

چگونگی تعامل دافوس دانشگاه علوم انتظامی با مراکز علمی پژوهشی و ارائه راهکارهای بهینه

دکتر غلامرضا صالحی^۱ و سرهنگ ستاد بهروز نوریان^۲

تاریخ دریافت: ۸۸/۳/۶

تاریخ پذیرش: ۸۸/۸/۱۹

چکیده

هدف این تحقیق بررسی وضعیت موجود، ترسیم وضعیت مطلوب تعامل علمی دافوس دانشگاه علوم انتظامی با مراکز علمی پژوهشی و همچنین شناسایی فرآیند چگونگی تعامل مورد نیاز به منظور ارائه راهکارهای بهینه ارتقاء و بهبود فعالیت‌های تعاملی علمی پژوهشی دافوس دانشگاه علوم انتظامی است. این تحقیق از لحاظ ماهیت کاربردی است و به روش توصیفی - پیمایشی انجام شده است. در این تحقیق سعی شده است ضمن ارائه سبک‌های مختلف همکاری، ارتباطات و تعامل علمی به خصوص روابط بین‌سازمانی و ارزیابی وضعیت موجود دافوس، از طریق توزیع پرسشنامه محقق‌ساخته و استفاده از نظرات تخصصی کارشناسان و مدیران آموزشی و پژوهشی رده‌های مختلف دافوس، دانشگاه و ناجا روش‌های مختلف تعاملی علمی دانشگاه‌ها، مؤسسات و مراکز علمی پژوهشی ارزیابی و راهکارهای بهینه‌ای برای ارتقاء و بهبود (نیل به وضع مطلوب) تعامل علمی دافوس دانشگاه علوم انتظامی، با مراکز علمی پژوهشی در قلمروهای موصوف ارائه گردد. راهکار محوری این تحقیق این است که باید با ایجاد فضای مساعد؛ فرهنگ‌سازی مناسب جهت ارتقاء سطح تعامل به خصوص در زمینه‌های علمی آموزشی و پژوهشی و استفاده از تئوری‌های مختلف مدیریتی و سایر سازوکار تعاملی به سمت رشد و تعالی سازمانی و فردی حرکت نماییم و دافوس دانشگاه علوم انتظامی را به وضعیت مطلوب خود که یک سازمان یادگیرنده می‌باشد، رهنمون‌سازیم.

واژگان کلیدی

تعامل دانشگاه با مراکز علمی-پژوهشی / University-research centers' interaction / سازمان یادگیرنده
Learner organization / سبک‌های همکاری / Collaboration Styles / مدیریت مشارکتی Participative
management / ارتباطات بین سازمانی / Inter-organizational communication

□ استناد: صالحی، غلامرضا؛ و نوریان، بهروز (۱۳۸۸)، پاییز. چگونگی تعامل دافوس دانشگاه علوم انتظامی با مراکز علمی پژوهشی و ارائه راهکارهای بهینه. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*. سال چهارم، شماره سوم، ۴۱۳-۴۳۹.

۱. استادیار موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
۲. کارشناس ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی

مقدمه

در دنیای امروز که با پدیده شگفت انگیز انفجار اطلاعات و انتقال لحظه‌ای آن به اقصی نقاط جهان مواجه هستیم، قدرت واقعی در دست کسی است که از علوم جدید روز، بهتر و بیشتر بهره جسته و آنها را سریع تر به کار گیرد. در راستای رسالت اساسی تعلیم و تربیت افسران ناجا، ضرورت دارد تا دافوس دانشگاه علوم انتظامی نیز، در انجام امور پژوهشی، تولید علم و غنای منابع علمی تخصصی مورد نیاز در چارچوب راهبردهای ناجا، نسبت به بهره‌گیری سیستمی از علوم روز اقدام و برای تحقق آن برنامه ریزی نماید، همان طوری که مقام معظم رهبری فرمودند: «نیروی انتظامی در همه زمینه‌ها باید نیروی اهل‌سازندگی، ابتکار و نوآوری تربیت نماید». در این راستا دانشگاه علوم انتظامی و به تبع آن دافوس باید با بهره‌گیری از آخرین دستاوردهای فناوری اطلاعات در جهت تولید ادبیات پلیسی، توسعه فناوری‌های جدید مرتبط با خدمات پلیسی، تولید علم و جنبش نرم افزاری پلیسی و تعامل منطقی با سازمان‌های متناظر خود مانند: ستاد کل نیروهای مسلح، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، فرماندهی و رده‌های مختلف ناجا، دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور و غیره گام‌های اساسی بردارد.

نقشی که ارتباطات در زمینه‌های مختلف ایفا می‌کند بر کسی پوشیده نیست، لذا می‌توان با استفاده صحیح از ارتباطات و اطلاعات در صحنه علوم و فناوری منافع سرشاری را برای ناجا و کشور ایجاد نمود. در حال حاضر وضعیت موجود تعاملی دافوس دانشگاه علوم انتظامی در وضعیت تعاملی ضعیف و به صورت موردی قرار داشته که با وضع مطلوب فاصله زیادی دارد، لذا باید با اتخاذ تصمیمات و تمهیدات لازم از این وضعیت خارج و آن را ارتقاء داد. برخی از موارد اشاره شده که باید مورد توجه قرار گیرند به شرح ذیل می‌باشند:

■ ارتقاء سطح علمی اساتید و دانشجویان با فراهم کردن تسهیلات دسترسی و تعامل

با مراکز علمی، پژوهشی و محافل علمی؛

■ تحقق مرجعیت علمی با ایجاد کرسی‌های علمی، پژوهشی و تخصصی با ارائه

آموزش‌های نوین علمی؛

■ استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی (IT) به منظور به روز نمودن روش‌های آموزش؛

■ تعامل و ارتباط دوسویه با دانشگاه‌ها و مراکز علمی، پژوهشی معتبر داخل و خارج از

کشور با استفاده از آخرین فناوری‌های اطلاعاتی، در جهت بهره‌گیری از علوم نوین پلیسی

جهان؛

■ تولید علم و توسعه فناوری‌های جدید مرتبط با خدمات پلیسی.

در چنین وضعیتی فرماندهان و مدیران دانشگاه علوم انتظامی و دافوس باید آینده ناجا و تحولات جامعه را به صورت علمی مد نظر قرار داده و با برخورداری از اطلاعات بنیادین در حوزه علوم انسانی و پلیسی، با تبیین مسائل، نقش تعیین‌کننده‌ای در تولید نظریات مورد نیاز ایفا نمایند و به عنوان سازمانی منحصر به فرد مرجعیت بخش‌های علمی ناجا را با تسلط بر متغیرهای محیطی در جهت شایسته پروری فرماندهان و مدیران ناجا برعهده گیرند.

بیان مسئله: در حال حاضر دانشگاه‌ها، مراکز آموزشی، مؤسسات علمی و تحقیقاتی و مراکز اجرایی در تمامی زمینه‌ها از سیستم‌های مختلف اطلاعاتی و علمی از جمله اینترنت، اینترانت و روش‌های مختلف تعاملی با عوامل تاثیرگذار برون‌سازمانی برای رشد و توانمندسازی خود بهره می‌گیرند تا در این رقابت فشرده و تغییرات لحظه‌ای، امکان ادامه حیات و عرض اندام داشته باشند. در این راستا دافوس دانشگاه علوم انتظامی نیز با توجه به رسالت آموزشی خود جهت ایجاد تحول اساسی و زیربنایی در اجرای آموزش عالی دانشجویان و ارتقای سطح علمی، بینش، دانش و مهارت شغلی فرماندهان و مدیران ناجا ضرورت دارد از نتایج تحقیقات، اطلاعات علمی روز دنیا، تجارب تخصصی ارگان‌ها و سازمان‌های مختلف در داخل و خارج از کشور استفاده نماید. وجود این نیاز حیاتی، تعاملات گسترده و همه جانبه را الزامی می‌نماید. دافوس دانشگاه علوم انتظامی نیز به عنوان مهم‌ترین مرکز آموزش عالی مدیران ناجا که وظیفه تربیت فرماندهان و مدیران عالی و میانی ناجا را برعهده دارد از این قاعده مستثنی نبوده و به علت عدم وجود تعامل مناسب و تعریف شده با مراکز علمی پژوهشی مرتبط، بسیاری از فعالیت‌های علمی آن اعم از تحقیقات، منابع علمی و غیره ناقص بوده و به روز نشده اند یا این که ادبیات علوم آن هنوز تولید نشده است. تعاملات موجود که موردی بوده و به طور عمده مقطعی است، برای تحقق اهداف بلندمدت ناجا کافی نبوده و لازم است یک برنامه جامع و فراگیر برای توسعه کمی و کیفی تعاملات علمی با بیرون از سازمان پیش بینی گردد. لذا وجود این نیاز و پاسخگویی به سؤالات زیر انگیزه اصلی اجرای تحقیق حاضر می‌باشد:

سؤال اصلی تحقیق: وضع موجود تعاملات علمی دافوس چگونه بوده و آیا جوابگوی نیازمندی‌های ناجا می‌باشد و یا این که چه راهکارهایی برای افزایش آن وجود دارد؟

سؤالات فرعی:

- ۱- وضعیت موجود تعاملات علمی دافوس دانشگاه علوم انتظامی با محیط‌های علمی پژوهشی چگونه است؟
- ۲- آیا تعاملات علمی دافوس جوابگوی نیازمندی‌های ناجا می‌باشد؟
- ۳- چه راهکارهای بهینه‌ای برای ارتقاء و بهبود تعامل علمی دافوس دانشگاه علوم انتظامی با مراکز علمی پژوهشی در قلمروهای پژوهش (تولید علم) - آموزش (انتقال علم) - خدمات علمی (توزیع علم) - تحول سازمانی و تمهید زیرساخت‌های مناسب وجود دارد؟

مبانی نظری تحقیق:

ارتباطات بین سازمانی: زمانی سازمان‌ها خود را مستقل و جدا از دیگران می‌پنداشتند و می‌کوشیدند بهتر از بقیه کار کنند. در زمان کنونی سازمان‌ها خود را به عنوان اعضای یک سیستم زیست محیطی به حساب می‌آورند که ممکن است در چندین صنعت به فعالیت به پردازند و از نظر رابطه با سایر سازمان‌ها، در یک شبکه متراکم قرار گیرند. در این سیستم زیست محیطی، همکاری به عنوان یکی از شیوه‌های رقابت به حساب می‌آید. در واقع، با توجه به موقعیت محلی و مسئله‌هایی که در آن محیط مطرح است، امکان دارد دو سازمان با یکدیگر رقابت کنند و در همان زمان تشریک مساعی نمایند. در یک سیستم زیست محیطی، نقش مدیران سازمان‌های تجاری پیوسته در حال تغییر است که در زمان کنونی به روابط افقی و ایجاد رابطه با سایر سازمان‌ها توجه بیشتری می‌شود.

