

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست و ششم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳

صص ۱۹۳-۱۶۳

## تحلیل آسیب‌شناسانه ارتباط دانشگاه جامع علوم انتظامی امین با پلیس‌های تخصصی

### فراجا در راستای بهبود اثربخشی سازمانی با رویکرد پیشگیری از جرم<sup>۱</sup>

عبدالرحمن میرزاخانی<sup>۲</sup>، امیرحسین یاوری<sup>۳</sup>، پرویز آهی<sup>۴</sup>

#### چکیده

**زمینه و هدف:** اثربخشی سازمانی را تحقق اهداف سازمانی تعریف می‌کنند. یکی از رسالت‌های مهم دانشگاه‌ها پاسخ به نیاز بخش صنعت و رده‌های اجرایی در انجام وظایف و رسیدن به اهداف تعیین شده می‌باشد. هدف از تحقیق حاضر تحلیل آسیب‌شناسانه ارتباط دانشگاه جامع علوم انتظامی امین با پلیس‌های تخصصی فراجا در راستای بهبود اثربخشی سازمانی با رویکرد پیشگیری از جرم در فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بود.

**روش:** در پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد کیفی و راهبرد استقفاهی به مطالعه ارتباط موثر دانشگاه با رده‌های اجرایی پلیس پرداخته شد. شرکت کنندگان در مصاحبه از اعضای هیئت علمی دانشگاه و کارکنان پلیس‌های تخصصی فراجا که دارای بیش از پانزده سال خدمت و حداقل پنج سال سابقه خدمت در پلیس‌های تخصصی را داشتند، انتخاب گردیدند. نخبان در این تحقیق در مورد اثربخش کردن رابطه دانشگاه با پلیس‌های تخصصی با رویکرد پیشگیری از جرم مورد مصاحبه قرار گرفتند. داده‌های پژوهش با نمونه‌گیری هدفمند و نظری و مصاحبه با ۱۸ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان پلیس‌های تخصصی، به‌دست آمد. خروجی مصاحبه‌ها در بسته‌های شرایط (علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر)، تعامل‌ها (فرایندها)، پیامدها و راهکارها مبتنی بر مدل گرند تئوری دسته‌بندی گردید. به عبارتی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نظریه زمینه‌ای استفاده شد.

**یافته‌ها:** مطابق با داده‌ها، چهار مفهوم شامل شرایط (علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر)، تعامل‌ها (فرایندها)، پیامدها و راهکارها به‌دست آمد که به ۳۳ مقوله اصلی تقلیل داده شدند. سپس مقولات اصلی در قالب مدل پارادایمی قرار داده شد و تشریح گردید.

**نتیجه‌گیری:** اثربخشی سازمانی مفهومی است که سازمان‌ها در اندازه‌گیری میزان مؤثر بودن فعالیت‌های خود در دستیابی به نتایج مد نظر استفاده می‌کنند. ارتقاء دانش، تربیت و مهارت دانشجویان بدون همسو نمودن محیط آموزشی با نیازهای رده‌های میدانی اثربخش نخواهد بود.

**کلید واژه‌ها:** اثربخشی سازمانی، ارتباطات، دانشگاه، رده‌های مأموریتی و اجرایی

۱. مقاله برگرفته از پژوهش مستقل

۲. دانشیار گروه پیشگیری انتظامی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول) رایانامه:

Cls188rahman@yahoo.com

۳. استاد گروه مدیریت راهبردی و آینده‌پژوهی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران؛ رایانامه:

Yadyar@chmail.ir

۴. دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران؛ رایانامه: P.a.704170@gmail.com

## مقدمه

اثربخشی سازمانی را به درجه و میزان حصول به هدف تعریف کرده‌اند. پتر دراکر<sup>۱</sup> (۱۹۶۴)، اثربخشی سازمان را انجام صحیح کار می‌داند و آن را کلید موفقیت سازمان محسوب می‌کند (آلبرچت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹، ۲۱). اثربخشی سازمانی، نقش مهمی را در توسعه سازمانی ایفا می‌کند. سازمانی اثربخش است که قادر به مدیریت ابهام‌ها، انعطاف‌پذیری، مشتری‌مداری، تولید، ارزش‌مداری و ساختاربندی یادگیری باشد و حیطه اصلی شغلی و توانمندسازی بالای کارکنان را بشناسد (یوهی بین، ماریون، ام کلوی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷، ۳۰۱). رابینز در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات توجه نموده (فرایند) و هم به نتایج حاصله (رابینز<sup>۴</sup>، ۱۳۸۹). سطح دیگری از اثربخشی، اثربخشی فردی است. اثربخشی فردی بر عملکرد وظیفه‌ای کارمند یا اعضای خاص یک سازمان تأکید می‌کند مدیران به‌طور روزانه اثربخشی فردی را از طریق فرایندهای ارزیابی عملکرد که مبنایی برای افزایش حقوق، ترفیعات و سایر پاداش‌های قابل دسترسی در سازمان هستند، ارزیابی می‌کنند (رابینز، ۱۴۰۱، ۴۸).

پیشگیری از جرم مطابق با ماده ۴ قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران از جمله کارویژه‌های پلیس است. پیشگیری از جرم از اصطلاحات حقوق جزا بوده و در معنای وسیع خود شامل اقدامات کیفری و غیر کیفری مانند: پیشگیری وضعی و اجتماعی که برای خنثی کردن عوامل ارتکاب جرم و کاهش بزهکاری به کار گرفته می‌شود ولی در مفهوم مضیق پیشگیری فقط تدابیر غیر کیفری را شامل می‌شود. رسالت اصلی دانشگاه‌ها تربیت، دانش‌افزایی و مهارت‌افزایی دانشجویان برای به کارگیری در محیط اجرا و پلیس‌های تخصصی می‌باشد. قدر مسلم آموزش‌های پلیس به کارکنان بدو استخدام که در قالب دانشجوی در دانشگاه افسری و دانش‌آموز در آموزشگاه‌های درجه‌داری و

1. Peter Drucker

2. Albrecht

3. Uhl-Bien, Marion & McKelvey,

4. Rabins

همچنین دانشجویان حین خدمت که در قالب مدیران و فرماندهان در مقاطع تحصیلات تکمیلی، باید براساس نیازسنجی‌های میدانی و استعلام و هماهنگی با پلیس‌ها و رده‌های اجرایی باشد که آنها را به کار خواهند گرفت. در غیر این صورت ممکن است آموزش‌ها به بی‌راهه رفته و از مسیر خود خارج شود در نتیجه به دلیل نبود نیروهای آموزش دیده متناسب با نیاز، اثربخشی و بهره‌وری سازمان با چالش مواجه شود.

علاوه بر حوزه آموزش در حوزه پژوهش نیز نیازمند همسویی دانشگاه با رده‌های اجرایی هستیم. اگر همسویی بین دانشگاه و رده‌های اجرایی در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی رقم بخورد، شاهد وجود افسران توانمند و باتدبیر و دارای اعتماد به نفس و در نتیجه سازمانی با بهره‌وری و اثربخشی بالا خواهیم بود و در غیر این صورت سازمان پلیس نخواهد توانست به اثربخشی لازم رسیده و در نتیجه نارضایتی مردم را در پی خواهد داشت. تحقیقات میدانی به عمل آمده حاکی است که ارتباط بین دانشگاه و رده‌های اجرایی با وضعیت مطلوب فاصله دارد به طوری که فرماندهان رده‌های اجرایی خواهان افزایش دانش و مهارت دانش‌آموختگان و مسئولان دانشگاه نیز خواهان ارتباط بیشتر مسئولان اجرایی با دانشگاه هستند. بنابراین تحقیق حاضر در پی تدوین الگوواره‌ای آسیب‌شناسانه است که بتواند اثربخشی سازمانی را در پرتو ارتباط دانشگاه با پلیس‌های اجرایی با رویکرد پیشگیری از جرم بالا ببرد.

## پیشینه و مبانی نظری

### پیشینه

نوراللهی و قنبری (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «شناسایی پیشایندها و پسایندهای مرزگستری ارتباط صنعت و دانشگاه با رویکرد فراترکیب آمیخته» به این نتیجه رسیدند که مرزگستری در ارتباط صنعت و دانشگاه، مشتمل بر پیشایندهای ساختاری- فناوری، ساختاری- سازمانی، فردی- سازمانی، شبکه‌های رهبری، روان‌شناختی- فردی، تیم‌سازی و پسایندهای توسعه مهارت‌های مدیریت دانش، ارتقای خلاقیت- نوآوری سازمانی، ارتقای سرمایه اجتماعی، توسعه شبکه ارتباطی، عملکرد و پیامدهای سازمانی،

ارتقای سرمایه روان‌شناختی، پیامدهای شغلی - فردی، توسعه فردی - شخصی، ارتقای تعهد سازمانی و آسیب نقش سازمانی بود.

