

**Investigation of Scientific Activities in the Command of Law  
Enforcement in the Islamic Republic of Iran**

Monir Alsadat Samadian<sup>1</sup>

**Abstract**

**Background and aim:** The role of scientific activities in comprehensive and sustainable development is so prominent and undeniable that it can be considered as a driving force for development in all areas. Therefore, the aim of this research is to investigate scientific activities in the command of law enforcement in the Islamic Republic of Iran.

**Method:** This research is applied in terms of objective and mixed-method in terms of approach. The statistical population of the study includes all managers, commanders, members of the academic staff of Amin Police Science University and Police Science and Social Studies Institute in 2021. The sample size in the qualitative section was 10 individuals who were selected through semi-structured interviews and purposive sampling method until theoretical saturation was reached. In the quantitative phase, 75 experts and researchers in the field of science and research were selected using purposive sampling method from the statistical population to validate the identified components. Qualitative content analysis and descriptive statistics such as frequency tables, means, and Friedman rank test were used for data analysis.

**Results:** Scientific activities in the command of law enforcement in the Islamic Republic of Iran were identified in four organizational dimensions: content, structure, leadership, and communication. The leadership dimension had the highest average with 3.79, followed by the content dimension with an average of 3.01, the structure dimension with an average of 2.74, and the communication dimension with an average of 2.12, indicating their importance in scientific activities within the Law Enforcement organization.

**Conclusion:** Leadership dimension is the first identified organizational dimension in promoting scientific activities within the Law Enforcement organization, highlighting the importance of leadership and management in research structures. The importance of executive managers in bridging the implementation system with the scientific system, as well as the support of managers and commanders for research achievements, including indicators of the leadership dimension, should be considered by the hierarchy of command in the Law Enforcement of the Islamic Republic of Iran.

**Keywords:** Management, Organizational Dimensions, Scientific Activities, Research, Iranian Police.

---

<sup>1</sup> Assistant Professor of the Department of Organization and Management of Faraja Research Institute of Police Sciences and Social Studies. Tehran. Iran. Email: msamadian2868@yahoo.com

## فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال هجدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲

صص ۱۸۷-۱۶۳

## واکاوی فعالیت‌های علمی در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران

منیرالسادات صمدیان<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

## چکیده

**زمینه و هدف:** نقش فعالیت‌های علمی در توسعه همه‌جانبه پایدار، چنان برجسته و انکارناپذیر است که می‌توان آن را نیروی محرک توسعه در همه حوزه‌ها دانست؛ از این رو هدف پژوهش حاضر واکاوی فعالیت‌های علمی در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ رویکرد، ترکیبی است. جامعه آماری تحقیق شامل همه مدیران، فرماندهان، اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا در سال ۱۴۰۰ می‌شود. حجم نمونه در بخش کیفی، ۱۰ نفر بود که از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و پس از رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند؛ و در مرحله کمی، ۷۵ نفر از کارشناسان و متخصصین علم و پژوهش به‌منظور تأیید مؤلفه‌های احصاشده با روش نمونه‌گیری هدفمند از میان جامعه آماری انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل در بخش کیفی، از مصاحبه با روش تحلیل محتوای کیفی و در بخش کمی، از آماره‌های توصیفی جداول فراوانی و میانگین و آزمون رتبه‌بندی فریدمن بهره‌برداری شده است.

**یافته‌ها:** فعالیت‌های علمی فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در چهار بُعد سازمانی محتوایی، ساختاری، رهبری و ارتباطات مورد شناسایی قرار گرفت که به ترتیب بُعد رهبری با میانگین ۳/۷۹، بُعد محتوایی با میانگین ۳/۰۱، بُعد ساختاری با میانگین ۲/۷۴ و بُعد ارتباطات با میانگین ۲/۱ در فعالیت‌های علمی فراجا دارای اهمیت است.

**نتیجه‌گیری:** بُعد رهبری اولین بُعد سازمانی شناسایی شده در راستای ارتقای فعالیت‌های علمی در فراجا است و این اهمیت رهبری و مدیریت در ساختارهای تحقیقاتی را نشان می‌دهد. اهمیت مدیران اجرایی جهت پیوند سیستم اجرا با سیستم علمی، حمایت مدیران و فرماندهان از دستاوردهای پژوهش از جمله شاخص‌های بُعد رهبری است که می‌بایست مورد توجه سلسله‌مراتب فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت، ابعاد سازمانی، فعالیت علمی، پژوهش، فراجا.

استناد: صمدیان، منیرالسادات. (۱۴۰۲). واکاوی فعالیت‌های علمی در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران،

فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۸ (۲)، صص ۱۸۷-۱۶۳

<https://doi.org/10.22034/pmsq.2023.1269568.1551>

۱. استادیار گروه سازمان و مدیریت پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا. تهران. ایران. رایانامه:

## مقدمه

فعالیت‌های تحقیقاتی از مهم‌ترین مؤلفه‌های دنیای مدرن است. در واقع، علم مبتنی بر عقلانیت به نوعی موتور حرکت دنیای مدرن را به گردش درآورده است. در کشور ما نیز توجه به تحقیقات، اهمیت بالایی داشته و در طول چند دهه اخیر، نهادها و دانشگاه و دانش‌آموختگان بسیاری در دامان انقلاب اسلامی پرورش یافته است.

در قرن بیست و یکم، سازمان‌ها با تغییرات محیطی سریع و چندبعدی روبه‌رو هستند؛ در این عصر آن‌ها مجبورند به منظور افزایش کارایی، اثربخشی، ماندگاری و موفقیت، چهره‌های جدید و متنوعی را از خود به نمایش بگذارند. موفقیت سازمان‌ها در محیط جهانی‌شده و در عصر اینترنت، در گرو حرکت به سمت چهره‌های جدید و تدوین و اجرای راهبردهای جدید، به منظور دستیابی به اهداف چندگانه و متغیر است (سرلک، ۱۳۹۰، ۱). امروزه و در عصری که آن را عصر دانش می‌نامند، سازمان‌های دانشی با چهره‌ها و القاب جدیدی مواجه هستند که هر روز در حال گسترش بوده و هر سازمانی در مسیر رشد و تکامل خود و بر مبنای اهداف و راهبردهای خود می‌تواند در هر دوره‌ای، چهره‌های متنوعی به خود بگیرد (دفت، ۱۳۸۷، ۵).

اهمیت نهادهای تحقیقاتی به حدی است که مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، یکی از محورها را به علم و پژوهش اختصاص داده و بر توجه روزافزون به آن تأکید داشته‌اند. رهبر معظم انقلاب، کاستی‌های دوران پیش از انقلاب در این حوزه را نقد نموده و توجه به علم و پژوهش در انقلاب اسلامی را خواستار شده‌اند. از نظر ایشان، اگرچه در طول انقلاب اسلامی حرکت علمی در کشور ما شدت بیشتری گرفته است؛ اما این یک آغاز بیش نیست و ما کماکان هنوز از قله‌های دانش جهان بسیار عقبیم (میرباقری، ۱۳۹۸، ۱۱).

