

تدوین راهبردهای تحول سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با استفاده از رویکرد جهادی

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به تغییر و تحولات محیطی، تحول سازمانی یکی از رویکردهای مهم و ضروری برای هر سازمانی است. پژوهش حاضر با هدف تدوین راهبردهای تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با استفاده از رویکرد جهادی انجام شد.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت، توصیفی - تحلیلی و از نظر روش، کیفی است. جامعه آماری تحقیق شامل نخبگان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع نظری، ۱۴ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است و برای اطمینان از روایی از نظرات استادان و برای پایایی از روش باز آزمون، مقایسه و تکرارپذیری استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده به روش تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار «اتلس تی» مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: ضمن شناسایی ابعاد تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی در قالب پنج بُعد «ساختار سازمانی ارگانیکی، فناوری، فرهنگ سازمانی، توسعه منابع انسانی و اهداف پیشگیری از جرم» و با مبنا قرار دادن آن‌ها، عوامل داخلی و خارجی تحول سازمانی نیز شناسایی شده، سپس با استفاده از رویکرد SWOT راهبردهای سازمان در قالب استراتژی‌های تدافعی، تهاجمی، محافظه‌کارانه و رقابتی تدوین شد. درنهایت مشخص شد که امروزه سازمان پلیس در حوزه پیشگیری انتظامی از جرم در وضعیت رقابتی قرار دارد.

نتیجه‌گیری: در صورتی که سازمان پلیس از راهبردهای تعیین شده با توجه به تغییر و تحولات محیطی به‌درستی استفاده کند، توان و قابلیت لازم را با پیاده‌سازی رویکردی جهادی در پیشگیری از جرائم و همچنین کاهش آن خواهد داشت.

کلیدواژه‌ها: تحول سازمانی، پیشگیری از جرم، رویکرد جهادی.

دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۹

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۸

نوع مقاله: مقاله برگرفته از رساله دکتری

صص: ۸۳-۱۱۴

شناسه دیجیتال (DOR).

DOR: [20.1001.1.20086024.1400.13.1.4.8](https://doi.org/10.1001.1.20086024.1400.13.1.4.8)

غلامرضا رضایی

دانشجوی دکتری پیشگیری از جرم، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران، رایانامه: gh.rezayi55@gmail.com

یوسف محمدی مقدم

استاد گروه مدیریت، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، رایانامه: you_mohammad@yahoo.com

اسماعیل احمدی مقدم

دانشیار گروه مدیریت استراتژیک، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران، رایانامه: shahid.kavand@gmail.com

محمد بارانی

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

این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان «ارائه الگوی تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی» رشته مدیریت پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین است.

برخی سازمان‌ها در یک محیط باز عمل کرده و خدمات خود را به مشتریان ارائه می‌کنند، از جمله این سازمان‌ها نیروی انتظامی است که به‌عنوان یکی از سازمان‌های مهم و تأثیرگذار و نیازمند تحول مستمر می‌بایست در تعامل با محیط و جامعه که همواره در معرض تغییرات محیطی است، در هر زمان پاسخ‌گوی نیازهای اجتماعی باشد، به‌گونه‌ای که هر لحظه آمادگی لازم برای رویارویی با شرایط پیش‌بینی‌نشده را داشته باشد. تعامل با محیط و واکنش متناسب به آن مستلزم دارا بودن ویژگی‌های تحول‌خواهی و تحول‌پذیری است. تحول سازمان نوعی راهبرد «بهبودی سازمان» است که در اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰ مطرح شد. اساس آن بر بینش‌ها و آگاهی‌های حاصله از پویایی‌های گروهی و نظریه‌ها و کاربردها است که می‌تواند بسیاری از مسائل مهم انسانی موجود در سازمان را حل و فصل کند. تحول سازمان درباره سازمان‌ها و همچنین افرادی که درون سازمان‌ها هستند و چگونگی کارکرد آن‌ها بحث می‌کند (فرنچ و بل^۱، ۱۳۸۵، ص ۱۳). یکی از رویکردهای مؤثر در تحول سازمانی، مدیریت جهادی است. این نوع مدیریت، همان فرهنگ تحول‌آفرین و آینده‌ساز است و همان فرهنگ انتظار است که به‌دنبال تحول در وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب است و در مقابل حافظان وضع موجود که به یک معنا ضد تحول و ضد انقلاب هستند، قرار می‌گیرد؛ و به عبارتی دیگر می‌توان گفت: این مدیریت با رویکرد جهادی یک مفهوم کلی است که بر این مبنا، از جمله مؤلفه‌های اصلی مدیریت جهادی می‌توان ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، پویایی، خودباوری، نوآوری، استمرار، انعطاف‌پذیری، ولایت‌محوری، دین‌محوری و فرهنگ خاص سازمانی بیان کرد (رضایی و طلایی، ۱۳۹۳، ص ۱۷۳). همچنین 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 (محمد نسل، ۱۳۹۳، ص ۲۰) و اصطلاح «پیشگیری از جرم» در معنای عام، عبارت است از: تمام اقداماتی که از وقوع بزه جلوگیری می‌کنند و

1. French & Bell

یا به عقیده شرمن^۱، هر رویدادی که اعمال شود و نتیجه آن نشان دهد که از نرخ بزهکاری کاسته شده می‌تواند پیشگیرانه قلمداد شود (نجفی ابرند آبادی، ۱۳۸۳، ص ۴۴).

تحول در عصر حاضر، امری ثابت است. سازمان‌هایی که تحول را می‌توانند پیش‌بینی کنند و با سرعت و مسئولانه 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 بقا، سازمان‌هایی که در حالت تثبیت هستند، برای ارتقا و تعالی خود به تحول نیازمندند (اسکندری و ازگلی، ۱۳۹۶، ص ۷۲). با توجه به آنچه بیان شد، چنانچه به ویژگی‌های در حال تحول جوامع و وضعیت ناپایدار و پیچیده کنونی در حوزه‌های مختلف از یکسو و پیچیدگی و بدون مرز و جهانی شدن جرائم، سرعت رشد و فارغ شدن از قید زمان و مکان جرائم جدید از سوی دیگر، دقیق و عمیق توجه کنیم، در خواهیم یافت که این چنین وضعیت‌هایی اقدام‌های جامعه بین‌المللی در پیشگیری از جرائم را با مشکلات فراوانی مواجه کرده است؛ بنابراین در چنین وضعیتی، پلیس علاوه بر نیاز به تحول برای حفظ آمادگی به منظور اجرای مأموریت‌ها، نیازمند داشتن راهبردهای پلیسی متناسب با تحولات یادشده است؛ زیرا پلیس طی مدت کوتاهی دیگر قادر نخواهد بود با روش‌های سنتی، انتظام جامعه را برقرار کند. در واقع، نظام‌های ایستا و مقاوم در برابر تحول و برنامه‌های قدیمی به‌زودی برای پیشگیری انتظامی از جرائم کارایی خود را از دست خواهند داد.

اقدامات پیشگیرانه انجام‌شده در کشور، در آن بخش که به نیروی انتظامی مرتبط است، تاکنون نتوانسته موفقیت چشمگیر و مطلوب و مورد انتظار را حاصل کند. 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 مداوم 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، طولانی‌شدن فرایند کشف جرم و دستگیری مجرم یا مجرمان برای جلوگیری از تکرار مجدد جرم و نیز مشکلات ساختاری موجود در پلیس پیشگیری و واحدهای تابعه، لزوم بازبینی و بازنگری در بخش‌نامه و دستورالعمل‌ها و ضرورت بازبینی اهداف و مأموریت‌های پلیس در زمینه پیشگیری را مورد تأکید قرار می‌دهد. برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و اجرای برنامه‌های پیشگیرانه به‌منظور دستیابی به شرایط مطلوب و مناسب برای رفع موانع و ارائه راهکارهایی که بتواند به نیازهای جامعه پاسخ دهد، مستلزم شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدها و تدوین راهبردهای جدید 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... با تعبیر «مدیریت جهادی» یاد کرده‌اند: «باید مدیریت جهادی را بر دیوان‌سالاری‌های فرسوده ترجیح بدهیم؛ اصرار بر مدیریت جهادی، مسئولین کشور در بخش‌های مختلف، مدیریت جهادی را دنبال بکنند. مدیریت جهادی به معنای بی‌انضباطی نیست؛ پرکاری، با تدبیر حرکت کردن، شب و روز را نشناختن و دنبال کار را گرفتن این معنای مدیریت جهادی است.» (خامنه‌ای، ۱۳۹۶).

با انجام این پژوهش و کاربردی ساختن آن، حوزه پیشگیری از جرم نیروی انتظامی آماده، پاسخ‌گو و منعطف در برابر تغییرات محیطی خواهد شد و روند رو به رشد جرائم متوقف شده و هزینه‌های مقابله با جرائم کم می‌شود، در نتیجه نبود احساس امنیت در جامعه، ترس و وحشت در جامعه، کم‌اعتمادی به پلیس و... از بین می‌رود 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. ضروری‌ترین مبحث در انجام این تحقیق، تأکید مقام معظم رهبری به تحول و نوшوندگی در سازمان‌ها و تأکید معظم‌له بر توسعه، نهادینه کردن و اجرایی ساختن مدیریت جهادی در مأموریت‌ها و داشتن برنامه و راهبرد در اجرای آن‌ها است. از دیگر ضرورت‌های انجام پژوهش حاضر، این است که امکان ادامه رویکردهای پرهزینه و غیرقابل استمرار کنونی در پیشگیری انتظامی از جرم بدون توجه به امر تحول و

