

نقش مدیریت ارتباطات در شناسایی نخبگان سازمان‌های انتظامی و امنیتی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۵

علیرضا کولیوند^۱، محمد احمدآبادی^۲

از صفحه ۲۵۱ تا ۲۷۸

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت، نقش نخبگان در توسعه کشورها، به‌خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، توجه به نخبگان امری ضروری است. سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی با توجه به وظائف خطیر خود در برقراری امنیت و ایجاد آرامش در جامعه و کشور و توسعه همه‌جانبه استفاده از ظرفیت‌های نخبگان را در سر لوحه کار خود قرار داده‌اند. از این‌رو پژوهش حاضر به دنبال تبیین نقش مدیریت ارتباطات در شناسایی و پشتیبانی از نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی است.

روش شناسی: روش این پژوهش، توصیفی - تحلیلی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه؛ فرماندهان، مدیران و کارشناسان شاغل در دانشکده پلیس اطلاعات و حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی هستند، که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر است که با توجه به اندک بودن تعداد آن‌ها، تمام‌شماری صورت گرفته است. روش گردآوری اطلاعات، میدانی و ابزار آن پرسش‌نامه است. جهت روایی پرسش‌نامه، از روش منطقی، یعنی از نظر خبرگان و اساتید استفاده شده و برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ، که ضریب کل برابر با ۰/۹۱ بوده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که به ترتیب ۹۸/۷ درصد از پاسخ‌گویان دارا بودن ویژگی توانایی بالا در حل مسائل، ۹۷ درصد دارا بودن ویژگی علاقه و شمّ اطلاعاتی و ۹۶ درصد خلاق و پویا بودن را در استخدام افراد در سازمان‌های اطلاعاتی مؤثر می‌دانند. ۹۶ درصد پاسخ‌دهندگان اعتقاد دارند که تأمین حداقل نیازهای مادی نخبگان و ایجاد زمینه ارتباط با مراکز علمی و پژوهشی برای نخبگان از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر شناسایی و حفظ آنان در سازمان است.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که برگزیدگان المپیادهای علمی معتبر داخلی و جهانی؛ برگزیدگان اول، دوم و سوم جشنواره‌های سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی؛ شخصیت‌های برجسته علمی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی برای جذب نیروها مناسب است و باید این افراد از نظر مادی و معنوی مورد حمایت قرار گیرند.

واژه‌های کلیدی: نخبگان، سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، شناسایی، پشتیبانی.

۱- استادیار جامعه شناسی، عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی، نویسنده مسئول. (رایانامه: colivanda@yahoo.com)

۲- استادیار تاریخ، عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی

مقدمه

انسان در عصر انقلاب ارتباطات و انفجار اطلاعات زندگی می‌کند و عصری که مصداق عینی آن دهکده جهانی مارشال مک لوهان بوده و بشر برای زیستن به حداقل ارتباطات که او را یاری می‌کند، نیاز دارد. نقش ارتباطات در دنیای امروز بسیار شگرف و پیچیده است، به گونه‌ای که عصر فعلی را عصر انفجار اطلاعات می‌نامند. از طرفی به همین دلیل کاربرد ارتباطات و اطلاعات نیز در سازمان‌ها به سرعت در حال گسترش است. و سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف و تداوم بقاء خود نیازمند استفاده از این امر هستند. تغییرات محیط کاری، سازمان‌ها را وادار کرده که برای بقاء خود در دنیای متلاطم امروز، در سیستم مدیریت خود بازنگری کنند و استفاده از نخبگان سازمان موضوع اصلی مربوط به عملکردهای رهبری و مدیریت شده و برای سازمان‌ها این امکان را فراهم ساخته که بیش‌تر رقابتی شوند. در این میان نخبگان سازمانی عامل نجات بخش در سازمان به‌شمار می‌روند که می‌توانند موفقیت سازمان را تضمین کنند و استفاده از آنان از جمله عواملی است که موجب شکوفا شدن خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌شود و می‌تواند باعث این شود که سازمان از توانایی‌های بالقوه خود حداکثر استفاده را ببرد. بنابراین می‌توان گفت که ارتباطات نقش به‌سزایی در جذب نخبگان سازمان‌ها برای پیشبرد اهداف سازمان دارند و سؤال اصلی پژوهش این خواهد بود که نقش مدیریت ارتباطات در شناسایی نخبگان سازمان‌های انتظامی و امنیتی چیست؟

بیان مسئله: نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برخی مدیران خصوصاً در آغاز کار خود علاقه و اعتقاد جدی به ارتباطات درون‌سازمانی با کارکنان ندارند، چرا که به‌نظر آنان عامل ارتباط سازمانی مستقیماً تأثیری در افزایش تولید، صرفه‌جویی در صرف منابع، تحقق اهداف سازمانی و ... ندارد (نصیری قیداری، ۱۳۸۱، ص ۳۶) این گروه از مدیران به نمونه‌های زیادی اشاره می‌کنند که مدیر برای برقراری ارتباط نرم و ملایم، در جنگ زیردستان خود گرفتار شده‌اند. این درحالی است که نظریه‌های مدیریت و رهبری جدید نشان می‌دهند مدیری باهوش و موفق است که بداند و بتواند از طریق تنظیم ارتباطات و رفتار سازمانی مؤثر با زیردستان سبب افزایش تولید، کاهش هزینه‌ها و ... شود. به اعتقاد نظریه‌پردازان علم مدیریت، برقراری ارتباط انسانی و سازمانی به این معنا نیست که مدیر برقرارکننده ارتباط نرم و اغماض‌گر با کارکنان باشد و نیز این

مفهوم را نمی‌توان از آن استنباط کرد که مدیر الزاماً باید به‌صورت غیر انسانی و بی‌رحمانه با زیردستان خود رابطه منجمد برقرار سازد. به این معنا که در عین استحکام، باید انعطاف‌پذیر و سازش‌پذیر بوده و ارتباط و رفتار مدیر بر مبنای نیاز و انگیزه هر یک از کارکنان تنظیم شود.

در هر سازمانی سرمایه انسانی از ابزارهای مهم توسعه است و توسعه نیز متقابلاً منوط به شناسایی و حفظ سرمایه انسانی است، به‌عبارت دیگر، سرمایه‌های انسانی یا همان نیروی متخصص و ماهر، ابزار و هدف توسعه هستند و امروزه نیروی ذهنی، مغزی، متفکر و مدیر جامعه یک ثروت محسوب می‌شود و سازمان‌های اطلاعاتی نیز از این امر مستثنی نبوده و امروزه با پیشرفت دانش و فناوری در عصر اطلاعات و افزایش تهدیدات و گستردگی دامنه آن، سازمان‌های امنیتی چنان‌چه نتوانند هماهنگ با پیشرفت حاصله و تغییرات انجام‌یافته به‌صورت مناسب اقدام به تغییر در شرایط و روش‌ها نکنند، قطعاً در انجام مأموریت خود با شکست روبه‌رو خواهند شد.

درواقع، امروزه منابع دانش و به‌تبع آن نظام‌های منابع انسانی دانش بنیان، به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های یک کشور محسوب می‌شوند، بدیهی است در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی با توجه به وظایف خطیر آن در برقراری امنیت و ایجاد آرامش در جامعه و کشور می‌تواند به روند برقراری بیش‌تر امنیت در کشور کمک قابل توجهی کند و در صورت عدم برنامه‌ریزی صحیح و غفلت از بهره‌گیری مناسب از این سرمایه و گاهی اقدامات نادرست و نسنجیده می‌تواند موجبات فرار این سرمایه‌ها از سازمان و نتیجه این امر، علاوه بر ایجاد محرومیت برای سازمان، سبب فاصله بیش‌تر این سازمان‌ها با سازمان‌های اطلاعاتی حریف شود. هدف اصلی این پژوهش شناسایی نخبگان و استعدادهای برتر در سازمان‌های انتظامی و امنیتی و شیوه‌های پشتیبانی از آنها است. بنابراین در این راستا پلیس به یک سازمان‌دهی ثابت متشکل از افراد دانشمند و تخصص‌های گوناگون با تجهیزات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مناسب نیاز دارد. این گروه باید با اطلاعات کامل و روزآمد از اوضاع و احوال اجتماعی و امنیتی کشور و گزارش‌ها و آمارها تغذیه شوند. طی دو دهه اخیر پژوهش‌گران دانشگاهی و دانشمندان و نخبگان زیادی به همکاری با پلیس و ارزیابی فعالیت پلیس علاقه‌مند شده‌اند. مشاوران آگاه و اندیشمندان و نخبگان می‌توانند برای پژوهش در امر پیش‌گیری اجتماعی و پیش‌گیری

محیطی و پیش‌گیری غیرکیفری و مطالعه ناهنجاری‌های اجتماعی در گروه‌های اجتماعی درکنار واحدهای پژوهشی پلیس فعالیت داشته باشند.