توجه به مقوله تحقیقات در فراجا که مسئولیت برقراری و حفظ نظم و امنیت کشور و پاسداری از ارزش‌ها و دستاوردهای انقلاب اسلامی و پیشگیری از وقوع جرائم و کشف آن‌ها را بر عهده دارد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

یکی دیگر از توصیه‌های مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در بیانیه گام دوم این است که «برای برداشتن گام‌های استوار در آینده، باید گذشته را درست شناخت»؛ لذا فراجا برای اینکه بتواند نقشه راه آینده فراجا را در زمینه علم و پژوهش به‌درستی ترسیم کند و با عزت و قدرت، وظایف خود را انجام دهد، بایستی در گام اول گذشته تحقیقاتی خویش را مورد واکاوی قرار دهد تا بر اساس یافته‌های آن و شناسایی انجام‌شده در گام اول، با بصیرت بیشتر و احتراز از تکرار نقاط ضعف قبلی، بتواند گام‌های بعدی را محکم‌تر و استوارتر در زمینه تحقیق و نهایتاً انجام بهینه وظایف و مأموریت‌های ذاتی خود بردارد. تحقیقات مختلفی در زمینه علم و پژوهش انجام شده؛ اما تاکنون تحقیق و بررسی خاصی از نگاه خبرگان و صاحب‌نظران در خصوص شناسایی و واکاوی فعالیت‌های علمی در فراجا صورت نگرفته است.

بر اساس بررسی‌های انجام‌شده، پژوهش در ایران، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، همگام با سایر معیارهای توسعه از رشد مطلوبی برخوردار نبوده است که صاحب‌نظران تاکنون نظریه‌ها و دلایل مختلفی را در این مورد بیان کرده و به‌طور عمده از بُعد کلان، به این مسئله نگرسته‌اند. نمی‌توان ارتباط تنگاتنگ بین این دو سطح (سطح ملی و سطح سازمانی) را انکار کرد؛ اما لازم است بررسی جزئی‌تری در مورد واکاوی فعالیت‌های علمی در سازمان‌های دولتی و با تمرکز بر مسائل پیش‌روی واحدهای مسئول تحقیقات در این سازمان‌ها، انجام داد؛ بنابراین، با عنایت به اهمیت و ضرورت انجام پژوهش به‌عنوان بن‌مایه و قوه محرکه انجام وظایف سازمانی و با هدف مدیریت کیفی، کارآمد و مطلوب تحقیق و پژوهش در فراجا در این مقاله سعی شده است ابعاد سازمانی فعالیت‌های علمی در فراجا شناسایی و رتبه‌بندی شود تا چراغ راهی برای مدیران تحقیقاتی کنونی و آینده فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران باشد؛ بنابراین، با توجه به اهداف بیان‌شده، سؤال اصلی پژوهش این است که: ابعاد سازمانی فعالیت‌های علمی در فراجا چیست؟ رتبه‌بندی ابعاد سازمانی فعالیت‌های علمی چگونه است؟

## پیشینه و مبانی نظری

در مورد شناسایی چالش‌های پیش‌روی تحقیقات، فعالیت‌های علمی پراکنده‌ای انجام گرفته است که در این قسمت به مهم‌ترین و مرتبط‌ترین آن‌ها با موضوع پژوهش اشاره می‌شود.

صالح عاشق‌آبادی (۱۳۹۷)، تحقیق و پژوهش از نگاهی نظام‌مند را در چین مورد بررسی قرار داد. در این سیستم، ورودی‌ها (مواد اولیه، منابع انسانی، منابع مالی و تجهیزات)؛ فرایندها (فرهنگ پژوهش و عناصر وابسته به آن) و خروجی آن که به توسعه می‌انجامد، مورد شناسایی قرار گرفت و بر این موضوع تأکید شد که برای رشد و توسعه علم و فناوری در کشور مهم‌ترین مسئله، فرهنگ پژوهش است.

حنیفی (۱۳۹۵)، به بررسی تحقیق و توسعه برون‌مرزی در شرکت‌های آمریکایی پرداخته که نتایج نشان داده است شرکت‌های آمریکایی ده درصد تحقیق خود را در دیگر کشورها انجام می‌دهند. دلیل این کار، استفاده از بازارهای ویژه کشورهای مقصد، هزینه کمتر نیروی کار، میزان صرفه است. البته این شرکت‌ها نگران نشت دانش و اطلاعات در شرکت‌های مقصد هستند.

سعدآبادی و همکاران (۱۳۹۵)، چالش‌ها و راهکارهای موفقیت در مرکز تحقیقات مخابرات ایران پرداخته و در نهایت ۳۰ چالش اصلی و ۸۲ راهکار در جهت موفقیت تحقیق و توسعه در مرکز تحقیقات مخابرات ایران به دست آورده است. در پایان نیز این چالش‌ها در سه گروه، شامل عوامل مرتبط با پژوهشگران، عوامل درون‌سازمانی و عوامل برون‌سازمانی تحقیقات مخابرات ایران دسته‌بندی شده است.

صافی (۱۳۸۰)، محدودیت‌های پژوهشی کشور را در دوازده عنوان دسته‌بندی کرد. او معتقد است با وجود آنکه محدودیت‌های قانونی و مقرراتی، محدودیت‌های علمی، اطلاعاتی، ارتباطاتی، مالی، سازمان‌دهی و محدودیت‌های ابزاری از جمله چالش‌های پژوهش محسوب می‌شوند؛ اما مهم‌ترین مشکل، باورها و نوع نگرش جامعه به پژوهش است که بر سایر حیطه‌ها تأثیر می‌گذارد.

میری غفارزاده و همکاران (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی چالش‌های مؤثر بر فعالیت‌های تحقیقاتی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه در سال ۸۹، از روش تحقیق توصیفی - مقطعی بهره گرفتند و پی بردند که سه چالش مؤثر پیش روی فعالیت‌های تحقیقاتی عبارت‌اند از: چالش‌های درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و محتوایی. و در راستای حل آن‌ها، بازنگری قوانین، طراحی سیستم‌های کارگشا و تنظیم برنامه‌های منسجم در زمینه توانمندسازی و ایجاد شرایط انگیزه و علاقه به تحقیق را پیشنهاد کردند.

مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، چالش‌های انجام فعالیت‌های تحقیقاتی را پس از مروری بر ادبیات پیشین شناسایی کردند و پس از جمع‌بندی در چهار سطح فردی (فقدان رغبت و علاقه، ضعف علمی و فقدان روحیه علمی، فردگرایی پژوهشی)؛ سازمانی (ضعف سازمان‌دهی و مدیریت تحقیق، فقدان ارزشیابی، فقدان روابط سازمانی مناسب، مشکلات اداری و دخالت‌های غیرمسئولانه)؛ محیطی (فقدان جو علمی و حقیقت‌جویی، توسعه‌نیافتگی جامعه، نهادینه‌نشدن امر پژوهش، فقدان فرهنگ تحقیق، احتیاط سیاسی و کارفرمایی دولت، فقدان اعتبارات و امکانات مالی) و فنی (کمبود پژوهشگر و محقق کارآمد، عدم دسترسی به یک رویکرد جامع، عدم اتمام گزارش‌های تحقیق و نتایج آن‌ها و پیچیدگی سنجش) طبقه‌بندی نمودند.

سیتزیا<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، در تحقیق خود با عنوان «چالش‌های پیش روی بهره‌برداری از نتایج» خلاصه‌ای از چالش‌های پیش روی کاربرست تحقیقات، در سطوح فردی، تیمی و سازمانی تهیه نمود و سپس تلاش کرد تا راهکارهایی کلیدی برای توسعه اثربخش به کارگیری تحقیقات ارائه دهد. سیتزیا، برخی مشکلات را به شرح زیر بیان کرد:

۱- ساختار، فرایندها و تجهیزات معمولی و سنتی، به کارگیری تحقیقات را حداقل، به دو روش مسدود می‌سازد:

- اینکه وقتی فاقد یک سیستم روشن و شفاف برای اشاعه و کاربست یافته‌های پژوهشی باشیم؛

- اینکه چند تخصصی بودن هنوز یک آرمان و آرزو تلقی شود تا واقعیت (ضعف کار تیمی با تخصص‌های گوناگون).

