه و تکمیل پرسشنامه به اجرای تحقیق کمک نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

منابع

اسکندری، مجتبی؛ ازگلی، محمد. (۱۳۹۶). الگوی پیاده‌سازی تحول در سازمان‌های نظامی. فصلنامه راهبردی دفاعی، ۱۵(۲)، ۷۱-۹۳.

https://journals.sndu.ac.ir/article_95.html

باباغیبی ازغندی، علیرضا. (۱۳۸۸). آینده پژوهی؛ رویکردی نو در طراحی برنامه‌های پیشگیری از جرم. فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم. ۴(۱۳)، ۸۹-۱۱۸.

http://cps.jrl.police.ir/article_13496.html

بختیاری، لطفعلی. (۱۳۹۹). الگوی راهبردی رهبری تحول با رویکرد جهادی. پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ۱۳(۵۲)، ۲۵۴-۲۲۹.

http://journals.police.ir/article_95638.html

تسلیمی، محمد سعید. (۱۳۹۳). مدیریت تحول سازمانی. تهران: انتشارات سمت.

تنهایی، علیرضا؛ رحمانی ساعد، هادی؛ صبوری فر، قربان. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده. *فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا*، ۲۱(۲)، ۵۳-۲۵.

http://journals.police.ir/article_9120

جعفری، محمد؛ اجاقوند، مسعود. (۱۳۹۷). رابطه مدیریت جهادی با میزان اثربخشی سازمانی مورد مطالعه: پلیس آگاهی استان همدان. *دانش انتظامی همدان*، ۱۹(۵)، ۶۵-۵۱.

http://hamedan.jrl.police.ir/article_91799

جوهرچ، ماری. (۱۳۸۶). تئوری سازمان (مدرن نمادین و تفسیری). ترجمه دانایی فر، انتشارات افکار.

حصاری، رضا. (۱۳۹۴). نوآوری های تکنولوژیکی در پیشگیری از جرم و حوزه پلیس (مروری بر تحقیق در زمینه پیاده سازی و برخورد). *دانش انتظامی خراسان شمالی*، ۲(۵)،

http://khs.jrl.police.ir/article_17146.html ۱۳۸-۱۱۳.

خامنه ای، حضرت آیت الله سیدعلی. (شهریور ۱۳۹۴). دیدار فرماندهان نیروی انتظامی.

<https://www.irna.ir/news/81585278>

خامنه ای، حضرت آیت الله سیدعلی. (بهمن ۱۳۹۶). دیدار با مردم و مسئولین آذربایجان شرقی.

<https://farsi.khamenei.ir/newspart-index?tid=5386>

داودی دهاقانی، ابراهیم (۱۳۹۶). الگوی مدیریت پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد اطلاعات محور. [رساله دکتری، دانشگاه علوم انتظامی امین].

رضایی، محمدرضا؛ طلایی، رضا. (۱۳۹۳). تبیین الگوی مطلوب مدیریت جهادی در سازمان های امنیتی، *فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی*، ۹(۳۲)، ۱۹۹-۱۵۹.

http://spaps.jrl.police.ir/article_13728.html

رضایی، غلامرضا؛ محمدی مقدم، یوسف؛ اسماعیل، احمدی مقدم؛ بارانی، محمد. (۱۴۰۰). تدوین راهبردهای تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی، *فصلنامه انتظام اجتماعی*، ۱۳(۱)، ۸۳-۱۱۴.

http://journals.police.ir/article_96156.html

رضائیان، علی؛ شاهباز، ناصر؛ مقبل باعرض، عباس؛ مشبکی، اصغر. (۱۳۸۶). طراحی مدل تحول سازمانی در مدیریت هزینه مورد زنجیره تأمین گروه صنعتی ایران خودرو. *فصلنامه مدرس علوم انسانی*، ۱۳(۲)، ۱۵۹-۱۸۰.

<https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=115440>

زیرجدی، اصغر. (۱۳۹۴). ارائه الگوی راهبردی صیانت امنیتی از ناجا با رویکرد مدیریت جهادی. فصلنامه مطالعات و حفاظت و امنیت انتظامی، ۱۰(۳۷)، ۶۲-۱۷.

http://spaps.jrl.police.ir/article_13754.html

سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات. دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۲)، ۳۹-۹.

https://im.ihu.ac.ir/article_201798.html

شاه احمد قاسمی، زهرا؛ گودرزی، اکرم؛ سلیمانی، فاطمه. (۱۳۹۷). فرایند تحول و مدیریت آن در سازمان‌های آموزشی از دیدگاه اسلام. اسلام و مدیریت، ۷(۱۳)، ۸۵-۱۱۰.

http://im.rihu.ac.ir/article_1515.html

صالحی، رسول. (۱۳۹۸). نقش پلیس در پیشگیری از جرم. فصلنامه دانش انتظامی اصفهان، ۹۸(۱۹)، ۱۷-۱.

http://journals.police.ir/article_93398.html

فرنجی، وندال؛ سیسیل، اچ بل. (۱۳۹۳). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، انتشارات صفار.