داشتن راهبرد وجود ندارد؛ بنابراین، پژوهش با تکیه بر مبانی نظری، یافته‌های اندیشمندان و با استفاده از دیدگاه‌های نخبگان پلیس، سعی دارد تا با توجه به توانمندی‌های درون‌سازمانی و بسترها، ظرفیت‌ها و برنامه‌های برون‌سازمانی، راهبردهای تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم را با رویکرد جهادی ارائه کند. در دیدگاه جدید، راهبرد یک برنامه واحد، همه‌جانبه و تلفیقی است که نقاط قوت و ضعف اصلی سازمان را با فرصت‌ها و تهدیدهای محیط مربوط می‌سازد و به نحوی طراحی شده است که با اجرای صحیح آن، از دستیابی به هدف‌های اصلی سازمان اطمینان حاصل می‌شود. بدون راهبرد، دسترسی به هدف امکان‌پذیر نیست؛ این موضوع برای سازمان‌هایی که تأثیرپذیری بیشتری از محیط دارند، اهمیت بیشتری دارد. جرم از جمله موضوع‌هایی است که متأثر از گذشت زمان است و جرائم آینده پیچیده و چندوجهی‌تر از جرائم امروز است و نداشتن راهبرد و برنامه صحیح در مواجهه با آن‌ها سبب غافلگیری پلیس خواهد شد؛ بنابراین، به‌منظور اشراف جامع بر سازمان، برای تصمیم‌گیری مناسب و اثربخش، داشتن رویکرد و نگاه راهبردی امری اجتناب‌ناپذیر است. بر این اساس، هدف پژوهش شامل شناخت راهبردهای تهاجمی، راهبردهای رقابتی، راهبردهای تدافعی و راهبردهای محافظه‌کارانه تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی می‌باشد؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که راهبردهای تحول سازمانی برای پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی کدام است؟

پیشینه و مبانی نظری

میرزاخانی، درویشی و داودی دهاقانی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «راهبردهای پیشگیری انتظامی از جرم با نگاه به آینده» به این نتیجه رسیدند که نتایج پژوهش و روندهای فعلی حکایت از آن دارد که تهدیدها و ضعف‌های آینده می‌تواند هدف‌های ترسیم‌شده را با مشکل مواجه کند؛ از این رو، تغییر سیاست‌ها و بازنگری برنامه‌ها می‌تواند روند بروز تهدیدها و ضعف آینده را کند یا متوقف کند. مشارکت اجتماعی در تصمیم‌سازی‌های آینده پلیس و حمایت افکار عمومی جامعه در اولویت فرصت‌ها، ضعف مشارکت نهادی

فرهنگی و حمایت افکار عمومی جامعه از برنامه های آینده پلیس در اولویت تهدیدها، سازمان پیشرو در فناوری اطلاعات و تمرکز بر اقدام های کنشی در اولویت قوت ها و طراحی نکردن و اجرا نشدن برنامه های کیفی متناسب با جرائم آینده و ضعف آموزش های متناسب با جرائم آینده در اولویت ضعف ها قرار دارند. محمدلو، موسی خانی، معمارزاده طهران و حمیدی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تناسب و شکاف بین راهبردهای اقتضایی منابع انسانی با راهبرد، ساختار و فرهنگ سازمانی در نیروی انتظامی» به این نتیجه رسیدند که بین راهبرد در حالت موجود و مطلوب به اندازه ۱، ساختار در حالت موجود و مطلوب به اندازه ۳ و فرهنگ سازمانی به اندازه ۱، نیرویابی ۱، آموزش ۱، مدیریت عملکرد ۱ و پرداخت ها ۱ شکاف مشاهده می شود؛ در نتیجه، در نیروی انتظامی، راهبرد ثبات، ساختار بوروکراتیک، فرهنگ بوروکراتیک، مدیریت عملکرد راهبردی، آموزش های درون سازمانی، ارتقای از درون و پرداخت های حقوق ماهیانه و مدیریتی و اجرایی در وضعیت مطلوب می تواند باعث افزایش تناسب بین راهبردهای منابع انسانی با راهبرد ساختار و فرهنگ سازمانی شود. اسکندری و ازگلی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی فرایندی تحول در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران» دریافتند که می توان فعالیت های تغییر و تحول برای سازمان های نظامی را در پنج مرحله اصلی ۱- آماده سازی برای پذیرش تحول؛ ۲- طراحی تحول؛ ۳- آماده سازی برای اجرای طرح تحول؛ ۴- اجرای تحول، و ۵- واپایش و تداوم تحول بیان کرد. بختیاری مقدم و رستمی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر آینده پژوهی بر برنامه ریزی راهبردی در سازمان های امنیتی» با بهره گیری از نظر استادان و نخبگان رشته آینده پژوهی به این نتیجه رسیدند که آینده پژوهی با پایش تغییر و تحول های محیط درونی و بیرونی سازمان و تشخیص هوشمندانه فرصت ها و تهدیدهای پیش روی سازمان (آینده شناسی) و تقویت تفکر راهبردی در مدیران سازمان های امنیتی، موجب بهبود برنامه ریزی راهبردی در این سازمان ها می شود. بهبهانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «شناسایی ابعاد مدیریت تحول سازمان در ستاد دانشگاه آزاد تهران» به این نتیجه رسید که ابعاد مدیریت تحول سازمانی

(اهداف، ساختار، رهبری، ارتباطات، پاداش‌ها، مکانیسم‌های مفید و نگرش به تغییر) در این دانشگاه‌ها از وضعیت مطلوبی برخوردار است و هرچه میزان آشنایی و شناخت کارکنان از ابعاد فوق بیشتر باشد، نگرش به تغییر سازمانی بهبود خواهد یافت. همچنین مؤلفه‌های سن، جنسیت و سابقه کار کارکنان بر این ابعاد تأثیرگذار است و رابطه معناداری بین آن‌ها مشاهده شد. تسلیمی، سنجقی و ایزدی (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان «طراحی و تبیین الگوی تحول فرهنگ سازمانی با رویکرد افزایش بهره‌وری سازمان‌های دولتی (فرهنگ‌ساز) جمهوری اسلامی ایران» در نتایج خود نشان دادند که مؤلفه‌های چشم‌انداز روشن، فناوری با تأکید بر فناوری اطلاعات، رهبری و مدیریت مشارکتی، گزینش و جامعه‌پذیری افراد جدید و خاتمه فعالیت افراد ناسازگار، نظام شایستگی کارکنان و جبران خدمات، انسجام داخلی، نحوه آموزش و پرورش نیروی انسانی و انطباق‌پذیری به عنوان متغیرهای مستقل دارای تأثیر مثبت معناداری بر ایجاد تحول فرهنگ سازمانی است که با اعمال مؤلفه‌های میانجی (انطباق با هدف و تعهدات راهبردی) و (تعامل پویا با محیط) منجر به ایجاد فرهنگ سازمانی بهره‌ور شده و موجب ارتقای بهره‌وری در سازمان‌های فرهنگ‌ساز می‌شود.

ریدر^۱ (۲۰۱۹) در مقاله‌ای که درباره «نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در مدیریت تغییرات سازمانی» انجام داد مدعی است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی^۲ متناسب با وضعیت داخلی یا خارجی سازمان است. ارتباط سازمان با هدف کشف کاربرد و اثربخشی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای مدیریت تغییرات سازمانی در یک رویکرد مبتنی بر مورد داده‌ها در پنج سازمان، جمع‌آوری و مصاحبه‌ها با استفاده از محتوای کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد با تطبیق دو مجموعه از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مربوط به تغییرات عمده سازمانی در پنج شرکت، یعنی سازمان‌دهی مجدد و کاهش ارزش، مطابق با الزامات مربوط به تغییرات، شیوه‌ها نتایج مطلوب‌تری نسبت به خود

1. Raeder
2. Human resources management

تغییرات ایجاد می‌کنند (مثلاً در مورد امنیت شغلی) استفاده از طیف وسیع‌تری از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و اجرای آن‌ها با مراقبت بیشتر نتایج مفیدی را به همراه داشت؛ از این رو باید تغییر سازمانی را عامل احتمالی دانست که برای سازمان‌ها مفید است، که دقت عملکردهای فعلی را با تغییر مداوم تطبیق دهند. لینچ و مورس^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «پایه‌سازی راهبردی و تغییر سازمانی: چگونه سازمان‌دهی رسمی مجدد، شبکه‌های حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟» به این نتیجه رسیدند که پایه‌سازی راهبرد دشوار است، به‌ویژه به این دلیل که اغلب نیاز به تغییرات در ساختار رسمی دارد و تغییر در ساختار رسمی ممکن است (فرضیه) شبکه‌های کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. در نمونه آزمایشی ۸۸۴ روابط مربوط به کار ۹۶ شریک حرفه‌ای جهانی، یافته‌ها نشان داد که ساختار به احتمال زیاد تحت تأثیر تغییر ساختار رسمی قرار می‌گیرد و در مقابل، روابط شبکه‌ای، کمتر تحت تأثیر تغییرات رسمی قرار می‌گیرد. بولد^۲ (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان «یک دیدگاه در مورد تغییرات سازمانی؛ مطالعه موردی درباره استفاده از دو مدل تغییر» انجام داده است. وی با در نظر گرفتن اولویت‌هایی از قبیل ۱- تعیین اهداف و تعریف وضعیت آینده مورد نظر سازمان یا تغییر شرایط؛ ۲- تشخیص شرایط کنونی سازمان، در ارتباط با اهداف؛ ۳- تعریف فعالیت‌هایی که فرایند تحول را در نظر می‌گیرند؛ ۴- توسعه راهبردها و برنامه‌های عملیاتی برای مدیریت گذار در طول روند تغییر؛ ۵- تضمین بقای شرکت؛ ۶- شناسایی مزایای رقابتی سازمان از دیگر سازمان‌های رقیب به این نتایج رسیده است که مدیریت به‌طور کلی توسط هدف یا اهداف مختلف هدایت می‌شود: مجموعه‌ای از مهارت‌ها، فن‌ها و رشته‌ها از طریق پیچیدگی و تخصص به فعالیت‌ها و نتایج از طریق سازمان تبدیل می‌شود؛ تصویب مدل‌های مدیریت تغییر، دشوار اما ضروری است که در پایان تغییر سازمانی را ضروری می‌داند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود در پیشینه‌های تحقیق، کمیت تناسب بین راهبردهای منابع انسانی با راهبردهای ساختار و فرهنگ سازمانی، تأثیر آینده‌پژوهی بر برنامه‌ریزی راهبردی، و تدوین راهبردهای پیشگیری

1. Lynch & Mors

2. Bold

انتظامی از جرم در سازمان پلیس، شناسایی فعالیت‌های تغییر و تحول در سازمان‌های امنیتی، ابعاد مدیریت تحول سازمانی، عوامل تحول‌آفرین فرهنگ سازمانی، نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در مدیریت تغییرات سازمانی و پیاده‌سازی راهبردها مورد واکاوی و بررسی محققان قرار گرفته است؛ اما در هیچ‌کدام از این تحقیقات، تدوین راهبردهای تحول سازمانی برای متغیرهای تأثیرگذار در تحول، مشتمل بر منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، اهداف و فناوری در پیشگیری انتظامی و آن هم با رویکرد جهادی مورد نظر محققان نبوده است. تدوین این راهبردها در پژوهش حاضر با احساس نوعی خلأ که راهبرد و برنامه‌ها را در یک مسیر مشخص و متمرکز در ابعاد فوق قرار دهد، انجام پذیرفت.