۲- فقدان مهارت‌ها و دانش لازم: برای به کارگیری و بهره‌برداری از دستاوردهای پژوهشی، مجموعه وسیع و پیچیده‌ای از مهارت‌ها لازم است؛ به عنوان نمونه، یکی از مهارت‌های حیاتی، جست‌وجوی اثربخش برای یافته‌های پژوهشی و سپس دانستن چگونگی خواندن اسناد و شواهد پژوهشی در شرایط بحرانی است.

۳- فقدان حمایت و پشتیبانی، انگیزه و مشوق‌ها: پیاده‌سازی یافته‌های پژوهشی یک وظیفه مورد انتظار بوده و نیازمند دقت ذهنی، نظم و انضباط، خلاقیت، مهارت‌های ارتباطی و تیم‌سازی و شاید مهم‌تر از همه پشتکار است؛ لذا در صورت عدم حمایت و پشتیبانی و فقدان انگیزه، تمایل به انجام وظایف کاهش می‌یابد.

۴- فقدان زمان کافی برای مطالعه و پیاده‌سازی یافته‌های پژوهشی از دیگر چالش‌های اولیه به کارگیری تحقیقات است.

۵- عدم باور و اعتقاد به یافته‌های پژوهشی؛ چراکه معتقدند یافته‌های پژوهشی با اعتقادات آنان مغایرت دارد.

۶- از استقلال کافی برخوردار نباشد.

دیتل و مک کنا<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، در تحقیقی با عنوان «غلبه بر موانع رایج برای استفاده از تحقیقات» موانع رایج در استفاده از دستاوردهای تحقیقات را چنین برشمردند:

۱. یافته‌های پژوهشی بی‌نتیجه و یا گزارش‌های ناتمام؛

۲. ناتوانی در تبدیل یافته‌ها به زبان قابل‌درک و فهم؛

۳. کمبود زمان؛

۴. فقدان بودجه و کمبود منابع مالی؛

۵. فقدان دانش، علاقه و مشغله بسیار پژوهشگران؛
۶. غفلت جهت برقراری ارتباط بین یافته‌ها دنیای واقعی؛
۷. استقبال و تمایل اندک در به کارگیری از فناوری‌های نوین ارتباطی؛
۸. اعتماد و باور ضعیف بر عملیاتی شدن دستاوردهای ارائه شده.

پژوهش‌های بررسی شده، جملگی، به دنبال شناسایی چالش و یا آسیب‌های محیط‌های تحقیقاتی هستند؛ لیکن این آسیب‌ها در سازمان‌های مختلف، متفاوت است و نکته دیگر اینکه تاکنون در فراجا به بررسی این مهم پرداخته نشده است؛ لذا پژوهش حاضر می‌تواند گامی تازه با هدف شناسایی آسیب‌ها در این زمینه محسوب شده و موجب اثربخشی بیشتر فعالیت‌های علمی در مأموریت‌های فراجا شود.

**تحقیق:** تحقیق روندی است فعالانه و سامانمند برای کشف، تعبیر و بازنگری پدیده‌ها، رخدادها و فرضیات که برای استفاده از پدیده‌های موجود برای دست‌یافتن به راهکارهای علمی و فناوری به کار می‌رود. تحقیق یا پژوهش، فرایندی نظام‌مند برای خلق دانش نوین است که به‌عنوان ابزاری قوی برای فراهم‌سازی یا ارائه اطلاعات جهت تدوین سیاست‌ها عمل می‌کند؛ پس ترویج و انتشار اثربخش نتایج تحقیقات به سیاستمداران، یکی از اهداف هر تحقیق به‌شمار می‌آید (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، ۳۸).

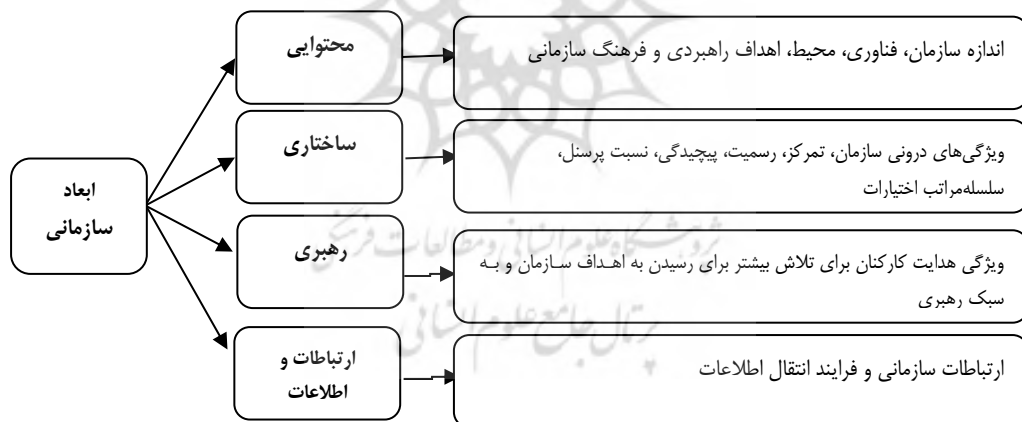
در دنیای پیچیده امروز، دانش سازمانی به‌سرعت در حال تبدیل شدن به مزیت رقابتی اصلی سازمان‌ها است و فرصت مناسبی است برای سازمان‌هایی که به‌خوبی آن را می‌شناسند و مدیریت می‌کنند و درعین حال، تهدیدی جدی برای سازمان‌هایی است که به تحولات محیطی کم‌توجه بوده و آن‌ها را نمی‌شناسند.

مدیریت مجموعه‌ای از فرایندهای شناخته‌شده مانند برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی، ساختاربندی شغل، فعالیت کارمندان، سنجش عملکرد و حل مسئله است که به یک سازمان کمک می‌کند تا به‌طور پیش‌بینی شده کاری را انجام دهد که می‌داند چگونه خوب عمل کند. مدیریت به سازمان کمک می‌کند همان‌طور برنامه‌ریزی شده، از نظر بودجه، روزبه‌روز و هفته به هفته، به تولید محصولات و ارائه خدمات پردازد. در



سازمان‌هایی با هر اندازه و پیچیدگی، انجام این کار بسیار دشوار است و مدیریت به همین دلیل جزء لاینفک سازمان است (سباستین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). ابعاد مدیریت سازمان از گذشته تاکنون دچار تحولاتی شده است. بر اساس کتاب عصر جدید مدیریت اثر ریچارد دفت (۲۰۰۸) چهار مفهوم اصلی وجود دارد که باید در سازمان مورد بررسی قرار گیرد. این مفاهیم عبارت‌اند از: ابعاد ساختاری سازمان (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز)؛ ابعاد محتوایی سازمان (اندازه، اهداف و راهبردهای سازمان، فن آوری و تکنولوژی سازمان، محیط سازمان و فرهنگ)؛ رهبری سازمان و ارتباطات سازمانی.