نادری و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت ارتباط صنعت و دانشگاه در ایران از دیدگاه قوانین حاکم» به این نتیجه رسیدند که کشور ایران از نظر قوانین حاکم بر ارتباط دانشگاه و صنعت فاصله زیادی با کشورهای پیشتاز دارد. شکاف قانونی و شکاف نظارتی و کنترلی دو عامل اصلی وضعیت نه چندان مطلوب ارتباط دانشگاه با صنعت می‌باشد.

جعفری کربستانی، ابراهیم‌پور ازبری و اکبری (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «نقش تأثیر ارتباط دانشگاه و صنعت در بهبود عوامل موثر در عملکرد پایدار شرکت‌های کوچک و متوسط» به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عاملی که در بهبود عملکرد پایدار شرکت‌های کوچک و متوسط تأثیر دارد و از راه ارتباط دانشگاه و صنعت بهبود می‌یابد، رهبری است.

مقدس‌نوده (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «بررسی چالش‌های همکاری دانشگاه - صنعت (مورد مطالعه: شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ)» به این نتیجه رسید که چالش ریشه‌ای و کلیدی در همکاری صنعت برق و دانشگاه، وجود فرایندهای دیوان‌سالارانه است که منجر به بروز چالش‌های دیگری از جمله، کاهش انگیزه پژوهشگران به همکاری می‌گردد. براساس نظر خبرگان پژوهش، روش پیشنهادی در بررسی علی - معلولی و ساختاری چالش‌ها می‌تواند تا حد قابل ملاحظه‌ای مثر ثمر باشد.

باقری مجد، سیدعباس‌زاده و حسنی (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «فاکتورهای پایداری و ظرفیت‌های ارتباط دانشگاه و صنعت در نظام آموزش عالی» عوامل پایداری در ارتباط دانشگاه و صنعت و تأثیر مولفه‌های ظرفیت‌های ارتباط دانشگاه و صنعت در پایداری را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که همکاری دانشگاه و صنعت می‌تواند از راه تأمین سرمایه از طرف صنعت و تأمین اعضای هیئت علمی و تولید علم از طرف

دانشگاه به ارتقاء پژوهش‌ها و فناوری منجر شود. همچنین دانش و اطلاعات درباره محیط کار مشترک و فرهنگ، عامل بسیار مهم برای برقراری رابطه پایدار و سازنده بین دانشگاه و صنعت است.

صیادی، شریفیان و قهرمان تبریزی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «ارزیابی مقایسه‌ای دیدگاه مدیران صنایع در خصوص مزایای اکتسابی از ایجاد ارتباط با دانشگاه» به بررسی و شناسایی و رتبه‌بندی مزایای اکتسابی بخش تولیدی صنعت ورزش از برقراری ارتباط با دانشگاه در گستره جغرافیایی ایران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که به‌طور کلی برای صنایع تولیدی محصولات ورزشی به‌منظور ارتباط با دانشگاه، مهم‌ترین عامل دستیابی مستقیم به منافع و مزایا بوده که این منافع و مزایا همان توسعه تولیدات شرکت است.

اردلان، اسکندری و گیلانی (۱۳۹۱)، در پژوهشی «رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های اتحاد و توافق، بینش راهبرد و سرنوشت مشترک، به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی دارند.

کای<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل جدیدی از همکاری نوآورانه اتحادیه اروپا و چین: پل زدن پیوندهای گمشده بین همکاری دانشگاه بین‌المللی و همکاری صنعت بین‌المللی» به این نتیجه رسیده است که سرمایه‌گذاری و همکاری دانشگاه‌ها در سطح بین‌الملل می‌تواند در یافتن شرکای صنعتی مناسب و ایجاد مدل‌های نوآورانه و همکاری تجاری تأثیرگذار باشد و در نتیجه به توسعه شبکه‌های نوآوری مشترک دانشگاه و صنعت کمک نماید.

سان و تامر<sup>۲</sup> (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «سرمایه‌گذاری مکمل در همکاری صنعت و دانشگاه» به این نتیجه رسیده‌اند که زمانی این دو نهاد می‌توانند از همکاری مشترک

---

1. Cai

2. Sun & Turner,

بهره‌مند شوند که در سرمایه‌گذاری و شراکت به چارچوب‌ها پایبند باشند؛ طرفین نقش خود را به روشنی مشخص کرده و در تبادلات یادگیری برای یکدیگر احترام قائل شوند.

صفدری و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «دفتر انتقال فناوری دانشگاه: عقلانیت‌ها، اهداف، چالش‌ها و کارکردها (مطالعه موردی: دفتر انتقال فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران)» به این نتیجه رسیدند که انتقال فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران به بخش اجرا با لحاظ چهار معیار تحت عناوین عقلانیت‌ها، اهداف، چالش‌ها و کارکردها امکان‌پذیر است.

ویلانی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «چگونه سازمان‌های واسط انتقال فناوری دانشگاه به صنعت را تسهیل می‌کنند؟» به این نتیجه رسیدند که انتقال دانش و فناوری با نزدیکی و مجاورت طرفین رابطه بسیار تنگاتنگی دارد. نزدیکی جغرافیایی منجر به تعامل رودررو و افزایش احتمال موفقیت همکاری می‌شود. علاوه بر مجاورت جغرافیایی، مجاورت ذهنی، سازمانی و اجتماعی نیز موجب تسهیل در ارتباط می‌شوند.

لسی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان «اثربخشی سازمانی سازمان‌های غیردولتی و غیرانتفاعی» به این نتیجه رسیدند که ۱- از لحاظ علمی، بررسی‌های تک‌بعدی اثربخشی سازمانی مفید نیست. ۲- میزان دانش در خصوص اثربخشی سازمانی تحت‌الشعاع کارهای مفهومی قرار دارد، در حالی که باید پژوهش‌های تجربی انجام شود و ۳- توافق در خصوص عملیاتی نمودن اثربخشی سازمانی زودگذر می‌باشد.

### مبانی نظری:

پیشگیری از جرم: برابر ماده ۱ قانون پیشگیری از وقوع جرم، پیشگیری از وقوع جرم عبارت است از پیش‌بینی، شناسایی و ارزیابی خطر وقوع جرم و اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم برای از میان بردن یا کاهش آن (قانون پیشگیری از جرم). این تعریف با تعریفی

1. Villani

2. Lecy et al

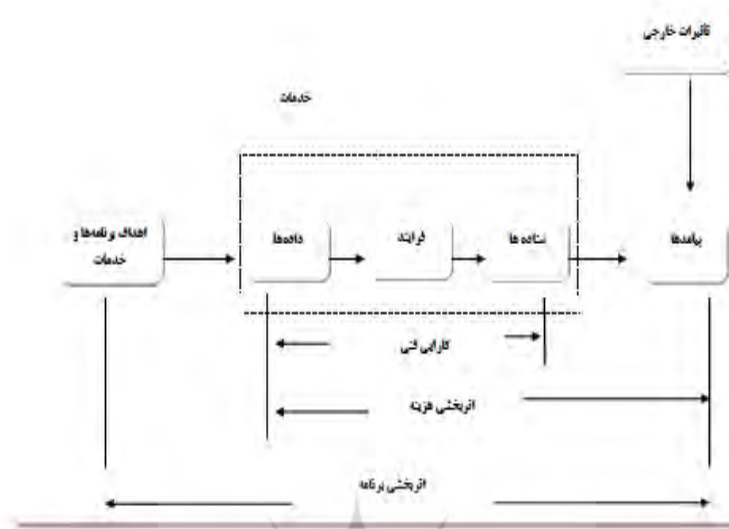
که در اسناد بین‌المللی آمده است مشابه می‌باشد. پیشگیری از جرم از اصطلاحات حقوق جزا بوده و در معنای وسیع خود شامل اقدامات کیفری و غیرکیفری مانند: پیشگیری وضعی و اجتماعی که برای خنثی کردن عوامل ارتکاب جرم و کاهش بزهکاری می‌شود. ولی در مفهوم مضیق پیشگیری فقط تدابیر غیر کیفری را شامل می‌شود. آنچه پیشگیری از جرم را به مرحله فعلیت می‌رساند مدیریت پیشگیری از جرم است. مدنی و همکاران (۱۴۰۳)، مدیریت پیشگیری از جرم را اعمال مؤلفه‌های چهارگانه مدیریت در هر یک از سطوح سه‌گانه پیشگیری تعریف کرده‌اند. همچنین جرم‌یابی در بخش اقدامات کیفری پیشگیری از جرم تعریف می‌شود. انجمن جرم‌یابی آمریکا، علوم جرم‌یابی را فن و حرفه‌ای علمی دانسته که با نظم و مقررات خاصی برای به رسمیت شناختن و شناسایی فرد و یا بررسی شواهد و مدارک فیزیکی با استفاده از قانون و علوم فیزیکی و طبیعی تلاش می‌کند و در نهایت با تجزیه و تحلیل علمی و سپس تفسیر آن، نظری را به دادگاه ارائه می‌دهد (لطفی، یاوری، یاراحمدی، شیرمحمدی، ۱۴۰۳، ۴۱). مقوله پیشگیری از وقوع جرم که از مباحث مهم پیشروی دولت‌هاست، نیاز به بسیج عمومی و هماهنگی تمامی نهادها و دستگاه‌های اجرایی دولتی است (جزینی، داودی، خلیلی، ۱۴۰۳، ۱۱).