گل محمدی خامنه، علی. (۱۳۸۵). مدیریت پیشگیری از جرم. تهران: نشر دانشگاه علوم انتظامی امین.

محمدنسل، غلامرضا. (۱۳۸۹). جستارهایی در پیشگیری انتظامی از جرم. تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین.

محمدنسل، غلامرضا. (۱۳۹۳). کلیات پیشگیری از جرم. تهران: نشر میزان.

محمدی‌مقدم، یوسف. (۱۳۹۸). ارائه چارچوب سیستم‌های نرم در راستای پیشگیری از جرم با رویکرد مدیریت جهادی. انتظام اجتماعی، ۱۱(۴)، ۴۶-۲۵.

http://sopra.jrl.police.ir/article_93192.html

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۷). قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹/۴/۲۷.

منصورآبادی، عباس؛ شهرام، ابراهیمی. (۱۳۸۷). تحولات مدیریت پیشگیری از جرم، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم. ۳(۸)، ۳۷-۷.

http://cps.jrl.police.ir/article_13459.html

Baldwin, Roger G. (1990). Faculty career stages and implications for professional development. In J. H. Schuster, D. W. Wheeler, and Associates, *Enhancing Faculty Careers: Strategies for*

- Development and Renewal (pp. 20–40). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bold, O. (2011). A perspective on organizational change issue—case study on the application Of two change models. *Revista de Management Comparat International*, 12(5), 871-882.
<http://www.irantahgig.ir/wp-content/uploads/10057.pdf>
- Bordum, A. (2010). The strategic balance in a change management perspective. *Society and Business Review*. 5(3), 245-258.
<https://doi.org/10.1108/17465681011079473>
- Webster Jr, F. E., & Wind, Y. (1972). A general model for understanding organizational buying behavior. *Journal of marketing*, 36(2), 12-19.
<https://doi.org/10.1177/002224297203600204>
- Hechanova, R. M., & Cementina-Olpoc, R. (2013). Transformational leadership, change Management, and commitment to change: A comparison of academic and business Organizations. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 22(1), 11-19. <https://doi.org/10.1007/s40299-012-0019-z>
- Henry, C., Lucas, J. r., baroudi, J. (2014). "The Role of Information Technology in Organization Design" Center for Digital Economy Research Stern School of Business working Paper IS-93-48.
- Sundland, J. J., & Carroll, C. J. (2008). Transforming data and metadata into actionable intelligence and information within the maritime domain. Naval Postgraduate School.
- Lynch, S. E., & Mors, M. L. (2019). Strategy implementation and organizational change: How formal Reorganization affects professional networks. *Long Range Planning*, 52(2), 255-270.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.02.003>
- Keen, P. G. (1981). Information systems and organizational change. *Communications of the ACM*, 24(1), 24–33.
doi:10.1145/358527.358543
- Raeder, S. (2019). The role of human resource management practices in managing Organizational change. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 50(2), 169-191.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11612-019-00465-1>

- Robbins, S. P. (1987). "Organization Theory: Structure, Design, and Applications". Appendix B on Measures of Organization Structure Prentice-Hall, Inc.
- Gresov, C., & Drazin, R. (1997). Equifinality: Functional equivalence in Organization Design. *Academy of management review*, 22(2), 403-428.
<https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707154064>
- Mihm, J., Loch, C. H., Wilkinson, D., & Huberman, B. A. (2010). Hierarchical Structure and search in complex organizations. *Management science*, 56(5), 831-848.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1148>
- Daft, R. L. (1998). *Organization theory and design*. West Publishing Company.
- Tsui, A. S., Zhang, Z. X., Wang, H., Xin, K. R., & Wu, J. B. (2006). Unpacking the Relationship between CEO leadership behavior and organizational culture. *The Leadership Quarterly*, 17(2), 113-137.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.12.001>
- Rao, S., & Perry, C. (2003). Convergent interviewing to build a theory in under-researched Areas: principles and an example investigation of Internet usage in inter-firm Relationships. *Qualitative Market Research: An International Journal*.6(4), 236-247.
<https://doi.org/10.1108/13522750310495328>.