۱- دیدگاه‌های ریچارد دفت در روابط بین سازمان‌ها: برای توضیح روابط بین سازمان‌ها چهار دیدگاه توسط ریچارد دفت به شرح ذیل ارائه شده است:

الف) دیدگاه مبتنی بر وابستگی به منابع: یکی از دیدگاه‌های سنتی بوده و درباره سازمان‌هایی بحث می‌شود که می‌کوشند از وابستگی بیش از حد به سازمان‌های دیگر اجتناب کنند. از این دیدگاه، سازمان تلاش زیادی می‌کند تا عوامل محیطی را، زیر کنترل خود درآورد و نسبت به مقدار زیادی از منابع مورد نیاز مطمئن گردد تا استقلال سازمان حفظ شود. گذشته از این، سازمان‌های قدرتمند می‌توانند شرکت‌های کوچک را به خود وابسته نمایند و به اصطلاح آنها را استثمار کنند.

ب) دیدگاه مبتنی بر همکاری: روش دیگری است که سازمان‌ها به همکاری، تشریک

مساعی و وابستگی متقابل با سازمان‌های دیگر توجه نموده و به این پدیده ارج می‌نهند تا به این وسیله ارزش‌ها و هنجارهای سازمان‌های ذیربط تقویت شوند. در سازمان‌های غیرانتفاعی این نوع همکاری موفقیت آمیز بوده و در گروه‌های صنعتی، در سطح بین الملل، در ژاپن «کی یرتسو» کارساز واقع شده است. بسیاری از مدیران ارشد اجرایی سازمان‌های بزرگ از شیوه اندیشه گذشته دست برداشته و به همکاری و تشریک مساعی توجه نموده‌اند و معمولاً این رابطه دوستی را با سازمان‌هایی برقرار می‌کنند که در گذشته دشمن هم بوده‌اند. در شیوه اندیشه نوین بر اعتماد، عدل، انصاف، دادوستد و تامین سود برای همه طرف‌های ذیربط تاکید می‌شود (دفت، ۱۳۸۰، ص ۵۰).

ج) دیدگاه مبتنی بر بوم‌شناسی جمعیت: سازمان‌های گوناگون (و نه همگون) به وجود می‌آیند تا نیازهای خاصی را که شرکت‌های با سابقه و قدیمی از عهده آنها بر نیامده‌اند تامین نمایند. با توجه به این دیدگاه، سازمان‌های بزرگ نمی‌توانند خود را با محیط در حال تغییر وفق دهند، از این رو سازمان‌هایی با شکل‌ها و مهارت‌های لازم تشکیل می‌شوند تا نیازهای جدید را تامین کنند. برخی از سازمان‌ها از مجرای تنوع بخشیدن، انتخاب و حفظ موقعیت می‌کوشند بقای خود را تضمین نمایند و این در حالی است که سایر شرکت‌ها، که از این نظر ناتوان هستند، از بین می‌روند امکان دارد شرکتی از یک استراتژی عمومی یا ویژه استفاده کند تا بقای خود را در میان جامعه سازمان‌ها تضمین کند.

د) دیدگاه مبتنی بر نهادی بودن سازمان: چنین استدلال می‌شود که نیاز به مشروعیت یافتن یا نیاز به ارائه محصولات و خدمات ویژه باعث ایجاد رابطه بین سازمان‌ها می‌شود (به بیان دیگر رابطه بین سازمان‌ها بدان گونه شکل می‌گیرد). مقصود از «مشروعیت» این است که سازمان از ساختاری استفاده کرده و به فعالیت می‌پردازد که از دیدگاه گروه ذی‌نفع خارجی کاری درست، قابل اعتماد و به روز می‌باشد بدین گونه، سازمان‌های با سابقه از روش‌های جدید تقلید می‌کنند و مشابه هم می‌شوند. سازمان‌هایی که در یک زمینه فعالیت می‌کنند دارای رفتار، روش و شکل مشابه هستند، این پدیده را شکل‌پذیری سازمانی می‌نامند.

سازمان‌ها برای حفظ استقلال با یکدیگر رقابت می‌کنند، آنها می‌توانند از راه تشریک مساعی و همکاری متقابل به چنین هدفی دست یابند. چون سازمان‌های قدیمی نمی‌توانند به سرعت خود را با شرایط جدید وفق دهند.

سازمان‌های جدید به وجود می‌آیند تا نیازها را تامین کنند. سازمان‌ها می‌کوشند تا به

موجودیت خود مشروعیت ببخشند، و هم زمان با آن از سود معقولی نیز برخوردار شوند. برای مدیران مسئله مهم این است که از روابط بین سازمانی آگاه شوند و این روابط را به صورت دائم و آگاهانه مورد توجه قرار دهند (دفت، ۱۳۸۰، ص ۵۱)

۲- **روش‌های مختلف همکاری و مشارکت در زمینه سازمان‌های علمی:** برای همکاری، مشارکت و تعامل علمی در سازمان‌های علمی روش‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد که با توجه به ویژگی‌های خاص هر سازمان متفاوت بوده و بستگی به شرایط هر سازمان دارد در این قسمت برخی از روش‌های متداول در همکاری و تعاملات بین‌سازمانی به شرح ذیل معرفی می‌گردند:

۱/ *خذ:* یک شرکت یا سازمانی، شرکت یا سازمان دیگری را به منظور دسترسی به یک فناوری به کنترل خود در می‌آورد.

۲/ *خذ آموزشی:* یک شرکت یا سازمانی، افراد ماهر در یک رشته مشخص فناوری را به خدمت می‌گیرد و یا یک شرکت کوچکتر را به دست می‌آورد تا به افراد آشنا با آن فناوری را به دست آورد.

۳/ *ادغام:* یک شرکت یا سازمانی با شرکت یا سازمان دیگری که فناوری را در اختیار دارد ادغام می‌شود و یک شرکت جدید از پیوند دو شرکت قبلی به وجود می‌آید (مستندات سمینار مالکیت فکری، ۱۳۸۵).

۴/ *لیسانس فناوری:* یک شرکت یا سازمانی لیسانس (امتیاز) استفاده از یک فناوری را به دست می‌آورد بر اساس ایده این مدل یک شرکت می‌تواند از دارایی‌های علمی و فناوری سایر شرکت‌ها استفاده نماید و در قبال آن، هزینه پرداخت نماید و یا در عوض از سود خود سهم یا درصدی را به شرکت طرف مقابل (فروشنده فناوری) به پردازد. در قراردادهای لیسانس فناوری، به طور معمول کاربردها و بازارهایی که فناوری مورد نظر در آنها استفاده می‌شود مشخص می‌گردد و از طرف فروشنده نیز تعهد لازم برای دست یابی خریدار به بهبودهای آتی فناوری داده می‌شود. مزایای اساسی لیسانس فناوری، هزینه به نسبت پایین توسعه فناوری، ریسک کم در توسعه فناوری و ارائه سریع محصول به بازار می‌باشد. در عمل هزینه‌ها و مزایای ناشی از لیسانس فناوری به ماهیت فناوری و بازار یک طرف و از طرف دیگر به راهبرد و توانمندی سازمان مرتبط است لذا هدف اصلی از لیسانس فناوری دستیابی سریع به فناوری است. در واقع عواملی چون دسترسی سریع به دانش مورد نیاز برای توسعه محصول و ادامه رقابت با رقبا و افزایش فروش عوامل اساسی

در اتخاذ این سیاست هستند و کاهش هزینه توسعه فناوری در اولویت اول قرار ندارد (نظری زاده، ۱۳۸۴، ص ۴۴).

۵) *سهام اقلیت*: شرکتی یا سازمانی سهام یک سازمان منبع را که فناوری (یا توانمندی فناوری) خاصی دارد خریداری می‌کند ولی کنترل مدیریتی آن سازمان را به دست نمی‌آورد.

۶) *همکاری مشترک*: یک شرکت با شرکت دیگری همکاری مشترک رسمی همراه با تبادل سهام به وجود می‌آورد و یک شرکت سوم ایجاد می‌شود. این شرکت سوم هدف مشخصی را در نوآوری فناوری دنبال می‌کند.

۷) *تحقیق و توسعه مشترک*: یک شرکت با شرکت‌های دیگر توافق می‌کند تا بر روی یک فناوری مشخص، بدون تبادل سهام به تحقیق و توسعه به پردازد.