اثربخشی: موفقیت یک سازمان از منظر اثربخشی و کارایی سنجیده می‌شود. اثربخشی عمدتاً به میزان تحقق اهداف و کارایی به نسبت خروجی به ورودی سازمان محاسبه می‌گردد (دوا<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵، ۹۴). دولت‌ها به منظور ارزیابی اثربخشی خود نیازمند برآورد هزینه‌ها، منابع مصرفی یا تلاش‌های انجام‌شده، برآورد نتایج و خروجی‌ها و مقایسه این دو هستند (سلاس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸، ۱).

تلاش اولیه در خصوص کشف مفهوم اثربخشی به عنوان دستیابی به اهداف یا معیارهای نهایی در سال ۱۹۴۹، انجام شد. تورندیکو<sup>۱</sup> آن را با معیارهای بهره‌وری، سود خالص، تحقق مأموریت و رشد و ثبات سازمانی معرفی کرد. کمپل<sup>۲</sup> در سال ۱۹۷۳، شاخص‌هایی را معرفی کرد که شامل پدیدارشدن واژگانی مانند تعارض - انسجام، درونی‌سازی اهداف داخلی، ارزیابی محیط خارجی، استفاده از محیط، بهره‌وری، کارایی، کیفیت، سود، رشد و توسعه کارکنان بود که مهم‌ترین این شاخص‌ها بهره‌وری، رضایت شغلی کارکنان، بازگشت سرمایه و کناره‌گیری کارکنان می‌باشد (کمپل، ۱۹۷۳، ۱۹). اثربخشی، بیان میزان دستیابی به اهداف رسمی است. این اهداف می‌تواند وسیع یا محدود باشد، اعم از خروجی‌ها (افزایش تعداد یا میزان تولید) و یا نتایج (بهبود استاندارد زندگی اجتماعی). در چهارچوب اندازه‌گیری بخش دولتی، شاخص‌های اثربخشی در دو سطح تعریف می‌شود:

۱- اثربخشی هزینه: به عنوان کارایی فنی است و این شاخص هزینه هر واحد تولید نتایج را تخمین می‌زند.

۲- اثربخشی برنامه: شاخص عملکردی است که بر مبنای معیارهای دسترسی، تناسب و کیفیت است. این شاخص‌ها بیانگر این نکته هستند که اهداف دولت با چه میزان هزینه تحقق می‌یابد؟ این چارچوب در بخش دولتی کاربرد داشته و در اثربخشی بر میزان تحقق اهداف با کیفیت مناسب و دسترسی آسان ارباب رجوع توجه دارد. شکل شماره (۱)، بیانگر این دو شاخص است (کمسیون بهره‌وری استرالیا، ۲۰۱۳، ۶).



شکل (۱): چهارچوب الگوی اثربخشی (کمسیون بهره‌وری استرالیا، ۲۰۱۳، ۷)

در تعریف اثربخشی باید به دو محور توجه شود: اهدافی که باید تحقق یابد و ابزارهایی که از طریق آن خود را حفظ و ماندگار کرده است. به‌طور کلی اثربخشی، مطالعه ابزار و اهداف است. اثربخشی به معنای دستیابی به اهداف است بدون آن که ضعف یا ناتوانی در منابع و ابزار باشد و فشارهای مخربی به اعضا وارد شود. در این تعریف به معیارهای بهره‌وری سازمانی جهت انطباق با تغییرات خارجی و عدم تنش‌های داخلی و یا تعارض‌های بین گروهی توجه می‌شود. اوکوچافور و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، رویکردهای اثربخشی در سطح دنیا را شامل ۱۶ رویکرد معرفی می‌کنند:

- ۱- رویکرد نیل به هدف: اثربخشی باید برحسب میزان تحقق اهداف آن سنجیده شود.
- ۲- رویکرد سیستمی: بر این اساس، سازمان‌ها داده‌هایی را دریافت می‌کنند و آنها را در فرایند تبدیل وارد نموده و دستاوردهایی تولید می‌کنند. در این رویکرد سازمان براساس

توانایی‌اش در جذب و پردازش داده‌ها و همچنین تعداد راه‌های به‌دست آوردن داده‌ها و حفظ ثبات و تعادل سازمان مورد قضاوت و ارزیابی قرار می‌گیرد.

۳- رویکرد ذی‌نفعان راهبردی: از این دیدگاه، سازمانی اثربخش است که خواسته‌های عوامل محیط خود را که تداوم حیات سازمان مستلزم حمایت آنهاست، برآورده کند. این نظریه شبیه به نظریه سیستمی است.

۴- رویکرد ارزش رقابتی: این رویکرد، چهارچوب منسجمی به‌منظور شناسایی همه متغیرهای کلیدی در حیطه اثربخشی و ارتباط آنها ارائه داده و به سه‌دسته معیار انعطاف‌پذیری در برابر کنترل، تأکید روی رفاه و بهسازی سازمان و وسایل و امکانات سازمانی در مقابل نتایج نهایی سازمان می‌پردازد.

۵- رویکرد مبتنی بر فرایند درونی: در این رویکرد، اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان اثربخش، فرایند درون سازمان یکپارچه، بی‌دغدغه و هماهنگ دارد به‌گونه‌ای که کارکنان آن احساس خوشی و رضایت می‌کنند و بخش‌های مختلف سازمان دست‌به‌دست هم می‌دهند تا اثربخشی را به بالاترین حد خود برسانند.

۶- رویکرد ترکیبی هدف- منبع: در بررسی و تحلیل اثربخشی سازمانی، می‌توان از مدل ترکیبی هدف و منبع سیستم استفاده کرد که اثربخشی در مدل هدف بر حسب تحقق اهداف قابل دستیابی تعریف می‌شود که به تجهیزات و امکانات فیزیکی، نیروی انسانی، کارکنان و فناوری که می‌تواند با منابع دیگر مبادله شود، مربوط است و مدل تأمین منابع که مبتنی بر مفهوم سیستم است، برای عملکرد موزون عناصر سازمان ارزش زیادی قائل است؛ یعنی توانایی سازمان نسبت به انطباق، رهبری سازمان، تصمیم‌گیری و فراگردهای ارتباطات.

۷- رویکرد فرهنگی در اثربخشی سازمانی: براساس این الگو، کارکرد فرهنگ سازمانی بر کارکردهای دیگر یعنی کارکرد انسانی، تطبیقی، کسب هدف و ایجاد یکپارچگی

تأثیر دارد. سازمان‌های اثربخش می‌توانند با بهبود کارکرد فرهنگ سازمانی متناسب با مدل‌هایی که مورد استفاده قرار می‌دهند، کارکردهای دیگر را بهبود بخشند.

۸- رویکرد چهاروجهی در اثربخشی سازمانی - گوئل کهن: اثربخشی با معیارهای گوناگون قابل تعریف است. این معیارها با توجه به نوع فعالیت سازمان، مقیاس فعالیت، فناوری، منابع انسانی و جایگاه سازمان در دو بخش دولتی یا خصوصی متفاوت بوده و توسط افراد سازمان تعریف می‌شود.

۹- رویکرد ایمنی - بحرانی: این دیدگاه پس از بحران‌های صنعتی پیش‌بینی نشده در سال ۱۹۸۰، فاجعه هسته‌ای چرنوبیل، مطرح شد. با توجه به افزایش توجه به ایمنی، اهمیت پیشگیری و واکنش سازمان‌ها به این حوادث، این چشم‌انداز ظاهر شد و به عنوان معیار واحدی برای اثربخشی شناخته شد.

۱۰- رویکرد محدودیت‌ها و اهداف چندگانه پنینگ و گودمن<sup>۱</sup> (۱۹۷۷): براساس این اگر چشم‌انداز سازمانی با وجود محدودیت‌ها، به اهداف یا بخش زیادی از اهداف خود دست یابد، اثربخش است.

۱۱- رویکرد کارکرد اجتماعی تالکوت پارسونز<sup>۲</sup> (۱۹۶۰): بر این نکته تأکید دارد که سیستم‌های اجتماعی در صورتی اثربخش هستند که قادر به حل چهار مسئله انطباق‌پذیری، اکتساب اهداف، انسجام و نهفتگی باشند.

۱۲- رویکرد تناقضات هال<sup>۳</sup>: هال اعتقاد دارد که سازمان‌ها با توجه به درجه محدودیت‌ها، اهداف، اجزا و چهارچوب‌های زمانی، می‌توانند اثربخش یا غیراثربخش باشند. وی نتیجه‌گیری می‌کند که تلاش در جهت اثربخشی شامل بخش کمی از عقلانیت کامل و در عوض بخش زیادی از مصالحه در فشار محدودیت‌ها، اهداف، اجزا و چهارچوب زمانی است.