راهبرد

در سازمان نیروی انتظامی که تفکر و مدیریت راهبردی در تمام سطوح سازمانی حاکم است، اجرای برنامه‌های پیشگیرانه که کارکرد آن نظم و امنیت است، نیازمند تدوین راهبردهایی است که با اجرای آن‌ها بتوان در زمان کمتر، با هزینه کمتر، کیفیت بالاتر و رضایت‌مندی بیشتر مردم و با تکیه بر عوامل درونی و بیرونی، به هدف‌های پلیس دست پیدا کرد. مفهوم راهبرد در مدیریت، زائیده فضای رقابتی و محدودیت منابع است که از دهه ۱۹۸۰ تاکنون، مفهوم آن در برنامه‌ریزی و مدیریت گسترش یافته است (سعیدنیا، ۱۳۸۲، ص ۱۰). «راهبرد» مجموعه‌ای از اقدام‌ها و سیاست‌هایی است که جهت‌گیری کلی سازمان را مشخص و چگونگی نیل به هدف‌های کلان را تعیین می‌کند (اشرفی، ۱۳۸۸، ص ۹۱). یک برنامه واحد، همه‌جانبه و تلفیقی است که محاسن یا نقاط قوت اصلی سازمان را با عوامل و تغییرهای محیط مرتبط می‌کند و به نحوی طراحی شده است که با اجرای صحیح آن از دستیابی به هدف‌های اصلی سازمان اطمینان حاصل می‌شود (ابطحی، اعرابی، جعفری‌نیا و نجاری، ۱۳۸۷، ص ۸). ابزاری هستند که سازمان می‌تواند به وسیله آن‌ها به هدف‌های بلندمدت خود دست یابد (دیوید^۱، ۱۳۸۹، ص ۳۲). همچنین

راهبرد، مسیری است که بر مطالعات درون‌سازمانی و به‌دست آوردن قوت‌ها و ضعف‌ها از یک طرف و مطالعات برون‌سازمانی و به‌دست آوردن فرصت‌ها و تهدیدها از طرف دیگر مبتنی است و تدوین و اجرای درست آن می‌تواند تا حد زیادی تحقق اهداف سازمان را تضمین کند. روش‌ها و تکنیک‌های زیادی برای تحلیل در فرایند مدیریت راهبردی می‌تواند به‌کار برده شود که در این میان «تحلیل سوات»^۱ که فرصت‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌ها را ارزیابی می‌کند، بیشتر از سایر موارد متداول است.

«سوات» ابزاری است که به‌طور گسترده در تجزیه و تحلیل محیط‌های داخلی و خارجی استفاده می‌شود. به‌منظور دستیابی به نگرش نظام‌مند و حمایت برای موقعیت‌های تصمیم‌گیری راهبردی، مهم‌ترین عوامل داخلی و خارجی برای آینده سازمان به‌عنوان عوامل راهبردی ارجاع داده می‌شوند. این تجزیه و تحلیل ابزاری است برای شرکت‌ها تا صنعت را ارزیابی کنند و راهبردها را توسعه دهند و در محیط رقابتی باقی بمانند (حسین-زاده و خدادادی، ۱۳۹۷، ص ۵۸).

تحول سازمانی

روش تحولی همراه مشاوره، در ادبیات تحول سازمان به‌عنوان نوسازی خویشتن یا یادگیری سازمانی موجب افزایش شایستگی، رشد، یادگیری و توانمندسازی متقاضی تحول بوده و این‌گونه هدف‌ها برای ایجاد تغییر دائمی مثبت بسیار مؤثر است. «فرنچ و بل»^۲ تحول سازمان را چنین تعریف می‌کنند: تحول سازمان، فعالیت و تلاشی بلندمدت به‌منظور اصلاح و بهبود چشم‌انداز کنونی و آینده سازمان، توانمندسازی اعضا، یادگیری فرایند حل مسئله، با تأکید خاص بر فرهنگ گروه‌های کاری رسمی و به‌کارگیری نقش مشاور تسهیل‌کننده و نظریه و فنون رفتاری و پژوهش در عمل است (فرنچ و بل، ۱۳۹۳، ص ۳۰). در تعریفی دیگر، تحول سازمانی به معنای اعمال تغییرات و رویکردهای جدید در سازمان است که با هدف بهبود فرایندها و رویه‌های سازمانی به انجام می‌رسد. این تغییرات عمدتاً

1. SWOT Analysis
2. French & Bell

در شکل سازمانی، نحوه فعالیت‌ها و حتی ماهیت سازمانی قابل تشخیص است (بورردوم^۱، ۲۰۱۰، ص ۲۴۶). همچنین روش بهبود سازمانی، راهنمای دقیق تجربی را برای تقویت عمومی سازمان ارائه می‌دهد و در آن تلاش فراوانی را بر کار گروهی متمرکز می‌کند و در سطح افراد نیز به تفاوت‌های فردی توجه دارد. در نگرش بهبود سازمانی آنچه به‌طور اساسی مدنظر است «انسان کامل» است؛ انسان کامل با احساسات، افکار، روابط و عملکردهایش و غیره. به‌این ترتیب ارزشمندی مراتب ساختاری (قواعد و اصول) و گزینه‌های گوناگون سازمانی (منابع انسانی، ابزار، وسایل و غیره) مبتنی بر نیازها و تمایلات و تقاضاها مطرح می‌شود (تسلیمی، ۱۳۹۳، ص ۱۰). برخی اهداف تحول که عمدتاً سازمان‌ها دنبال می‌کنند، عبارت‌اند از: دستیابی به بالاترین اثربخشی ممکن (در شرایط کنونی سازمان و در هریک از مراحل بعدی)؛ ایجاد فضا و زمینه مناسب برای فعالیت‌های خودجوش؛ اتخاذ تصمیمات بر پایه آخرین دستاوردهای علمی؛ هماهنگی و همکاری کامل بین افراد و بخش‌ها؛ کاهش یا از بین بردن اختلافات در سازمان و... (تسلیمی، ۱۳۹۳، ص ۵۰-۴۸).

پیشگیری از جرم

پیشگیری از جرم در یک معنای عام، عبارت است از تمامی اقداماتی که از وقوع بزه جلوگیری می‌کند. ماده (۱) لایحه پیشگیری از جرم، تعریف نسبتاً جامعی از پیشگیری ارائه کرده است: «پیشگیری از جرم، پیش‌بینی، شناسایی و ارزیابی خطر وقوع جرم و اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم برای از بین بردن یا کاهش آن، می‌باشد.» همچنین به عقیده شرمن، هر رویدادی که اعمال شود و نتیجه آن نشان دهد که از نرخ بزهکاری کاسته شده است، می‌تواند پیشگیرانه قلمداد شود. بر مبنای این تعریف شرمن، عده‌ای پیشگیری را اعم از «پیشگیری کیفری و پیشگیری غیر کیفری» دانسته‌اند. عده‌ای دیگر از جرم‌شناسان با نقد سرکوبی و غیر پیشگیرانه دانستن آن، پیشگیری را در معنای خاصی تعریف می‌کنند؛ آن‌ها معتقدند پیشگیری، مجموعه اقدامات غیر کیفری است که هدف غایی آن منحصرأ یا به‌صورت جزئی، محدود کردن دامنه ارتکاب جرم و غیرممکن، دشوار و کم کردن

1. Bordum

احتمال وقوع جرم باشد. به این ترتیب می‌توانیم تعریف آقای کوسن^۱ در سال ۲۰۰۲ را مبنا قرار دهیم که می‌گوید: پیشگیری مجموعه اقدام‌ها و تدابیر غیر قهرآمیز است که با هدف خاص مهار بزهکاری، کاهش احتمال وخامت جرم، پیرامون علل جرائم اتخاذ می‌شود. در این تعریف، اقدام پیشگیرانه مستلزم آن است که ابتدا علت‌شناسی اولیه از جرم صورت بگیرد (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۸۷؛ به نقل از داودی، ۱۳۹۶، ص ۴۰). همچنین مطابق بند «ج» ماده (۱) لایحه پیشگیری از جرم، پیشگیری انتظامی از جرم عبارت است از: تدابیر و اقدام‌های نیروی انتظامی و سایر دستگاه‌هایی که به حکم قانون در این زمینه موظف هستند با هدف حمایت از شهروندان آسیب‌پذیر در برابر خطر وقوع جرم، افزایش آگاهی‌های عمومی، ارائه خدمات مشاوره‌ای پیشگیرانه، نظارت بر اماکن عمومی و مناطق جرم‌زا و افزایش هزینه‌های جرم (حسینی مقدم و جربانی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۱).