ابعاد سازمانی بیان‌کننده ویژگی‌های خاص سازمان بوده و سازمان را آن گونه تشریح می‌کنند که شخصیت و ویژگی‌های فیزیکی معرف افراد هستند (دفت، ۱۳۸۷، ۲۸). مدل‌های متفاوتی برای طراحی سازمان وجود دارد؛ در بُعد سازمانی که موضوع مقاله حاضر است، به ابعاد ساختاری، محتوایی، رهبری و ارتباطات پرداخته می‌شود.



شکل ۱. چهارچوب نظری تحقیق

۱. ابعاد ساختاری: این بُعد، بیان‌کننده ویژگی‌های درونی سازمان بوده و نحوه ساخت مناسبات درونی سازمان‌ها را نشان می‌دهد؛ درعین حال، مبنایی را به دست می‌دهد که به وسیله آن سازمان‌ها را می‌توان اندازه‌گیری کرد یا با یکدیگر مقایسه کرد. مهم‌ترین مؤلفه‌های ابعاد ساختاری شامل رسمیت، پیچیدگی، تمرکز، حرفه‌ای بودن، داشتن معیار، سلسله‌مراتب اختیارات و نسبت پرسنلی است (دفت، ۱۳۸۷، ۲۸).

۲. ابعاد محتوایی: این ابعاد معرف کل سازمان و جایگاه آن بوده و بر ابعاد ساختاری نیز مؤثرند. در طراحی ابعاد محتوایی، معمولاً مؤلفه‌هایی نظیر اندازه سازمان، فناوری، محیط، اهداف و راهبرد و فرهنگ سازمان‌ها مدنظر قرار می‌گیرد (دفت، ۱۳۸۷، ۳۱).

۳. رهبری: عبارت است از فرایند الهام‌بخشیدن، نفوذ و هدایت دیگران برای مشارکت در تلاش گروهی. رهبران، برای تشویق پیروان به مشارکت، همه اختیار و قدرتی را که دارند با ویژگی‌های شخصیتی، چشم‌اندازها و مهارت‌های اجتماعی تکمیل می‌کنند (کریتنر، ۱۳۸۷، ۳۹۲).

۴. ارتباطات: ارتباطات را فرایند انتقال اطلاعات و شناخت از یک شخص به شخص دیگر تعریف می‌کنند. فعالیتی اجتماعی است که دو یا چند نفر را دربر می‌گیرد. افراد با تجزیه و تحلیل فرایند ارتباطات، درک می‌کنند که ارتباطات، زنجیره‌ای متشکل از حلقه‌های مشخص است. هدف اساسی این فرایند زنجیره‌وار، انتقال ایده از یک شخص به شخصی دیگر است به گونه‌ای که توسط گیرنده درک شود (کریتنر، ۱۳۸۷، ۲۹۶).

با توجه به آنچه در مورد آسیب‌ها و ابعاد سازمانی بیان شد، این تحقیق به مطالعه و بررسی آسیب‌های سازمانی فعالیت‌های علمی می‌پردازد.

## روش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و دارای رویکرد ترکیبی است. نمونه آماری تحقیق در بخش کیفی، اعضای هیئت علمی و کارشناسان پژوهشی دانشگاه علوم انتظامی امین و

پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی در سال ۱۴۰۰ و به تعداد ۱۰ نفر است؛ و از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای شناسایی مفاهیم مطرح ساختارهای تحقیقاتی در فراجا استفاده شد. شیوه نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند است که تا مرحله اشباع نظرات خبرگان در بیان شاخص‌ها ادامه داشته است؛ و به‌منظور تأیید شاخص‌های احصاشده در بخش کیفی و سنجش روایی و اعتبار الگو، پرسش‌نامه محقق‌ساخته‌ای تنظیم و از داده‌های گردآوری‌شده برای اولویت‌بندی ابعاد سازمانی استفاده شده است. نمونه آماری انتخاب‌شده در بخش کمی، ۷۵ نفر از پژوهشگران، کارشناسان و متخصصین ساختارهای تحقیقاتی فراجا بوده‌اند که به روش هدفمند انتخاب شدند.

جهت تعیین پایایی و برای اعتماد به کدگذاری شاخص‌ها و در نتیجه رعایت اصل عینیت در بخش کیفی با استفاده از روش اسکات مقادیر پایایی هر بُعد بالاتر از ۰,۷۵ محاسبه شد. برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه محقق‌ساخته در بخش کمی، از اعتبار محتوایی و برای سنجش پایایی، از آماره ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای بُعد ساختاری ۰,۹۳، بُعد محتوایی ۰,۹۶، بُعد رهبری ۰,۸۹ و بُعد ارتباطات ۰,۸۹ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل در بخش کیفی، با استفاده از روش تحلیل محتوا و در بخش کمی از آماره‌های توصیفی جداول فراوانی و میانگین و رتبه‌بندی آزمون فریدمن با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

### یافته‌ها

**یافته‌های توصیفی، اطلاعات جمعیت‌شناختی:** اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد شرکت‌کننده در مصاحبه (اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی) در بخش کیفی و ۷۵ نفر تکمیل‌کننده پرسش‌نامه (پژوهشگران، کارشناسان و متخصصین ساختارهای تحقیقاتی فراجا) در بخش کمی به شرح جدول ۱ است:

## جدول شماره ۱. توصیف جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ویژگی شناختی	گزینه‌ها	فراوانی (کیفی - مصاحبه)	فراوانی (کمی - پرسش‌نامه)
مدرک تحصیلی	دکتر	۷	۳۷
	فوق‌لیسانس	۳	۳۸
درجه	امرا و کارمندان هم‌تراز	۱	۸
	افسر ارشد و کارمندان هم‌تراز	۶	۳۴
	افسر جزء و کارمندان هم‌تراز	۳	۳۳
مرتبه علمی	استادیار (A1-A5)	۵	۳۵
	دانشیار (B1-B2)	۲	۲
	کارشناس، پژوهشگر (غیر هیئت‌علمی) (C1-C3)	۳	۳۸
مجموع		۱۰	۷۵

**یافته‌های استنباطی، تحلیل داده‌ها:** به‌طور کلی در این پژوهش، اولین معانی استخراج‌شده از مصاحبه‌ها، «مفاهیم»، مقوله‌بندی مفاهیم، «کدهای فرعی» و مقوله‌بندی کدهای فرعی، در قالب «کدهای اصلی»، ذکر شده‌اند. ۳۱ مفهوم اولیه که در این بخش از مصاحبه‌ها استخراج شده در مقوله‌بندی اولیه (شامل اندازه سازمان، فناوری، محیط، اهداف راهبردی و فرهنگ سازمانی) با عنوان کد فرعی و مقوله‌بندی این کدهای فرعی، با عنوان کد اصلی (بعد محتوایی سازمان) به شرح جدول ذیل ارائه شده‌اند.