۸) *قرارداد تحقیق و توسعه (همکاری با پیمانکاران فرعی)*: یک شرکت توافق می‌کند تا هزینه‌های تحقیق و توسعه را در یک مؤسسه تحقیقاتی، یک دانشگاه و یا یک شرکت کوچک نوآور را تقبل کند و از این طریق به یک فناوری مشخص دست یابد. در همکاری با پیمانکاران فرعی که یکی از روش‌های انجام مشترک فعالیت‌ها می‌باشد مبنای کار به این شکل است که شرکتی با توجه به درجه اهمیت فعالیت‌ها و فناوری‌ها در زنجیره ارزش سازمان، نسبت به واگذاری فعالیت‌های غیر کلیدی به پیمانکاران فرعی اقدام کند. از این روش با عنوان عقد قراردادهای تحقیقاتی نیز یاد می‌شود البته در عمل بسیاری از این پیمانکاران فرعی در راستای صرفه جویی در هزینه‌ها انجام می‌گیرند چرا که هزینه انجام فعالیت‌های مذکور توسط عرضه کنندگان متخصص در این زمینه بسیار پایین تر از هزینه و زمانی است که خود شرکت به طور مستقیم به آن مشغول شود. در گذشته این نوع همکاری بر مبنای همکاری‌های کوتاه مدت و موردی با پیمانکاران انجام می‌گرفت اما امروزه پیمانکاران به عنوان بخشی از عناصر سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرند و همکاری با آنان در جهت کسب سود متقابل انجام می‌شود (نظری زاده، ۱۳۸۴، ص ۴۴).

۹) *سرمایه‌گذاری پژوهشی*: یک شرکت، هزینه‌های تحقیق و توسعه را در یک مؤسسه تحقیقاتی، یک دانشگاه و یا یک شرکت کوچک نو آور تامین می‌کند تا از این رهگذر فرصت‌ها و ایده‌هایی را برای نوآوری کسب کند.

۱۰) *هم راستایی*: یک شرکت منابع فناوری خود را با دیگر شرکت‌ها به اشتراک می‌گذارد تا به اهداف مشترکی در نوآوری فناوری دست یابد (البته بدون تبادل سهام).

۱۱) کنسرسیوم تحقیقات: چند شرکت و مؤسسه عمومی تلاش‌های خود را برای رسیدن به اهداف مشترک پیوند می‌زنند. (البته بدون تبادل سهام) ایده این نوع همکاری ابتدا در جنگ جهانی اول در بین شرکت‌های انگلیسی برای رقابت با شرکت‌های آلمانی مطرح شده بود و بعدها به صورت رایج در تمامی کشورهای پیشرفته درآمد. کنسرسیوم تحقیقات شامل تعدادی از سازمان‌ها است که در مورد یک پروژه معین به همکاری تحقیقاتی می‌پردازند تا با تجمیع سرمایه‌ها در ریسک و هزینه صرفه‌جویی گردد. در این نوع همکاری ابتدا تحقیقات پیش رقابتی انجام شده و به تدوین استاندارد منجر می‌شود و در نهایت در اختیار اعضاء کنسرسیوم قرار می‌گیرد. این‌گونه کنسرسیوم‌ها بیشتر در زمینه تحقیقات پایه و در نهایت کاربردی شکل می‌گیرد و شرکت‌ها با استفاده از نتایج تحقیقات کاربردی که با همکاری مشترک انجام شده است به رقابت در زمینه تحقیقات توسعه‌ای، تولید و بازار می‌پردازند و در واقع مفهوم این کنسرسیوم نوآوری مشترک و تجاری‌سازی رقابتی است (نظری زاده، ۱۳۸۴، ص ۵۴).

۱۲) شبکه‌سازی: یک شرکت شبکه‌ای از ارتباطات را برقرار می‌کند تا از چگونگی روندهای تحول و نیز فرصت‌های موجود در یک رشته خاص آگاه باشد.

۱۳) اتکا به منشاء بیرونی: یک شرکت فعالیت‌های فناوری خود را به خارج از بنگاه واگذار می‌کند و به آسانی فناوری مورد نظر خود را از خارج مرزهای خود به دست می‌آورد. ۱۴) شرکت‌های زایشی: شرکت‌هایی که در کنار مراکز تحقیقاتی و یا دانشگاه‌ها ایجاد می‌شوند و نوآوری و فناوری آنها را تجاری می‌کنند (مستندات سمینار مالکیت فکری، ۱۳۸۵).

۱۵) استفاده از متخصصان سایر شرکت‌ها: در بسیاری از زمینه‌ها، آزمایشگاه‌های خوب که متناسب با زمینه مورد تحقیق طراحی شده‌اند، با کارکنانی روبرو هستند که در مورد ماموریت‌های مخصوص خویش دچار ضعف دانش‌اند. در مواردی نیز ممکن است یک شرکت به طور ناگهانی نیاز به نوع خاصی از توسعه و پژوهش (R&D) پیدا کند که بنابر این باید از متخصصان بیرونی استفاده نماید.

۱۶) همکاری با دانشگاه: بعضی از مؤسسات تحقیقاتی دارای حوزه وسیعی از کارکنان متخصص هستند که می‌توان در چنین مواردی از آنان کمک گرفت. دانشگاه منبع پرورش نیروهای متخصص است. در بعضی موارد این تماس‌ها از طرف دانشگاه صورت می‌گیرد، اما در اغلب موارد افراد متخصص برای انجام پروژه‌های تحقیقاتی در زمینه

تخصصشان توسط خود شرکت‌ها شناسایی و استخدام می‌شوند.

۱۷) پیمان‌های راهبردی (استراتژیک): این نوع همکاری که به طور رسمی یا غیررسمی میان دو یا چند شرکت منعقد می‌شود بر اساس توسعه یک محصول و یا فناوری جدید می‌باشد. این نوع پیمان‌ها از جهاتی مشابه کنسرسیوم تحقیقاتی است اما با این تفاوت که جهت‌گیری آن بر اساس پروژه‌های بازار محور تدوین می‌شود و تأکیدی بر پروژه‌های تحقیقات پایه ندارد. به طور معمول این پروژه‌ها دارای هدف و زمان مشخص و تعریف شده هستند.

۱۸) سرمایه‌گذاری مشترک: معمولاً دو گونه تعریف برای سرمایه‌گذاری مشترک وجود دارد. گاهی یک شرکت به وسیله دو یا چند سازمان تاسیس می‌شود که به نسبت سهام سازمان‌ها، مسائل و امور مدیریتی آن نیز توزیع می‌شود که آن را می‌توان تاسیس شرکت تحقیقاتی مشترک نیز نامید. در صورتی که یک زمینه فناوری برای چند بنگاه ارزشمند باشد ممکن است آنها در سرمایه‌گذاری برای توسعه فناوری مورد نیاز در تاسیس شرکت مشترک تحقیقاتی مشارکت کنند و سپس همه از نتایج حاصله استفاده کنند. این نوع سرمایه‌گذاری مشترک در بسیاری از شرکت‌های نفتی، رایانه‌ای و اتومبیل‌سازی رایج است. در بعضی موارد نیز بر اساس یک قرارداد میان چند سازمان، توافقاتی در زمینه سرمایه‌گذاری شکل می‌گیرد. در واقع تمایز اصلی این دو روش سرمایه‌گذاری مشترک، در شرایط حقوقی متفاوتی است که هر کدام از این روش‌ها در اختصاص سهم مالکیت دارند. در این نوع شراکت، قبل از هر چیز، در اهداف سرمایه‌گذاری همه مسائل، پیش از انجام تحقیق تا تولید و بازاریابی، به روشنی مشخص و عمل می‌شوند (مستندات سمینار مالکیت فکری، ۱۳۸۵، ص ۵۴).

۱۹) خرید شرکت: در موقعیت‌هایی که سازمان نیاز به ارائه سریع محصول به بازار دارد، ممکن است خرید شرکتی که با توان تکنولوژیکی لازم اما با وضعیت بد مالی؛ به عنوان یک گزینه برای برطرف کردن سریع نیاز فناوری سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد (مستندات سمینار مالکیت فکری، ۱۳۸۵، ص ۵۵).

۲۰) همکاری مدیریتی: بعضی از سازمان‌ها که دارای توان علمی و تحقیقاتی خوبی هستند، اما در زمینه مدیران پروژه و تجربه یادگیری از بازار و هدایت یک سازمان به صورت یادگیرنده، دارای ضعف هستند، اقدام به جذب و استخدام مدیران با تجربه، از شرکت‌های موفق در توسعه فناوری می‌نمایند. در سال‌های اخیر بسیاری از شرکت‌های

خودروساز آمریکایی به جذب مدیران موفق ژاپنی و همکاری با شرکت‌های ژاپنی اقدام نموده‌اند.