مبانی نظری: سازمان‌های دولتی با سرمایه‌گذاری در حوزه‌های آموزشی و فراهم کردن شرایط مطلوب تسهیم دانش می‌توانند در شناسایی و نگهداشت نخبگان بسیار موفق عمل کنند و شانس خود را برای ماندگاری سرمایه‌های انسانی ارزشمند سازمان تا چندین برابر افزایش دهند. لازمه این امر نهادینه شدن فرهنگ یادگیری و حرکت به سوی سازمان‌های یادگیرنده است. هم‌چنین باید شرایطی فراهم شود تا به طرق ممکن دانش ضمنی کارکنان تبدیل به دانش صریح شود و در تمام سازمان‌ها به اشتراک گذاشته شود (سرافراز، ۱۳۹۸، ص ۷۸).

نخبگان! یا خبره یا متخصص^۲ استعداد درخشان^۳، تیزهوش^۴ (ناظمی و دیگران، ۱۳۹۱)، فردی است که با اتکاء به استعدادها و خلاقیت‌ها و یادگیری شخصی، به مرتبه بالایی دانش، هنر، تخصص، پدیدآورندگی، نوآوری و کارآفرینی دست یابد و قادر است در تغییر و توسعه جامعه ایرانی نقش مؤثر ایفاء کند (قانع‌راد، ۱۳۸۹، ص ۲۷۸). نخبه به فرد برجسته و کارآمدی اطلاق می‌شود که اثرگذاری وی در تولید علم، هنر و فناوری کشور محسوس باشد و هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید دانش و نوآوری موجب سرعت بخشیدن به رشد و توسعه علمی و متوازن کشور شود (پارتو^۵، ۲۰۱۴، ص ۲۱۵). «ویلفر دو پارتو»، بنیان‌گذار مکتب نخبه‌گرایی که کاربرد اصطلاح نخبگان بیش‌تر به او بر می‌شود، نخبگان را سرآمد هر شاخه از فعالیت بشری می‌داند.

سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی^۷: سازمان‌هایی است که وظیفه آن‌ها انجام فعالیت‌های اطلاعاتی و تولید اطلاعات است. ضمناً آن‌ها در پیش‌گیری، تجسس، کشف، شناسایی و خنثی کردن فعالیت‌های اطلاعاتی و عملیاتی دشمنان که در اشکال جاسوسی، براندازی، خرابکاری، عملیات روانی و فریب اطلاعاتی ظهور می‌یابد، توسط

1- Elite
2- Expert
3- Talent
4- Gifted
5- Pareto
6- Vylfr Do Pareto
7- Security and intelligence agencies

دولت‌ها تشکیل می‌شوند (عسگری، ۱۳۹۰؛ بختیاری‌مقدم، ۱۳۸۹، ص ۷).

شناسایی نخبگان: هم‌اکنون شاخص یا فرایندی منسجم برای تعریف و شناسایی استعدادها در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی و حفاظتی وجود نداشته و بیش‌تر آن سلیقه‌ای است و به‌نظر می‌رسد که همه از این وضعیت ناراضی هستند. با این وصف مرکز ملی تحقیقات نخبگان آمریکا، مهم‌ترین ویژگی‌های نخبگان^۱ را برخورداری از انگیزش بالا، علاقه‌مندی به فعالیت‌ها، مهارت‌های ارتباطی بالا در حل مسئله، حافظه فوق‌العاده، کنجکاو و زیاد، قدرت استدلال بالا، خلاقیت استثنایی، حساس و تحریک‌پذیری ذکر می‌کند (آراسته و محمودی‌راد، ۱۳۸۳، ص ۴۵). برخی ویژگی‌های خبرگی مختص نیروهای سازمان‌های اطلاعاتی عبارت است از تحصیلات بالا، تیز هوشی، جوینده خبر، عاری از غرور و خودخواهی، برخورداری از دانش روان‌شناسی، حس کنجکاو، (عباسپور، ۱۳۸۴، ص ۲۸)، مهارت در انجام عملیات و تحلیل‌گری، برخورداری از روحیه نوآوری و خلاقیت (پاتاک^۲، ۲۰۱۰، ص ۳۵ و ۳۶)، مهارت‌های بین شخصی ارتباطات خوب، اعتماد به نفس بالا، توان رهبری، روحیه انجام کار تیمی، به‌روز و آگاه، قدرت تصمیم‌گیری (عطافر، ۱۳۸۸، ص ۳۲).

مدیریت ارتباطات^۳: نوعی برنامه‌ریزی^۴ نظام‌مند، اجرا، نظارت، و تجدیدنظر در تمام کانال‌های ارتباطی در درون سازمان و بین سازمان است که بسیاری از جنبه‌های مدیریت را شامل توسعه راهبردهای ارتباطی شرکت‌های بزرگ، طراحی دستورات ارتباطات داخلی و خارجی و مدیریت جریان اطلاعات^۵، را در بر می‌گیرد. مدیریت ارتباطات پیاده‌سازی و نظارت بر کانال‌ها و محتوای پیام‌هایی است که در سازمان و میان مدیریت و کارکنان برقرار است. (برکو^۶ و ولوین و دارلین، ۲۰۱۴، ص ۱۸۷). مدیریت ارتباط به‌عنوان برنامه‌ریزی متمرکز و اجرای روش‌های مختلف ارتباطی، برای دستیابی به بالاترین سطح اهداف سازمانی، از طریق برقراری ارتباط دو یا چند سویه با کارکنان است (دوزیر^۷، ۱۹۹۵؛ گری و لیدلا^۱، ۲۰۰۴، ص ۴۲۵ - ۴۴۸).

1- Colorado Department of Education (2004).

2- Patak

3- Communications management

4- systematic planning

5- flow of information

6- Berko

7- Dozir

مدیریت ارتباطات یک مفهومی ساده و در عین حال پیچیده است (کوهن^۱، ۲۰۰۲، ص ۵). مارتسون، مدیریت ارتباطات را هنری می‌داند که به وسیله آن یک سازمان یا مؤسسه و افراد را به یکدیگر نزدیک می‌کند. رکس هارلو مدیریت ارتباطات را یک وظیفه مدیریتی مشخص برای ایجاد و حفظ رابطه دوجانبه و همکاری متقابل بین یک سازمان و عموم معرفی می‌کند (قاضی، ۱۳۷۰، ص ۱۵-۱۶) و بر این باور است که هدف اصلی مدیریت ارتباطات حل مشکلات مشترک میان کارکنان، مدیر با کارکنان و سازمان با مشتری است. مدیریت ارتباطات مجرای است برای تبادل اندیشه‌ها، افکار (ویلکاکس^۳ و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۶)، گوش دادن به حرف‌های کارکنان و نیز عاملی برای سرعت بخشیدن به حل مشکلات. مدیریت ارتباط در ضمن این که واسط میان سازمان با مردم و مدیران با کارکنان هستند، یک نوع مسئولیت اجتماعی و مدیریتی است که در کنار سایر انواع مدیریتی جایگاه ویژه‌ای دارد (دای، ۲۰۱۰، ص ۷۲). در مدیریت ارتباطات و برنامه‌ریزی ارتباطی حاضر، مخاطب هدف و گروه گیرنده‌ها (ویندال^۴ و سیگنایتر و اولسون، ۲۰۰۱، ص ۳۵)، نخبگان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی هستند، که مدیریت فوق باید ضمن شناسایی آن‌ها، به پشتیبانی از آن‌ها بپردازد.

شاید یکی از اشتباهات محرز مدیران در برقراری ارتباط با کارکنان این باشد که کارکنان برای به دست آوردن پول و بهره‌مند شدن از قدرت خرید بیش‌تر در سازمان‌ها تلاش خود را به کار می‌گیرند. اما صاحب‌نظران معتقدند عوامل مادی تنها تا اندازه‌ای در ایجاد و تقویت انگیزه نیروی انسانی در سازمان‌ها مؤثر است. پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که تأثیر پول و درآمد به‌عنوان یک نیروی برانگیزاننده برای کار بیش‌تر در سازمان‌ها ناچیز است. بلکه تحقق این موضوع بیش از هر چیز به توجه و پاسخ‌گویی «نیازهای» کارکنان بستگی دارد. ارتباطات سازمانی به‌تنهایی تأثیر زیادی در ایجاد «انگیزه» و تقویت کار و تلاش نیروی انسانی سازمان‌ها دارد. چگونگی برخورد با ارزش‌ها و نیازهای غیر مادی کارکنان اهمیت شایانی دارد و تسلط بر مهارت‌های ارتباطی مدیر می‌تواند در این خصوص بسیار میسر باشد. به هر ترتیب مدیریت ارتباط با کارکنان در همه سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. توجه به موضوعات هر چند کوچک از

1- Gary and Lidla

2- Kohen

3- Willcox

4- Vindal and Olsen

سوی مدیر، برای مثال «درک عمیق‌تری از رفتارهای کارکنان داشتن»، «رفتار منصفانه و عاری از تبعیض»، «احترام به عقاید شخصی و احساسات کارکنان»، «تأمین فرصت پیشرفت و ترقی برای کارکنان»، «قرار دادن کارکنان در جریان امور» می‌تواند تأثیرات عمیقی بر کارکنان داشته باشد (برکو^۱ و ولوین، ۲۰۱۴، ص ۶۵). مدیریت ارتباطات از طریق ایجاد ارتباطات انسانی با کارکنان، گوش دادن مؤثر، برقراری ارتباطات کلامی و غیرکلامی به‌کارگیری انواع مهارت‌های ارتباطات میان فردی، عضویت و مشارکت در گروه‌های کارکنان می‌تواند ضمن شناسایی و رفع بسیاری از نیازهای کارکنان، اثربخشی سازمان را افزایش دهد.