## جدول ۲. مفاهیم و مقوله‌های بعد محتوایی فعالیت‌های علمی

مفاهیم	کد فرعی	کد اصلی
تعیین راهبردهای شفاف در تحقیق و پژوهش	اهداف راهبردی	بعد محتوایی سازمان
انجام فعالیت‌های علمی گروهی در برابر فردگرایی در امر پژوهش	فرهنگ سازمانی	
تخصیص کار علمی در برابر کار اداری به اعضای هیئت‌علمی	محیط سازمان	
توجه ویژه به جذب نیروهای علمی در بخش پژوهش	اندازه سازمان	

مفاهیم	کد فرعی	کد اصلی
تغییر شرایط و تلاش برای ارتقای وضع موجود علمی	فرهنگ سازمانی	
حمایت از تحقیق و پژوهش	فرهنگ سازمانی	
پیش‌بینی ظرفیت اجرا و ارتقای زیرساخت‌ها در امور پژوهشی	اندازه سازمان	
اختصاص اعتبار لازم به تحقیقات	محیط سازمان	
اختصاص زمان بیشتر جهت مطالعه و انجام تحقیق	محیط سازمان	
پیاده‌سازی دستاوردها	محیط سازمان	
شناسایی محققین (هیئت علمی) با مأموریت‌ها و فعالیت‌های اجرایی در فراجا	محیط سازمان	
مهارت لازم در انجام پژوهش	محیط سازمان	
ساماندهی و استفاده اثربخش از نیروی انسانی	اندازه سازمان	
ایجاد روحیه علمی در پژوهشگران	محیط سازمان	
توجه به تدوین دانش در کاربست نتایج پژوهش	محیط سازمان	
طراحی نیازسنجی و امکان‌سنجی تحقیقات	محیط سازمان	
برقراری تناسب میان تخصص پژوهشگران و وظایف محوله	محیط سازمان	
بهره از پژوهشگران و محققان کارآمد	محیط سازمان	
اعتماد یگان‌های اجرایی به کاربردی بودن تحقیقات	فرهنگ سازمانی	
جذب و نگهداری نیروهای کیفی در بخش پژوهش	اندازه سازمان	
اولویت‌بندی نیازهای تحقیقاتی	محیط سازمان	
منطبق نمودن پژوهش‌ها با واقعیت‌های موجود	محیط سازمان	
تسهیل در انجام تحقیق	فرهنگ سازمان	
ایجاد استقلال علمی پژوهشگر	محیط سازمان	
آموزش تخصصی در روش‌شناسی تحقیق	محیط سازمان	
طراحی پژوهش‌های هدفمند و ادامه‌دار	محیط سازمان	
آموزش تخصصی اصول و روش‌های آماری	محیط سازمان	
سعی در ایجاد شکوفایی توان بالقوه کارکنان و پژوهشگران سازمان	محیط سازمان	
طراحی برنامه مدون تحقیقاتی	اهداف و راهبرد	

مفاهیم	کد فرعی	کد اصلی
	سازمان	
طراحی هسته‌های تحقیقی و پژوهشی	فرهنگ سازمان	
مشارکت و همکاری رده‌های تحقیقاتی در به‌کارگیری نتایج طرح‌ها	محیط سازمان	

چهارده مفهوم اولیه که در این بخش از مصاحبه‌ها استخراج شده در مقوله‌بندی اولیه (شامل ویژگی‌های درونی سازمان، تمرکز، رسمیت، پیچیدگی، نسبت پرسنل و سلسله‌مراتب اختیارات) با عنوان کد فرعی و مقوله‌بندی این کدهای فرعی، با عنوان کد اصلی (بعد ساختاری سازمان) به شرح جدول ذیل ارائه شده‌اند.

جدول ۳. مفاهیم و مقوله‌های بعد ساختاری فعالیت‌های علمی فراجا

مفاهیم	کد فرعی	کد اصلی
طراحی ساختار کارآمد نظام تحقیقات	ویژگی درونی سازمان	بعد ساختاری
بهره از استانداردهای کیفیت‌پذیر در بازرسی‌ها در مقابل کیفیت‌گرایی	ویژگی درونی سازمان	
طراحی سیستم انگیزشی و پاداش مناسب	ویژگی درونی سازمان	
طراحی ساختار آموزشی، پژوهشی محور	ویژگی درونی سازمان	
طراحی ساختار مناسب تعیین اولویت‌ها	تمرکز	
نهادینه نمودن تحقیق در سازمان	تمرکز	
شفافیت در میزان مسئولیت عوامل دخیل در اجرای تحقیقات	سلسله‌مراتب اختیارات	
حذف بوروکراسی اداری جهت تصویب فعالیت‌های علمی	ویژگی درونی سازمان	
انجام فعالیت علمی با هدف نحوه کاربری از نتایج آن	رسمیت	
توجه به ساختارهای سازمانی موازی جهت انجام فعالیت‌های	پیچیدگی	

مفاهیم	کد فرعی	کد اصلی
تحقیقاتی		
تدوین قوانین و مقررات شفاف در حوزه تحقیق و پژوهش	پیچیدگی	
خارج نشدن پژوهش از حالت مولد به یک حالت منفعل	پیچیدگی	
طراحی نظام و ساختارهای نظارتی بهینه در ارزیابی فعالیت‌های علمی	پیچیدگی	
ایجاد تناسب بین کارکنان پشتیبانی و پژوهشگران	نسبت پرسنل	

دوازده مفهوم اولیه که در این بخش از مصاحبه‌ها استخراج شده در مقوله‌بندی اولیه (شامل هدایت و سبک رهبری) با عنوان کد فرعی و مقوله‌بندی این کدهای فرعی، با عنوان کد اصلی (بعد رهبری سازمان) به شرح جدول ذیل ارائه شده‌اند.

جدول ۴: مفاهیم و مقوله‌های بعد رهبری فعالیت‌های علمی فراجا

مفاهیم	کد فرعی	کد اصلی
توجه ویژه مدیران اجرایی جهت پیوند سیستم اجرا با سیستم علمی	هدایت	
ضرورت حمایت مدیران و فرماندهان از دستاوردهای پژوهش	سبک رهبری	
توجه و استقبال مدیریت یگان‌ها برای اجرایی نمودن طرح‌های تحقیقاتی	سبک رهبری	
تخصیص زمان توسط مدیران در امور تحقیقاتی	سبک رهبری	
تمرکز مدیران بر راه‌حل‌های کوتاه‌مدت	سبک رهبری	
ایجاد باور به پژوهش در بین مدیران	سبک رهبری	بعد رهبری
سلیقه‌ای عمل نکردن مدیران اجرایی	هدایت	
مرتبط بودن رشته تحصیلی و سابقه تخصصی مدیران رده‌های تحقیقاتی	سبک رهبری	
توجه به سابقه علمی و تخصصی مدیران تحقیقاتی	سبک رهبری	
استقبال و حمایت مدیران از تحقیقات بنیادی و کلان	سبک رهبری	
تمرکز مدیران بر راهبردهای کوتاه‌مدت	سبک رهبری	
تشویق کارکنان جهت انجام فعالیت‌های تحقیقاتی (فرصت مطالعاتی به پژوهشگران درون سازمان)	هدایت	

هفت مفهوم اولیه که در این بخش از مصاحبه‌ها استخراج شده در مقوله‌بندی اولیه (شامل ارتباطات سازمانی و فرایند انتقال اطلاعات) با عنوان کد فرعی و مقوله‌بندی این کدهای فرعی، با عنوان کد اصلی (بعد اطلاعات و ارتباطات) به شرح جدول ذیل ارائه شده‌اند.