(۲) توسعه سازمان‌های تحقیقاتی مستقل: در برخی موارد یک یا چند بنگاه تصمیم می‌گیرند تحقیق و توسعه در زمینه‌هایی را با سرمایه مشترک در مراکز تحقیقاتی مستقل به انجام به رسانند در این صورت ضمن تامین منافع و انتظارات مشارکت کنندگان، مشکلات کمتری در خصوص بهره‌برداری غیرمجاز، حفظ مالکیت معنوی، اعمال نفوذ و غیره به وجود می‌آید (مستندات سمینار مالکیت فکری، ۱۳۸۵، ص ۵۵). برون‌سپاری تحقیق و توسعه منافع و چالش‌هایی در بردارد که برخی منافع آن نظیر کاهش هزینه، کاهش سرمایه مورد نیاز، کاهش ریسک، افزایش سرعت دستیابی به بازار، کسب مهارت و غیره از طریق برون‌سپاری تحقیق و توسعه قابل حصول است اما در عین حال چالش‌هایی از قبیل خطر از دست دادن مهارت‌ها، کاهش کنترل، از دست دادن استقلال، حقوق مالکیت معنوی و... گریز ناپذیر است. بنابراین اتخاذ تصمیم مناسب در خصوص برون‌سپاری تحقیق و توسعه مستلزم شناخت و تفکیک فعالیت‌های کلیدی و غیر کلیدی، اتخاذ رویکرد مناسب و روش‌های مناسب است. با این وجود سازمان‌ها هیچ‌گاه فعالیت‌های کلیدی خود را برون‌سپاری نمی‌کنند. چرا که مزیت رقابتی و شایستگی محوری آنها به همین فعالیت‌های کلیدی بستگی دارد. به این ترتیب هر سازمان برای دستیابی به چشم انداز و اهداف راهبردی خود روش‌های مناسب و اقتضایی در برون‌سپاری فعالیت‌ها و به ویژه تحقیق و توسعه اتخاذ می‌نماید. (مستندات سمینار مالکیت فکری، ۱۳۸۵، ص ۶۳). بسیاری از سبک‌ها و الگوهای یادشده از قبیل پیمان‌های راهبردی، کنسرسیوم تحقیقات، شبکه‌سازی، همکاری مدیریتی، همکاری با پیمانکاران فرعی و... برای سازمان‌های آموزشی و انتظامی قابل بهره‌برداری است.

۳- ساختارهای سازمانی مناسب در سبک‌های همکاری:

(۱) ساختار ماتریسی: نوعی طرح ساختاری است که بر اساس آن متخصصان از دو اثر وظیفه‌ای مختلف دعوت می‌شوند تا در یک یا چند گروه تحت رهبری مدیران پروژه فعالیت مشخصی را انجام دهند. ساختار ماتریسی، بعد انعطاف‌پذیری را به صرفه‌جویی‌هایی که در اثر تخصصی شدن در بوروکراسی حاصل می‌شود می‌افزاید. مهمترین ویژگی ساختار ماتریسی نقض مفهوم وحدت فرماندهی (یکی از مبانی بوروکراسی) است. کارکنان در ساختار ماتریسی دو رئیس دارند یکی مدیر دایره یا بخش وظیفه‌ای و دیگری مدیر

پروژه، ساختار ماتریسی یک سلسله مراتب دوگانه دارد. یک سلسله مراتب عمودی داخل هر دایره یا بخش وظیفه‌ای وجود دارد که به وسیله نوعی نفوذ جانبی محدود می‌شود. ساختار ماتریسی که در چند سال اخیر معمول شده در صنایع فضایی، موسسات تبلیغاتی، آزمایشگاه‌های تحقیق و توسعه، ساختمان‌سازی، مؤسسات دولتی، دانشگاه‌ها و غیره به کار گرفته شده است. وجه مشترکی که می‌تواند منجر به کارگیری ساختار ماتریسی شود عبارت‌اند از:

- فشارهای محیطی وارده از دو یا تعداد بیشتری از بخش‌های مهم و خاص؛
- وابستگی متقابل بین دواير؛
- صرفه جویی ناشی از مقیاس در به کارگیری منابع داخلی.

نقاط قوت ساختار ماتریسی:

- وقتی سازمان به فعالیت‌های متعدد و پیچیده اشتغال دارد هماهنگی را تسهیل می‌کند.
- تماس مداوم و مستقیم بین متخصصان مختلف در ساختار ماتریسی می‌تواند منجر به ارتباطات بهتر و انعطاف پذیری بیشتری شود.
- اطلاعات به سرعت در سراسر سازمان منتشر می‌شود و افراد نیازمند بسیار سریع تر به آن دسترسی پیدا می‌کنند.
- ساختار ماتریسی انواع بیماری‌های بوروکراسی را کاهش می‌دهد. (خطوط دوگانه اختیار، تمایل به حفظ کردن و برتر دانستن اهداف خود در اعضای واحدهای مختلف را کاهش دهد).
- استفاده موثر از متخصصان را تسهیل می‌کند.
- توانایی سازمان را برای واکنش سریع نسبت به تغییرات محیط افزایش می‌دهد.
- افزایش انگیزه از طریق ایجاد محیطی با هنجارهای آزاد منشانه که باب طبع افراد حرفه‌ای و علمی است.

۲) *ساختار کمیته‌ای:* زمانی که برای اتخاذ تصمیم دامنه وسیعی از تجارب و سوابق کاری ضرورت دارد یا موقعی که بار کاری به اندازه‌ای است که باید توزیع گردد ساختار کمیته‌ای می‌تواند فوق العاده اثربخش باشد. کمیته‌ها ممکن است موقت یا دائمی باشند. یک کمیته موقت همان گروه کاری است. وقتی کمیته‌های دائمی در سطح عالی سازمان تأسیس می‌شود به طور مکرر به پست‌های نظیر شکل‌گیری یک هیات اجرایی جمعی بر

می‌گردد. چنین ساختاری دیدگاه‌های متنوعی را در تصمیم‌گیری سطح بالا دخالت داده و اجازه می‌دهد که وظایف نامتجانس شغل مدیر عالی اجرایی براساس مهارت‌ها و سوابق کاری گروه اجرایی بین آنها تقسیم شود.

۳) *گروه عملیاتی*: گروه عملیاتی یک ساختار موقتی است که برای انجام یک وظیفه خاص، معین و پیچیده شکل گرفته و تعدادی از واحدهای فرعی سازمانی در آن مشارکت دارند. اعضاء این گروه کاری تا زمان تحقق هدف خاص گروه باقی مانده، سپس گروه منحل می‌شود. بعد از آن اعضاء به گروه کاری جدیدی می‌پیوندند یا به بخش دائمی خود در سازمان برگشته و یا این که سازمان را ترک می‌کنند. موقعی که یک سازمان مواجه با وظیفه‌ایی می‌شود که به استانداردهای عملکرد و زمان نیاز دارد و مستلزم واحدهای کاری است که باید به هم وابستگی متقابل داشته باشند تشکیل گروه عملیاتی مطلوب است.

۴) *ساختار گروه آموزشی*: یکی از اشکال ساختاری ادوکراسی متداول در دانشگاه‌ها، آزمایشگاه‌های تحقیقاتی و دیگر سازمان‌های حرفه‌ای تشکیل گروه‌های آموزشی است. ویژگی منحصر به فرد آن، دموکراسی کامل در اتخاذ همه تصمیمات مهم است. این شکل ساختاری عکس طرح ساختاری گروه کاری یا کمیته‌ایی بوده که از تصمیم‌گیری مشارکتی بهره می‌گیرند. بهترین نمونه و متداول‌ترین کاربرد این گونه ساختار، طراحی واحدهای دانشگاهی در دانشگاه‌های بزرگ است. همه تصمیمات کلیدی به وسیله هر بخش به عنوان یک کل اتخاذ می‌شود. اغلب مدیران بخش‌ها دارای یک رتبه بوده و نسبت به هم برتری ندارند. چنین ساختاری عدم تمرکز را به بهترین وجه نشان می‌دهد.

۵) *گروه‌های کاری منسجم*: اگر توسعه شغلی به جای این که در سطح فردی صورت گیرد در سطح گروهی اعمال شود، منجر به ایجاد گروه‌های کاری منسجم می‌شود. برای مشاغل کاری که کار گروهی و همکاری را می‌طلبد، می‌تواند تنوع در اعضاء گروه را افزایش دهد. کار گروهی منسجم در فعالیتهای نظیر، تعمیرات و ساخت ساختمان‌ها دیده می‌شود.

۶) *گروه کاری خودگردان (مستقل)*: تیم‌های خودگردان، غنی‌سازی شغل را در سطح گروه نشان می‌دهند. کاری که گروه باید انجام دهد از طریق ادغام عمودی عمق داده می‌شود. گروه کاری تمام خودگردان حتی اعضاء را خود انتخاب می‌کند و مرکب از اعضایی است که عملکرد یکدیگر را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. در نتیجه پست‌های سرپرستی از اهمیت افتاده و ممکن است حذف شوند.

۴- مدیریت مشارکتی: نظر به این که مشارکت دادن دیگران در سرنوشت هم دیگر یکی از روش‌های موثر در ایجاد ارتباطی موفق تلقی می‌شود. لذا مدیران سازمان‌ها در سطوح مختلف سازمانی به دلایل مختلف ناگزیر هستند به دیگران اجازه دهند در زمینه‌های تعیین شده در تصمیم‌های سازمانی مشارکت داشته باشند. این «دیگران» در مفهوم وسیع‌تر همان افراد ذی‌نفع هستند که به نحوی از انحاء از تصمیم‌های سازمانی تاثیر حق را می‌پذیرند و به تبع آن این حق را دارند که در فرآیند تصمیم‌گیری دخالت داده شوند. مشارکت افراد ذی‌نفع این امکان را فراهم می‌سازد که نه تنها مقاومت آتی آنها را در مقابل تصمیمات کاهش دهیم، بلکه از طریق تجمیع نظرهای گوناگون اثربخشی تصمیم‌ها را افزایش دهیم. سازمان‌ها می‌توانند شانس نیل به اهداف خود را از طریق ترغیب به همکاری افراد و سازمان‌های ذی‌نفع افزایش دهند.