شناسایی افراد با استعداد و نخبه هرگز یک علم دقیق نبوده و نمی‌توان تنها با یک‌سری اعداد استعداد را اندازه‌گیری کرد. با این حال بسیاری از راهبردها و سیاست‌ها برای شناسایی افراد با استعداد و نخبه وجود دارد. پژوهش‌های انجام‌شده توسط براونو^۲ همکاران (۲۰۰۵) نشان داده که راهبردهای شناسایی افراد با استعداد و نخبه باید شامل معیارهای بیان فردی، سنجش مستمر دانش‌آموزان باشد. معیارهای شناسایی در دانش‌آموزان با استعداد و نخبه باید یک رویکرد چند بُعدی باشد و تنها به عملکرد تحصیلی محدود نشود، برنامه جست‌وجوی استعدادهای مختلف در بسیاری از کشورها راه‌اندازی شده و از تست‌های متفاوت و ابزار و روش‌های مختلف استفاده می‌شود. و از روش‌های مؤثر برای شناسایی دانش‌آموزان استفاده از آزمون‌های استاندارد شده است.

هانوماروین^۳ (۲۰۰۰) برای فرآیند شناسایی موفقیت توصیه‌هایی کرده مانند: الف-باید تعریف روشنی از استعداد باشد؛ ب- برای سنجش استعداد تنها بر نمره اتکاء نشود؛ ج- از ابزارهای جداگانه برای ارزیابی مناطق هوش استفاده شود. د- برای شناسایی دانش‌آموزان با استعداد و نخبه در طول زمان ارزیابی مکرر صورت گیرد.

با تأکید بر این موضوع که یکی از عوامل کلیدی که در بحث استعدادهای درخشان توانایی فرد در تمرکز و تلاش شخص برای حل مسئله است، عنصر جدیدی به‌نام انگیزش را در تعریف استعداد برتر وارد کرد. بر اساس مدل رنزولی، سه عامل اصلی که

1- Berko and Volvin

2- Brano

3- Hanomarvin

باید در تعریف و شناسایی این افراد مد نظر قرار گیرند عبارت است از: توانایی هوشی بالاتراز میانگین، نه لزوماً توانایی هوشی خیلی فوق‌العاده، انگیزش ذاتی و خلاقیت. بر اساس مدل رنزولی افرادی که تنها یکی از ویژگی‌های ذکر شده بالا را داشته باشند جزء استعدادهای برتر محسوب نمی‌شود. طبق نظر رنزولی توانایی هوشی بالاتر از میانگین به معنی کسب نمره بالا در آزمون‌های اندازه‌گیری ضریب هوشی نیست، اگرچه او به‌طور کامل نقش این آزمون‌ها را منتفی اعلام نمی‌کند (هالاها، کافمن^۱، ۲۰۰۲، ص ۵۴).

گگن^۲ (۲۰۰۳) مدلی ارائه داده که بر اساس آن بین توانایی‌های ذاتی شخص و استعداد شکوفاشده یا پرورش‌یافته تفاوت قائل می‌شود. براساس این مدل توانایی‌های ذاتی فرد شامل هوش، خلاقیت، جامعه‌پذیری عاطفی و توانایی حسی-حرکتی می‌شوند. این توانایی‌ها حکم مواد اولیه را دارند که باید در شرایط محیطی مساعد پرورش و شکوفا شده و به مرحله استعداد برتر برسند (محبزادگان، ۱۳۸۸، ص ۲۴).

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که بر اساس تعاریف جدید که به‌طور جدی توسط گروه‌های پژوهشی مختلف مورد تأکید قرار گرفته است، تعریف استعداد برتر نباید فقط در محدوده ارزیابی ضریب هوشی افراد خلاصه شود. اگر چه ضریب هوشی افراد در رویکرد اخیر حائز اهمیت است ولی قدرت خلاقیت، شیوه تفکر، نحوه استنتاج فرد، انگیزش فرد و عوامل دیگر از این قبیل برحسب نوع نظریه نیز مد نظر قرار می‌گیرد.

پشتیبانی از نخبگان

سازمان‌ها برای نگهداری نیروهای نخبه در آینده ناچار هستند این نیروها را شناسایی کرده و در تربیت و پرورش آن‌ها همت کنند، آن‌ها را بازی بگیرند و به‌موقع آن‌ها را مورد تقدیر و تشویق قرار دهند. باید علاوه بر حذف دیوان‌سالاری و ارائه فرصت‌های کارآفرینی، جداول قدیمی و دستمزد نیز تغییر کند. سازمان‌هایی که نتوانند در مدیریت منابع انسانی به‌گونه‌ای تجدید نظر کنند که مطابق با بایدهای جهان فردا باشد در رقابت شکست خواهند خورد و کسانی که در این مبارزه موفق می‌شوند که بتوانند نیروی‌های نخبه و برجسته خود را در محیط رقابت جهانی حفظ کنند (حسینی‌فرد، ۱۳۹۳، ص ۷۵). شناسایی و شکوفایی استعدادها برتر حق طبیعی

1- Kafman

2- Gegen

آن‌هاست و اگر این افراد شناسایی و حمایت نشوند. سرخوردگی‌های ناشی از ارضاء نشدگی به اختلالات رفتاری و عاطفی می‌انجامد که نه تنها به احاط اخلاقی، تضییع حق آن‌ها محسوب می‌شود، برای جامعه نیز زیان‌بار است.

نیروی انسانی نخبه از عمده عوامل مهم رشد و توسعه هر کشوری است، به طوری که با قاطعیت می‌توان گفت این عامل در صدر سایر عوامل قرار گرفته و کشورهایی به رشد و توسعه واقعی دست یافته‌اند که در کنار منابع خدادادی، دانش، فن و فناوری، اول این‌که از نیروی انسانی با دانش بالا برخوردار بوده و دوم این‌که از این نیروی نخبه به نحو مطلوب استفاده به عمل آورده‌اند. مسئله تأثیر مستقیم نیروی انسانی نخبه بر توسعه کشورها سال‌هاست مورد توجه جدی قرار گرفته و به موازات آن حساسیت کشورها بر توجه به این قشر فزونی یافته است. در دنیای کنونی توسعه پایدار، پیشرفت هر کشوری، رفاه هر ملتی مرهون کشف، پرورش، حفظ و نگهداری نخبگان و سرمایه‌های علمی آن کشور است. از مهم‌ترین عوامل نگهداشت نخبگان در سازمان‌ها را می‌توان:

الف) پشتیبانی اقتصادی از نخبگان: نقش اقتصاد در پژوهش‌ها، نقش اقتصاد در زندگی فردی (علت تعیین‌کننده و نهایی در تصمیم‌گیری نیست) میزان درآمد اندک و احساس تبعیض اقتصادی، عدم تناسب درآمد با تخصص، کمبود فرصت‌های شغلی مناسب، ضعف امنیت شغلی متخصصان، بیکاری متخصصان و دانش‌آموختگان، سطح پایین حقوق و دستمزد از عوامل مهم و تعیین‌کننده در عدم جذب نخبگان در سازمان‌ها است. عوامل اقتصادی که موجب ترغیب نخبگان برای ماندن در سازمان‌ها می‌شود:

وجود فرصت‌های شغلی مناسب، فضای مناسب کاری، تعادل هزینه و درآمد، امکانات رفاهی و اقتصادی، امکانات رفاهی، تسهیلات بهتر برای خانواده، بهداشت مناسب، استقلال در کار و آزادی، دستیابی به مسکن مناسب، داشتن وسیله نقلیه مناسب، متعادل و منطقی‌سازی پرداخت حقوق و مزایا، ارتقاء کیفی سطح خدمات رفاهی، بهداشتی، ورزشی. تلاش برای افزایش سطح شغلی کارکنان متخصص.