جدول ۵. مفاهیم و مقوله‌های بُعد اطلاعات و ارتباطات فعالیت‌های علمی فراجا

کد اصلی	کد فرعی	مفاهیم
بُعد اطلاعات و ارتباطات	فرایند انتقال اطلاعات	ارتقای سیستم اطلاع‌رسانی به‌منظور دسترسی به آمار و اطلاعات و نتایج مطالعات و تحقیقات انجام‌شده
	فرایند انتقال اطلاعات	ارتقای بانک جامع اطلاعاتی جهت ایجاد ارتباط و نتیجه‌گیری متقن از داده‌های پراکنده
	ارتباطات سازمانی	اهمیت به روابط برون‌سازمانی
	فرایند انتقال اطلاعات	دسترسی به منابع کسب اطلاعات مثل کتابخانه، اینترنت
	فرایند انتقال اطلاعات	تمایل در به‌کارگیری از فناوری‌های نوین ارتباطی
	ارتباطات سازمانی	ارتقای تعامل بین رده‌های تحقیقاتی (پژوهشکده‌ها، مطالعات راهبردی، دانشگاه علوم انتظامی امین)
	فرایند انتقال اطلاعات	هوشمندسازی سامانه‌های اطلاعاتی

### یافته‌های بخش کمی

به‌منظور مقایسه و رتبه‌بندی ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا، از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده شد که نتایج این آزمون به شرح ذیل است:

فرض صفر: ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا دارای رتبه یکسان می‌باشند.

فرض یک: حداقل دو بُعد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا یکسان نیستند.



### جدول ۶. نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن جهت رتبه‌بندی ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

مقدار آماره آزمون فریدمن	درجه آزادی	سطح معناداری	تعداد نمونه	مقایسه ابعاد
۱۴/۸۵۲	۳	۰/۰۰	۷۵	

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود با توجه به سطح معناداری به‌دست آمده، فرض صفر رد می‌شود که براساس میانگین‌های رتبه‌ای حاصل از آزمون فریدمن می‌توان این ابعاد را از نظر توجه به میانگین‌های حاصله به‌صورت زیر اولویت‌بندی کرد:

### جدول ۷. رتبه‌بندی ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

اولویت	ابعاد سازمانی	میانگین رتبه‌ای
۱	رهبری	۳/۷۹
۲	محتوایی	۳/۰۱
۳	ساختاری	۲/۷۴
۴	ارتباطات	۲/۱

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، بُعد رهبری با میانگین ۳/۷۹ در رأس سایر ابعاد سازمانی قرار گرفته و می‌توان گفت رتبه اول را در مقایسه با سایر ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان رکن اصلی حفظ نظم و امنیت در جامعه از موضوع علم و پژوهش مستثنی نیست و نیاز دارد تا با شناسایی ابعاد سازمانی فعالیت‌های پیشروی تحقیقات و با لحاظ تحولات جدید گامی مؤثر در چله دوم انقلاب اسلامی بردارد. این پژوهش، در پی پاسخ به پرسش «ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا چیست؟» و «رتبه‌بندی آن چگونه است؟» بود که نتایج تحقیق نشان‌دهنده شناسایی و رتبه‌بندی ۶۴ شاخص در قالب چهار بُعد از ابعاد سازمانی است.

## – بعد محتوایی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در مورد ابعاد فعالیت‌های تحقیقاتی نشان داد که در بُعد محتوایی ۳۱ مفهوم «تعیین راهبردهای شفاف در تحقیق و پژوهش، انجام فعالیت‌های علمی گروهی در برابر فردگرایی در امر پژوهش، تخصیص کار علمی در برابر کار اداری به اعضای هیئت علمی، توجه ویژه به جذب نیروهای علمی در بخش پژوهش، تغییر شرایط و تلاش برای ارتقای وضع موجود علمی، حمایت از تحقیق و پژوهش، پیش‌بینی ظرفیت اجرا و ارتقای زیرساخت‌ها در امور پژوهشی، اختصاص اعتبار لازم به تحقیقات، اختصاص زمان بیشتر جهت مطالعه و انجام تحقیق، پیاده‌سازی دستاوردها، شناسایی محققین (هیئت علمی) با مأموریت‌ها و فعالیت‌های اجرایی در فراجا، مهارت لازم در انجام پژوهش، ساماندهی و استفاده اثربخش از نیروی انسانی، ایجاد روحیه علمی در پژوهشگران، توجه به تدوین دانش در کاربست نتایج پژوهش، طراحی نیازسنجی و امکان‌سنجی تحقیقات، برقراری تناسب میان تخصص پژوهشگران و وظایف محوله، بهره‌ای از پژوهشگران و محققان کارآمد، اعتماد یگان‌های اجرایی به کاربردی‌بودن تحقیقات، جذب و نگهداری نیروهای کیفی در بخش پژوهش، اولویت‌بندی نیازهای تحقیقاتی، منطبق‌نمودن پژوهش‌ها با واقعیت‌های موجود، تسهیل در انجام تحقیق، ایجاد استقلال علمی پژوهشگر، آموزش تخصصی در روش‌شناسی تحقیق، طراحی پژوهش‌های هدفمند و ادامه‌دار، آموزش تخصصی اصول و روش‌های آماری، سعی در ایجاد شکوفایی توان بالقوه کارکنان و پژوهشگران سازمان، طراحی برنامه مدون تحقیقاتی، طراحی هسته‌های تحقیقی و پژوهشی، مشارکت و همکاری رده‌های تحقیقاتی در به‌کارگیری نتایج طرح‌ها»، مورد نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی است.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش در بُعد محتوایی را در راستای یافته‌های پژوهش صالح عاشق آبادی (۱۳۹۷)، سعدآبادی و همکاران (۱۳۹۵)، مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، میری غفارزاده و همکاران (۱۳۹۱)، دیتل و مک کنا (۲۰۱۳) و سیتزیا (۲۰۰۲) می‌توان دانست. در تبیین این مفاهیم و با توجه به جدول ۷، بُعد محتوایی در رتبه دوم قرار

گرفت. با دقت در مفاهیم بُعد محتوایی روشن می‌شود که این بُعد بیشتر با اهداف راهبردی سازمان، فرهنگ سازمان، محیط و اندازه سازمان تعیین می‌شود و توجه به این مفاهیم (۳۱ مفهوم اولیه) در ارتقای فعالیت‌های تحقیقاتی فراجا نقش چشمگیری دارد و این نتایج با برخی از دستاوردهای پژوهش‌های ذکر شده هم‌راستا است.

### – بعد ساختاری فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در مورد ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در بُعد ساختاری نشان داد که چهارده مفهوم «طراحی ساختار کارآمد نظام تحقیقات، بهره از استانداردهای کمیّت‌پذیر در بازرسی‌ها در مقابل کیفیت‌گرایی، طراحی سیستم انگیزشی و پاداش مناسب، طراحی ساختار آموزشی، پژوهشی محور، طراحی ساختار مناسب تعیین اولویت‌ها، نهادینه‌نمودن تحقیق و پژوهش در سازمان، شفافیت در میزان مسئولیت عوامل دخیل در اجرای تحقیقات، پیشگیری از بوروکراسی اداری جهت تصویب فعالیت‌های علمی، انجام فعالیت علمی با هدف نحوه کاربری از نتایج آن، توجه به ساختارهای سازمانی موازی جهت انجام فعالیت‌های تحقیقاتی، تدوین قوانین و مقررات شفاف در حوزه تحقیق و پژوهش، خارج‌نشدن پژوهش از حالت موگد به یک حالت منفعل، طراحی نظام و ساختارهای نظارتی بهینه در ارزیابی فعالیت‌های علمی و ایجاد تناسب بین کارکنان پشتیبانی و پژوهشگران» از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان اهمیت دارد.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش در بُعد ساختاری را در راستای یافته‌های پژوهش صالح عاشق‌آبادی (۱۳۹۷)، صافی (۱۳۸۰)، مرادی و همکاران (۱۳۹۲) و دیتل و مک کنا (۲۰۱۳) می‌توان دانست. در تبیین این مفاهیم و با لحاظ جدول ۷، بُعد ساختاری در رتبه سوم قرار گرفت. با دقت در مفاهیم بُعد ساختاری مشخص است که این بُعد بیشتر با ویژگی‌های درون‌سازمانی، تمرکز، سلسله‌مراتب اختیارات، رسمیت، پیچیدگی تعیین شده و توجه به این مفاهیم (۱۴ مفهوم اولیه) در ارتقای فعالیت‌های تحقیقاتی فراجا نقش بسزایی دارد و این نتایج با برخی از دستاوردهای پژوهش‌های ذکر شده هم‌راستا است.