---

1. Penning and Goodman

2. Talcott Parsons

3. Hall

۱۳- رویکرد کارایی کاتز و کانس<sup>۱</sup>: آنها استدلال می‌کنند که معیار نهایی اثربخشی سازمانی، حداکثرسازی بازدهی توسط ترکیبی از کارایی «به‌عنوان یک سیستم» و موفقیت در کسب منابع است.

۱۴- رویکرد ابعاد زمانی / یوانسویچ<sup>۲</sup> و ماتسونس (۲۰۰۲) مدل ابعاد زمانی را که ریشه در نظریه سیستمی دارد، ارائه کردند. معیارهای اثربخشی باید بیانگر حلقه داده- فرایند- ستاده باشد و محدود به ستاده نبوده و ارتباط بین سازمان و محیط بیرونی را نشان دهد.

۱۵- رویکرد چهارگانه منسجم رابی و سلز<sup>۳</sup>، مدل منسجمی شامل چهار رویکرد هدف- خروجی، رویکرد فرایند داخلی، رویکرد منابع سیستمی و رویکرد ذی‌نفعان برای نشان دادن اثربخشی سازمان ارائه کردند.

۱۶- رویکرد چندبعدی / ستیر: در این رویکرد باید به بهینه‌سازی هدف، دیدگاه سیستمی و رفتاری توجه کرد. براساس این رویکرد، مجموعه متغیرهای ویژگی‌های سازمانی، ویژگی‌های محیطی، ویژگی‌های کارکنان، سیاست‌ها و اقدامات مدیریتی در اثربخشی سازمانی اثرگذار است (اوقوجافور و همکاران، ۲۰۱۲، ۹۷).

**ارتباط دانشگاه و صنعت:** همکاری دانشگاه و صنعت اشاره به هرگونه تعامل برای تبادل دانش و فناوری میان هر یک از اعضای نظام آموزش عالی و صنعت دارد (بکرز و بوداس فریتاس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). یکی از کاربردهای واژه مرزگستری برای ارتباط بین دانشگاه و بخش‌های اجرایی و صنعتی است. مرزگستری روشی است که فاصله بین آموزش عالی و جوامع را پر می‌کند و مفهوم فیزیکی، ساختاری و رسمی، مرز بین صنعت و دانشگاه را تغییر می‌دهد و ارتباط باز بین دو سیستم را تقویت می‌کند. اصطلاح مرزگستری به‌طور گسترده برای توصیف موقعیتی استفاده می‌شود که در آن فردی از مرزهای یک گروه اجتماعی عبور می‌کند تا تبادل دانش، ترجمه زبان و به

1. Katz & Kahn,s

2. ivancevich & Matteson's

3. Robey & Sales

4. Bekkers & Bodas Freitas

اشتراک‌گذاری ارزش‌ها را در بین گروه‌های مختلف امکان‌پذیر کند (کربستوفر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱، ۴۹). از دیدگاه آنکرا و (۲۰۱۵)، توجه به ارتباط بین دانشگاه و صنعت به دلیل فشارهایی است که به هر دو طرف وارد شده است (آنکراه و الطبا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). صنعت با چالش‌هایی از قبیل تغییرات سریع فناوری، چرخه عمر کوتاه محصول و خدمات و رقابت جهانی مواجه است. از طرفی، دانشگاه‌ها نیز به‌منظور پاسخ‌گو ماندن به دولت‌ها، جوامع و سرمایه‌گذاران و خلق دانش مورد کاربرد صنایع و جامعه به‌دنبال ایجاد، حفظ و توسعه روابط با بنگاه‌ها هستند. علاوه بر این فشارها، پرکمن و والش<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، همکاری دانشگاه و صنعت را ابزار بسیار مؤثری به‌منظور توسعه ظرفیت هر دو طرف، جهت به‌کارگیری نوآوری باز می‌دانند (پرکمن و والش، ۲۰۰۷). پیرو تغییرات روزافزون عصر حاضر، مسائل و نیازهای جامعه بسیار متنوع و پیچیده و صنعت در پاسخ به نیازهای جامعه، به‌دنبال توسعه و تنوع محصولات و خدمات است. از طرفی توسعه دانشگاه‌ها، نیازهای مالی آنها را دوچندان کرده است و مدیران دانشگاهی به‌دنبال بازاری برای عرضه دانش تولیدی و نیروی انسانی آموزش دیده خود هستند (میخائیلوف و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰، ۲).

همکاری میان صنعت و دانشگاه‌ها با چالش‌های جدی نیز مواجه است. دانشگاه‌ها اساساً به‌دنبال خلق دانش جدید و آموزش هستند، در حالی که کسب و کارها بیشتر متمرکز بر دستیابی به دانش با ارزشی جهت دستیابی به مزیت رقابتی و خلق ارزش برای مشتریان و ذی‌نفعان هستند. در ایران سال‌هاست که چالش بر سر تعامل دانشگاهیان و واحدهای صنعتی وجود دارد و همواره جای خالی حلقه‌ای در زنجیره این تعاملات حس می‌شود که بتواند به هم‌زمانی صنعت و دانشگاه کمک کند و این ارتباط را شکل دهد. غالباً پژوهش‌های بنیادی و آزمایشگاهی که در دانشگاه‌ها انجام می‌شود برای بنگاه‌های

1. Christopher et al

2. Ankrah & Al-Tabbaa

3. Perkmann & Walsh

4. Mikhailov et al

صنعتی جذابیتی ندارد. به همین دلیل، ارتباط دانشگاه با شرکت‌های بزرگ صنعتی به سختی شکل می‌گیرد و این دو نهاد در عمل قادر نیستند زبان همدیگر بفهمند و همکاری کنند (علینقی‌زاده، ۲۰۱۹).

در سال‌های اخیر دانشگاه‌ها تلاش کرده‌اند از طریق ایجاد بستر مناسب نقش پیش‌فعالی را به منظور تقویت زیرساخت‌های دانشی و فناوریانه صنعت فراهم کنند. به عنوان مثال خانه‌های کارآفرینی، نوآوری، شتاب‌دهنده‌ها و پارک‌های علم و فناوری نقش بسزایی را در ایجاد شرکت‌های دانشی و پیشبرد اهداف صنایع و جوامع ایفا نموده‌اند. با وجود این برخی از پژوهشگران و صنعت‌گران اعتقاد دارند که سطح همکاری دانشگاه و بخش اجرا از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

## روش

تحقیق حاضر به جهت کاربرد نتایج، تحقیقی کاربردی و از حیث ماهیت تحلیلی-توصیفی است. جمع‌آوری داده‌ها به روش کیفی و از طریق تحلیل مضمون مصاحبه‌ها که با نمونه آماری از بین‌نخبگان تا ۱۷ نفر به اشباع نظری رسید، به‌دست آمد. شرکت‌کنندگان در مصاحبه از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع علوم انتظامی امین و افسری امام حسن مجتبی (ع)، معاونان و مدیران کل پلیس‌های پیشگیری و آگاهی فراجا با بیش از بیست سال خدمت و حداقل پنج سال خدمت در پلیس‌های مربوطه، انتخاب گردیدند. نخبگان در این تحقیق در مورد ارتباط دانشگاه با پلیس‌های اجرایی با رویکرد پیشگیری از جرم مورد مصاحبه قرار گرفتند و خروجی مصاحبه‌ها در بسته‌های شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، تعامل‌ها، پیامدها و راهکارها مبتنی بر مدل‌گرند تئوری دسته‌بندی گردید. به عبارتی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نظریه زمینه‌ای استفاده شده است. تجزیه و تحلیل در نظریه زمینه‌ای در سه مرحله انجام می‌شود. در مرحله نخست که کدگذاری باز نام دارد، مفاهیم و مقولات از داده‌ها به‌دست می‌آیند. در مرحله دوم کدگذاری محوری، مقوله‌ها و مفاهیم با روش مقایسه‌ی ثابت، کدهای مشترک به صورت شبکه‌ای با هم در ارتباط قرار می‌گیرند؛ در مرحله

سوم یا کدگذاری گزینشی، پژوهش‌گر با تعدادی از مقوله‌های انتزاعی به تدوین نظریه می‌پردازد. در این مرحله محقق باید مقوله هسته یا کانونی را انتخاب کند. برای اطمینان از اعتبار پژوهش از راهبردهای: ۱- تعامل طولانی مدت با میدان مورد مطالعه، ۲- مشاهده مداوم به‌منظور مطالعه عمیق و ۳- توجه به جزئیات و کنترل داده‌ها توسط اعضا و همخوانی تفسیر شرکت کنندگان از گزارش پژوهش با یافته‌ها و نتایج پژوهش، استفاده شد.