رهبران آینده سازمان‌ها نیاز دارند یادگیری مستمر را افزایش دهند و نگران افراد و سازمان ذی‌نفع باشند. بنابر این ترغیب آنها به درگیری در تصمیم‌گیری‌های سازمان، راه منطقی و پارادایم جدید در حیات سازمان‌ها محسوب می‌شود.

سازوکارهای متنوعی در خصوص تامین مشارکت سازمان‌ها و افراد ذی‌نفع و ایجاد ارتباط با آنها وجود دارد که برخی از آنها عبارت‌اند از: ۱- پیشنهادگیری؛ ۲- مشورت؛ ۳- تصمیم‌گیری مشترک؛ ۴- تشکیل تیم‌های کاری؛ ۵- مذاکره و ۶- نظرسنجی. تامین مشارکت افراد ذی‌نفع زمانی کارساز خواهد بود که شرایط و پیش‌نیازهای لازم نظیر اطلاع‌رسانی مناسب فراهم شود.

(۱) مشارکت در پرتو نظریه افراد ذی‌نفع: با توجه به پیچیدگی‌های زندگی اجتماعی انسان‌های امروزی و لزوم مشارکت آنان جهت تحقق اهداف فردی و جمعی خود، شاید بتوان ادعا کرد «مشارکت الزامی است در زندگی انسان سازمانی» انسانی که استقلال عمل سنتی خود را از دست داده و زندگی خود را با سازمان‌های مختلف پیوند زده و از این رهگذر تاثیرپذیری‌اش از سازمان‌ها افزایش یافته است. این شیوه زندگی حق بیشتری را برای دخالت در تصمیم‌های سازمان‌ها برای او به وجود آورده لذا انسان سازمانی فردی است، ذی‌نفع در تصمیم‌گیری‌های مختلف سازمان‌ها. در تصمیم‌گیری‌های سازمانی باید منافع همه افراد ذی‌نفع را در نظر گرفت و صرف تکیه بر منافع سهامداران کفایت نمی‌کند. لذا برای افراد ذی‌نفع، درجاتی از نفوذ و کنترل در تصمیم‌گیری قابل است. از این جهت می‌توان نظریه افراد ذی‌نفع را نگرش جدیدی به حساب آورد که در زمینه تصمیم‌گیری

مطرح می‌شود در حالی که نگرش سنتی، حق تصمیم‌گیری را ناشی از مالکیت می‌داند و به تبع آن کارفرما یا مدیریت را معتبرترین مرجع تصمیم‌گیری به حساب می‌آورد. افراد ذی‌نفع مفهوم توسعه یافته مشتریان است زیرا فرد ذی‌نفع کسی است که اقدامات او متأثر از سازمان بوده و یا اقدامات او بر سازمان تاثیر می‌گذارد. این تعامل ایجاب می‌نماید که با تمام افراد ذی‌نفع همانند مشتریان رفتار شود. لذا سازمان‌ها باید به مسئولیت اجتماعی خود توجه نموده و نسبت به همه افراد ذی‌نفع پاسخگو باشند (رهنورد، ۱۳۸۵، ص ۴۱).

۲) *شناسایی افراد ذی‌نفع*: شناسایی افراد ذی‌نفع یک هنر و در بعضی از سطوح یک هنر سیاسی است مدیر برنامه نه تنها باید قدرت احزاب، جناح‌ها و جمعیت‌ها را شناسایی کند، بلکه باید بداند چه گروهی، قدرت اعمال نفوذ در برنامه را دارد؟ در ذیل به برخی از افراد ذی‌نفع که متقاضی مشارکت و تعامل با سازمان می‌باشند اشاره می‌شود: ۱- اتحادیه‌ها؛ ۲- گروه‌های خاص؛ ۳- رسانه‌ها؛ ۴- کارگران؛ ۵- سهامداران؛ ۶- عرضه کنندگان؛ ۷- مؤسسات مالی؛ ۸- کارکنان؛ ۹- طرفداران محیط زیست؛ ۱۰- پیمانکاران؛ ۱۱- مشتریان؛ ۱۲- جامعه. سهم و حق افراد ذی‌نفع را می‌توان این گونه تقسیم بندی کرد:

- سهام‌داران (سود سهم، ایمنی سرمایه‌گذاری، استهلاک سرمایه)؛
 - مشتریان (کیفیت محصولات یا خدمات، قیمت معقول، اعتماد، در دسترس بودن، تحویل به موقع)؛
 - کارکنان (کیفیت زندگی کاری، استخدام، دستمزد مناسب، امنیت شغلی)؛
 - مدیریت (پیشرفت شغلی، پاداش، هیجان)؛
 - بستانکاران (پرداخت به موقع)؛
 - پیمانکاران (پرداخت به موقع، قرارداد مطمئن)؛
 - جامعه (هوای تمیز، اشتغال، پرداخت به موقع مالیات) (رهنورد، ۱۳۸۵، ص ۴۱).
- ۳) *جایگاه مشارکت در نظریه‌های نوین مدیریت*: ادبیات مدیریت پر از نظریه‌هایی است که سعی می‌کنند راه‌هایی را برای اثربخشی بیشتر سازمان‌ها و مدیریت آنها ارائه دهند. بیشتر نظریه‌های نوین به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر اصل مشارکت در مدیریت تاکید کرده‌اند. به عبارت دیگر، مشارکت به سرعت در حال تبدیل شدن به یک پارادایم (الگوی کلی) زنده در محیط‌های کاری است در این قسمت به عناوین برخی از این نظریه‌های نوین که مشارکت از عناصر بنیادین آنها محسوب می‌شود اشاره می‌شود:

■ مشارکت و یادگیری سازمانی؛

■ نظریه سازمان مشارکت جو؛

■ مشارکت و مدیریت دانش.

۴) مشارکت بین سازمانی: سازمان‌های امروزی با توجه به پیچیدگی‌های سیاست‌های اقتصادی و سیاسی برای ادامه حیات و حتی مقابله با رقبا چاره‌ای جز تعامل، همکاری، هم‌فکری و مشارکت با سازمان‌ها و مؤسساتی که در اهداف و یا منافع با آنها مشترک بوده یا به عبارتی ذی‌نفع هستند و یا حتی بعضاً متضاد هستند، ندارند. در این شرایط غالب سازمان‌ها به دلایل زیر از پیشنهاد مشارکت بین سازمان‌ها استقبال می‌کنند:

■ منافع مشترک؛

■ دفع ضرر و خطرات مشترک؛

■ صرفه‌جویی در هزینه‌های سازمان؛

■ ایجاد وحدت و موضع مشترک در مقابل سازمان‌های تاثیرگذار و سیاست‌های

اقتصادی دولت؛

■ استفاده از فرصت‌های موجود و یا جدید ایجاد شده؛

■ امکان استفاده از امکانات و ظرفیت‌های سازمان‌های دیگر؛

■ امکان استفاده از دانش و فناوری جدید موجود در سازمان‌های دیگر؛

■ تثبیت بازار خدمات و محصولات تولیدی از لحاظ عرضه و تقاضا؛

■ تعیین و تثبیت قیمت کالاها و خدمات تولیدی؛

■ مشاوره‌های تخصصی در زمینه‌های مسایل مورد علاقه؛

■ ایجاد قطب‌های اقتصادی، تجاری، علمی، با ادغام فعالیت‌ها جهت تاثیرگذاری در

سطح منطقه‌ای و بین‌المللی.

■ ایجاد مشارکت بین سازمان‌ها مستلزم شکل‌گیری مراحل زیر است:

۱- احساس نیاز به مشارکت در فعالیت‌های مورد نیاز با سازمان‌هایی که واجد شرایط

همکاری و مشارکت هستند (در همه سطوح به ویژه مدیریت عالی سازمان)؛

۲- احصاء نیازهای سازمانی و بررسی ابعاد مختلف آن (از لحاظ تبیین معایب و محاسن)؛

۳- احصاء مشخصات سازمان‌هایی که واجد شرایط همکاری و مشارکت هستند؛

۴- ایجاد ارتباط و انجام رایزنی‌های لازم با رده‌های مختلف سازمان هدف (بند ۳)؛

۵- ایجاد احساس نیاز متقابل در مسئولین و مدیران سازمان هدف با ارائه و بزرگ

نمایی محاسن، ارزش افزوده، منافع مشترک، فرصت‌های جدید ایجاد شده؛

۶- امضاء تفاهم نامه‌های همکاری و انعقاد قراردادهای مختلف مورد نیاز در زمینه فعالیت‌های مورد علاقه دو سازمان؛

۷- تشکیل گروه‌های کاری مشترک جهت اجرایی نمودن مفاد تفاهم نامه‌ها و قراردادهای منعقد شده فی‌مابین با شرکت در جلسات متعدد؛

۸- ایجاد دفاتر یا شعب کوچک سازمان‌ها در سازمان مقابل در صورت نیاز؛

۹- ایجاد انعطاف‌پذیری‌های لازم در سازمان جهت ارائه تسهیلات، رفع موانع احتمالی، بازنگری و تعدیل قوانین و مقررات بعضاً مغایر با تعامل بین سازمانی؛

۱۰- تشکیل گروه‌های نظارت و حل اختلاف متشکل از کارشناسان و نمایندگان تام‌الاختیار مدیران دو سازمان جهت بررسی و رفع مشکلات، موانع و اختلافات احتمالی بین سازمانی جهت تحقق اهداف تفاهم نامه‌ها و قراردادهای فی‌مابین دو سازمان و پیشگیری از انحرافات و تخلفات احتمالی؛

۱۱- تمدید قراردادهای موجود جهت ادامه مشارکت و همکاری متقابل و یا در صورت نیاز توسعه دامنه همکاری با انعقاد قراردادهای جدید یا امضاء متمم قراردادهای قبلی؛

۱۲- خاتمه همکاری و مشارکت با اتمام مدت قرارداد و یا فسخ قرارداد یک طرفه یا دوطرفه به جهت وجود اختلافات شدید غیرقابل حل و یا تغییر شرایط و ماهیت حاکم بر علت وجودی اهداف تفاهم نامه‌ها و قراردادهای فی‌مابین دو سازمان.