### – بعد رهبری فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

پس از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در مورد ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در بُعد رهبری، دوازده مفهوم «توجه ویژه مدیران اجرایی جهت پیوند سیستم اجرا با سیستم علمی، ضرورت حمایت مدیران و فرماندهان از دستاوردهای پژوهش، توجه و استقبال مدیریت یگان‌ها برای اجرایی نمودن طرح‌های تحقیقاتی، تخصیص زمان توسط مدیران در امور تحقیقاتی، تمرکز مدیران بر راه‌حل‌های کوتاه‌مدت، ایجاد باور به پژوهش در بین مدیران، سلیقه‌ای عمل نکردن مدیران اجرایی، مرتبط بودن رشته تحصیلی و سابقه تخصصی مدیران رده‌های تحقیقاتی، توجه به سابقه علمی و تخصصی مدیران تحقیقاتی، استقبال و حمایت مدیران از تحقیقات بنیادی و کلان، تمرکز مدیران بر راهبردهای کوتاه‌مدت و تشویق کارکنان جهت انجام فعالیت‌های تحقیقاتی (فرصت مطالعاتی به پژوهشگران درون سازمان)» شناسایی شد.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش در بُعد رهبری را در راستای یافته‌های پژوهش صالح عاشق‌آبادی (۱۳۹۷)، صافی (۱۳۸۰) و مرادی و همکاران (۱۳۹۲) می‌توان دانست. در تبیین این مفاهیم و با توجه به جدول ۷، بُعد رهبری در رتبه اول قرار گرفت. با دقت در مفاهیم بُعد رهبری مشخص است که این بُعد بیشتر با سبک رهبری و هدایت کارکنان تعیین شده و توجه به این مفاهیم (۱۴ مفهوم اولیه) در ارتقای فعالیت‌های تحقیقاتی فراجا نقش بسزایی دارد و این نتایج با برخی از دستاوردهای پژوهش‌های ذکر شده هم‌راستا است.

### – بعد ارتباطات فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در مورد ابعاد سازمانی فعالیت‌های تحقیقاتی در بُعد ارتباطات، نشان داد که هفت مفهوم «ارتقای سیستم اطلاع‌رسانی به‌منظور دسترسی به آمار و اطلاعات و نتایج مطالعات و تحقیقات انجام شده، ارتقای بانک جامع اطلاعاتی جهت ایجاد ارتباط و نتیجه‌گیری متقن از داده‌های پراکنده، اهمیت به روابط برون‌سازمانی مناسب، دسترسی به منابع کسب اطلاعات مثل کتابخانه، اینترنت، تمایل در به‌کارگیری از فناوری‌های نوین ارتباطی، ارتقای تعامل بین رده‌های تحقیقاتی

(پژوهشکده‌ها، مطالعات راهبردی، دانشگاه علوم انتظامی امین) و هوشمندسازی سامانه‌های اطلاعاتی» از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان اهمیت دارد. به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش در بُعد ارتباطات را در راستای یافته‌های پژوهش صافی (۱۳۸۰)، مرادی و همکاران (۱۳۹۲) و سیتزیا (۲۰۰۲) می‌توان دانست. در تبیین این مفاهیم و با توجه به جدول ۷، بُعد ارتباطات در رتبه چهارم قرار گرفت. با دقت در مفاهیم بُعد ارتباطات مشخص است که مفاهیم این بُعد بیشتر با فرایند انتقال اطلاعات و ارتباطات تعیین شده و توجه به این مفاهیم (۷ مفهوم اولیه) در ارتقای فعالیت‌های تحقیقاتی فراجا تأثیر دارد و این نتایج با برخی از دستاوردهای پژوهش‌های ذکر شده هم‌راستا است.

### پیشنهاده‌ها

با توجه به یافته‌های، راهکارها و پیشنهادها زیر در راستای ارتقای جایگاه علمی فراجا ارائه می‌شود:

#### الف) در راستای ارتقای بُعد محتوایی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

با توجه به مفاهیم ارائه‌شده از کدهای فرعی اهداف راهبردی، فرهنگ، اندازه و محیط سازمانی، به‌عنوان زیرمقوله‌هایی از بُعد محتوایی فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا ارائه شده در جدول ۲ پیشنهاد می‌شود:

۱. برنامه‌ریزی و اتخاذ تدابیر لازم در جهت ترغیب و تشویق کارکنان به مطالعه منابع علمی مرتبط با حوزه کاری و بهره‌برداری لازم در فعالیت‌های روزمره؛
۲. ایجاد انگیزه، فراهم کردن امکانات و فرصت مطالعه و انجام فعالیت‌های تحقیقاتی؛
۳. شناسایی زمینه‌های رشد کارکنان مبتکر و صاحب اندیشه در جهت شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های نهفته آنان و سرمایه‌گذاری لازم برای این قبیل کارکنان؛
۴. ایجاد فرهنگ تحقیق در میان کارکنان و فرماندهان فراجا از طریق حمایت‌های مادی و معنوی؛
۵. طراحی سازوکار مناسب برای جذب و نگهداری نیروهای علمی در ساختارهای تحقیقاتی فراجا؛

۶. طراحی سازوکار مناسب برای استفاده از توان بالقوه نیروهای داخلی سازمان در امر تحقیقات با هدف ایجاد انگیزه؛
۷. بسترسازی فرهنگی به منظور ایجاد اعتقاد در فرماندهان، مدیران عالی و تصمیم سازان در راستای استفاده از نتایج پژوهش‌ها در اجرای مأموریت‌های محوله؛
۸. شناسایی و تشویق پژوهشگران در حوزه درون‌سازمانی و برون‌سازمانی برای انجام پژوهش‌های تیمی و حمایت همه‌جانبه از پژوهشگران؛
۹. شناسایی متخصصان آگاه، باتجربه، دلسوز از حوزه‌های مختلف و دعوت از آنان به‌عنوان مشاور؛
۱۰. نیازسنجی و امکان‌سنجی طرح‌های پژوهشی و انتخاب بهترین پیشنهاد؛
۱۱. دسته‌بندی، ارزش‌گذاری و اعتبارسنجی دستاوردهای به‌دست آمده و سپس تدوین و هماهنگ کردن دستاوردها.
- ب) در راستای ارتقای بُعد ساختاری فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا**
- با توجه به مفاهیم ارائه‌شده از کدهای فرعی و ویژگی درون‌سازمانی، تمرکز، سلسله‌مراتب اختیارات، رسمیت، پیچیدگی، سبب پرسنل، به‌عنوان زیرمقوله‌هایی از بُعد ساختاری فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا ارائه‌شده در جدول ۳ پیشنهاد می‌شود:
۱. طراحی ساختار سازمانی متناسب با استانداردهای وزارت علوم تحقیقات و فناوری برای ساختارهای تحقیقاتی فراجا؛
  ۲. طراحی و ایجاد ساختار کنترل پروژه در ساختارهای تحقیقاتی فراجا (با هدف تسریع در انجام فعالیت‌های علمی)؛
  ۳. طراحی و ایجاد ساختار به‌کارگیری نتایج (کاربست)؛
  ۴. ارزیابی کیفی عملکرد فعالیت‌های پژوهشی و بسترسازی مناسب برای اشاعه دستاوردها (بالا بردن امتیاز کاربردی نمودن دستاوردهای پژوهشی در ارزیابی عملکرد یگان‌ها)؛
  ۵. ایجاد محل سازمانی مناسب با هدف شکوفایی و خلاقیت کارکنان پژوهشی؛

۶. تعریف استاندارد در ساختارهای تحقیقاتی برای تعداد کارکنان و نسبت کارکنان پشتیبانی به کارکنان علمی.