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف- توصیف داده‌ها

جدول (۱): ویژگی‌های فردی مشارکت‌کنندگان

| سابقه خدمت  | فراوانی | درصد | مدرک تحصیلی   | فراوانی | درصد |
|-------------|---------|------|---------------|---------|------|
| ۲۰-۳۰       | ۱۲      | ۷۰٪  | کارشناسی ارشد | ۷       | ۴۱٪  |
| بالتر از ۳۰ | ۵       | ۳۰٪  | دکتری         | ۱۰      | ۵۹٪  |
| جمع         | ۱۷      | ۱۰۰٪ | جمع           | ۱۷      | ۱۰۰٪ |

همان‌گونه که در جدول شماره (۱)، ملاحظه می‌شود ۷۰٪ از مشارکت‌کنندگان با فراوانی ۱۲ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه خدمت دارند. و ۳۰٪ آنها با فراوانی ۵ نفر بالاتر از ۳۰ سال خدمت دارند. ۴۱٪ از مشارکت‌کنندگان با تعداد ۷ فراوانی دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵۹٪ از آنها با فراوانی ۱۰ نفر دارای مدرک دکتری هستند.

## ب- یافته‌های حاصل از مصاحبه با نخبگان

قبل از این که یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها را از نظر بگذرانیم، یک مورد مصاحبه با نمونه آماری که از وی در مورد دلایل، پیامدها و راهکارهای ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی سؤال شد، آورده می‌شود.

**نمونه مصاحبه:** ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی در سایه یک تعامل دو سویه رقم خواهد خورد. دانشگاه باید ظرفیت‌های خود را به پلیس‌ها اعلام کند و به‌خصوص آنها را از

آینده‌ای که پیش‌رو دارند مطلع نماید. پلیس‌های اجرایی نیز باید نیازهای خود را متناسب با وضعیت حال و آینده به دانشگاه عرضه نمایند. شکافی که الان وجود دارد این است که منظومه پژوهشی فراجا باید به‌خوبی و به‌دور از برخی سوگیری‌های سازمانی هدایت شود. دانشگاه باید راهی را که در پیش گرفته ادامه دهد و به سمت دانشگاه‌های نسل چهارم و پنجم برود و از فناوری‌های جدید استفاده کند، مرزهای فعلی را بشکند و از آنها عبور کند.

### جدول (۲): مقوله‌های به‌دست آمده حاصل از مصاحبه با نخبگان

| ردیف | ابعاد مدل پارادایمی | مقوله‌ها                                                                                                          | فراوانی |
|------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ۱    | شرایط علی           | باور نداشتن به ظرفیت موجود برای تأثیرگذاری در<br>مأموریت پیشگیری از جرم رده‌های اجرایی توسط<br>دانشگاهیان         | ۸       |
|      |                     | سطح اعتماد پایین به دانشگاه به‌عنوان مرجعیت علمی<br>در حوزه پیشگیری از جرم توسط رده‌های اجرایی                    | ۹       |
| ۲    | شرایط زمینه‌ای      | ضعف فرهنگ ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی                                                                        | ۷       |
|      |                     | ضعف قوانین و مقررات به‌عنوان ضمانت اجرای<br>ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی                                      | ۱۱      |
|      |                     | ضعف سازوکار لازم برای ارتباط دانشگاه و رده‌های<br>اجرایی                                                          | ۵       |
|      |                     | دیربازده بودن نتایج ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی                                                              | ۶       |
| ۳    | شرایط مداخله‌گر     | نبود اشتیاق برای ارتباط با دانشگاه از سوی رده‌های<br>اجرایی                                                       | ۹       |
|      |                     | نیاز محور نبودن دانشگاه                                                                                           | ۱۰      |
|      |                     | عدم عرضه نیازها به دانشگاه از سوی رده‌های اجرایی                                                                  | ۸       |
|      |                     | نبود انگیزه قوی در بین اعضای هیئت علمی به‌دلیل<br>همسوسازی نشدن ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی<br>با منافع فردی | ۷       |

| ردیف | ابعاد مدل پارادایمی | مقوله‌ها                                                                                                                                     | فراوانی |
|------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ۴    |                     | وجود مراکز تحقیقات کاربردی در پلیس‌ها و برآورده شدن بخشی از نیازهای پژوهشی توسط این مراکز                                                    | ۹       |
|      |                     | کاربردی نبودن برخی از آموزش‌ها در حوزه پیشگیری از جرم                                                                                        | ۹       |
|      |                     | به روز نبودن برخی سرفصل‌های دروس                                                                                                             | ۷       |
|      |                     | به روز نبودن برخی شیوه‌های آموزشی در دانشگاه                                                                                                 | ۷       |
|      |                     | مقدم دانستن تجربه بر دانش توسط برخی از مسئولان پلیس‌ها                                                                                       | ۹       |
|      | پیامدها             | وجود برخی موانع در پیاده‌سازی دانشگاه نسل چهارم و پنجم برای پاسخگویی به نیازهای رده‌های اجرایی؛                                              | ۱۱      |
|      |                     | افزایش هزینه‌ها و کاهش کارایی در رده‌های اجرایی پلیس                                                                                         | ۶       |
|      |                     | در حاشیه بودن پارادایم‌های علمی در مواجهه با جرائم توسط پلیس‌های اجرایی                                                                      | ۱۰      |
|      |                     | کاهش اثربخشی و بهره‌وری پلیس‌های اجرایی در حوزه مأموریت پیشگیری از جرم                                                                       | ۱۰      |
|      |                     | همسو نشدن آموزش‌ها و کارهای تحقیقاتی دانشگاه با نیازهای روز رده‌های اجرایی                                                                   | ۱۱      |
|      |                     | در مسیر هدف قرار نگرفتن هزینه‌های مصرفی در دانشگاه اعم از هزینه‌های مادی و معنوی (نیروی انسانی) و در نتیجه با چالش مواجه شدن اثربخشی دانشگاه | ۷       |
|      |                     | کاهش سرمایه اجتماعی پلیس به دلیل نداشتن پارادایم علمی در مواجهه با جرائم                                                                     | ۱۳      |
|      |                     | افزایش بی‌نظمی و ناامنی و در نتیجه کاهش احساس امنیت در جامعه                                                                                 | ۱۲      |

| ردیف | ابعاد مدل پارادایمی | مقوله‌ها                                                                                                                                                       | فراوانی |
|------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ۵    | راهکارها            | تحت تأثیر قرار گرفتن حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه به دلیل افزایش بی‌نظمی                                                                    | ۱۰      |
|      |                     | برگزاری میزگردهای علمی بین مسئولان دانشگاه و مسئولان رده‌های اجرایی پلیس برای رسیدن به درک مشترک از نتایج ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی،                    | ۹       |
|      |                     | آسیب‌شناسی موانع ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی                                                                                                              | ۱۶      |
|      |                     | عرضه نیازهای علمی از سوی رده‌های اجرایی به دانشگاه و پیاده‌سازی کاربست نتایج پژوهش‌های انجام گرفته توسط پلیس‌ها و در ادامه ارزیابی اثربخشی اقدامات صورت گرفته، | ۸       |
|      |                     | همسوسازی آموزش‌ها و کارهای تحقیقاتی دانشگاه با نیازهای روز رده‌های اجرایی،                                                                                     | ۱۱      |
|      |                     | تهیه محتوای آموزش و نحوه اجرای آموزش‌ها (نظری، کارگاهی، بازدید علمی، کار در عرصه و ... با ایجاد کمیته‌های مشترک بین دانشگاه و رده‌های اجرایی،                  | ۹       |
|      |                     | بهره‌گیری از روش‌های علمی در پی‌جویی و کشف جرائم توسط رده‌های اجرایی با اتکا به تحقیقات دانشگاهی و در نتیجه افزایش دادن اثربخشی و بهره‌وری و جلب اعتماد عمومی، | ۸       |
|      |                     | تبدیل دانش ضمنی به دانش عینی با بهره‌گیری از گنجینه ارزشمند تجارب کارکنان رده‌های اجرایی در سطوح عالی، میانی و اجرایی توسط محققان دانشگاهی،                    | ۱۰      |
|      |                     | هدف‌گذاری دانشگاه برای رسیدن به نسل چهارم و پنجم دانشگاه‌ها و در نتیجه افزایش دادن اقبال رده‌های اجرایی به سمت دانشگاه،                                        | ۱۰      |

| ردیف | ابعاد مدل پارادایمی | مقوله‌ها                                                                                                                            | فراوانی |
|------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|      |                     | تدوین شیوه‌نامه ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی با مشارکت نخبگان دانشگاه و رده‌های اجرایی و ابلاغ آن از طریق هیئت ریسه محترم فراجا | ۱۱      |
|      |                     | انجام مطالعات تطبیقی و یا بهره‌گیری از الگوهای موجود در کاهش چالش‌های موجود بین دانشگاه و رده‌های اجرایی،                           | ۸       |
|      |                     | بهره‌گیری از فناوری‌های نوین از جمله هوش مصنوعی در شناخت چالش‌های موجود؛                                                            | ۱۲      |

### ج-تحلیل داده‌ها

مطابق با داده‌های گردآوری‌شده در مرحله نخست کدگذاری باز تعداد ۸۴ مفهوم به‌دست آمد که این مفاهیم در مرحله دوم کدگذاری باز در ۳۳ مقوله اصلی و در قالب ابعاد شرایط (علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر)، فرایندی و پیامدی و راهکارها صورت‌بندی شده‌اند. سپس در مرحله کدگذاری محوری، رابطه منطقی مقولات با هم مشخص شد و مدل پارادایمی پژوهش شکل گرفت. در واقع، مدل پارادایمی یک «موضع تحلیلی است که به گردآوری و نظم‌دهی به داده‌ها به ما کمک می‌کند، به‌نحوی که در آن ساختار و فرایند با هم در پیوستگی بمانند». همچنین، مدل پارادایمی از چهار مولفه شرایط (علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر)، تعامل‌ها (فرایندها)، پیامدها و راهکارها تشکیل می‌شود. شکل (۱)، مدل پارادایمی پژوهش را نشان می‌دهد. در نهایت مقوله هسته نیز که از نظر مفهومی دربرگیرنده دیگر مقوله‌ها است با عنوان «ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی» تعیین شد.