ب) پشتیبانی فرهنگی و اجتماعی از نخبگان: وجود امنیت اجتماعی، محفوظ بودن جایگاه دانشمندان و عالمان، عدم وجود برخوردهای اجتماعی نابه‌هنجار، عدم وجود فساد، تبعیض، تمایز قومی و نژادی، پذیرش نظرات و دیدگاه‌ها، احترام به باورها و

اعتقادات، پیشرفت شغلی، استقلال در کار و ... حفظ رعایت شأن علم و عالمان، ایجاد فرهنگ قدرشناسی، رعایت شایسته‌گزینی و نخبه‌گزینی در انتصاب مدیران. نیروهای نخبه در صورتی که در مکان مناسب قرار نگیرند، به سرعت دچار تغییر خواهند شد. این تغییر گاهی به صورت سرخوردگی از روزمرگی‌های کاری و پذیرفته نشدن از طرف افراد غیر کارا بروز می‌کند و گاه نیز به دلیل مقاومت محیط در برابر تغییر و پویایی، خود به جزیی از روزمرگی تبدیل می‌شود. با تخصیص مکان‌های مناسب به افراد ممتاز، می‌توان محیط رشد و بالندگی مناسبی فراهم کرد تا نخبگان با به‌روز کردن معلومات و امکان خلاقیت، به کار آفرینی بپردازند (بی‌نا، ۱۳۷۹، ص ۳۹۴).

ج) پشتیبانی علمی - تخصصی (امکاناتی - پژوهشی): استفاده از نخبگان در عرصه‌های علمی - تخصصی، سرمایه‌گذاری در بخش پژوهش، دسترسی آسان به امکانات، وسایل آزمایشگاه، مواد، منابع، کتاب، مجلات و... تجهیزات علمی و پژوهشی، ترویج فرهنگ علم‌باوری، اندیشه‌ورزی و پژوهش‌گری. ارزش دادن به مشاغل علمی، امکان ادامه تحصیل، فراهم کردن فرصت مطالعاتی و فعالیت‌های علمی، تلاش به ایجاد ثبات و آرامش برای پرداختن به مسائل علمی و پژوهشی، از راه‌کارهای استفاده در این بخش است.

د) حمایت حقوقی از نخبگان: هرچند حمایت از حقوق نخبگان در یک کشور قوی‌تر و قوانین حمایتی ضمانت اجرایی بالایی داشته باشد، مخترعان و نوآوران با آرامش خاطر بیش‌تر و به‌دوراز نگرانی‌های ناشی از تقلید دیگران می‌توانند به کارهای نوآورانه خود بپردازند (شاه‌آبادی و حیدری، ۱۳۹۱، ص ۹۵-۱۰۸). با عنایت به این که اکثر کشورهای توسعه‌یافته با کمبود نیروی متخصص و جوان مواجه هستند، نبود قوانین جامع در دفاع از حقوق نخبگان در کشورهای در حال توسعه، مهاجرت نخبگان را به‌سوی کشورهای توسعه یافته تسریع می‌کند. از این‌رو شاهد روندی هستیم که به‌موجب آن، دولت‌های مذکور در قوانین مهاجرت خود تسهیلاتی را برای پذیرش نیروهای کیفی در حال توسعه در نظر گرفته‌اند (ملکی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۱).

در خصوص اهمیت حمایت از حقوق نخبگان، سازمان جهانی مالکیت فکری برایین باور است که این موضوع، امری بومی برای تمام مردم و مرتبط با تمام اعصار و فرهنگ‌ها و به‌لحاظ تاریخی مؤثر در پیشرفت جوامع است. بدون تردید با توجه به ارزشی که می‌بایست برای تلاش‌ها و زحمات انسان قائل بود، تعهد سنگینی برای جامعه

انسانی در خصوص قدردانی از مخلوقات ذهنی انسانی که می‌توانند منشأ اثر در پیشرفت علمی و فرهنگی حیات بشری باشند، به‌بار می‌آید (داس^۱، ۱۹۹۸، ص ۶).

دایونور و دریک معتقدند که حمایت ضعیف از حقوق نخبگان مانع توسعه نوآورانه در جامعه می‌شود (دایونور و دریک^۲، ۱۹۹۱، ص ۲۷-۴۷). هلپمن در این خصوص چنین استدلال می‌کند که حمایت ضعیف از نخبگان در کشورهای در حال توسعه در صورتی که با ایجاد ظرفیت و ساختار مناسب همراه باشد در بلندمدت موجب درون‌زا کردن نوآوری خواهد شد (هلپمن^۳، ۱۹۹۳، ص ۱۲۸۰-۱۲۴۸). اشنایدر نیز حمایت از حقوق نخبگان را یکی از عوامل اصلی و تعیین‌کننده نوآوری می‌داند. حمایت از حقوق نخبگان از طریق ایجاد فضای مطمئن برای مخترعان سبب می‌شود نخبگان با انگیزه بیشتری کار خود را دنبال کنند و تقلیدکنندگان نتوانند حقوق آن‌ها را پایمال و اختراعات را با نام خود مصادره کنند (اشنایدر^۴، ۲۰۰۵، ص ۵۳۰).

دان در مقاله‌ای با عنوان «استعداد برتر، جذب و نگهداری و به‌کارگیری آن» آن‌چه که شبب جذب استعداد برتر در یک سازمان می‌شود حقوق رقابتی، فرصت‌های پیشرفت شغلی و کار چاله‌انگیز است و هم‌چنین درمورد محرک نگهداری استعداد برتر در تمام سطح‌ها خواستار محیطی پویا هستند که در آن روابط، ایده‌ها و اعتبار شرکت ارزیابی شده و تعادل کار / زندگی مورد توجه قرار گرفته است و پاداش‌ها و تصمیم‌های افراد مناسب است (دان^۵، ۲۰۰۸، ص ۱۸-۲).

پیشینه پژوهش: شهلائی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «تحلیل ریسک‌پذیری مدیریت منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران» به بررسی مؤلفه‌های مرتبط با نخبگان در این زمینه پرداخته است. جامعه آماری پژوهش ۱۳۰ نفر از مدیران و کارکنان ستاد فرماندهی ارتش جمهوری اسلامی ایران بوده است. بر اساس یافته‌های به‌دست آمده ۳۳ فرایند اصلی مورد نیاز مدیریت منابع انسانی آجا را احصاء کرده که موارد مرتبط با نخبگان بدین شرح است. شناسایی داوطلبان نخبه واجد شرایط، انتخاب نخبگان واجد

1- Dass
2- Dayanor
3- Helpman
4- Shnaider
5- Dun

شرایط پایور، نگهداشت نخبگان و در ادامه ۶۷ ریسک برای مدیریت منابع شناسایی و اولویت‌بندی شد که مهم‌ترین ریسک اجرا نشدن فرایند خاص جذب نخبگان است.

حسینی‌فرد (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های شناخت و جذب، حمایت و پشتیبانی» به بررسی ۱۸ آیین‌نامه موجود در بنیاد نخبگان و از بین آنان پنج آیین‌نامه را انتخاب کرده و با مطالعه هدمند آیین‌نامه و اجرای مصاحبه ۱۱۸ آسیب و ۶۹ پیشنهاد عملیاتی در خصوص جذب و به‌کارگیری نخبگان دست پیدا کرد. از دانشگاه شاهد، دانشکده علوم انسانی تهران، به این نتیجه رسید که می‌تواند از طریق اصلاح موارد آیین‌نامه‌ای و بازبینی دوباره آن در جذب و پشتیبانی نخبه‌ها موفق‌تر بود.

سلامی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «تحلیلی بر عوامل مهاجرت بین شهری و بازشناسی راه‌کارهای جذب نخبگان» که با استفاده از روش گسترش عملکرد کیفی و فرایند تحلیل سلسله‌مراتب استفاده کرده به این نتیجه رسیده است که در جذب و نگهداری نخبگان عوامل علمی بالاتر از همه در اولویت بوده است عوامل اقتصادی و سازمانی در رتبه دوم و عوامل مدیریتی و اجتماعی در اولویت‌های بعدی بوده‌اند.

دوستار (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ایران» ضمن بررسی عوامل مؤثر بر مهاجرت نخبگان به ارائه راهبردهای بهبود وضعیت موجود با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفی می‌پردازد. عملکرد کیفیت از ۱۱ نفر از مدیران دانشگاه گیلان مورد بررسی در پژوهش در نهایت ۱۲ راهبرد بهبود استخراج شد که در این راستا راهبرد استفاده از الگوهای موفق خارجی در اولویت اول و وجود فضای مطلوب اجتماعی برای توجه به منزلت نخبگان در اولویت دوم قرار می‌گیرد. که با عملیاتی کردن آن‌ها می‌توان انتظار بهبود در شرایط کلی جذب نخبگان را در کشور داشت.

ربیاری^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «وضعیت مهاجرت متخصصان حوزه بهداشت و پزشکی» به بررسی وضعیت مهاجرت نخبگان پرداخته و به این نتیجه رسیده است که دلیل مهاجرت این متخصصان جست‌وجو برای فرصت‌های شغلی بهتر و کسب فرصت‌های توسعه حرفه‌ای بوده است.

چیانگ و تسونگ شنگ^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر حمایت سازمانی ادارک شده بر عملکرد شغلی نخبگان» به این نتیجه رسیده است که حمایت سازمانی به تنهایی نمی‌تواند اثر چندانی بر عملکرد شغلی نخبگان داشته باشد.