### ج) در راستای ارتقای بُعد رهبری فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

با توجه به مفاهیم ارائه شده از کدهای فرعی هدایت و سبک رهبری به عنوان زیرمقوله هایی از بُعد رهبری فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا ارائه شده در جدول ۴ پیشنهاد می‌شود:

۱. جذب افراد علمی و اجرایی متعهد برای تصدی مدیریت ساختارهای تحقیقاتی در فراجا؛

۲. حمایت مدیران و فرماندهان از کارکنان پژوهشی جهت انجام فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی؛

۳. پایش عملکرد مدیران و فرماندهان بر مبنای بهره‌برداری از نتایج تحقیقات؛

۴. برگزاری نشست‌های تخصصی با مدیران با هدف یکسان‌سازی مدیریت بر ساختارهای تحقیقاتی و پیشگیری از سلیقه‌ای کار کردن مدیران؛

۵. به کارگیری مدیران اجرایی آشنا به نیازها و اولویت‌های تحقیقاتی در مدیریت ساختارهای تحقیقاتی.

### د) در راستای ارتقای بُعد ارتباطات فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا

با توجه به مفاهیم ارائه شده از کدهای فرعی ارتباطات سازمانی و فرایند انتقال اطلاعات به عنوان زیرمقوله هایی از بُعد ارتباطات فعالیت‌های تحقیقاتی در فراجا ارائه شده در جدول ۵ پیشنهاد می‌شود:

۱. تشکیل کمیسیون‌های تخصصی هماهنگی و همکاری میان مراکز علمی پژوهشی با هدف هم‌افزایی و دستیابی به نتایج مطلوب و جلوگیری از موازی‌کاری (پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا، دانشگاه علوم انتظامی امین، مرکز مطالعات راهبردی)؛

۲. ادغام برخی از رده‌های تحقیقاتی موجود در سطح کشور؛

۳. ایجاد یک بانک اطلاعاتی جامع مجازی برای دسترسی پژوهشگران و مراکز علمی فراجا برای جلوگیری از موازی‌کاری و دستیابی آسان به پیشینه اطلاعات و کارهای تحقیقاتی در حال اجرا؛ و به عبارتی، ایجاد پرتالی جامع برای جمع‌آوری و یکپارچه‌سازی اطلاعات؛
۴. برقراری ارتباط مؤثر علمی و پژوهشی در زمینه‌های مورد نیاز ناجا با سایر دانشگاه‌های معتبر کشور و مراکز تحقیقاتی و دانش‌بنیان.

### سپاسگزاری

نویسنده وظیفه خود می‌داند از کلیه فرماندهان و مدیران، متخصصین و اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین و پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی که در انجام مصاحبه همکاری و مساعدت لازم را نمودند، تشکر کند.

### منابع

- حنیفی، حمید. (۱۳۹۵). تحقیق و توسعه برون‌مرزی کشورهای توسعه‌یافته. اولین کنفرانس ملی مدیریت و اقتصاد جهانی، دانشگاه علم و فرهنگ.
- <https://www.sid.ir/files/server/sf/7151395h0104>
- دفت، ریچارد آل. (۱۳۸۷). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دفت، ریچارد آل. (۱۳۸۷). عصر جدید مدیریت. ترجمه طاهره فیضی و محمدعلی سرلک، تهران: انتشارات گستره.
- سرلک، محمدعلی. (۱۳۹۰). چهره‌های نوظهور سازمان در قرن بیست‌ویکم. کتاب مرجع رشته‌های مدیریت، تهران: مرجع دانش.
- سعدآبادی، علی اصغر؛ افتخاری، حسین و ذوالفقارزاده کرمانی، محمدمهدی. (۱۳۹۵). شناسایی چالش‌ها و راهکارهای موفقیت تحقیق و توسعه (مورد مطالعه: مرکز تحقیقات مخابرات ایران). دو فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، ۱۴(۲۸)، ۷۳-۸۶.
- [http://jtd.iranjournals.ir/article\\_21160.html](http://jtd.iranjournals.ir/article_21160.html)
- صالح عاشق‌آبادی، احمد. (۱۳۹۷). فرهنگ پژوهش در توسعه یک کشور. همایش جامعه علمی ایرانیان مقیم چین، بررسی فرایندها و دستاوردهای توسعه در چین، ۲.



<https://www.sid.ir/paper/898993/fa>

صافی، احمد. (۱۳۸۰). اهمیت جایگاه پژوهش در آموزش و پرورش؛ تلاش‌ها، چالش‌ها و سیاست‌های آینده، پژوهشنامه آموزشی، ۱۰۱، ۳۵-۷۱.

<https://www.sid.ir/paper/438858/fa>

کریتر، رابرت. (۱۳۸۷). اصول مدیریت (عملیات برتر). ترجمه داور ونوس، مهرداد پرچ و بهمن جمشیدی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر  
مرادی، محمود؛ دوستار، محمد؛ قادری‌فر، اسماعیل و زنجانی، بهناز. (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های فراروی پژوهش: مطالعه موردی پژوهشگاه‌های زیرمجموعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. فصلنامه علمی پژوهشی سیاست علم و فناوری، ۱(۶)، ۳۵-۴۸.

[https://jstp.nrisp.ac.ir/article\\_12893\\_5716fb91107d6beaf9677817ae3a1bc5.pdf](https://jstp.nrisp.ac.ir/article_12893_5716fb91107d6beaf9677817ae3a1bc5.pdf)

میرباقری، سید محمد. (۱۳۹۸). عصر جدید: خوانشی از مفاهیم و راهبردهای بیانیه گام دوم. تهران: تمدن نوین اسلامی.

میری غفارزاده، شمس‌ی نظری، حسن و متذکر، مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی چالش‌های مؤثر بر فعالیت‌های تحقیقاتی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۰(۶)، ۸۶-۵۵.

<http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-1176-fa.html>

Daft, R. L. (2008). *New era of management*. Thomson Higher Education, Mason.

Dietel, R., McKenna, B., (2013). *Overcoming common barriers to research use*, Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA April 2013.

Sebastian, J., Allensworth, E., Wiedermann, W., Hochbein, C., & Cunningham, M. (2019). *Principal leadership and school performance: An examination of instructional leadership and organizational management*. *Leadership and Policy in Schools*, 18(4), 591-613.

Sitzia, J., (2002). *Barriers to Research Utilization: the Clinical Setting and Nurses Themselves*, *Intensive and Critical Care Nursing*, 18, 230-243.