**نمودار (۲): مدل پارادایمی اثربخشی سازمانی در پرتو چالش ارتباطی دانشگاه با رده‌های اجرایی با رویکرد پیشگیری از جرم**

### شرایط

به‌طور کلی، شرایط عبارت‌است از مجموعه رویدادها و حوادثی که موقعیت‌ها و مسائل مربوط به یک پدیده را خلق می‌کنند. شرایط در نظریه زمینه‌ای از سه بخش علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر تشکیل می‌شود.

### شرایط علی

شرایط علی به حوادث، رویدادها و اتفاقاتی اشاره دارد که منجر به وقوع یا توسعه یک پدیده می‌شود. پدیده به معنای ایده، حادثه، رویداد و واقعه اصلی است که در مورد آن، مجموعه‌ای از کنش‌ها یا واکنش‌ها برای اداره کردن آن هدایت می‌شوند یا مجموعه‌ای از کنش‌ها به آن مربوط است. تئوری حاصل از نظریه زمینه‌ای، یک تئوری اساسی و ذاتی است و به دنبال جست‌وجو و کاربرد عملی تئوری نیست؛ البته امکان استفاده از تئوری حاصل از نظریه زمینه‌ای در سطوح وسیع وجود دارد. نتایج مصاحبه با نخبگان در کدگذاری باز به دو موضوع باور نداشتن به ظرفیت موجود برای تأثیرگذاری در رده‌های اجرایی توسط دانشگاهیان و سطح اعتماد پایین به دانشگاه به عنوان مرجعیت علمی توسط رده‌های اجرایی ختم شد. برخی مصاحبه‌شوندگان ظرفیت‌های موجود را برای تأثیرگذاری در رده‌های اجرایی کافی نمی‌بینند و بر این عقیده‌اند که باید نسبت به آشنا شدن ظرفیت علمی با واقعیات میدانی اقدام و شکاف موجود را پر کرد. همچنین مرجعیت علمی باید با اقدام‌های تحولی و متنوع ثابت شود.

### شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای مجموعه‌ای خاص از شرایطی هستند که در یک زمان و مکان خاص جمع می‌آیند تا بستر لازم برای شکل‌گیری پدیده را فراهم کنند. شرایط زمینه‌ای بستر و زمینه را برای ارتباط موثر دانشگاه و رده‌های اجرایی و یا برعکس آماده و تشدید می‌کنند. مصاحبه‌شوندگان مواردی چون ضعف فرهنگ ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی، ضعف قوانین و مقررات به‌عنوان ضمانت اجرای ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی، ضعف سازوکار لازم برای ارتباط دانشگاه و رده‌های اجرایی و دیربازده بودن

نتایج ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی را به‌عنوان شرایط زمینه‌ای و مانعی برای ارتباط موثر دانشگاه و رده‌های اجرایی نام می‌برند. آنها اعتقاد دارند که رده‌های اجرایی و دانشگاه خود را از جنس یکدیگر نمی‌دانند. کارکنان اجرایی دانشگاهیان را افرادی می‌دانند که در محیط اجرایی خدمت نکرده‌اند و از مشکلات اجرایی اطلاع هستند و در مقابل دانشگاهیان اقدام‌های اجرایی را فاقد پشتوانه علمی می‌دانند و عقیده دارند که برخی مأموریت‌هایی که توسط پلیس انجام می‌شود به‌خوبی نیازسنجی و امکان‌سنجی نشده است و از این رو در بسیاری از موارد به هدف پیش‌بینی شده نمی‌رسد. همچنین ضعف مقررات و نبود سازوکارهای لازم مانع از ارتباط مؤثر بین این دو بخش می‌شود.

### شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر آنهایی هستند که شرایط علی را تخفیف، تشدید و یا به‌نحوی تغییر می‌دهند. جامعه نخبگی و مشارکت‌کنندگان در مصاحبه، مواردی چون نبود اشتیاق برای ارتباط با دانشگاه از سوی رده‌های اجرایی، نیاز محور نبودن دانشگاه، عرضه نشدن نیازها به دانشگاه از سوی رده‌های اجرایی، نبود انگیزه قوی در بین اعضای هیئت علمی به دلیل همسوسازی نشدن ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی با منافع فردی و وجود مراکز تحقیقات کاربردی در پلیس‌ها و برآورده شدن بخشی از نیازهای پژوهشی توسط این مراکز را به‌عنوان شرایط مداخله‌گر در ارتباط دانشگاه و رده‌های اجرایی نام می‌برند. آنها عقیده دارند که پلیس‌های اجرایی به‌دلیل داشتن مراکز تحقیقات کاربردی نیازهای خود را به دانشگاه ارائه نمی‌دهند. از طرفی برخی عقیده دارند که باید بین ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی و منافع فردی اعضای هیئت علمی همسوسازی صورت گیرد تا رغبت و انگیزه آنها در انجام طرح‌های تحقیقاتی پلیس‌ها بیشتر شود.

### پیامدها

وجود چالش در ارتباط موثر بین دانشگاه و بخش‌های اجرایی پیامدهایی با خود به‌دنبال دارد که در ادامه برخی از آنها برگرفته از نتایج مصاحبه با نخبگان تشریح می‌شود. افزایش هزینه‌ها و کاهش کارایی در رده‌های اجرایی پلیس؛ در حاشیه‌بودن پارادایم‌های

علمی در مواجهه با جرائم؛ کاهش اثربخشی و بهره‌وری پلیس‌های اجرایی؛ در مسیر هدف قرار نگرفتن هزینه‌های مصرفی؛ کاهش سرمایه اجتماعی پلیس به دلیل نداشتن پارادایم علمی؛ افزایش بی‌نظمی و ناامنی و در نتیجه کاهش احساس امنیت.

امروزه برای سازمان‌هایی امکان بقا در نظر گرفته می‌شود که مسائل خود را حل نمایند و برای آینده خود متناسب با آینده ممکن برنامه داشته باشند. چنانچه سازمانی خارج از پارادایم‌های علمی بخواهد به حیات خود ادامه دهد محکوم به شکست است. وجود مراکز علمی در پلیس و اتکا بیشتر فرماندهان به پارادایم علمی وضعیت مناسبی را برای پلیس رقم زده است ولی در مواردی و در برخی حوزه‌های خاص جغرافیایی، نگاه صرف به تجربه، سازمان را از واقعیات اجتماع دور کرده است.

### راهکارها

راهکارهای عمده در ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی از نظر نخبگان و مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها به شرح زیر است.