مدیریت جهادی با بهره‌گیری از ابزار علم و فناوری و هم‌جهت با اراده الهی و براساس نقشه الهی، به تمثیت امور می‌پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت و حزب‌الله لبنان در برابر رژیم تاندندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه‌های سنگین و پیچیده است. به زعم کارشناسان، مدیریت جهادی نیز همانند مدیریت علمی است که بر اساس فرمول‌ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت، پایه‌ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت، که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است، با مدیریت مطلق در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد. در واقع، مدیریت جهادی مصداق مدیریتی است که در آن فرهنگ سازمانی در راستای تحقق اهداف سازمان شکل می‌یابد و اهداف سازمان نیز در جهت نیازها و ارزش‌های محیطی قرار دارد (تنهایی، رحمانی ساعد و صبوری‌فر، ۱۳۹۵، ص ۲۷). و یا به عبارتی دیگر، فرق این نوع مدیریت در این است که مبنای آن را نظام ارزشی اسلام می‌سازد و نظام مذکور نقش مهمی در نظریه‌های علمی مدیریت و نیز در شیوه‌های علمی

1. Cusson

آن ایفا می‌کند؛ از این رو در روش‌های عملی مدیران مسلمان اثر می‌گذارد و به حرکت آن‌ها جهت ارزشی می‌بخشد (قلی‌پور ارکمی و طاهری، ۱۳۹۳، ص ۴۳). سبک مدیریت جهادی مفهوم نوینی است که مقام معظم رهبری وارد ادبیات اجتماعی کرد و به‌زعم ایشان مدیریت جهادی، فرایندی است که به تعالی انسان‌ها می‌انداشد و این به معنی رشد، متحول کردن، استفاده از فرصت‌ها، برتری بخشیدن و بالابردن مفاهیم انسانی است. در واقع، مدیریت جهادی را می‌توان الگوی مدیریتی در نظام اسلامی دانست؛ الگویی که توان الزام برای تحقق اهداف و آرمان‌های اسلامی را دارد و واجد توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از نظام مدیریتی اسلامی انتظار می‌رود (سلطانی، ۱۳۹۳، ص ۱۲). مدیریت جهادی و مدیریت انقلابی یک روحیه است که به‌عنوان ملکه در افراد شکل می‌گیرد و این‌گونه نیست که با شعار بتوان آن را تحقق بخشید؛ بلکه همانند دیگر منش‌ها و خلق و خوی بشر می‌بایست با تمرین و تکرار ایجاد و نهادینه شود و به‌عنوان شاکله شخصیتی فرد درآید. در این صورت است که می‌توان از یک شخصیت انقلابی و جهادی، مدیریت جهادی را انتظار داشت؛ زیرا هر کسی چنان عمل می‌کند که شاکله و شخصیت وجودی‌اش شکل گرفته است. علاوه بر این، لازمه تحقق انتظارات فرمانده کلّ قوا از مجموعه نیروی انتظامی، ناگزیر پایبندی به مفاهیم موردنظر مدیریت جهادی است. مقام معظم رهبری در این زمینه می‌فرماید: «نیروی انتظامی در ابعاد مختلف امنیّت، اعم از امنیّت در رفت و آمد جاده‌ای، امنیّت شهرها، مرزها و مراکز مختلف نباید به هیچ حدی قانع باشد.» (خامنه‌ای، ۱۳۹۴). اجرای این مهم نیازمند فراتر رفتن از اقدامات عادی و حرکت در چهارچوب الگوی خاص، بومی و کاملاً مبتنی بر تعالیم اسلامی از مدیریت است و به تعبیری مدیریت جهادی «علم و هنر رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، مبتنی بر کوشش و سعی در تمامی عرصه‌های علمی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و... برای نیل به اهداف راهبردی و کلان یک سیستم و رفع موانعی است که در رسیدن به آن وجود دارد.» (قلعه‌بردار و کرد علیوند، ۱۳۹۴، ص ۱۱۴).

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و بر پایه پژوهش‌های کیفی است که در پارادایم استقرایی می‌گنجد، از حیث ماهیت و روش نیز در زمره پژوهش‌های اکتشافی است. با استناد به راهبرد پژوهش، لازم است تا مراحل انجام تحقیق تشریح شود. جامعه آماری پژوهش فرماندهان و مدیران سازمان پلیس در حوزه پیشگیری از جرم می‌باشند. براساس روش نمونه‌گیری هدفمند و بر مبنای اصل کفایت نظری، تعداد ۱۴ نفر (کسانی که اطلاعات و درک آن‌ها در زمینه مورد بررسی کافی بود و از دانش، تخصص و تجربه لازم برخوردار و همچنین دارای تحصیلات مرتبط در این زمینه بودند) برای نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته (عمیق) استفاده شد که در آن با ارائه سؤالاتی مشابه از پاسخگویان درخواست شد آزادانه برای کسب ایده‌های جدید، دیدگاه‌های خود را بیان کنند. روایی و پایایی ابزاری گردآوری اطلاعات به ترتیب با استفاده از ضریب CVR و آزمون کاپای - کوهن تأیید شد. به این ترتیب در این بخش، بعد از انجام مصاحبه به کمک نرم‌افزار «اتلس تی» و همچنین رویکرد کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) مؤلفه‌های تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکردی جهادی شناسایی و با کمک مؤلفه‌های تحول سازمانی به موضوع راهبردها پرداخته شد، به گونه‌ای که با استفاده از رویکرد SWOT فرصت‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌ها در قالب راهبردهای تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکردی جهادی مشخص شد.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

با توجه به تحلیل داده‌های به دست آمده یافته‌های مربوط به متغیر جنسیت، سن، تحصیلات و سن خدمتی به شرح جدول ۱ ارائه شده است:

جدول شماره ۱. توزیع و درصد فراوانی یافته‌های توصیفی

درصد	فراوانی		
٪۱۰۰	۱۴	مرد	جنسیت
-	-	زن	
٪۱۰۰	۱۴	مجموع	
٪۲۱	۳	۴۵-۴۰ سال	سن
٪۲۱	۳	۵۰-۴۶ سال	
٪۵۸	۸	۵۱ سال به بالا	
٪۱۰۰	۱۴	مجموع	
٪۱۴	۲	دانشجوی دکتری	تحصیلات
٪۸۶	۱۲	دکتری	
٪۱۰۰	۱۴	مجموع	
٪۱۴	۲	۲۵-۲۰ سال	سن خدمتی
٪۲۱	۳	۳۰-۲۶ سال	
٪۳۶	۵	۳۵-۳۱ سال	
٪۲۹	۴	۳۶ سال به بالا	
٪۱۰۰	۱۴	مجموع	

ب) یافته‌های استنباطی

در این بخش از پژوهش، ابتدا ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکردی جهادی مشخص شد. با این توضیح که در مرحله اول با هدف شناسایی ابعاد تحول سازمانی با طرح سه سؤال اصلی برای اعضای نمونه و ارائه توضیحات لازم به آن‌ها، دیدگاه‌های اعضا اخذ شد که در ادامه با بررسی متون مصاحبه با روش تحلیل مضمون و با استفاده از رویکرد کُدگذاری (باز، محوری و انتخابی) و با بهره‌گیری از نرم‌افزار «اتلس تی آی» داده‌ها تحلیل و بالاخره ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های تحول سازمانی با استفاده از نظر خبرگان شناسایی شد. به دلیل پرهیز از اطناب، از گنجاندن کدهای باز در این پژوهش، صرف نظر می‌شود و تنها کدهای انتخابی و محوری در قالب جدول شماره ۲ به نمایش گذاشته شده است.

جدول شماره ۲. کدهای محوری و انتخابی

کدهای انتخابی	کدهای محوری
ساختار ارگانیکی	پیچیدگی
	رسمیت
	تمرکز
توسعه فناوری	تقویت و توسعه قابلیت‌های فناوری پیشگیرانه (سخت‌افزاری)
	توسعه و بهبود فرایندها و روش‌های انجام کار در پیشگیری از جرم
توسعه منابع انسانی	توسعه دانش پیشگیری
	ارتقای مهارت پیشگیری
	بهبود نگرش
	تحول‌گرا
فرهنگ سازمانی	تعالی‌گرا
	قانون‌مدار
	آرمان‌گرا
	مکتبی
	کاهش کمی جرم
اهداف پیشگیری از جرم	کاهش کیفی جرم
	کاهش کمی بزه‌کاران
	کاهش کیفی بزه‌کاران
	پیشگیری از بزه‌دیدگی
	مدیریت خطر بزه‌دیدگی

پس از مشخص کردن ابعاد مؤلفه و شاخص‌های تحول سازمانی و نتایج داده‌ها و با مبنا قرار دادن آن‌ها در قالب چهار سؤال اساسی برای اعضای نمونه و ارائه توضیحات لازم به آن‌ها، نظر خبرگان درباره عوامل داخلی (نقاط ضعف و قوت) و عوامل خارجی (نقاط فرصت و تهدید) از طریق مصاحبه با آن‌ها که با ۱۴ نفر به اشباع نظری رسید، اخذ شد. در ادامه با بررسی متون مصاحبه با استفاده از رویکرد گدگذاری (باز، محوری و انتخابی) و با بهره‌گیری از نرم‌افزار مذکور، داده‌ها تحلیل شد و بالاخره عوامل داخلی (نقاط ضعف و قوت) و عوامل خارجی (فرصت و تهدید) با استفاده از نظر خبرگان مشخص شد؛ با این توضیح که تعداد ۱۰ فرصت و ۷ تهدید به‌عنوان عوامل خارجی و همچنین وزن و امتیاز

هر یک از عوامل، مطابق جدول شماره ۳ و تعداد ۱۲ نقطه قوت و ۸ نقطه ضعف به عنوان عوامل داخلی و نیز وزن نهایی و امتیاز عوامل مرتبط، مطابق جدول شماره ۴ شناسایی و در پایان با تشکیل ماتریس SWOT راهبردهای چهارگانه مطابق جدول شماره ۵ تدوین شده و با تحلیل ماتریس داخلی و خارجی مطابق شکل شماره ۱ مشخص شد که سازمان در موقعیت رقابتی قرار دارد.

ماتریس ارزیابی عوامل خارجی

این ماتریس شامل چهار ستون است: در ستون اول، عوامل خارجی که در تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی مؤثر هستند، در قالب فرصت‌ها و تهدیدها فهرست شده‌اند. سپس در ستون دوم با توجه به میزان اهمیت و حساسیت هر عامل، با مقایسه این عوامل با یکدیگر، ضریب اهمیتی بین صفر الی یک به عامل‌ها تعلق می‌گیرد. در ستون سوم با توجه به کلیدی یا عادی بودن فرصت‌ها و تهدیدها به ترتیب رتبه ۴ یا ۳ به فرصت‌ها و رتبه ۲ یا ۱ به تهدیدها اختصاص پیدا می‌کند. در ستون چهارم، ضرایب ستون دوم و رتبه‌های ستون سوم برای هر عامل در هم ضرب می‌شوند تا امتیاز نهایی آن عامل (فرصت یا تهدید) مشخص شود. چنانچه جمع کل امتیاز نهایی در این ماتریس بیش از ۲/۵ باشد، بدین معنی است که طبق پیش‌بینی فرصت‌های پیش‌رو، بر تهدیدها غلبه خواهد کرد و اگر این امتیاز کمتر از ۲/۵ باشد، نشان‌دهنده غلبه تهدیدها بر فرصت‌ها خواهد بود؛ بنابراین، با توجه به آنچه گفته شد، فرصت‌ها و تهدیدهای شناسایی شده با استفاده از رویکرد مصاحبه از خبرگان در جدول شماره ۶ آورده شده است.