با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص شناسایی و جذب نخبگان اغلب این پژوهش‌ها در سازمان‌های دولتی صورت گرفته و بیش‌تر بر مهاجرت نخبگان به سایر کشورها و ارائه راه‌کارهای موجود برای جلوگیری از این فرایند پرداخته شده است. اما این پژوهش به دنبال بررسی و شناسایی نخبگان سازمان‌های انتظامی و امنیتی با تأکید بر نقش مدیریت ارتباطات بوده که با در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف در شناسایی نخبگان و همچنین رویکرد بوم‌شناسانه در مقایسه با سایر پژوهش‌های دارای نوآوری است. بنابراین با توجه به موارد ذکر شده تاکنون پژوهشی با این عنوان در سازمان‌های انتظامی و امنیتی صورت نگرفته است.

مدل نظری پژوهش

با مطالعه مبانی نظری و کسب نظرات خبرگان سازمانی در خصوص نقش مدیریت ارتباطات در شناسایی نخبگان سازمانی، ابعاد و شاخص‌های تأثیرگذار در این خصوص احصاء شد که بر این اساس شناسایی نخبگان انتظامی و امنیتی شامل پنج بعد (فردی، علمی، اجرایی، مادی و معنوی) است که بر اساس ابعاد مورد نظر شاخص‌های هر بعد نیز استخراج شده است.

جدول شماره ۱: ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی نخبگان

مفهوم	مؤلفه	ابعاد	شاخص‌ها
مدیریت ارتباطات انتظامی و امنیتی شناسایی و پشتیبانی از نخبگان		فردی	توانایی بالا در تمرکز، شم اطلاعاتی، ضرب هوشی بالا، ضرب هیجانی بالا، انگیزش، خلاق و پویا، شجاعت و اعتمادبه نفس بالا، توانایی روحی و جسمی، مهارت بالا
		علمی	شیوایی کلام، ظاهر جذاب، برگزیدگان المپیادها، جشنواره‌ها
		اجرایی	شخصیت برجسته علمی، نخبه نیروهای مسلح
		مادی	توان تجربی بالا، دریافت کمک هزینه تحصیلی، تأمین امکانات رفاهی و خدماتی، مسکن مناسب، تأمین تجهیزات علمی و پژوهشی
		معنوی	تأمین امنیت شغلی، استقلال و آزادی در کار، رعایتشان و منزلت علمی و اجتماعی، استفاده از نخبگان در مشاغل مدیریتی



نمودار شماره ۱: مدل شماتیک پژوهش

روش‌شناسی پژوهش: روش این پژوهش، توصیفی - تحلیلی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه فرماندهان، مدیران و کارشناسان شاغل در دانشکده پلیس اطلاعات و حفاظت اطلاعات نیروی انتظامی هستند، که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر است که با توجه به اندک بودن تعداد آن‌ها، تمام‌شماری صورت گرفته است. روش گردآوری اطلاعات، میدانی و ابزار آن پرسش‌نامه است. برای روایی پرسش‌نامه، از روش منطقی، یعنی از نظر خبرگان و اساتید استفاده شده به این صورت که کمیت و کیفیت سؤال‌ها از نظر ده نفر از خبرگان، صاحب‌نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری حوزه اطلاعات استفاده شده است. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده، که ضریب کل برابر با ۰/۹۱ بوده است و سایر ضرایب گویه‌ها نیز در جدول شماره دو آمده است.

جدول شماره ۲: ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای تحقیق	شماره‌های گویه	تعداد گویه ها	ضریب آلفای کرونباخ
۱	ویژگی‌های فردی نخبگان	۱-۹	۹	۰/۷۹
۲	ویژگی‌های علمی نخبگان	۱۰-۱۴	۶	۰/۷۸
۳	ویژگی‌های اجرایی نخبگان	۱۵-۱۶	۲	۰/۸۹
۴	شیوه‌های پشتیبانی مادی	۱۷-۳۰	۱۴	۰/۹۰
۵	شیوه‌های پشتیبانی معنوی	۳۱-۴۲	۱۲	۰/۸۸
۶	آلفای کل	۴۲	۴۲	۰/۹۱

یافته‌های توصیفی

در جدول شماره سه، یافته‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه بر اساس ویژگی‌های سن، جنس، تحصیلات و جایگاه شغلی پاسخ‌گویان در پژوهش آورده شده است.

جدول شماره ۳: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

سن	جنسیت	تحصیلات	جایگاه شغلی
۷/۷ درصد زیر ۳۰ سال	۹۵ درصد مرد	۷/۷ درصد کاردانی	۴۳ درصد کارشناس
۴۷/۷ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال	۵ درصد زن	۳۷/۳ درصد کارشناسی	۲۷/۳ درصد مدیر میانی
۴۳ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال		۴۸/۷ درصد کارشناسی ارشد	۱۹/۷ درصد مدیر عالی
۱/۷ درصد ۵۱ سال به بالا		۶/۳ درصد دکتری	۱۰ درصد مدیر اجرایی

یافته‌های استنباطی

بر اساس آزمون‌های صورت‌گرفته در خصوص عوامل تأثیرگذار بر شناسایی نخبگان سازمان‌های امنیتی و انتظامی و نظر پاسخ‌گویان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار به این شرح است:

— ۹۸/۷ درصد توانایی بالایی در تمرکز و استدلال و تلاش برای حل مسائل برای افراد نخبه در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی از سوی مدیریت ارتباطات مؤثر می‌دانند.

— ۹۷ درصد پاسخ‌گویان علاقه و شم اطلاعاتی نیروهایی است که می‌خواهند به خدمت سازمان‌های اطلاعاتی در آیند را در این خصوص مؤثر می‌دانند.

— ۹۶ درصد پاسخ‌گویان خلاق و پویا بودن نیروهای فوق را در جذب آنان مؤثر دانسته‌اند.

۹۶ - درصد پاسخ‌گویان تأمین حداقل نیازهای مادی نخبگان را در راه جذب و شناسایی آنان مؤثر دانسته و ۷۰ درصد نیز اعتقاد دارند بایستی وسیله نقلیه مناسب برای نخبگان در نظر گرفته شود.

۹۴ - درصد پاسخ‌گویان ایجاد زمینه ارتباط (از سوی مدیران ارتباطی) با مراکز علمی و پژوهشی برای نخبگان نظر را مؤثر دانسته و در نهایت ۶۹ درصد پاسخ‌گویان عدم تبعیض قومی، مذهبی و زبانی نخبگان را در راه جذب و شناسایی آنان مؤثر دانسته که این مؤلفه از درصد کم‌تری نسبت به سایر مؤلفه‌ها از نظر پاسخ‌گویان دارای اهمیت بوده است.

در ادامه نتایج حاصله از آزمون‌های دو در خصوص شاخص‌های استخراج شده از مؤلفه‌های شناسایی نخبگان انتظامی و امنیتی در جدول شماره چهار آورده شده است.

نتایج حاصل از آزمون‌های دو شناسایی نخبگان

جدول شماره ۴: آماره‌های آزمون‌های دو

ردیف	شاخص‌های شناسایی نخبگان	میزان‌های دو	سطح معناداری P
۱	توانایی بالا در تمرکز	۱۵۷/۴۶	۰/۰۰۰
۲	شم اطلاعاتی	۴۲۶/۹۶	۰/۰۰۰
۳	ضریب هوشی بالا	۳۶۱/۴۰	۰/۰۰۰
۴	هوش هیجانی بالا	۱۸۸/۶۳	۰/۰۰۰
۵	انگیزش مناسب	۳۶۵/۶۶	۰/۰۰۰
۶	خلاق و پویا	۳۷۰/۱۸	۰/۰۰۰
۷	دارای شجاعت و اعتماد بنفس	۳۹۴/۲۳	۰/۰۰۰
۸	توانایی روحی و جسمانی مناسب	۳۲۶/۸۳	۰/۰۰۰
۹	مهارت بالا	۲۹۹/۴۳	۰/۰۰۰
۱۰	ظاهر جذاب	۸۱/۸۰	۰/۰۰۰
۱۱	شیوایی کلام	۲۸۹/۳۳	۰/۰۰۰
۱۲	برگزیدگان المپیاد	۱۳۹/۱۶	۰/۰۰۰
۱۳	برگزیدگان جشنواره	۹۵/۰۳	۰/۰۰۰
۱۴	جشنواره سطح سازمانی	۱۴۷/۷۳	۰/۰۰۰
۱۵	شخصیت برجسته علمی	۱۵۱/۷۳	۰/۰۰۰
۱۶	نخبه نیروهای مسلح	۷۲/۹۰	۰/۰۰۰
۱۷	اقدام تحقیقاتی و علمی برای حل مشکل	۲۲۳/۴۳	۰/۰۰۰
۱۸	صاحبان اثر فاخر	۲۳۲/۹۶	۰/۰۰۰
۱۹	توان تجربی بالا	۳۰۲/۲۳	۰/۰۰۰

به‌نحوی که در جدول شماره چهار مشاهده می‌شود نتایج تمامی گویه‌ها در سطح احتمال خطاپذیری $P=0/05$ از خی دو جدول $(9/48-7/81)$ با درجه آزادی ۳ و ۴ بزرگ‌تر است و می‌توان بیان کرد بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. با این برآورد سؤال‌های فوق از نظر پاسخ‌گویان مورد تأیید است.