- برگزاری میزگردهای علمی بین مسئولان دانشگاه و مسئولان رده‌های اجرایی پلیس برای رسیدن به درک مشترک؛
- آسیب‌شناسی موانع ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی؛
- همسوسازی آموزش‌ها و کارهای تحقیقاتی دانشگاه با نیازهای رده‌های اجرایی؛
- هدف‌گذاری دانشگاه برای رسیدن به نسل چهارم و پنجم دانشگاه‌ها و در نتیجه افزایش اقبال رده‌های اجرایی به سمت دانشگاه؛
- پیش‌بینی طرح‌های تحقیقاتی مشترک بین دانشگاه و رده‌های اجرایی پلیس؛
- سپرده‌شدن ارزیابی طرح‌های اجرایی پلیس‌ها به دانشگاه؛
- انجام مطالعات تطبیقی و یا بهره‌گیری از الگوهای موجود در کاهش چالش‌های موجود بین دانشگاه و رده‌های اجرایی،
- بهره‌گیری از فناوری‌های نوین از جمله هوش مصنوعی در شناخت چالش‌های موجود؛

## بحث و نتیجه‌گیری

پیشگیری از جرم، از جمله کارویژه‌های اصلی پلیس در همه کشورها است. در ایران نیز مطابق قانون نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران یکی از وظایف مهم پلیس، پیشگیری از جرم است. امروزه با پیشرفت فناوری بخش زیادی از وظایف سازمان‌ها به تجهیزات اعم از نرم‌افزارها و سخت‌افزارها سپرده شده است که طی فرایندهای هوشمند انجام می‌شود، اما همچنان نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها نقشی محوری و کلیدی است، با این تفاوت که دانش و مهارت قدیم پاسخگوی نیازهای امروز نیست و متناسب با تغییرات محیطی و بکارگیری تجهیزات جدید در سازمان‌ها، به نیروی انسانی برخورداری از دانش و مهارت جدید نیازمندیم. برآورده نمودن نیاز رده‌های اجرایی، به‌ویژه در رده‌های مدیریتی و کارشناس ارشد در سازمان پلیس بر عهده دانشگاه جامع علوم انتظامی امین می‌باشد که تولی‌گری این بخش را بر عهده دارد. دانشگاه با توجه به اهدافی که در سند چشم‌انداز خود تعریف نموده است باید دانشگاهی الهام‌بخش در افق ۱۴۱۴ در سطح منطقه باشد. پیش‌نیاز رسیدن به این افق، گذشتن از دانشگاه‌های نسل اول، دوم و سوم است که البته سرعت حرکت در این مسیر طی سال‌های اخیر و به‌ویژه طی یک سال گذشته با اقبال برخی کشورها به اعزام دانشجویان جهت طی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و مقطع‌دار زیاد شده است. نیازسنجی نیروی انسانی مورد نیاز رده‌های اجرایی مرسوم همکاری دوسویه بین دانشگاه و رده‌های اجرایی می‌باشد. که هر چند اقدام‌هایی نظاممند در این رابطه در حال انجام است ولی تا رسیدن به نقطه مطلوب فاصله دارد.

در الگوی پارادایمی تدوین شده در این تحقیق، اولین موضوع مورد بحث شرایط علی با نگاه آسیب‌شناسانه به ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی است. چرا که رفع شرایط علی و موانع تا حدود زیادی به حل مسئله کمک می‌کند. باور نداشتن به ظرفیت موجود و سطح اعتماد پایین به دانشگاه به عنوان دلایل مهم بر سر راه ارتباط موثر دانشگاه با رده‌های اجرایی از سوی نخبگان به نگارندگان مقاله ارائه شد. در این راستا، اولین گامی

که باید از سوی دانشگاه در اصلاح این باور برداشته شود، معرفی ظرفیت‌های دانشگاه از جمله هیئت علمی توانمند که به شکل تخصصی در گروه‌های علمی سازمان داده شده‌اند، می‌باشد. تشکیل میزهای تخصصی که خارج از ساختار اداری تشکیل و به شکل داوطلبانه و به صورت نهادی (نیازمحور) دانشگاه را به هدف خود نزدیک می‌کنند، نیز ظرفیتی است که باید به پلیس‌های تخصصی معرفی شود. معرفی اقدام‌های منحصر به فرد دانشگاه از جمله انجام تحقیقات کاربردی در قالب طرح‌های تحقیقاتی و مشارکت فعال دانشگاه در انجام کلان‌پروژه ابلاغی از سوی ستاد کل نیروهای مسلح، بکارگیری هوش مصنوعی در برخی فرایندها از جمله فرایند آموزش، تعداد ارجاع به مقاله‌های اعضای هیئت علمی، تعداد نشریات دانشگاه و ... از جمله مواردی است که می‌تواند به اعتمادسازی کمک نماید.

یکی دیگر از دلایل تأثیرگذار در ضعف ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی، وجود شرایط و متغیرهای زمینه‌ای است. ضعف قوانین، ضعف سازوکارهای اجرایی و دیربازده بودن نتایج از جمله مواردی است که مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها و جلسات خبرگی روی آن صحنه گذاشتند و بر آن تأکید نمودند. همانطور که در توضیح «شرایط زمینه‌ای» در بخش یافته‌های مقاله توضیح داده شد، دانشگاه و پلیس‌های تخصصی نیازمند یک مفاهمه و درک متقابل از یکدیگر دارند تا ضمن دور ریختن برخی باورهای اشتباه نسبت به یکدیگر، به هم‌افزایی در رسیدن به هدف کل سازمان (فراجا) دست یابند. موضوعی که ویلانی (۲۰۱۷)، و نادری و همکاران (۱۴۰۲)، که شکاف قانونی و شکاف نظارتی در رابطه این دو نهاد را مطرح می‌نمایند، نیز بر آن تأکید دارند. سان تامر (۲۰۲۲)، بر پابندی به چارچوب‌ها از طرف هر دو نهاد تأکید می‌کند. همچنین نوراللهی و قنبری (۱۴۰۳)، نیز مرزگستری در ارتباط صنعت و دانشگاه را مشتمل بر پیشایندهای ساختاری- فناوری، ساختاری- سازمانی، فردی- سازمانی، سبک‌های رهبری، روان‌شناختی- فردی، تیم‌سازی و پسایندهای توسعه

مهارت‌های مدیریت دانش، ارتقای خلاقیت- نوآوری سازمانی، ارتقای سرمایه اجتماعی، توسعه شبکه ارتباطی و ... می‌دانند که با شرایط استخراج شده علی در این مقاله همخوانی دارد.

شرایط مداخله‌گر را نیز نمی‌توان از نظر دور داشت. شرایط مداخله‌گر، شرایط علی را تخفیف، تشدید و یا به نحوی تغییر می‌دهند. مشارکت کنندگان در تحقیق بر این باورند که متغیرهایی چون نبود انگیزه قوی در بین اعضای هیئت علمی به دلیل همسوسازی نشدن ارتباط دانشگاه با رده‌های اجرایی با منافع فردی و وجود مراکز تحقیقات کاربردی در پلیس‌ها و برآورده شدن بخشی از نیازهای پژوهشی توسط این مراکز که در بخش مربوطه به شکل مبسوط‌تر توضیح داده شد، مانع ارتباط مؤثر دانشگاه با پلیس‌های تخصصی می‌شود. بازنگری در ساختار منظومه معاونت علوم، تحقیقات و فناوری فراجا (عتف)، ضمن دستاوردهای مثبت و کاهش هزینه‌ها و پیشگیری از هدررفت سرمایه سازمان به دلیل برخی موازی کاری‌ها، می‌تواند به حل مشکل اخیر نیز کمک نماید. قطعاً نقش رهبری در ایجاد انگیزه بین کارکنان مهم است. این موضوع در تحقیق جعفری کربستانی و همکاران (۱۴۰۰)، مورد تأکید قرار گرفته است. این بخش از تحقیق با پژوهش باقری مجد و همکاران (۱۳۹۶)، که موضوع سرمایه از طرف صنعت و تولید علم از طرف دانشگاه را مطرح می‌نمایند، همسویی دارد.

در یافته‌های پژوهش، مواردی چون افزایش هزینه‌ها و کاهش کارایی در رده‌های اجرایی پلیس، در حاشیه بودن پارادایم‌های علمی در مواجهه با جرائم، کاهش اثربخشی و بهره‌وری پلیس‌های اجرایی، در مسیر هدف قرار نگرفتن هزینه‌های مصرفی، کاهش سرمایه اجتماعی پلیس به دلیل نداشتن پارادایم علمی، افزایش بی‌نظمی و ناامنی و در نتیجه کاهش احساس امنیت، به عنوان پیامدهای وجود چالش در ارتباط دانشگاه و پلیس‌های اجرایی نام برده شد. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده در پژوهش‌هایی که در پیشینه از آنها نام برده شد، همخوانی دارد.

اثربخشی سازمانی مفهومی است که نشان دهنده میزان محقق شدن اهداف بلندمدت و یا کوتاه‌مدت یک مجموعه است. به بیانی دیگر، این موضوع مشخص می‌کند که مجموعه موردنظر تا چه میزان توانسته است اهداف ترسیم‌شده سازمان را محقق کند. لازم به ذکر است که این مفهوم در کنار کارآیی، معنای بیشتری به خود می‌گیرد و مشخص‌کننده بهره‌وری سازمانی است. اگر قرار باشد کارآیی با میزان تولیدات سنجیده شود، اثربخشی نیز میزان سلامت تولیدات در یک دوره مشخص را نشان می‌دهد. اثربخشی سازمانی مفهومی است که سازمان‌ها در اندازه‌گیری میزان مؤثر بودن فعالیت‌های خود در دستیابی به نتایج مد نظر استفاده می‌کنند. ارتقاء دانش، تربیت و مهارت دانشجویان بدون همسو نمودن محیط آموزشی با نیازهای رده‌های میدانی اثربخش نخواهد بود. موضوع اثربخشی سازمانی گاهی تحت تأثیر روابط پیچیده دیوان‌سالارانه قرار می‌گیرد، موضوعی که مقدس نوده (۱۳۹۸)، نیز در نتایج تحقیق خود بدان اشاره کرده است.