جدول شماره ۳. ماتریس ارزیابی عوامل خارجی

امتیاز	رتبه	وزن	امتیاز	عوامل خارجی، فرصت‌ها و تهدیدها
۰/۱۵۳	۳	۰/۰۵۱	۶	O1: رعایت الزامات بین‌المللی، اقتضانات و شرایط حاکم
۰/۲۷۲	۴	۰/۰۶۸	۸	O2: امکان بهره‌برداری از فناوری‌های و قابلیت‌های نوین فضای مجازی
۰/۱۸۰	۳	۰/۰۶۰	۷	O3: فرصت اصلاح و بهبود روش‌های انجام کار
۰/۱۵۳	۳	۰/۰۵۱	۶	O4: استفاده از نخبگان و اندیشمندان و جلب مشارکت آنان در پیشگیری از جرم
۰/۱۸۰	۳	۰/۰۶۰	۷	O5: برآورده‌سازی مطالبات و انتظارات دستگاه قضایی و حمایت و همراهی و اعتماد آن‌ها به پلیس

امتیاز	رتبه	وزن	امتیاز	عوامل خارجی، فرصت‌ها و تهدیدها
۰/۱۸۰	۳	۰/۰۶۰	۷	O6: برآورده‌سازی مطالبات و انتظارات دستگاه‌های دولتی از پلیس
۰/۱۸۰	۳	۰/۰۶۰	۷	O7: همکاری، تعامل و همراهی دستگاه‌های شورای پیشگیری از جرم با برنامه‌های تحولی و پیشگیری از جرم
۰/۲۷۲	۴	۰/۰۶۸	۸	O8: برآورده‌سازی مطالبات و انتظارات قانون‌گذار و حمایت قانونی از پلیس و وجود ظرفیت‌های قانونی برای پیشگیری از جرم
۰/۱۸۰	۳	۰/۰۶۰	۷	O9: استفاده از ظرفیت‌ها و قابلیت‌های بالای رسانه‌ای کشور
۰/۲۰۴	۳	۰/۰۶۸	۸	O10: توان شناسایی جرائم جدید و متفاوت و شناخت پیچیدگی آن‌ها
۰/۰۶۰	۱	۰/۰۶۰	۷	T1: وقوع رویدادهای طبیعی و غیر طبیعی محیطی
۰/۰۶۰	۱	۰/۰۶۰	۷	T2: عدم هماهنگی محیط با برنامه‌های تحولی، پیشگیرانه و جهت‌گیری‌های جهادی
۰/۰۶۰	۱	۰/۰۶۰	۷	T3: نبود و خلأ در برخی قوانین و مقررات
۰/۰۶۰	۱	۰/۰۶۰	۶	T4: وجود مجرمان بالفعل و بالقوه و تشدید فعالیت‌های مجرمانه
۰/۰۵۱	۱	۰/۰۵۱	۷	T5: ظهور جرائم جدید و ناآشنا و پیچیدگی در آن‌ها
۰/۱۲۰	۲	۰/۰۶۰	۶	T6: عدم تعامل و همکاری و همراهی سازمان‌های عضو شورای پیشگیری از جرم با برنامه‌های تحولی، پیشگیرانه و جهت‌گیری‌های جهادی
۰/۰۵۱	۱	۰/۰۵۱	۶	T7: اقدامات مخرب، خنثی‌کننده و فعالیت‌های تحولی، پیشگیرانه و جهت‌گیری‌های جهادی پلیس از سوی برخی سازمان‌ها
۲/۴۰۷	-	۱	۱۱۷	جمع

همان‌طور که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است، تعداد ۱۰ فرصت خارجی و ۷ تهدید خارجی، به‌عنوان عوامل خارجی مؤثر بر تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی شناسایی شد. افزون بر این، در این قسمت با استفاده از دیدگاه‌های خبرگان، با مقیاس ۱ تا ۹ وزن عوامل تعیین و نتایج در جدول شماره ۳ منعکس شد. طبق جدول مورد بحث، جمع امتیاز وزنی کمتر از مقدار ۲/۵ است که نشان از غلبه تهدیدها بر فرصت‌ها دارد. این مهم نشانگر آن است که در صورت عملیاتی نشدن تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی، تهدیدات زیادی متوجه جامعه و سازمان ناجا است و این مهم موجب می‌شود که فرصت‌هایی که پیش‌روی سازمان ناجا است، در صورت اجرایی‌نشدن تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی از بین برود و این سازمان نتواند از فرصت‌های پیش‌رو بهره‌برداری کند.

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

این ماتریس شامل چهار ستون است: در ستون اول، عوامل داخلی که بر تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی تأثیر می‌گذارند در قالب نقاط قوت و نقاط ضعف فهرست شده‌اند. سپس در ستون دوم با توجه به میزان اهمیت و حساسیت هر عامل، با مقایسه این عوامل با یکدیگر، ضریب اهمیتی بین صفر الی یک به عامل‌ها تعلق می‌گیرد. در ستون سوم با توجه به کلیدی یا عادی بودن نقاط قوت به ترتیب رتبه ۴ یا ۳ و رتبه ۲ یا ۱ به نقاط ضعف اختصاص پیدا می‌کند. در ستون چهارم، ضرایب ستون دوم و رتبه‌های ستون سوم برای هر عامل در هم ضرب می‌شوند تا امتیاز نهایی آن عامل (قوت و ضعف) مشخص شود. چنانچه جمع کل امتیاز نهایی در این ماتریس بیش از ۲/۵ باشد، بدین معنی است که طبق پیش‌بینی نقاط قوت بر نقاط ضعف غلبه خواهد کرد و اگر این امتیاز کمتر از ۲/۵ باشد، نشان‌دهنده غلبه نقاط ضعف بر نقاط قوت خواهد بود؛ بنابراین، با توجه به آنچه گفته شد، نقاط قوت و ضعف شناسایی شده با استفاده از رویکرد مصاحبه از خبرگان در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول شماره ۴. ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

رتبه امتیاز	امتیاز وزن	عوامل داخلی، نقاط قوت و ضعف
۰/۱۵۹	۳۰/۰۵۳	۸ S1: راضی نبودن مدیران و کارکنان به وضع موجود.
۰/۱۳۸	۳۰/۰۴۶	۷ S2: خلاقیت، نوآوری و پیشتازی مدیران و کارکنان در امر تحول و پیشگیری از جرم و داوطلبانه بودن در جهت‌دهی‌های جهادی
۰/۲۴۰	۴۰/۰۶۰	۹ S3: وجود مدیران و کارکنان تحول‌خواه، تحول‌پذیر، ریسک‌پذیر و شجاع
۰/۱۵۹	۳۰/۰۵۳	۸ S4: وجود نگرش‌های مثبت به امور تحول و پیشگیری از جرم و نیز جهت‌گیری‌ها ۸ جهادی
۰/۱۵۹	۳۰/۰۵۳	۸ S5: وجود اهداف ترسیمی و هدف‌گذاری شده در اسناد بالادستی پیرامون تحول و پیشگیری از جرم و داشتن روحیه انقلابی و جهادی در مأموریت‌ها
۰/۲۴۰	۴۰/۰۶۰	۹ S6: فرامین ابلاغی تکلیفی و قانونی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)
۰/۱۲۰	۳۰/۰۴۰	۶ S7: الزام کاربردی ساختن یافته‌ها و نتایج علمی و عملی پژوهش‌های که ضرورت تحول و اقدامات پیشگیرانه و جهت‌گیری‌های جهادی را ارتقا می‌بخشد
۰/۲۱۲	۴۰/۰۵۳	۸ S8: وجود روحیه مکتبی در بین مدیران و کارکنان (عدالت محوری، شهادت‌طلبی،

امتیاز وزن رتبه امتیاز		عوامل داخلی، نقاط قوت و ضعف	
ایثارگری، داوطلبانه بودن، تکلیف‌مداری، و معنویت‌گرایی و ولایت‌مداری و...)			
۰/۲۴۰	۴۰/۰۶۰	۹	S9: وجود فرهنگ‌سازمانی تحول‌گرا (ریسک‌پذیر، مردم‌دار، هوشیار و...)
S10: پایبند به قانون، انسجام و یکپارچه و تعامل‌گرا			
۰/۱۴۱	۳۰/۰۴۷	۷	S11: وجود فرهنگ‌سازمانی آرمان‌گرا (چشم‌انداز محور، راهبردی محور، ارزش‌مدار،
۰/۱۵۹	۳۰/۰۵۳	۸	هدف‌مدار)
۰/۱۲۰	۳۰/۰۴۰	۶	S12: وجود فرهنگ‌تعالی‌گرایی در سازمان (حمایتگر، توانمندساز، وحدت‌ساز،
انسجام‌آفرین، متعهد و متخصص در امور)			
۰/۰۴۷	۱۰/۰۴۷	۷	W1: وجود برخی کارکنان تحول‌گریز و تحول‌ستیز در برابر تحول
۰/۰۳۳	۱۰/۰۳۳	۵	W2: اعمال شیوه‌های ناصحیح مدیریتی در امر تحول، برنامه‌های پیشگیرانه و
جهت‌دهی‌های جهادی			
۰/۱۰۶	۲۰/۰۵۳	۸	W3: کمبود کمی و کیفی نیروی انسانی کارآمد برای تحول و برنامه‌های پیشگیرانه و
وجود برخی کارکنان کم‌اعتقاد به رویکرد و جهت‌گیری‌های جهادی			
۰/۰۴۷	۱۰/۰۴۷	۷	W4: ناآگاهی و کم‌اعتقادی برخی کارکنان به اهمیت تحول و برنامه‌های پیشگیرانه و
نیز جهت‌گیری‌های جهادی			
۰/۱۰۶	۲۰/۰۵۳	۸	W5: عدم تناسب ساختار سازمانی برای ایجاد تحول و اجرای برنامه‌های پیشگیرانه
۰/۱۰۶	۲۰/۰۵۳	۸	W6: کمبود منابع مالی برای مهیا ساختن تحول و اجرای برنامه‌های پیشگیرانه
۰/۰۴۷	۱۰/۰۴۷	۷	W7: وجود برخی نظامان نظارتی دست و پاگیر در برابر تحول و برنامه‌های پیشگیرانه
و جهت‌گیری‌های جهادی			
۰/۰۴۰	۱۰/۰۴۰	۶	W8: کمبود تجهیزات پیشرفته و فناوریانه و قدیمی بودن تجهیزات فناوریانه موجود
۲/۶۲۲	-	۱	۱۴۹ جمع

همان‌طور که در جدول نشان داده شده است، تعداد ۱۲ نقطه قوت و ۸ نقطه ضعف، به‌عنوان عوامل داخلی مؤثر بر تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی شناسایی شد. افزون بر این، در این قسمت با استفاده از دیدگاه‌های خبرگان، با مقیاس ۱ تا ۹ وزن عوامل تعیین و نتایج در جدول مذکور منعکس شد.