امروزه راهبرد مشارکت، همکاری متقابل و تعامل بین سازمانی در اکثر سازمان‌ها نهادینه شده به طوری که مدیران جدید سازمان ملزم هستند تعهدات مدیران قبلی را به انجام رسانده و یا آنها را توسعه بخشند.

از نگاه صاحب نظران مدیریت که سازمان‌ها را به عنوان یک موجود زنده فرض می‌کنند ادامه حیات و رشد آنان را بدون تعامل و مشارکت با محیط اطراف غیرممکن دانسته و محکوم به فنا هستند؛ لذا کلیه سازمان‌ها برای حفظ موجودیت خود ناچار به مشارکت و ایجاد تعامل با دیگر سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی می‌باشند.

همان‌گونه که ملاحظه شد در مدیریت مشارکتی بسیاری از ذی‌نفعان و مشارکت‌کنندگان در خارج از سازمان هستند، اما به نوعی در خدمات سازمان و منافع آن سهم دارند. سازمان‌های آموزشی، نظامی و انتظامی نیز طیف وسیعی از ذی‌نفعان را در سطح دولت، جامعه، بنگاه‌ها و بازار، صنایع، خانواده‌ها، جمعیت‌ها و غیره را دارند.

استفاده از آموزه‌های مدیریت مشارکتی به ویژه در بُعد بین سازمانی، می‌تواند راهکارهای مناسبی را برای ارتقای تعاملات در سطح سازمان‌های آموزشی و انتظامی ارائه نماید.

۵- تعاملات علمی دانشکده فرماندهی و ستاد: دافوس نیز در راستای ارتقای سطح تعاملی علمی خود همانند سایر دانشکده‌های دیگر دانشگاه علوم انتظامی، اقدام نموده است اما علی‌رغم عمومی بودن رشته‌های مورد آموزش (مدیریتی) در این دانشکده بیشتر تعاملات به عمل آمده، بر اساس ارتباطات فردی مسئولین رده‌های مختلف دافوس بوده است ولی به بازدیدهای علمی، برگزاری نمایشگاه‌های علمی - تخصصی توجه خاصی مبذول شده است.

با توجه به نتایج بررسی‌های این تحقیق برای تبیین وضع موجود تعامل علمی - پژوهشی دافوس، علیرغم تلاش‌های زیادی که در چند سال اخیر جهت بهبود وضع موجود به منظور ارتقاء سطح تعاملی علمی - پژوهشی به عمل آمده و هم‌چنین احساس مسئولیت و نیاز مسئولین رده‌های مختلف دافوس، دانشگاه و ناجا که برای ایجاد آن اهتمام می‌ورزند، اما در جمع بندی نتایج حاصله وضعیت موجود تعاملی در حد متوسط و تاحدی نامطلوب ارزیابی می‌گردد.

مواد و روش‌ها

این تحقیق از لحاظ ماهیت کاربردی است و از لحاظ روش توصیفی - تحلیلی و پیمایشی است. جامعه آماری ۷۰ نفر به صورت تمام‌شماری کارشناسان، مدیران و فرماندهان صاحب نظر و ذیربط در رده‌های مختلف ناجا می‌باشند:

۱- مدیران و کارشناسان ذیربط در دافوس، دانشکده‌ها، مراکز علمی پژوهشی دانشگاه علوم انتظامی و روسای گروه‌های آموزشی؛

۲- مدیران و کارشناسان ذیربط در مراکز علمی - پژوهشی ناجا در سطح شهر تهران (سازمان مطالعات و پژوهش‌های ناجا- مراکز تحقیقات کاربردی معاونت‌ها و پلیس‌های تخصصی)؛

۳- فرماندهان، مدیران و کارشناسان مرتبط در ستاد ناجا.

با پیگیری‌های مکرر، عودت و اصلاح مجدد پرسشنامه‌های توزیع شده از این تعداد ۶۳ پرسشنامه که قابلیت بهره برداری داشته و مورد استفاده قرار گرفته است.

برای جمع‌آوری از ابزارهای مختلفی مثل مصاحبه حضوری، توزیع و تکمیل پرسشنامه و هم چنین از فیش‌ها و فرم‌ها استفاده شده است. با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای (اطلاعات در بخش ادبیات نظری) و میدانی (پرسشنامه محقق ساخته) داده‌های مربوط به این تحقیق جمع‌آوری گردید.

متغیرهای کلیدی، شاخص‌ها و شماره سؤالات مربوطه در پرسشنامه با توجه به حوزه‌های چهارگانه این تحقیق عبارت‌اند از:

- ۱ - متغیرهای کلیدی تعامل پژوهشی (تولید دانش):
 - ۱-۱ - شاخص تولید دانش و تحقیقات؛
 - ۱-۲ - شاخص نوآوری علمی و پژوهشی مشترک؛
 - ۱-۳ - شاخص پژوهشگران و هیات علمی پژوهشی.
- ۲- متغیرهای کلیدی تعامل آموزشی (انتقال دانش):
 - ۲-۱ - شاخص فعالیت‌های آموزشی (اجرای دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی - آموزش‌های مجازی - اعضای هیات علمی - دانشجویان و غیره).
- ۳- متغیرهای کلیدی تعامل در زمینه خدمات و ارتباطات علمی (توزیع دانش):
 - ۳-۱ - شاخص انتشار کتب و نشریات علمی؛
 - ۳-۲ - شاخص برگزاری نمایشگاه‌ها و همایش‌های علمی تخصصی؛
 - ۳-۳ - شاخص ارتباطات علمی؛
- ۴- متغیرهای کلیدی زمینه‌ها و زیر ساخت‌های تعامل (فرهنگی، مدیریتی، ساختاری و غیره):
 - ۴-۱ - شاخص ساختار سازمانی؛
 - ۴-۲ - شاخص نگرش مدیران، فرماندهان و اعضای هیات علمی.

برای سنجش روایی ابزار سنجش ابتدا پرسشنامه در اختیار چند نفر از کارشناسان و نخبگان دانشگاهی که اطلاعات کافی از موضوع تحقیق داشته‌اند ارسال گردید، که آنان ضمن بررسی محتوای پرسشنامه اعلام داشتند سؤالات پرسشنامه می‌توانند موضوع تحقیق را مورد ارزیابی قرار دهند. به منظور سنجش پایایی ابزار سنجش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید ($\alpha = 0.92$). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌ها و آماره‌های توصیفی مانند فراوانی، درصد، درصد تجمعی، میانگین استفاده شد. برای توصیف متغیرهای کلان تحقیق، مقیاس‌های کلان، محاسبه و میانگین اهمیت هر گروه از عوامل تعیین و مقایسه

شده و بر اساس آن نیز تحلیل شده اند.

یافته‌ها

نتایج بررسی‌های به عمل آمده جهت تبیین وضع موجود تعاملی علمی پژوهشی دافوس نشان می‌دهد. علی‌رغم تلاش‌های زیادی که در چند سال اخیر جهت بهبود وضع موجود به منظور ارتقاء سطح تعاملی علمی - پژوهشی به عمل آمده و هم چنین احساس مسئولیت و نیاز مسئولین رده‌های مختلف دانشکده، دانشگاه و ناجا که برای ایجاد آن اهتمام می‌ورزند لیکن در جمع بندی نتایج حاصله وضعیت موجود تعاملی در حد متوسط ارزیابی گردید (هر چند در بعضی از فعالیت‌ها رشد چشم‌گیری داشته و مطلوب بوده است).

در این تحقیق سعی شده است برای نیل به وضع مطلوب تعامل علمی دافوس با مراکز علمی - پژوهشی با استفاده از نظرات تخصصی کارشناسان و مدیران آموزشی و پژوهشی رده‌های مختلف دافوس، دانشگاه و ناجا روش‌های مختلف تعاملی علمی دانشگاه‌ها، مؤسسات و مراکز علمی پژوهشی ارزیابی و راهکارهای بهینه‌ای برای ارتقاء و بهبود تعامل علمی دافوس دانشگاه علوم انتظامی با مراکز علمی پژوهشی مناسب ارائه گردد.

با توجه به تحلیل هر یک از متغیرهای اصلی تحقیق، که با استفاده از نرم افزار SPSS و ترکیب اطلاعات شاخص‌ها محاسبه و استخراج گردیده، می‌توان بر اساس میزان امتیاز و درجه اهمیت آنها را به صورت تطبیقی مشخص نمود که کدام یک از آنها بیشترین نقش را در جهت نیل به وضعیت مطلوب دافوس دانشگاه علوم انتظامی و ارتقاء تعامل علمی این دانشکده از نقطه نظر مدیران و کارشناسان برعهده دارند جداول شماره ۲۱ و ۲۰ که در واقع یافته‌های نهایی تحقیق هستند، مبنای ارائه پیشنهادها قرار گرفته‌اند.