### سپاسگزاری

پژوهش‌گران بر خود لازم می‌دانند از همه مسئولان که زمینه و بستر اجرای تحقیق را فراهم کردند و مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها که یافته‌ها و نتایج تحقیق براساس نظر آنها شکل گرفته است، تقدیر و تشکر نمایند.

### منابع

- ۱) اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر؛ گیلانی، مریم (۱۳۹۱)، رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، فصل‌نامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۲(۴)، ۷۱-۱۰۰.
- 20.1001.1.22286853.1391.3.12.3.8
- ۲) باقری مجد، روح‌الله؛ سیدعباس‌زاده، میرمحمد؛ حسینی، محمد. (۱۳۹۶). فاکتورهای پایداری و ظرفیت‌های ارتباط دانشگاه و صنعت در نظام آموزش عالی، فصل‌نامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۱۲(۶)، ۳۹-۲۱.

- ۳) جزینی، علیرضا؛ داودی، ابراهیم؛ خلیلی، مهدی. (۱۴۰۳). شناخت راهکارهای سامانه‌های نوین در پیشگیری از سرقت، فصل‌نامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۶(۳)، ۳۳-۱.
- 10.22034/POK.2024.1276032.1854
- ۴) جعفری کرفستانی، زهرا؛ ابراهیم‌پور ازبری، مصطفی؛ اکبری، محسن. (۱۴۰۰). نقش تأثیر ارتباط دانشگاه و صنعت در بهبود عوامل موثر در عملکرد پایدار شرکت‌های کوچک و متوسط، فصل‌نامه سیاست‌نامه علم و فناوری، ۲(۱۱)، ۳۴-۱۷.
- [https://stpl.ristip.sharif.ir/article\\_22022.pdf](https://stpl.ristip.sharif.ir/article_22022.pdf)
- ۵) رابینز، استیفن پی. (۱۴۰۱). *تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)*، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: انتشارات صفار.
- ۶) رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۰). *تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)*، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۷) صیادی، عمادالدین؛ شریفیان، اسماعیل؛ قهرمان تبریزی، کورش. (۱۳۹۴). ارزیابی مقایسه‌ای دیدگاه مدیران صنایع در خصوص مزایای اکتسابی از ایجاد ارتباط با دانشگاه، *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۲۱(۱۱)، ۳۶-۲۵.
- 10.22080/jsmb.2015.943
- ۸) قانون پیشگیری از جرم مصوب ۱۳۹۰.
- ۹) لطفی، آرمین؛ یآوری، امیرحسین؛ یاراحمدی، مسعود؛ شیرمحمدی، مسعود. (۱۴۰۳). الگوی جرم‌یابی جرائم اقتصادی با رویکرد پیش‌نگری، فصل‌نامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۶(۲)، ۵۵-۳۱.
- 10.22034/POK.2023.1275036.1829
- ۱۰) مدنی، شهرام؛ درویشی، صیاد؛ رفیعی‌کیا، هادی؛ عامری، محمدعلی. (۱۴۰۳). بررسی بایسته‌های مدیریت انتظامی یکپارچه پلیس‌های تخصصی در پیشگیری از جرم، فصل‌نامه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۲۶(۲)، ۲۰۵-۱۷۳.
- 10.22034/POK.2024.1279462.1928
- ۱۱) مقدس‌نوده، مارال. (۱۳۹۸). بررسی چالش‌های همکاری دانشگاه-صنعت (مورد مطالعه: شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ)، فصل‌نامه علمی مدیریت نوآوری، ۱(۸)، ۱۰۶-۸۹.

[https://www.nowavari.ir/article\\_91154.pdf](https://www.nowavari.ir/article_91154.pdf)

۱۲) نادری، نادر؛ جمشیدی، صبا؛ بخشم، میلاد؛ آینه، معصومه. (۱۴۰۲). بررسی وضعیت ارتباط صنعت و دانشگاه در ایران از دیدگاه قوانین حاکم، نشریه علمی ترویج علم، ۲۵(۱۴)، ۸۳-۱۰۱.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/2183776>

۱۳) نوراللهی، سعید؛ قنبری، سیروس. (۱۴۰۳). شناسایی پیشایندها و پسایندهای مرزگستری ارتباط صنعت و دانشگاه با رویکرد فراترکیب آمیخته، فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۹۳(۳۵)، ۸۳-۱۰۸.

[https://jas.ui.ac.ir/article\\_28290\\_a48c1e67628d9111ae74c020eb805fa5.pdf](https://jas.ui.ac.ir/article_28290_a48c1e67628d9111ae74c020eb805fa5.pdf)

- 14) Albrecht, K. (2009). *Organizational Intelligence And Knowledge Management: Thinking outside the Silos*.
- 15) Alinaghizadeh, F. (2019). *sharif Nopa (Note: sharif nopa means toddler sharif)*, sharif university.
- 16) Ankrah, S. And Al-Tabbaa, O. 2015. Universities–industry collaboration: A systematic review. *Scandinavian Journal of Management*, Volume (31), pp. 387-408.
- 17) Baas, M., Schuwer, R., Van den Berg, E., Huizinga, T., Van der Rij, R., And Admiraal, W. (2023). The role of brokers in cultivating an inter-institutional community around open educational resources in higher education. *Higher Education*, 85(5), 999- 1019.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-022-00876-y>
- 18) Bekkers, R. And Bodas Freitas, I. M. (2008). Analysing knowledge transfer channels universities and industry: To what degree do sectors also matter? *Research Policy*, Volume (37), pp. 1837-1853.
- 19) Bruneel, J., D'este, P. And Salter, A. 2010. Investigating the factors that diminish the barriers to university–industry collaboration. *Research Policy*, Volume (39), pp. 858-868.
- 20) Cai, Y. (2023). *Towards a new model of EU-China innovation cooperation: Bridging missing links between international university collaboration and international industry collaboration*. *Technovation*, 119, 102553.

- <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102553>
- 21) Campbell, J.P. (1973). Research into the nature of organizational effectiveness: An endangered species? Unpublished Manuscript, University of Minnesota.
  - 22) Christopherson, E. G., Howell, E. L., Scheufele, D. A., Viswanath, K., & West, N. P. (2021). How science philanthropy can build equity. *Stanford Social Innovation Review*, 19(4), 48-55.  
<https://doi.org/10.48558/p4g8-qm77>
  - 23) Deva, S. (1985), Effectiveness and efficiency in public administration: A Theoretical framework, *Economic and political weekly*, 20(35), 93-96.  
<https://www.epw.in/journal/1985/>
  - 24) Lecy, J. D., Schmitz, H. P., Swedlund, H. (2012). *Non-Governmental and Not-for-Profit Organizational Effectiveness: A Modern Synthesis*.  
<http://search.proquest.com/docview/930088945?>, 23(2), 434-457
  - 25) Mikhailov, A., Puffal, D., And Santini, M. (2020). University-industry relations and industrial innovation: Evidence from Brazil. *Journal of Technology Management And Innovation*, 15(3), 6- 16.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242020000300006>
  - 26) Oghojafor, B.E.A, Mu, F.I, Aduloju, S.A. (2012), "Organizational Effectiveness: Whom and What Do We Believe?" *Advances in Management & Applied Economics*, 2(4), 81-108.
  - 27) Perkmann, M. And Walsh, K. 2007. University–industry relationships and open innovation: Towards a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, Volume (9), pp. 259-280.
  - 28) Productivity Commission, (2013), "On Efficiency and Effectiveness: Some Definitions ", Australian Government, 1-14.
  - 29) Safdari Ranjbar, M., Aminlo, M., Yaghoubi, M., Alizadeh, A., & Elyasi, M. (2020). University Technology Transfer Offices: Rationalities, Objectives, Challenges and Functions (Case

- Study: Technology Transfer Office of Tehran University of Medical Science). Journal of technology development management, 8(1), 153-184. (In Persian).
- 30) Selase, A.E. (2018), Comparative study of managerial effectiveness on the principles of public and private enterprises, *Asian research journal of art & social science*, 7(3), 1-12.  
[https://www.researchgate.net/publication/328940500\\_Comparative\\_Study\\_of\\_Manageria](https://www.researchgate.net/publication/328940500_Comparative_Study_of_Manageria)
- 31) Sun, J. C., & Turner, H. A. (2022). The Complementarity Investment in University-Industry Collaboration. *Innovative Higher Education*, 48(3), 539-556.  
<https://doi.org/10.1007/s10755-022-09641-6>
- 32) Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge age. *Leadership Quarterly*, 18, 298-318.
- 33) Villani, E., Rasmussen, E. & Grimaldi, R. 2017. How intermediary organizations facilitate university-industry technology transfer: A proximity approach. *Technological Forecasting and Social Change*, Volume (114), pp. 86-102.