تشکیل ماتریس SWOT

ماتریس SWOT یک ماتریس ۹ خانه است که چهار خانه آن، دارای عوامل اصلی و چهار خانه دیگر نشان‌دهنده راهبردها است و یک خانه نیز سفید است (خانه بالا، دست راست). راهبردهای تهاجمی (SO) بیانگر حالتی است که طی آن هر سازمان تمایل دارد همواره در موقعیتی قرار داشته باشد که بتواند با بهره‌گیری از قوت‌ها، به میزان بسیاری از فرصت‌های محیطی استفاده کند. راهبردهای تهاجمی (SO) موقعیتی را ایجاد می‌کند که سازمان بتواند با استفاده و بهره‌گیری از قوت‌ها از فرصت‌های محیطی نهایت استفاده را بکند. راهبردهای رقابتی (ST) دیگر استراتژی تحلیل SWOT است که این راهبرد بر اساس استفاده از قوت‌ها، به منظور جلوگیری از تهدیدهای محیطی تدوین می‌شود و هدف از اجرای آن، افزایش توانمندی‌های موجود در مقابل کاهش تهدیدها است. از طرفی هدف راهبردهای محافظه‌کارانه (WO) کاهش ضعف‌ها با استفاده از مزیت‌های بالقوه‌ای است که در فرصت‌های محیطی نهفته است. در نهایت، هدف از تدوین راهبردهای تدافعی (WT) کاهش ضعف‌ها و تهدیدها تا حد ممکن است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود استراتژی‌هایی که تدوین می‌شود، نشانگر برنامه‌هایی است که برای رسیدن به وضع مطلوب راهگشاست. در جدول شماره ۵، نقاط قوت داخلی در مقابل فرصت‌ها و تهدیدهای خارجی و نقاط ضعف داخلی در مقابل فرصت‌ها و تهدیدهای خارجی قرار داده شد و استراتژی‌های مناسب برای تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی در چهار دسته راهبردهای تهاجمی (SO)؛ رقابتی (ST)؛ محافظه‌کارانه (WO)؛ تدافعی (WT) ارائه شده است.

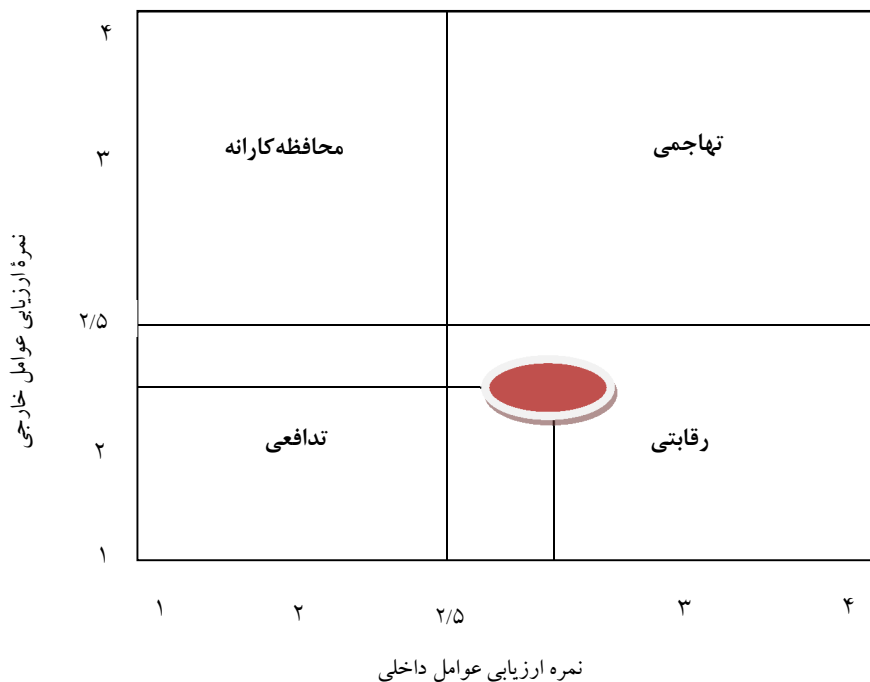
جدول شماره ۵. ماتریس SWOT

ضعف‌ها	قوت‌ها	
عوامل داخلی		
۱- راضی نبودن مدیران و کارکنان به وضع ۱- وجود برخی کارکنان تحول‌گریز و موجود (تحرك برای تحول)	تحول ستیز در برابر تحول	
۲- خلاقیت، نوآوری و پیشتازی مدیران و ۲- اعمال شیوه‌های ناصحیح مدیریتی در کارکنان در امر تحول و پیشگیری از جرم	امر تحول، برنامه‌های پیشگیرانه و تحول‌پذیر، ریسک‌پذیر و شجاع	
۳- وجود مدیران و کارکنان تحول‌خواه، جهت‌دهی‌های جهادی	۳- کمبود کمی و کیفی نیروی انسانی	
۴- وجود نگرش‌های مثبت به امور تحول و کارآمد برای تحول و برنامه‌های پیشگیرانه	۴- نگرش‌های مثبت به امور تحول و کارآمد برای تحول و برنامه‌های پیشگیرانه	
۵- وجود اهداف ترسیمی و هدف‌گذاری شده رویکرد و جهت‌گیری‌های جهادی	۵- وجود اهداف ترسیمی و هدف‌گذاری شده رویکرد و جهت‌گیری‌های جهادی	
۶- فرامین ابلاغی تکلیفی و قانونی از سوی مقام به اهمیت تحول و برنامه‌های پیشگیرانه و نیز معظم رهبری (مدظله‌العالی)	۶- فرامین ابلاغی تکلیفی و قانونی از سوی مقام به اهمیت تحول و برنامه‌های پیشگیرانه و نیز معظم رهبری (مدظله‌العالی)	
۷- الزام کاربردی ساختن یافته‌ها و نتایج علمی ۵- عدم تناسب ساختار سازمانی برای ایجاد و عملی پژوهش‌ها	۷- الزام کاربردی ساختن یافته‌ها و نتایج علمی ۵- عدم تناسب ساختار سازمانی برای ایجاد و عملی پژوهش‌ها	
۸- وجود روحیهٔ مکتبی در بین مدیران و ۶- کمبود منابع مالی برای مهیا ساختن کارکنان	۸- وجود روحیهٔ مکتبی در بین مدیران و ۶- کمبود منابع مالی برای مهیا ساختن کارکنان	
۹- وجود فرهنگ‌سازمانی تحول‌گرا	۹- وجود فرهنگ‌سازمانی تحول‌گرا	عوامل خارجی
۱۰- پابندی به قانون، انسجام و یکپارچه و گیر در برابر تحول و برنامه‌های پیشگیرانه و تعامل‌گرا	۱۰- پابندی به قانون، انسجام و یکپارچه و گیر در برابر تحول و برنامه‌های پیشگیرانه و تعامل‌گرا	
۱۱- وجود فرهنگ‌سازمانی آرمان‌گرا	۱۱- وجود فرهنگ‌سازمانی آرمان‌گرا	
۱۲- وجود فرهنگ تعالی‌گرایی در سازمان	۱۲- وجود فرهنگ تعالی‌گرایی در سازمان	
فرصت‌ها	راهبردهای تهاجمی (SO)	راهبردهای محافظه‌کارانه (WO)
۱- الزامات بین‌المللی اقتضا و شرایط SO1: استفاده حداکثری از قابلیت‌ها و WO1: ارائه برنامه‌های آموزشی ضمن حاکم	ظرفیت‌های بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات خدمت برای مدیران و کارکنان در جهت	
۲- امکان بهره‌برداری از فناوری‌های ناجا در پیشبرد اهداف تحول‌سازمانی	آشنایی با برنامه تحول سازمانی	
نوبت و فضای مجازی	SO2: اصلاح و بهبود روش‌ها و فرایندهای WO2: تهیه و تدوین و بازنگری سند	
۳- ضرورت اصلاح و بهبود روش و انجام کار با بهره‌گیری از نیروی خلاقیت و تحول‌سازمانی ناجا با رویکرد پیشگیری از فرایندهای انجام کار	نوآوری مدیران و کارکنان ناجا	جرم با استفاده از پژوهش‌های کاربردی
۴- بروز و ظهور جرائم جدید و SO3: روزآمدسازی ناجا در خصوص WO3: شناسایی مشکلات ساختاری پیش	شناسایی جرائم جدید و و پژوهش بر روی این جرائم توسط ناجا	شناختن مشکلات ساختاری پیش
آشنایی با پیچیدگی آن‌ها	SO4: استفاده از ظرفیت بالای رسانه‌ای در نهادهای نظارتی در جهت تسهیل امر تحول	WO4: رایزنی و تعامل با دستگاه‌ها و
۵- وجود نخبگان و اندیشمندان و پژوهش بر روی این جرائم توسط ناجا	فرهنگ‌سازی و آگاهی‌بخشی به جامعه در سازمانی ناجا	