جدول شماره ۵: آماره‌های آزمون خی دو پشتیبانی از نخبگان

شماره سؤال	شاخص‌های پشتیبانی از نخبگان	میزان خی دو	سطح معناداری
۲۰	تأمین نیاز مادی	۳۹۴/۹۳	۰/۰۰۰
۲۱	کمک هزینه تحصیلی	۲۰۳/۲۳	۰/۰۰۰
۲۲	حمایت مالی و اقتصادی	۲۴۷/۵۳	۰/۰۰۰
۲۳	امکانات رفاهی و خدماتی	۳۱۷/۶۰	۰/۰۰۰
۲۴	تأمین مسکن مناسب	۲۳۴/۴۳	۰/۰۰۰
۲۵	تأمین وسیله نقلیه مناسب	۱۴۲/۷۳	۰/۰۰۰
۲۶	ضوابط و مقررات کاری سازگار با روحیه	۲۳۲/۳۶	۰/۰۰۰
۲۷	تسهیلات ویژه سفرهای زیارتی و تفریحی	۱۷۴/۲۶	۰/۰۰۰
۲۸	تأمین تجهیزات علمی و پژوهشی	۲۶۷/۰۱	۰/۰۰۰
۲۹	محیط پویا و مبتنی بر فعالیت‌های پژوهشی	۲۵۸/۶۱	۰/۰۰۰
۳۰	شرایط و تسهیلات برای شرکت در همایش	۳۲۶/۲۳	۰/۰۰۰
۳۱	شرایط ادامه تحصیل	۲۵۳/۹۴	۰/۰۰۰
۳۲	تسهیلات سفرهای علمی و پژوهشی	۲۳۹/۶۵	۰/۰۰۰
۳۳	زمینه ایجاد ارتباط با مراکز علمی و پژوهشی	۴۳۹/۴۳	۰/۰۰۰
۳۴	حمایت حقوقی در ثبت آثار و طرح‌ها	۳۱۴/۰۳	۰/۰۰۰
۳۵	حمایت و تسهیلات در انجام وظایف قانونی مانند خدمت سربازی، بیمه، مالیات، و..	۲۴۸/۰۳	۰/۰۰۰
۳۶	اولویت در اعطای پروژه اجرای طرح‌های تحقیقاتی و توسعه‌ای	۲۶۵/۷۶	۰/۰۰۰
۳۷	عدم تبعیض قومی، مذهبی و زبانی	۲۰۳/۵۶	۰/۰۰۰
۳۸	امنیت شغلی	۳۸۶/۳۶	۰/۰۰۰
۳۹	استقلال و آزادی در کار	۱۸۳/۲۳	۰/۰۰۰
۴۰	استفاده در مشاغل مدیریتی	۱۷۹/۸۶	۰/۰۰۰
۴۱	رعایت شأن علمی و اجتماعی	۳۰۷/۱۲	۰/۰۰۰
۴۲	نظرخواهی امور تخصصی سازمان و پروژه‌های ملی کشور	۲۱۹/۶۵	۰/۰۰۰
۴۳	ارتقاء جایگاه و رتبه شغلی	۲۷۵/۸۱	۰/۰۰۰
۴۴	اعطا جوایز و نشان‌های ملی و سازمانی	۲۴۱/۶۳	۰/۰۰۰
۴۵	دعوت در همایش‌ها و مراسمات رسمی با حضور مقامات برای تعیین جایگاه مناسب برای نخبگان	۳۵۴/۹۶	۰/۰۰۰

نتیجه آزمون از خبرگان با استفاده از «خی دو» نشان می‌دهد که در تمامی سؤال‌های مربوط به این سؤال در سطح احتمال خطاپذیری $P=0/05$ از خی دو جدول (۷/۸۱-۹/۴۸) و با درجه آزادی ۳-۴ بزرگ‌تر است و می‌توان بیان کرد بین فراوانی‌های مشاهده شده و فراوانی‌های مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. با این برآورد سؤال‌های فوق از نظر پاسخ‌گویان مورد تأیید است.

آزمون فریدمن

به‌منظور روشن شدن وضعیت تفاوت و هم‌چنین ترتیب و اولویت گویه‌های مطرح شده در پرسش‌نامه، از آزمون رتبه‌بندی فریدمن^۱ استفاده شد که نتیجه آن در جدول شماره شش آمده است.

جدول شماره ۶: نتیجه حاصل از اجرای آزمون رتبه‌ای فریدمن

ردیف	میانگین رتبه‌ای بر اساس اولویت‌ها	مؤلفه‌ها
۱	۴/۵۴	شیوه‌های پشتیبانی مادی (مالی و رفاهی؛ تجهیزاتی و فنی؛ علمی) از نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی
۲	۴/۰۴	شیوه‌های پشتیبانی معنوی (حمایت حقوقی؛ رعایت شأن و منزلت) از نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی
۳	۳/۲۹	ویژگی‌های فردی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی
۴	۲/۱۳	ویژگی‌های علمی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی
۵	۱	ویژگی‌های اجرایی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

بر پایه نتایج آزمون فریدمن که معنادار است، از نظر پاسخ‌گویان اولویت‌های سه‌گانه اول شناسایی و پشتیبانی از نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی عبارت هستند از:

- **اولویت اول:** شیوه‌های پشتیبانی مادی (مالی و رفاهی؛ تجهیزاتی و فنی؛ علمی) از نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی.
- **اولویت دوم:** شیوه‌های پشتیبانی معنوی (حمایت حقوقی؛ رعایت شأن و منزلت) از نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی.

1- Friedman Test

- اولویت سوم: ویژگی‌های فردی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر که با عنوان نقش مدیریت ارتباطات در شیوه‌های شناسایی و پشتیبانی از نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی تدوین شده، به دنبال برآوردن دو هدف اصلی و پاسخ‌گویی به چهار پرسش فرعی بود. سعی پژوهش‌گر آن بود تا مهم‌ترین عناصر مرتبط با مدیریت ارتباطات را در شناسایی و به‌دنبال آن پشتیبانی از فرهیخته‌ها و نخبگان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی درون ناجا را، که البته رویه یا آیین‌نامه‌ای مکتوب و مشخصی ندارد را یافته و احصاء کند. بر همین اساس پژوهش‌گر تمامی تلاش خود را برای یافتن انواع تمهیدات و روش‌ها و اشکالی که مدیریت ارتباطات بتواند چنین نیروهای نخبه و فرهیخته را پشتیبانی از آن‌ها در درون سازمان ناجا، به‌ویژه رسته‌های اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی، را شناسایی کرد، به‌کار بستند. در این بین هم‌چنین تلاش شد تا مناسب‌ترین روش‌های فوق که تاکنون شناخته شده، نیز مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. با این وصف برخی از نتایج پژوهش که مدیریت ارتباطات باید بدان‌ها توجه داشته باشد، به قرار زیر است.

نتایج پژوهش نشان داد که، پاسخ‌دهندگان پرسش نخست، بر این نظرند که مهم‌ترین ویژگی‌های فردی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی عبارت است از: انگیزش مناسب و داشتن خلاقیت و پویایی در کار، شجاعت و اعتماد به‌نفس بالا و توانایی روحی و جسمانی مناسب برای انجام مأموریت‌ها، مهارت‌های بالای برقراری ارتباط و انجام کار تیمی، و دست آخر داشتن ظاهری جذاب و شیوایی کلام. چرا که بتواند در همان ارتباط اول در فرد مقابل خود نفوذ کند. این یافته با نتایج تمامی پژوهش‌های خارج از ناجا مانند مجید سهرابی (۱۳۸۸)، حسینی فرد (۱۳۹۱) و آراسته و محمودی‌راد (۱۳۸۳) هم‌خوان بود.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد، پاسخ‌دهندگان به پرسش دوم بر این باور بودند که مهم‌ترین ویژگی‌های علمی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی این است که: از برگزیدگان المپیادهای علمی معتبر داخلی و جهانی باشند؛ انتخاب‌شده جشنواره‌های سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی و یا از برگزیدگان اول جشنواره‌های سطح درون‌سازمانی

و یا از شخصیت‌های برجسته علمی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی باشند. نتایج پژوهش فوق نشان می‌دهد، پاسخ‌دهندگان به پرسش سوم بر این نظر بودند که از ویژگی‌های اجرایی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی این است که از برگزیدگانی باشد که اقدامات علمی و تحقیقاتی آن‌ها برای حل مشکل عمده سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی تجربه شده باشد و از توان تجربی بالادرا انجام اقدامات اطلاعاتی و عملیاتی باشند.

نتایج پژوهش فوق با نظر پاسخ‌دهندگان به پرسش چهارم نشان می‌دهد، پاسخ‌دهندگان بر این باور بودند که برای پشتیبانی مادی از یک نخبه در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، باید حداقل نیازهای مادی نخبه‌ها فراهم آید، کمک هزینه تحصیلی در مقاطع کارشناسی ارشد و بالاتر دریافت دارند؛ مورد حمایت مالی و اقتصادی در قالب طرح‌های کمک‌های قرض‌الحسنه و بلاعوض قرار گیرند، امکانات رفاهی و خدماتی برای آن‌ها و خانواده‌هایشان تأمین شود، مانند مسکن، وسیله نقلیه، سفرهای زیارتی و تفریحی مناسب برایشان تأمین شود. ضمن آن‌که باید محیط پویا و مبتنی بر فعالیت‌های پژوهشی ایجاد شود، شرایط و تسهیلات برای شرکت آن‌ها در همایش‌های معتبر علمی ایجاد شود، شرایط ادامه تحصیل آن‌ها فراهم شود.

یافته‌های فوق با یافته‌های مجید سهرابی (۱۳۸۸) که به این نتیجه رسیده بود، فراهم‌آوری امکانات شغلی هم چون: امکان ترقی و پیشرفت، دادن حق انتخاب محل کار یا شغل در ناجا، رعایت شأن و منزلت اجتماعی پلیس تا اندازه زیادی در جذب نخبگان به ناجا تأثیر به‌سزایی داشته (به‌عنوان وظایف و مأموریت‌های یک مدیر ارتباطی)؛ بسیار نزدیک بود. نتایج وی هم‌چنین با این موضوع که فراهم آوردن امکانات اولیه تحصیل در ناجا، مزایا و خدمات رفاهی، حمایت مادی و معنوی و فراهم کردن تسهیلات و امکانات می‌تواند اثربخش می‌باشد نیز هم‌خوان بود.

سه موضوع دیگری که یافته‌های پژوهش ما و نیز پژوهش‌های پیشین تا اندازه‌ای بدان اشاره کرده بودند، عبارت بود از: نقش دانشگاه‌ها (آراسته و محمودی‌راد، ۱۳۸۳) در پرورش و آماده‌سازی این نیروها (قابل توجه دانشگاه علوم انتظامی امین و مدیران آن)، دوم، مدیریت یکپارچه و اثربخش، که قاطعانه بر این باور بودند که وجود ندارد. و سرانجام سوم، ملاحظه شناسایی و پشتیبانی از نخبگان در سپهر وسیع‌تر از درون سازمان، یعنی نظام نخبگانی است. به این معنا که حمایت و پشتیبانی از نخبه‌های

اطلاعاتی نیازمند نوعی تعامل، همکاری و ارتباطات بین سازمانی سازمان‌ها و نهادهای دخیل در امر نخبگان است. این یافته به این معناست که شناسایی و پشتیبانی از نخبگان نیازمند نوعی برنامه‌ریزی بلندمدت (ویندال و سیگنایترز و اولسون، ۱۳۷۶) با تأکید بر ارتباط، تعامل و مشارکت تمامی سازمان‌های دخیل در امر شناسایی و پشتیبانی از نخبگان است. همان‌گونه که ناظمی و منتظر و موسوی نسب (۱۳۹۱) یادآور شده‌اند: نظام نخبگانی باید به‌عنوان نظامی از سازمان‌ها (رسمی و غیر رسمی) و نهادهای به‌هم پیوسته در نظر گرفته شود. امروزه اگر چه یک سازمان اطلاعات و امنیتی در محیطی نسبتاً ساده و مشخص به فعالیت می‌پردازد، با این وصف با کمی تأمل می‌توان دریافت که آن سازمان در ارتباط با مجموعه پیچیده و وسیعی از سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی (و حتی غیر اطلاعاتی و غیر امنیتی) دیگر است که دائماً با هم در حال تبادل پیام و اطلاعات هستند. مجموعه فوق شامل سازمان‌هایی است که ممکن است با یکدیگر تعامل و همکاری داشته یا رقیب همدیگر باشند. ارتباطات بین سازمان‌ها، مزیت‌های فراوانی از جمله کسب منابع اطلاعاتی، حفظ و ارتقاء مزیت‌های رقابتی پایدار، کسب سهم بیشتر بازار، کاهش هزینه ارائه خدمات و تولید کالاها افزایش نوآوری و خلاقیت دارد. از این منظر ارتباطات بین سازمانی نه فقط در حوزه امنیت، بلکه به‌عنوان یکی از ارزش‌ترین منابع سازمان تلقی می‌شود که هر سازمانی و مدیری ارتباطی ناگزیر از توجه برای غلبه بر شکست‌ها و کسب پیروزی‌ها است (آذر، ۱۳۸۶).

پیشنهادها

باتوجه به عنوان و نیز یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای فراوانی مطرح بود که در این‌جا بنا به اهمیت و ضرورت آن‌ها، برخی از این پیشنهادها با تأکید بر مدیری ارتباطات در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در زیر آمده است:

۱. با عنایت به این یافته پژوهش، که مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدون و مشخصی در خصوص شناسایی و پشتیبانی از نخبگان درون سازمانی ناجا وجود ندارد و این موضوع برای بسیاری از مسئولان و دست‌اندرکاران آزاردهنده است، از این‌رو پیشنهاد می‌شود که کارگروهی برای تعیین مهم‌ترین و اثرگذارترین مؤلفه‌ها و شاخص‌های نخبگی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی ناجا، با تعامل سایر

- سازمان‌ها و نهادهای مشابه ایجاد شود تا از این طریق در احصاء این شاخص‌ها تلاش شود.
۲. با توجه به عدم وجود دستورالعمل یا آیین‌نامه‌ای در خصوص شناسایی، جذب، و به‌کارگیری نخبه‌ها در نیروی انتظامی (رسته‌های اطلاعات و حفاظت)، تنظیم دستور کار اجرایی و نظام مناسب شناسایی، جذب و پشتیبانی نخبگان در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی پیشنهاد می‌شود.
۳. یافته‌های پژوهش نشان داد که نه فقط رویه مشخصی برای جذب و به‌کارگیری نخبه‌ها، که شناسایی آن‌ها از طریق روش‌های مختلف، برای نمونه انجام آزمون‌ها نیز وجود ندارد. از این‌رو می‌توان برآیندی را طراحی و تعریف کرد که طی آن مراحل ابتدایی تا انتهای شناسایی، جذب و به‌کارگیری در آن لحاظ شود. این پیشنهاد می‌تواند در به‌کارگیری مناسب هر یک از نیروهای اطلاعاتی و امنیتی فوق بر اساس استعدادها، علایق، و توانایی‌ها، کارگشا باشد.
۴. یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت (مادی و معنوی) نیروهای نخبه در سازمان اطلاعاتی، امنیتی و حفاظتی ناجا چندان مورد رضایت افراد نخبه (و حتی مسئولان) نیست. از این‌رو ما نیازمند پژوهش‌های بیش‌تر با روش مصاحبه عمیق برای یافتن مهم‌ترین نیازهای مادی و معنوی این نیروها هستیم. تا از این طریق مشکلات و نواقص یادشده حل شده یا لاقط کاهش یابد.
۵. یکی از یافته‌های این پژوهش نشان داد که ردیف (اداره) خاصی برای حمایت و پشتیبانی از چنین نیروهایی در سازمان ناجا وجود ندارد. از این‌رو می‌توان پیشنهاد کرد که صندوق‌های مالی حمایتی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی ناجا برای بهبود وضعیت معیشتی نخبگان و حمایت از طرح‌های پژوهشی آن‌ها ایجاد شود.
۶. اگر چه بازگو کردن این موضوع شاید چندان به صلاح نباشد، اما یکی از یافته‌های مهم این پژوهش آن بود که راهبرد مدیرتی (درون سازمانی) مشخصی برای شناسایی، جذب و به‌کارگیری نخبه‌های اطلاعاتی و امنیتی در سازمان ناجا وجود ندارد. از این‌رو نه فقط ما نیازمند بررسی و پژوهش در

این‌باره هستیم که چرا راهبردی در این‌باره وجود ندارد و مناسب‌ترین راهبردها کدامند؟ بلکه ضرورت دارد ما در خصوص حل مشکل «بی‌توجه‌ای یا کم‌توجه‌ای به نخبه‌ها» در بیرون از سازمان نیز برنامه‌ها و راهبردهایی با تأکید بر ارتباطات و تعاملات برون‌سازمانی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی دخیل در امر امنیت تدوین کنیم.