جدول ۱. جمع بندی امتیاز هر یک از شاخص‌ها [بر حسب مجموع فراوانی (خیلی زیاد + زیاد و متوسط)] با توجه به متغیرهای اصلی تاثیرگذار در تعاملات علمی دافوس جهت نیل به وضع مطلوب دافوس

درصد فراوانی در هر شاخص	امتیاز بر حسب مجموع فراوانی (خیلی زیاد + زیاد و متوسط)	تعداد سؤال	شاخص‌های تاثیرگذار در تعاملات علمی دافوس جهت نیل به وضعیت مطلوب	متغیرهای اصلی تاثیرگذار در تعاملات علمی دافوس جهت نیل به وضع مطلوب
۹۳/۷	۵۹	۳	تولید دانش و تحقیقات	متغیر اصلی شماره ۱: تعامل پژوهشی (تولید دانش)
۹۵/۲	۶۰	۳	نوآوری علمی و پژوهشی مشترک	
۹۵/۲	۶۰	۵	پژوهشگران و هیات علمی پژوهشی	
۹۸/۴	۶۲	۵	انجام فعالیت‌های آموزشی	متغیر اصلی شماره ۲: تعامل آموزشی (انتقال دانش)
۱۰۰	۶۳	۲	انتشار کتب و نشریات علمی	متغیر اصلی شماره ۳: تعامل در زمینه خدمات و ارتباطات علمی (توزیع دانش)
۱۰۰	۶۳	۲	برگزاری نمایشگاه‌ها و همایش‌های علمی تخصصی	
۹۵/۲	۶۰	۸	ارتباطات علمی	
۱۰۰	۶۳	۴	ساختار سازمانی	متغیر اصلی شماره ۴: زمینه‌ها و زیرساخت‌های تعامل (فرهنگی، مدیریتی، ساختاری و...)
۱۰۰	۶۳	۴	نگرش مدیران، فرماندهان و اعضای هیات علمی	

جدول ۲. اولویت هر یک متغیرهای اصلی بر اساس میزان اهمیت شاخص‌های آنها جهت نیل به وضع مطلوب دافوس

اولویت بر اساس میزان اهمیت	درصد فراوانی در هر شاخص	امتیاز بر حسب مجموع فراوانی (خیلی زیاد + زیاد)	تعداد سؤال	میزان اهمیت متغیرهای اصلی تاثیرگذار در تعاملات علمی دافوس جهت نیل به وضعیت مطلوب
اول	۸۴/۱	۵۳	۸	متغیر اصلی شماره ۴: زمینه‌ها و زیرساخت‌های تعامل (فرهنگی، مدیریتی، ساختاری)
دوم	۷۶/۲	۴۸	۵	متغیر اصلی شماره ۲: تعامل آموزشی (انتقال دانش)
سوم	۴۹/۲	۳۱	۱۱	متغیر اصلی شماره ۳: تعامل در زمینه خدمات و ارتباطات علمی (توزیع دانش)
چهارم	۲۳/۹	۱۵	۱۱	متغیر اصلی شماره ۱: تعامل پژوهشی (تولید دانش)

برابر داده‌های جدول ۲ اولویت هر یک از متغیرهای اصلی تاثیرگذار در تعاملات علمی دافوس جهت نیل به وضعیت مطلوب بر اساس میزان اهمیت شاخص‌های آنها به شرح زیر است:

۱- اولویت اول متغیر اصلی شماره ۴ زمینه‌ها و زیر ساخت‌های تعامل (فرهنگی، مدیریتی، ساختاری و غیره)؛

۲- اولویت دوم متغیر اصلی شماره ۲ تعامل آموزشی (انتقال دانش)؛

۳- اولویت سوم متغیر اصلی شماره ۳ تعامل در زمینه خدمات و ارتباطات علمی (توزیع دانش)؛

۴- اولویت چهارم متغیر اصلی شماره ۱ تعامل پژوهشی (تولید دانش).

از این ارزیابی نتیجه‌گیری می‌شود که راهکارهای مربوط به شاخص‌های متغیر اصلی شماره ۴ باید در اولویت اول اقدامات دافوس قرار گیرد. و بر همین اساس نیز پیشنهادها ارائه گردید.

بحث و نتیجه‌گیری

الف- برابر یافته‌های جدول ۱ اولویت و اهمیت هر یک متغیرهای اصلی تاثیرگذار در تعاملات علمی دافوس که بر اساس میزان اهمیت شاخص‌های آنها جهت نیل به وضع مطلوب استخراج گردیده است به شرح ذیل بوده که معیار اصلی این تحقیق برای ارائه راهکارها و پیشنهادها مورد نظر می‌باشد.

۱ - متغیر اصلی دارای درجه اهمیت با اولویت اول: زمینه‌ها و زیرساخت‌های تعامل (فرهنگی، مدیریتی، ساختاری و غیره)؛

۲- متغیر اصلی دارای درجه اهمیت با اولویت دوم تعامل آموزشی (انتقال دانش)؛

۳ - متغیر اصلی دارای درجه اهمیت با اولویت سوم تعامل در زمینه خدمات و ارتباطات علمی (توزیع دانش)؛

۴ - متغیر اصلی دارای درجه اهمیت با اولویت چهارم تعامل پژوهشی (تولید دانش).

ب- راهکارهای ارائه شده این تحقیق در سؤالات پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفته که با تجربیات عملی مستقیم و غیرمستقیم بیش از ده ساله نگارنده تجزیه و تحلیل شده و با استفاده از نظرات تخصصی کارشناسان، مدیران و مسئولین ذیربط پیشنهاد گردید. پیشنهادها: راهکارهای بهینه برای هر یک از شاخص‌ها براساس اولویت و اهمیت هر یک

متغیرهای اصلی تاثیرگذار در تعاملات علمی دافوس به شرح ذیل پیشنهاد می‌گردند:

۱ - زمینه‌ها و زیرساخت‌های تعامل (فرهنگی، مدیریتی، ساختاری و غیره)

الف) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «ساختار سازمانی»:

۱- اصلاح قوانین و مقررات موجود جهت ایجاد شرایط مناسب برای تعاملات علمی در ناجا که برای این منظور باید از افراد خبره تیم خاصی جهت بررسی آنها تعیین و پیشنهادهای اصلاحی جهت طی مراحل تصویب به مبادی ذیربط ارسال و تا حصول نتیجه پیگیری گردد.

۲- کاهش تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها در سطوح بالای مدیریت با تفویض اختیارات به مدیران میانی و رده‌های پایین تر.

۳- رفع موانع یادگیری سازمانی با ارائه آموزش‌های کاربردی ضمن خدمت و طرح آن در شوراهای اساسی دانشکده و دانشگاه جهت اتخاذ تصمیمات مقتضی.

۴- ایجاد سازوکار ویژه جهت تعامل علمی با دانشگاه‌های نیروهای مسلح مثل برگزاری نشست سالیانه فرماندهان و مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی نیروهای مسلح و تشکیل دبیرخانه دائمی این نشست‌ها و پیگیری مستمر و جدی برنامه‌ها تا حصول نتیجه.

۵- تقویت عوامل ارتقای یادگیری سازمانی با ارائه آموزش‌های کاربردی ضمن خدمت و طرح آن در شوراهای اساسی دانشکده و دانشگاه جهت اتخاذ تصمیمات مقتضی.

۶- ایجاد فضای مشارکت در درون دانشگاه و دانشکده‌ها. با اعتماد به کارکنان و تسهیل روابط فردی و سازمانی.

۷- کاهش سلسله مراتب عمودی و افزایش اختیارات در ساختار افقی برای ایجاد و افزایش تعاملات علمی.

ب) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «نگرش مدیران، فرماندهان و اعضای هیات علمی»:

۱- اعتقاد، تعهد و التزام فرماندهان و مدیران ناجا به گسترش تعامل علمی برون سازمانی؛

۲- استفاده از ارتباطات شخصی مدیران و فرماندهان در ایجاد و افزایش تعامل علمی

با خارج از دانشگاه؛

۳- رویکرد مناسب و تعهد مسئولین دانشگاه علوم انتظامی در ایجاد تعامل علمی با

خارج از دانشگاه؛

۴- توجه به تاثیر اعضای هیات علمی دانشگاه در گسترش تعاملات علمی؛

۵- کاهش نگاه امنیتی به علوم پلیسی و افزایش اعتماد به کارکنان؛

- ۶- ایجاد فضای مشارکت در درون دانشگاه و دانشکده‌ها؛
- ۷- توسعه فرهنگ سازمانی مناسب برای تعامل علمی برون سازمانی؛
- ۸- هویت بخشی به اعضای هیات علمی دانشگاه به عنوان رکن اساسی و قطب علمی دانشگاه و تشویق آنان جهت شرکت در مجامع علمی و ارائه تسهیلات لازم و رفع موانع پیش روی این تعاملات؛
- ۹- تدوین و تبیین نتایج عظیم حاصله از تعامل علمی برون سازمانی جهت استفاده از فرصت‌ها، کاهش هزینه‌ها و سرعت وصول اهداف.