ضعف‌ها	قوت‌ها
WO5: خرید و واردات تجهیزات پیشرفته قضایی و حمایت و همراهی و اعتماد SO5: حداکثر سازی تعاملات ناجا با دستگاه و فناوریانه در جهت پیاده‌سازی برنامه آن‌ها به پلیس	۶- مطالبات و انتظارات دستگاه خصوص پیشگیری از جرم قضایی و شورای پیشگیری از جرم برای تحولی ناجا
۷- مطالبات و انتظارات دستگاه‌ها و پیاده‌سازی برنامه تحول سازمانی با رویکرد سازمان‌های دولتی از پلیس	پیشگیری از جرائم
۸- همکاری، تعامل و همراهی دستگاه‌های شورای پیشگیری از جرم با برنامه‌های تحولی و پیشگیری از جرم	جرم
۹- انتظارات و مطالبات قانون‌گذار و حمایت‌های قانونی از پلیس و وجود ظرفیت‌های قانونی برای پیشگیری از جرم	جرم
۱۰- وجود ظرفیت و قابلیت‌های بالای رسانه‌ای کشور	
راهبردهای رقابتی (ST)	تهدیدها
WT1: بروکراسی زدایی و حذف قوانین مقررات زائد مانع پیاده‌سازی برنامه تحول سازمانی	۱- وقوع رویدادهای طبیعی و غیرطبیعی محیطی
WT2: آموزش بدو خدمت نیروهای جدید با رویکرد فراگیری برنامه جامع تحول سازمانی	۲- عدم هماهنگی محیط با برنامه‌های تحولی و پیشگیرانه
WT3: جامعه پذیری دقیق و روزآمدسازی آموزش کارکنان جدید بر اساس برنامه جامع تحول سازمانی	۳- نبود و خلأ در برخی قوانین و در مقابل تحول سازمانی
WT4: رایزنی برای تأمین بودجه لازم در راستای پیاده‌سازی برنامه جامع تحول سازمانی	مقررات
WT5: تحلیل و بررسی روندهای فرهنگی و اجتماعی جدید زمینه‌ساز جرائم جدید و نوظهور	۴- وجود مجرمین بالفعل و بالقوه و ناآشنا
	۵- ظهور جرائم جدید و ناآشنا و جرائم جدید
	۶- عدم تعامل و همکاری و همراهی تأسیس نهاد شورای سیاست‌گذاری تحول سازمان‌های عضو شورای پیشگیری سازمانی با رویکرد پیشگیری از جرم
	۷- اقدامات مخرب، خنثی‌کننده و نهاد و پیاده‌سازی آن به صورت کاربردی
	۸- فعالیت‌های تحولی، پیشگیرانه و جهت‌گیری‌های جهادی پلیس از سوی برخی سازمان‌ها

تحلیل ماتریس داخلی و خارجی

بعد از شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌ها و ارزیابی ماتریس عوامل داخلی و خارجی، اکنون به تحلیل ماتریس داخلی و خارجی می‌پردازیم. در این ماتریس مشخص می‌شود که اولویت با کدام شاخص‌ها (قوت‌ها، ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌ها) است. با توجه به یافته‌های جدول شش و هفت ماتریس داخلی و خارجی (IE) رسم می‌شود. نخست نمرات نهایی ماتریس عوامل خارجی روی محور مربوط به عوامل خارجی و سپس نمرات نهایی ماتریس عوامل داخلی نیز در محور مربوط به عوامل داخلی به دست آمد. شکل زیر گویای آن است که از محل تلاقی ارزیابی عوامل خارجی و عوامل داخلی موقعیت سازمان نشان داده می‌شود. در حقیقت شکل شماره ۱ بیان می‌کند که سازمان پلیس در موقعیت رقابتی قرار دارد.



شکل ۱. ماتریس تحلیل عوامل داخلی و خارجی

بحث و نتیجه‌گیری

مدیران باید سازمان‌هایی را طراحی کنند که بتوانند در برابر تغییرهای سریع جهانی واکنش مناسبی از خود نشان دهند. مهم‌ترین ویژگی سازمان‌های تحول‌گرا، انعطاف‌پذیری است. انعطاف‌پذیری این قابلیت را در سازمان‌ها ایجاد می‌کند که بتوانند همگام با تحول‌های جهانی تغییر کنند و واکنش مناسب را از خود نشان دهند. در این وضعیت، سازمان‌ها به مدیرانی نیاز دارند که قدرت سازگاری و انطباق بالایی با محیط داشته و از خلاقیت، نبوغ و استعداد کارآفرینی بالایی برخوردار باشند. در این پژوهش، مهم‌ترین و ضعیف‌ترین نقاط قوت، ضعف و فرصت‌ها مشخص و راهبردهای چهارگانه تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی شناسایی و همچنین مشخص شد که سازمان در شرایط رقابتی قرار دارد. این راهبرد براساس استفاده از قوت‌ها، به‌منظور جلوگیری از تهدیدهای محیطی اتخاذ می‌شود و هدف از اجرای آن، افزایش توانمندی‌های موجود در مقابل کاهش تهدیدها است؛ ولی اولویت اصلی پلیس در حوزه پیشگیری باید توجه به راهبردهای تهاجمی (یعنی استفاده از نقاط قوت درونی و فرصت‌های بیرونی) باشد و سازمان پلیس در بخش پیشگیری از جرم بایستی خود را ارتقا بخشد، لیکن می‌توان نتیجه‌گیری کرد که امروزه پلیس، فقط با اتکا به نقاط قوت درونی و غلبه بر تهدیدها، می‌تواند راهبردها و برنامه‌های خود را با جدیت و روحیه جهادی به‌منظور پیشگیری و کاهش جرائم پیگیری کند. این یک واقعیت است که اجرای رویکردهای پیشگیری از جرم، نیازمند مشارکت ساختاری تمام نهادهای رسمی و غیررسمی در سطح ملی هستند؛ اما در وضعیت کنونی، با توجه به استفاده بهینه از نقاط قوت درونی و فرصت‌های بیرونی و کاهش و بازنگری ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌های درونی، می‌توان بخشی از آثار تهدیدهای بیرونی که در قالب ضعف‌های اثرگذار بیرونی قرار دارند را کاهش داد و با عملیاتی کردن راهبردهای چهارگانه، توان پلیس را در پیاده‌سازی راهبردهای خود در پلیس آینده افزایش داد.

برای اتخاذ راهبرد تهاجمی که راهبردی مناسب با اتکا به نقاط قوت درون و استفاده از فرصت‌های محیطی می‌باشد و هر سازمانی علاقه‌مند است که همیشه در این موقعیت قرار بگیرد، می‌توان از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های درون‌سازمانی از قبیل خلاقیت و نوآوری مدیران و کارکنان، ظرفیت‌های علمی و دانشگاهی در شناسایی جرائم نوظهور و جدید، قدرت تعاملی پلیس برای استفاده از ظرفیت رسانه‌ای کشور و تعامل با اعضای شورای پیشگیری از جرم، استفاده حداکثری در جهت پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی کرد و در راهبرد رقابتی که اکنون، سازمان در این وضعیت قرار دارد، فعالیت‌ها با اتکا به نقاط قوت درونی در جهت غلبه بر تهدیدها متمرکز شده، به گونه‌ای که با شناسایی موانع تحولی، مطالعات میدانی، حفظ تعاملات سازمانی تهدیدهای متصوره، خنثی و یا کم‌اثر شده است. همچنین برای اتخاذ راهبرد محافظه‌کارانه، سازمان می‌بایست در صدد تقویت نقاط ضعف خود با بهره‌گیری از فرصت‌های بیرونی باشد، که در این بخش یعنی تقویت و ارتقای کیفیت آموزشی، بازنگری و به‌روزرسانی اسناد تحولی، رفع مشکلات ساختاری، رایزنی با نهادهای نظارتی در جهت همگامی و همراهی و تأمین تجهیزات مناسب فناورانه پایه و اساس این راهبرد خواهد بود و نیز برای اتخاذ راهبرد تدافعی که تمرکز بر رفع آسیب‌پذیری‌ها در برابر تهدیدات است اشکال قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های موجود، ضعف برنامه‌های آموزشی، کمبود بودجه مورد نیاز و ضعف در تحلیل و بررسی روندهای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی مولد و زمینه‌ساز جرائم جدید و نوظهور می‌بایست مرتفع شود. همچنین ملاحظه می‌شود که راهبردهای تدوین شده عمدتاً بر موضوعاتی از قبیل تعامل و مشارکت، آموزش کارکنان، فناوری‌ها تمرکز داشتند که این موارد در پژوهش میرزاخانی و همکاران (۱۳۹۸) نیز اشاره شده است.

شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدها با پایش تغییرها و تحول‌های محیط درونی و بیرونی حوزه پیشگیری از جرم، باعث بهبود برنامه‌ریزی‌های راهبردی در این حوزه خواهد شد. این موضوع در پژوهش‌های مختلفی مدنظر قرار گرفته است و در پژوهش بختیاری‌مقدم و رستمی (۱۳۹۱) به این موضوع اشاره شده است و نیز در تحقیقات

لینچ و مورس (۲۰۱۸) که پیاده‌سازی هرچند دشوار راهبرد را عامل تغییر و تحول در سازمان می‌دانند، همسو با برنامه‌های پژوهش حاضر به جهت بهبود و تغییر و تحول در رسیدن به وضعیت مطلوب است. همچنین چنانچه نیروی انتظامی در حوزه پیشگیری از جرم توجه به موضوعات نیازمند تحول نباشد و به محیط درون و بیرونی نگاه راهبردی نداشته باشد، ضمن اینکه از نقاط قوت و فرصت‌ها نمی‌تواند استفاده کند، نقاط ضعف و تهدیدهای پیش‌رو سازمان، اهداف و چشم‌اندازهای نیروی انتظامی را با مشکل مواجه می‌کند که به این موضوع نیز در تحقیقات میرزاخانی و همکاران (۱۳۹۸) نیز اشاره شده است. همچنین در این پژوهش که ابعاد تحول سازمانی در قالب ابعاد پنج‌گانه (اهداف، ساختار، منابع انسانی، فناوری، فرهنگ سازمانی) با استفاده از دیدگاه‌های خبرگان شناسایی و با لحاظ دانستن آن‌ها عوامل داخلی (قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت و تهدید) استخراج شد، نیز در بیشتر پژوهش‌ها به این ابعاد به‌عنوان پایه اصلی در تحول سازمانی توجه شده که در تحقیقات بهبهانی (۱۳۹۱) و تحقیقات ریدر (۲۰۱۹) به این موضوع نیز توجه و اشاره شده است. در ادامه پیشنهادهای مربوط به راهبرد رقابتی ارائه می‌شود.

پیشنهادهای

- ۱- نیروی انتظامی می‌بایست واحدهای حقوقی خود را تقویت کند و با بهره‌گیری از یافته‌های پژوهشی، برگزاری اتاق فکر و میزگردهای علمی با هدف نقد و بررسی و با ارائه راهکارهای سازنده به رفع تناقض‌ها و تعارضات قانونی که مانع بر سر مسیر تحول در حوزه پیشگیری از جرم می‌باشند، بپردازد.
- ۲- با مطالعات میدانی از طریق بهره‌گیری از تجربیات کارکنان، تخلیه اطلاعاتی متهمان و مجرمان، بررسی اسناد و مدارک و... می‌بایست جزئیات لازم در شیوه و نحوه ارتکاب جرائم ناآشنا و جدید واکاوی و راهکارهای پیشگیری از آن‌ها ارائه شود.

۳- بازنگری در قوانین و مقررات حقوقی و مجازات اسلامی و وضع قوانین جدید متناسب با شرایط موجود می‌تواند کمک مؤثری برای مقابله و پیشگیری از وقوع جرائم جدید و نوظهور باشد.

۴- وظیفه پیشگیری از جرم بر اساس بند ۵ اصل ۱۵۶ قانون اساسی از وظایف قوه قضائیه است؛ اما نیروی انتظامی بر اساس رسالت سازمانی خود و نیز به واسطه عضویت در شورای پیشگیری از جرم، برای اینکه بتواند مأموریت پیشگیری از جرم را به خوبی انجام دهد، لازم است ضمن تعامل مستمر و منسجم با اعضای شورای پیشگیری از جرم، از ظرفیت‌های آنان برای خنثی‌سازی و یا بی‌اثر کردن جرائم به گونه‌ای که منجر به پیشگیری از جرم شود استفاده حداکثری کند.

۵- تلاش و گفتمان‌سازی برای برجسته ساختن اهمیت و ضرورت تحول سازمانی در پیشگیری از جرم با تأسیس نهاد و فعال‌سازی دبیرخانه شورای سیاست‌گذاری تحول سازمانی در پلیس پیشگیری، به منظور ابلاغ سیاست‌های این نهاد و پیاده‌سازی آن‌ها به صورت کاربردی می‌بایست در اولویت قرار گیرد و لازم است که برنامه‌ریزی مدون و منسجمی در این زمینه، صورت پذیرد.

سپاسگزاری

در پایان، پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از خبرگان محترم وزارت کشور، سازمان تعزیرات حکومتی و پلیس پیشگیری نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران که با مشارکت در مصاحبه به اجرای تحقیق کمک کردند، سپاسگزاری نمایند.

منابع

- ابطحي، سيد حسين؛ اعرابي، سيد محمد؛ جعفری نیا، شمس الله؛ نجاری، رضا. (۱۳۸۷). *استراتژی های مدیریت منابع انسانی (بررسی موردی)*. چاپ اول. تهران: نشر پیوند.
- اسکندری، مجتبی و محمد از گلی. (۱۳۹۶). الگوی پیاده سازی تحول در سازمان های نظامی، فصلنامه راهبردی دفاعی، ۱۵(۲)، صص ۷۱-۹۳. قابل بازیابی از: https://ds.sndu.ac.ir/article_95.html
- اشرفی، یوسف. (۱۳۸۸). رویکردی جدید در برنامه ریزی شهری در رویکردی تحلیلی. مجله مدیریت شهری، ۷(۲۳)، صص ۸۹-۱۰۴. قابل بازیابی از: <https://b2n.ir/t52298>
- بختیاری مقدم، حسن و محمود رستم. (۱۳۹۱). تأثیر آینده پژوهی بر برنامه ریزی راهبردی در سازمان های امنیتی. نشریه امنیت پژوهی، ۱۱(۳۷)، صص ۸۹-۱۱۵. قابل بازیابی از: <https://b2n.ir/j21067>
- بهبهانی، زهرا. (۱۳۹۱). *شناسایی ابعاد مدیریت تحول سازمان در ستاد دانشگاه آزاد تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- تسلیمی، محمد سعید. (۱۳۹۳). *مدیریت تحول سازمانی*. چاپ یازدهم تهران: انتشارات سمت.
- تسلیمی، محمد سعید؛ سنجقی، محمد ابراهیم؛ ایزدی، مصطفی. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین الگوی تحول فرهنگ سازمانی با رویکرد افزایش بهره وری سازمان های دولتی (فرهنگ ساز) جمهوری اسلامی ایران. نشریه علمی راهبردهای بازرگانی، ۸(۴۱)، صص ۱-۲۲. قابل بازیابی از: <https://b2n.ir/b55432>

— تنهایی، علیرضا؛ رحمانی ساعد، هادی، صبوری فر، قربان. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر در توسعه مدیریت جهادی در ناجای آینده. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، ۱(۲)، صص ۲۵-۵۳. قابل بازیابی از:

<https://b2n.ir/s11518>

— حسینی مقدم، سید علی و حمید جبرانی. (۱۳۸۸). بررسی محدودیت‌های اجرایی پلیس در پیشگیری انتظامی از جرم (مطالعه موردی: کلانتری‌های شهرستان کرج). فصلنامه علمی- پژوهشی انتظام اجتماعی، ۱(۴)، صص ۹۹-۱۲۶. قابل بازیابی از:

<http://ensani.ir/fa/article/260663>

— حسین زاده، محمدرضا و عباس خدادادی. (۱۳۹۷). تدوین استراتژی ریسک اعتباری بر اساس مدل SWOT در بانک ملی ایران. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، ۸(۲)، صص ۵۵-۶۸. قابل بازیابی از:

https://nmrj.ui.ac.ir/article_23015.html

— خامنه‌ای، سید علی. (۱۳۹۴). دیدار فرماندهان نیروی انتظامی ۹۴/۶/۲. قابل بازیابی از:

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

— خامنه‌ای، سید علی. (۱۳۹۶). دیدار با مردم و مسئولین آذربایجان شرقی ۹۶/۱۱/۲۹. قابل بازیابی از:

<https://b2n.ir/r72665>

— دیوید، فرد. آر. (۱۳۸۳). مدیریت استراتژیک. مترجم سید محمد اعرابی و علی پارسائیان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

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

— رضایی، محمدرضا و رضا طلایی. (۱۳۹۳). تبیین الگوی مطلوب مدیریت جهادی در سازمان‌های امنیتی. فصلنامه مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، ۹(۳۲)، صص ۱۵۹-۱۹۹. قابل بازیابی از:

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

— سعیدنیا، احمد. (۱۳۸۲). سرشت استراتژیک برنامه‌ریزی و مدیریت شهری. مجله مدیریت شهری، ۱۴، صص ۶-۱۳. قابل بازیابی از:

<https://b2n.ir/z91597>

— سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۳). مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات. دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۲)، صص ۹-۳۹. قابل بازیابی از:

<https://b2n.ir/n05062>

— فرنچ، وندال و سیسیل. اچ بل. (۱۳۸۵). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: انتشارات صفار، چاپ یازدهم.

— فرنچ، وندال؛ سیسیل، اچ بل. (۱۳۹۳). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: انتشارات صفار، چاپ نوزدهم.

— قلعه‌بردار، مهدی و اکبر کرد علیوند. (۱۳۹۴). راهکارهای توسعه و ترویج فرهنگ مدیریت جهادی. فصلنامه دانش انتظامی سیستان و بلوچستان، ۶(۱۴)، صص ۱۱۱-۱۳۳. قابل بازیابی از:

<https://b2n.ir/q34154>

— قلی‌پور ارکمی، علی و ابوالفضل طاهری. (۱۳۹۳). درآمدی بر فرهنگ و مدیریت جهادی. قم: انتشارات الهام نور، چاپ اول.

— محمد نسل، غلامرضا. (۱۳۹۳). کلیات پیشگیری از جرم. تهران: نشر میزان، چاپ اول.

— محمدلو، اقدم؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر. (۱۳۹۶). تناسب و شکاف بین راهبردهای اقتضائی منابع انسانی با راهبرد، ساختار و فرهنگ سازمانی در نیروی انتظامی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۴)، صص ۵۴۳-۵۵۶. قابل بازیابی از:

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18857.html

– میرزاخانی، عبدالرحمن؛ درویشی، صیاد؛ داودی، ابراهیم. (۱۳۹۸). راهبردهای پیشگیری انتظامی از جرم با نگاه به آینده. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، ۴(۱۳)، صص ۴۹-۷۸. قابل بازیابی از:

<https://b2n.ir/x07388>

– نجفی ابرندآبادی، علی حسین. (۱۳۸۳). مباحثی در علوم جنایی تقریرات درس جرم شناسی مقاطع دکتری و کارشناسی ارشد، مجموعه دوجلدی به کوشش شهرام ابراهیمی.

– Bordum, A. (2010). The strategic balance in a change management perspective. *Society and Business Review*. Retrieved from:

<https://doi.org/10.1108/17465681011079473>

– Bold, O. (2011). A perspective on organizational change issue—case study on the application of two change models. *Revista de Management Comparat Internațional*, 12(5), pp 871-882. Retrieved from:

<https://b2n.ir/a07261>

– Raeder, S. (2019). The role of human resource management practices in managing organizational change. Gruppe. Interaktion. *Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 50(2), pp 169-191. Retrieved from:

<https://b2n.ir/g09681>

– Lynch, S. E., & Mors, M. L. (2019). Strategy implementation and organizational change: How formal reorganization affects professional networks. *Long Range Planning*, 52(2), pp 255-270. Retrieved from:

<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.02.003>