۷. با توجه به این‌که تقریباً هیچ بانک یا پایگاه اطلاعات و داده‌ها در خصوص نیروهای نخبه در سازمان ناجا وجود ندارد. به‌نظر می‌رسد طراحی و تدوین بانکی اطلاعاتی از مشخصات، تخصص‌ها، توانایی‌ها، استعدادها، قابلیت‌ها، تولیدات و... این نیروها ضروری است. این بانک می‌تواند در همه زمان‌ها و مکان عادی و بحرانی به ناجا کمک کند. البته باید دقت کرد که این بانک به سبب اهمیت امنیتی - اطلاعاتی آن در اختیار هر فرد قرار نگیرد.

۸. به سبب نامشخص بودن وضعیت این نیروها بعد از اتمام خدمت، ضروری است تا سازوکارهای لازم برای استفاده از نخبگان اجرایی و با تجربه سازمان بعد از پایان خدمت در دوره بازنشستگی در قالب مشاورین سازمان برای حفظ شأن و منزلت آن‌ها و هم‌چنین انتقال تجربیات و مدیریت دانش به نیروهای دیگر سازمان ایجاد شود.

۹. با توجه به این یافته‌ی مهم در خصوص اهمیت ارتباطات بین سازمانی، پیشنهاد می‌شود که صرف تأکید و توجه به انجام فعالیت‌های درون سازمانی، باید ارتباطات مؤثر و گسترده‌ای را با سایر سازمان‌های دخیل و غیر دخیل در امنیت و اطلاعات مورد تأکید و توجه قرار دهند.

۱۰. شناساندن اهمیت، جایگاه و عناصر مدیریت ارتباطات و کارکردهای آن در سمینارها و کنفرانس‌ها.

۱۱. به‌کارگیری مدیریت ارتباطات در بخش‌های مربوط تا از این طریق بتوان به نتایج به‌دست آمده از پژوهش در دنیای واقعی دست یافت.

تقدیر و سپاس‌گزاری

در این‌جا بر خود لازم می‌دانم از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش بنده را یاری کرده‌اند، خصوصاً مدیران و کارشناسان دانشکده اطلاعات دانشگاه علوم انتظامی و کارکنان حفاظت اطلاعات ناجا کمال تشکر را کنم.

منابع

- آذر، عادل (۱۳۸۶). طراحی مدلی مبتنی بر شبیه‌سازی جهت بررسی و تحلیل ارتباطات بین سازمانی. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت. قابل بازیابی از:
<https://mri.modares.ac.ir/article-۱۰۹۱۷-۱۹-fa.html>
- آراسته، حمید رضا؛ محمودی، مریم (۱۳۸۳). شناسایی، ویژگی‌ها و رشد نخبگان. رهیافت. ۵-۱۲.
- باقری، علیرضا (۱۳۹۲). راه‌کارهای افزایش بهروری در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی ساحفا ناجا. قابل بازیابی از:
http://journals.police.ir/article_۹۲۰۹۸.html
- بختیاری‌مقدم، حسن (۱۳۸۹). خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امنیتی، دانشکده علوم و فنون فارابی.
- بی‌نا (۱۳۷۹). مجله استعدادهای درخشان، ۹(۴). قابل بازیابی از:
https://jpas.ihu.ac.ir/article_۲۰۱۰۴۵.html
- پاتاک، دی، سی (۲۰۱۰). اطلاعات راهی به سوی آینده، ترجمه سید مجید نوری، تهران: انتشارات معاونت پژوهش دانشگاه امام باقر (ع).
- حسینی‌فرد، سیدمجتبی (۱۳۹۳). بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های شناخت و جذب، حمایت و پشتیبانی، تهران، دانشگاه شاهد. قابل بازیابی از:
<http://ensani.ir/file/download/article/۱۱-۱۰۱۱۵-۲۰۱۷۰۴۰۸۰۸۳۹۳۲.pdf>
- دای، ونکی (۲۰۱۰). مدیریت ارتباطات، ترجمه رحمان سعیدی، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- دوستار، محمد؛ نوروزی، خلیل (۱۳۹۲). راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ایران، فصلنامه سیاست‌های راهبردی کلان، ۱(۴)، زمستان ۲۰۹۲، قابل بازیابی از:
http://www.jmsp.ir/article_۶۲۱۳.html
- ری‌ام، برکو؛ آندرو دی. ولوین (۲۰۱۴). مدیریت ارتباطات فردی و عمومی. ترجمه دکترسید محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: بی‌نا.
- ساکاران، اوما (۲۰۰۵). روش‌های تحقیق در مدیریت، چاپ سوم، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- ساندرا، الیور (۱۳۸۸). استراتژی مدیریت ارتباطات. ترجمه محمد اعرابی و مرجان فیضی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- سرافراز، ایوب؛ معمارزاده، غلامرضا (۱۳۹۸). طراحی مدل نگهداشت نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷(۱): ۷۸. قابل بازیابی از:
http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_۹۱۲۳۲
- سلامی، هادی؛ اعظمی، امیر (۱۳۹۲). تحلیلی بر عوامل مهاجرت بین شهری و بازشناسی راه‌کارهای جذب نخبگان، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲، ۳۹۹-۳۷۷. قابل بازیابی از:
<https://www.magiran.com/paper/۱۲۹۴۲۹۱>
- سهرابی، مجید (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان جذب نخبگان در ناجا، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- شاه‌آبادی، ابولفضل؛ حیدری، آرش (۱۳۹۱). بررسی عوامل تعیین کننده شدت R_D کشورهای منتخب در حال توسعه و توسعه یافته: فصلنامه سیاست علم و فناوری، شماره ۱. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=۱۴۴۷۵۸>
- عباسپور، عباس (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکرد، فرآیندها و کارکردها) چاپ دوم، تهران، انتشارات سمت.
- شهلائی، ناصر (۱۳۹۴). تحلیل ریسک مدیریت منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی- پژوهشی راهبرد دفاعی، ۵۴، ۵۲-۲۹. قابل بازیابی از:
https://ds.sndu.ac.ir/?_action=article&au=۱۴۲۲۵
- عسگری، شاداب (۱۳۹۰). نقش آینده پژوهی ر برنامه ریزی‌های کلان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، فصلنامه دانش حفاظتی و امنیتی ساحفاناجا.
- عطافر، علی؛ طالحی، مسلم؛ رفیعی، علی (۱۳۸۸). شناسایی ویژگی‌های کارکنان کلیدی و تدوین الگوی مدیریتی یا استفاده از تئوری مفهوم سازی بنیادی. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس ۶ (۲۷): ۳۲-۷. قابل بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۱۱۹۴۹۷>
- علی کرمی، رسول (۱۳۹۲). بررسی نقش نخبگان در ایجاد تمدن اسلامی باتاملی برپدیده مهاجرت نخبگان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- قاضی، میرسعید (۱۳۷۰). تئوری و عمل در مدیریت ارتباطات، تهران، انتشارات مبتکران.
- قانع‌راد، محمدامین (۱۳۸۹). مشارکت سیاسی واجتماعی نخبگان، تهران.
- مارانتز کوهن، پائولا (۲۰۰۲). درسنامه مدیریت ارتباطات، ترجمه سید محمود خاموشی و میرسعیدقاضی، تهران، انتشارات مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها.

- محب‌زادگان، یوسف (۱۳۸۸). بررسی تحلیلی میزان طرح پذیرش برگزیدگان جشنواره های خوارزمی و مسابقه‌های علمی بین‌المللی در دوره‌های آموزش عالی و ارائه راه‌کارهایی برای بهبود آن موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- پارتو (۲۰۱۴). فرهنگ علوم سیاسی ترجمه: حمیداحمدی. تهران: نشر میزان.
- ملکی، بهنام (۱۳۸۲). دایر المعارف تحلیلی اقتصاد سیاسی ایران، نور علم، چاپ اول.
- نصیری قیداری، حسین (۱۳۸۱). مدیریت ارتباطات، تهران، انتشارات رسا.
- هالاهان، دانیل؛ بی، کافمن، جیمز. ام (۲۰۰۲). کودکان استثنایی: مقدمه‌ای بر آموزش‌های ویژه. ترجمه مجتبی جوادیان، مشهد: استان قدس.
- ویلکاکس، دنیسال و همکاران (۲۰۱۰). روابط عمومی نقش، فرایند و استراتژی، ترجمه. محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- Das, B.L., (1998). The WTO Agreement: Deficiencies, Imbalances and Required Changes, London: Zed Books Ltd, p6
- Diwan, I. and Rodrik, D, (1991). Patents, appropriate technology, and North-South trade, Journal of International Economics, pp27-47.
- Helpman, E. (1993). Innovation, Imitation, and Intellectual Property, Econometrica, 61(6), 1247-1280
- Scheider, P.H. (2005). International Trade Economic Growth and Intellectual Property Rights: A Panel Data Study of Developed and Developing Countries, Journal of Development Economics, pp528-547. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S030438780500060X>
- Dozier, D. M., Grunig, L., & Grunig, J. (1995). Managers guide to excellence in public relations and communications management. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Archive of SID