۲ - تعامل آموزشی (انتقال دانش):

- راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «انجام فعالیت‌های آموزشی مشترک»:
- ۱- اجرای دوره‌های آموزشی طولی و عرضی مشترک با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛
 - ۲- برون‌سپاری و واگذاری برخی از فعالیت‌های آموزشی دافوس و دانشگاه به بیرون از دانشگاه علوم انتظامی؛
 - ۳- اجرای کارگاه‌های آموزشی، تحقیقاتی و فرهنگی با مشارکت چند دانشگاه یا مراکز علمی - پژوهشی؛
 - ۴- تاسیس دفتر همکاری‌های علمی و بین‌المللی در دانشگاه علوم انتظامی؛
 - ۵- تبادل استاد و دانشجو با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛
 - ۶- توسعه شبکه اینترنت و نظام‌های ارتباطات مجازی در دانشگاه و دانشکده‌ها؛
 - ۷- اجرای دوره‌ها به صورت آموزش‌های مجازی برای کلیه ذی‌نفعان به ویژه اعضای هیات علمی - دانشجویان - مدیران آموزشی و غیره؛
 - ۸- انعقاد تفاهم‌نامه و قراردادهای همکاری آموزشی سایر دانشکده‌ها، دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛

۳ - تعامل در زمینه خدمات و ارتباطات علمی (توزیع دانش)

- الف) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «ارتباطات علمی»:
- ۱- عضویت، همکاری و تعامل فعال با کانون‌ها و انجمن‌ها و مجامع علمی پژوهشی داخل کشور؛
 - ۲- تاسیس دفتر ارتباط با صنعت در دانشگاه علوم انتظامی (یا عنوان مشابه)؛

- ۳- عضویت و شرکت صاحب‌نظران خارج از دانشگاه در شوراهای تخصصی دانشگاه و دانشکده‌ها؛
 - ۴- عضویت، همکاری و تعامل فعال با کانون‌ها و انجمن‌ها و مجامع علمی پژوهشی در سطح بین‌المللی؛
 - ۵- توانمندسازی دانشجویان، استادان و مدیران (ذی‌نفعان) برای تعامل آزاد علمی با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛
 - ۶- انعقاد تفاهم‌نامه‌های همکاری در ایجاد تعامل علمی با مراکز علمی پژوهشی؛
 - ۷- تشکیل کنسرسیوم تحقیقات و آموزش با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور؛
 - ۸- ایجاد و توسعه سیستم‌های مشاوره‌ای در درون دانشگاه؛
 - ۹- ایجاد کانون‌ها، انجمن‌ها و... علمی جهت ایجاد و نهادینه کردن تعامل؛
 - ۱۰- کاهش موانع حفاظتی و حراستی تعامل علمی با منطقی کردن فرآیند آن از طریق نشست مشترک مسئولین حفاظت اطلاعات دافوس و دانشگاه علوم انتظامی با مسئولین حراست دانشگاه و سازمان مورد تعامل جهت بررسی ابعاد مختلف تهدیدات احتمالی و ارائه راه‌حل‌های منطقی برای رفع مشکل؛
 - ۱۱- راه‌اندازی سایت‌های فارسی و انگلیسی ویژه دافوس (ورده‌های مختلف دانشگاه علوم انتظامی) به منظور گسترش تعاملات علمی در فضای اینترنت؛
 - ۱۲- استفاده هدفمند از اینترنت ناچا و تشویق و ترغیب اساتید، دانشجویان، کارشناسان و مدیران جهت گسترش کاربرد این ابزار تعاملی در درون ناچا؛
 - ۱۳- دیجیتالی کردن منابع و مدارک علمی و قرار دادن آن در اینترنت ناچا (مواردی که عمومی بوده و دارای طبقه‌بندی نمی‌باشند در اینترنت قرار گیرند)؛
 - ۱۴- دعوت از استادان برجسته داخلی و خارجی به ویژه از دانشگاه‌های پلیس یا دافوس سایر کشورها؛
 - ۱۵- تعامل فعال و هدفمند با دافوس و دانشگاه‌های پلیس کشورهای مختلف از طریق انجام مکاتبات و ارسال ایمیل، تبادل اخبار علمی جدید، ارسال مقالات علمی، اعزام اساتید و دانشجویان جهت شرکت در همایش‌ها و مجامع علمی آنان و غیره.
- ب) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «انتشار کتب و نشریات علمی»:
- ۱- افزایش تنوع انتشار کتاب‌های تخصصی و نشریات علمی و تبادل آن با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛

۲- ایجاد و بهره برداری از بانک‌های اطلاعاتی مشترک و تعامل منابع علمی کتابخانه‌ای با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛

۳- عضویت و شرکت اساتید برجسته و صاحب نظران خارج از دانشگاه در شوراهای تخصصی دانشگاه و دانشکده‌ها و همچنین در هیات‌های تحریریه نشریات، ارزیابی کتب و مقالات علمی؛

۴- تشویق و ترغیب اساتید، پژوهشگران، دانشجویان جهت تالیف و ترجمه کتب و مقاله‌های علمی با ارائه تسهیلات و امتیازات ویژه؛

۵- تسریع در فرآیند پذیرش و ارزیابی مقالات علمی توسط مسئولین و هیات تحریریه نشریات تخصصی و در صورت لزوم بازنگری در فرآیند اجرای آنها؛

۶- اخذ و ارتقاء درجه علمی نشریات تخصصی پلیسی (علمی-ترویجی و علمی-پژوهشی) و افزایش تعداد آنها؛

ج) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «برگزاری نمایشگاه‌ها و همایش‌های علمی تخصصی»:

۱- گسترش هدفمند برگزاری سمینارها و همایش‌های علمی مشترک جهت نهادینه نمودن تعاملات علمی پژوهشی؛

۲- گسترش هدفمند برگزاری میزگردهای علمی مشترک با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛

۳- برگزاری نمایشگاه‌های علمی تخصصی مشترک با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی؛

۴- تعامل ویژه در حوزه خدمات و ارتباطات علمی با شرکت فعال در نمایشگاه‌های علمی تخصصی (کتاب، نشریات و غیره)؛

۵- اطلاع رسانی و انجام تبلیغات گسترده جهت برگزاری نمایشگاه‌ها و همایش‌های علمی تخصصی در سطح کشور با استفاده از روش‌های متنوع فناوری‌های پیشرفته اطلاعاتی و تبلیغاتی؛

۴- تعامل پژوهشی (تولید دانش).

الف) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «نوآوری علمی و پژوهشی مشترک»:

۱- تشکیل کنسرسیوم تحقیقات با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور؛

۲- تاسیس دفتر همکاری‌های علمی- بین المللی به منظور ثبت اختراعات؛ حفظ

حقوق مالکیت معنوی و تعامل با مخترعین و مکتشفین جهت ایجاد زمینه ابداع و نوآوری.

- ۳- ایجاد بانک اطلاعات علمی ویژه پلیس و ثبت مشخصات اختراع و مخترعان فناوری‌های پلیسی؛
- ۴- اختصاص در صدی از دستاوردهای مادی اختراع به مخترعان و نوآوران فناوری‌های پلیسی جهت ایجاد انگیزه‌های بیشتر و ایجاد کانونی برای ارتباط با مخترعان و نوآوران.
 - (ب) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «تولید دانش و تحقیقات»:
 - ۱- انعقاد تفاهم نامه‌های همکاری در ایجاد تعامل علمی با مراکز علمی پژوهشی؛
 - ۲- برون‌سپاری و واگذاری برخی از فعالیت‌های پژوهشی دافوس به بیرون از دانشگاه علوم انتظامی؛
 - ۳- انعقاد پیمان‌های راهبردی (استراتژیک) با سایر دانشگاه‌های هم‌سنخ در تولید علوم پلیسی جدید؛
 - ۴- تشکیل کنسرسیوم تحقیقات با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی کشور؛
 - ۵- تشکیل تیم‌های کاری مشترک با سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی - پژوهشی؛
 - ۶- سرمایه‌گذاری مشترک با مراکز علمی پژوهشی جهت تولید علوم پلیسی مورد نیاز.
 - (ج) راهکارهای پیشنهادی برای شاخص «پژوهشگران و هیات علمی پژوهشی»:
 - ۱- تبادل نیروی انسانی با سایر مراکز علمی پژوهشی مشابه به صورت هدفمند؛
 - ۲- گسترش بازدهی‌های علمی پژوهشی برای تمامی دست‌اندرکاران محیط‌های دانشگاهی (استاد، دانشجو، مدیران، کارشناسان و غیره)؛
 - ۳- خرید دانش فنی و آموزش‌های مورد نیاز از سایر مراکز علمی پژوهشی (با توجه به تخصصی بودن علوم پلیسی)؛
 - ۴- تاسیس مؤسسات تحقیقاتی مشترک با سایر مراکز علمی پژوهشی جهت توسعه سازمان‌های تحقیقاتی مستقل و تسریع در حصول نتایج تحقیقاتی با توجه به محدودیت‌های خاص سازمان‌های دولتی به ویژه نیروهای مسلح در امور تحقیقاتی؛
 - ۵- تشکیل تیم‌های کاری مشترک هدفمند با مراکز پژوهشی در خصوص تحقیقات مورد نیاز دافوس و دانشگاه علوم انتظامی به طوری که این مرکز منحصر به فرد ناجا و کشور به یک قطب علمی و صاحب کرسی در علوم پلیسی گردد؛
 - ۶- اعطاء فرصت‌های مطالعاتی به پژوهشگران و اعضای هیات علمی، اعم از آموزشی و پژوهشی جهت انجام تحقیقات و تکمیل یافته‌های علمی با تسهیل و تسریع در فرآیند اعزام آنان.

کتابنامه

- دفت، ریچارد ال. (۱۳۸۰). *تئوری و طراحی سازمان*. جلد دوم، ترجمه: علی پارساییان تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رهنورد، فرج الله (۱۳۸۵). *دیدمان مشارکت*. تهران: مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی وزارت علوم.
- سنج، پیتر (۱۳۷۵). *پنجمین فرمان*. ترجمه هدایت حافظ کمال و محمد روشن. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- مستندات سمینار مالکیت فکری* (۱۳۸۵). تهران: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران.
- نظری زاده، فرهاد (تابستان ۱۳۸۴). برون سپاری تحقیق و توسعه. *فصلنامه مدیریت تحقیقات دفاعی*، سال سوم، شماره ۱۰.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی