

Designing the Competency Model of Police Commanders with a Future Research Approach

Received: 2023-06-20

Pp. 65-96

Accepted: 2024-07-07

Jafar Malekipouya¹, Majid Jahangirfard², Mohammad Ali Ameri Habibabadi³, Ali Mehdizadeh Ashrafi⁴

Abstract

Background and purpose: One of the main concerns in the police command is the selection and appointment of competent people as future commanders in the police. Based on this, the main goal of the current research is to design a model of competencies of police commanders with a future research approach.

Method: The present research is mixed in terms of the nature of the data and applied in terms of purpose, which was conducted in two qualitative and quantitative sections. In the qualitative section, there were 16 participants, including expert professors in the field of commanders, inspection managers, and university faculty members with The snowball sampling method was chosen and for the validity of this part, content validity and reliability were used by Rao and Perry method. After analyzing the content of the data using Max Kyuda 20 software, a researcher-made questionnaire was designed and used in the quantitative part. The statistical population in this department includes 220 commanders and managers of Faraja who have the position of brigadier and above, and the sample number was calculated using Cochran's formula to be 140.

Sampling in this section was carried out by simple random sampling and data analysis using SPSS 22 software and multiple linear regression tests and redundancy criterion index. Questionnaire validity using construct validity and Cronbach's alpha reliability coefficient 76. Calculated.

Findings: By analyzing the content of the interviews, finally, 63 indicators, 14 components and 5 dimensions were obtained. According to the value of the standardized beta coefficient and the significance level of the variables, it was determined that all the variables are effective in the competence of police commanders, then the competence of intelligence with a coefficient of 429%. In the first place, knowledge competence with a coefficient of 409%. In the second place and environmental competence with a factor of 329%. It was ranked third. Also, personality and behavioral competence with a coefficient of 296%. In the fourth place, and finally, security-administrative competence with a coefficient of 0.263 was ranked fifth.

Results: In order to select and appoint commanders and managers and to identify and choose the most qualified people, criteria and criteria are needed so that qualified and worthy people can assume organizational positions. Security can have a significant effect on the appointment of qualified managers and commanders.

Keywords: Model Design, Competence, Police Commanders, Future Studie.

Citation (APA): Malekipouya, Jafar, Jahangirfard, Majid, Ameri Habibabadi, Mohammad Ali, & Mehdizadeh Ashrafi, Ali (2024). Designing the Competency Model of Police Commanders with a Future Research Approach, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 18 (69), 65-96.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.103512>

1- Ph.D. student of Public Administration - Firuzkoh Department of Management, Firuzkoh Islamic Azad University. Iran. maleki.pouya1358@gmail.com

2- Assistant Professor of Management Department (Responsible Author), Firuzkoh Branch, Islamic Azad University of Firuzkoh. Iran. dr.jahangirfard@gmail.com

3- Associate Professor of Crime Prevention Management, Faraja Police Science and Social Studies Research Institute. Iran. m.ali.ameri.h@gmail.com

4- Assistant Professor of Management Department of Firuzkoh Branch, Islamic Azad University of Firuzkoh, Iran. mehdizadeh297@yahoo.com



طراحی الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس با رویکرد آینده‌پژوهی

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۷

صص ۹۶-۶۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۲

جعفر ملکی پویا^۱، مجید جهانگیرفرد^۲، محمدعلی عامری حبیب‌آبادی^۳، علی مهدیزاده اشرفی^۴

چکیده

زمینه و هدف: یکی از دغدغه‌های اصلی در فرماندهی انتظامی، انتخاب و انتصاب افراد شایسته در سمت فرماندهان آینده در پلیس است. بر این اساس هدف اصلی پژوهش حاضر، طراحی الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس با رویکرد آینده‌پژوهی است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر ماهیت داده‌ها آمیخته و از حیث هدف، کاربردی است که در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است. در بخش کیفی تعداد ۱۶ نفر از مشارکت‌کنندگان شامل اساتید خبره، فرماندهان، مدیران بازرسی و اعضای هیئت علمی دانشگاه با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی، انتخاب و برای این‌بخش از روایی محتوای و سنجش پایایی از روش راتو و پری استفاده شد. پس از تحلیل مضمون داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا ۲۰، پرسش‌نامه پژوهش‌گرساخته طراحی و در بخش کمی مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری در این بخش فرماندهان و مدیران فراجا دارای جایگاه سرتیپی و بالاتر به تعداد ۲۷۵ نفر هستند که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۰ نفر محاسبه شد. نمونه‌گیری در این بخش به صورت تصادفی ساده و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپاس اس ۲۲ و آزمون‌های رگرسیون خطی چندگانه و شاخص معیار افزونگی صورت گرفت، روایی پرسش‌نامه با استفاده از روایی‌سازه و ضریب پایایی آلفای کرونباخ ۰/۷۶ محاسبه شد.

یافته‌ها: با پیاده‌سازی مصاحبه‌های انجام‌شده با مشارکت‌کنندگان، در عملیات‌کدگذاری، پژوهش‌گران به تبیین شاخص‌ها، مفاهیم و بُعدها پرداختند. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در نهایت، ۶۳ شاخص، ۱۴ مؤلفه و ۵ بُعد به‌دست آمد. **نتایج:** با توجه به مقدار ضریب بتای استانداردشده و سطح معناداری، کلیه متغیرها در شایستگی فرماندهان پلیس اثرگذار هستند. اما میزان اثرگذاری هر یک متفاوت بوده، به طوری که شایستگی هوشمندی با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۹۳۲ در رتبه اول، شایستگی دانشی با ضریب بتای ۰/۷۳۵ در رتبه دوم و شایستگی شخصیتی و رفتاری با ضریب بتای ۰/۷۲۵ در رتبه سوم، قرار گرفت و به ترتیب در ادامه شایستگی امنیتی-انتظامی با ضریب بتای ۰/۶۸۱ و در نهایت شایستگی محیطی با ضریب بتای ۰/۵۵۷ به ترتیب در رتبه اثرگذاری چهارم تا پنجم قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ها: طراحی الگو، شایستگی، فرماندهان پلیس، آینده‌پژوهی.

استناد (APA): ملکی پویا، جعفر، جهانگیرفرد، مجید، عامری حبیب‌آبادی، محمدعلی، و مهدیزاده اشرفی، علی (۱۴۰۳). طراحی الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس با رویکرد آینده‌پژوهی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۸(۶۹)، ۶۵-۹۶.

DOI: <https://doi.org/10.22034/si.2024.103512>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی-گروه مدیریت واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه، ایران. (رایانامه: maleki.pouya1358@gmail.com)

۲- استادیار گروه مدیریت واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: dr.jahangirfard@gmail.com)

۳- دانشیار مدیریت پیشگیری از جرم، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا، ایران. (رایانامه: m.ali.ameri.h@gmail.com)

۴- استادیار گروه مدیریت واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی فیروزکوه، ایران. (رایانامه: mehdizadeh297@yahoo.com)



از دیدگاه سازمان‌ها، در اختیار داشتن منابع انسانی شایسته و دارای مهارت‌های لازم بسیار مهم است، اگر چه منابع و نیازها زمانی معنا پیدا می‌کنند که بتوانند ذوق فردی و قابلیت سازمانی را توسعه دهند (صحرانورد، مجیبی، جهانگیرفرد و مهدیزاده، ۱۴۰۱: ۳۶۶). سازمان‌ها به‌طرز چشم‌گیری با مشکلاتی نظیر کمبود نیروی کادر فنی، نرخ ترک خدمت بالا، ناکافی بودن مهارت‌ها و شکاف شایستگی^۱ به‌خصوص در سطوح مدیریتی مواجه‌اند (پورکریمی، فرزانه، عزیزی و اکبری، ۱۳۹۵: ۱۵۲). امروزه آن‌چه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع شرایط بودن مدیران آن جامعه است (میرزایی آغبلاغ، مردانی و احسان، ۱۴۰۱: ۳۰۶). سازمانی را نمی‌توان پیدا کرد که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد، مگر آن‌که به‌وسیله مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشد (نیرومند، بامداد، جهانیار، اعرابی و امیری، ۱۳۹۱: ۱۴۸). در واقع قلمرو فعالیت سازمان‌های امروزی بسیار پویا و پیچیده است؛ از این‌رو بقا و تعالی در چنین شرایطی، شناسایی و توسعه شایستگی‌های مدیریتی را بیش‌ازپیش ضروری کرده است (آرائی، قاضی و شمامی، ۱۴۰۲: ۱۷۰). هرچه در انتخاب فرماندهان و مدیران دقت بیش‌تری صورت گیرد، کارایی و اثربخشی سیستم نیز افزایش خواهد یافت و اگر در این زمینه بی‌دقتی و اهمال‌کاری صورت گیرد، خسارات فراوانی به سازمان وارد خواهد شد. خوش‌بختانه اهمیت توجه به شایستگی‌ها در نظام اداری کشور نیز تا آن‌جا پیش رفته که بر استقرار نظام شایستگی به‌عنوان یکی از سیاست‌های کلان و راهبردی کشور در سند چشم‌انداز بیست‌ساله و قانون برنامه چهارم تأکید شده است (رحیم‌نیا و هوشیار، ۱۳۹۱: ۱۱۸).

فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران دارای مأموریت‌ها، وظایف گوناگون و در عین حال حساس و خطرناک بوده و کارایی و عملکرد کارکنان

۱- شکاف شایستگی به این معناست که افرادی که مشاغل را احراز کرده‌اند واجد سطح مطلوبی از شایستگی‌های مورد نیاز شغل نیستند، به‌عبارتی دیگر بین شایستگی‌های شاغل و شایستگی‌های مورد نیاز شغل فاصله وجود دارد (پورکریمی، ۱۳۹۵: ۱۵۲).

این فرماندهی در اجتماع، از اهمیت بسیاری برخوردار است و انتخاب فرماندهان و مدیران نیز بر اساس شایستگی از اهمیت بسیار فراوانی برخوردار است (رشنودی، بختیاری، رضایی و رفیعی، ۱۴۰۱: ۱۴۴). بخشی از ناکارآمدی در هر سازمانی به ضعف در انتخاب و انتصاب مدیران شایسته ارتباط پیدا می‌کند، که فرماندهی انتظامی نیز از این قاعده مستثنی نیست و ضعف در انتصابات و ناکارآمدی در انتخاب و انتصاب فرماندهان پلیس، بدون مدنظر قرار دادن شایستگی‌های لازم و توجه به آینده و تغییرات در روندهای حاضر، ضمن وارد کردن آسیب‌های جدی به وجهه عمومی پلیس، باعث بروز بی‌نظمی و ناامنی در سطح جامعه و ایجاد نارضایتی عموم مردم خواهد شد.

به‌همین منظور پژوهش‌گر در نظر دارد با «طراحی الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس با رویکرد آینده‌پژوهی» ضمن مطالعه و احصاء وضعیت آینده پیش‌روی، بتواند متناسب با آن، الگوی شایستگی‌های مورد نظر برای انتصاب شایسته‌ترین فرماندهان را بیان کند. بر این مبنا پژوهش‌گر به دنبال پاسخ به این پرسش اصلی پژوهش است که: الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس چگونه باید باشد؟

پیشینه

رضایی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با عنوان «شناسایی الگوی شایستگی‌های مهارتی فرماندهان یگان‌های ویژه» با روش پژوهش کاربردی و آمیخته که از لحاظ ماهیت اکتشافی و از نوع توصیفی-تحلیلی با روش تحلیل محتوای اسناد انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌ها نشان داد شایستگی‌های مهارتی فرماندهان یگان‌های ویژه فراجا در ۵ بُعد، ۱۶ مؤلفه و ۱۰۲ شاخص قابل دسته‌بندی بود، بررسی شد. ابعاد به‌دست‌آمده عبارت هستند از: مهارت‌های عمومی، مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای، مهارت‌های فردی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های علمی، دانشی و بصیرتی.

خانی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود با عنوان «شایستگی‌های فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین» که با روش تحلیل مضمون و بهره‌گیری

از نرم‌افزار مکس کیودا و با استفاده از خبرگان انجام شده است در نهایت در قالب سه مضمون فراگیر از شایستگی‌ها شامل دانشی، گرایشی و رفتاری دست یافت.

احمدی ارکمی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به سوی حرفه‌ای شدن» که به‌منظور سنجش حرفه‌ای بودن پلیس در دو سطح رده‌های مأموریتی اجرایی و رده‌های ستادی پشتیبانی انجام شد و در پایان به این نتیجه رسید که حرفه‌ای شدن در دو گروه تفاوت معنی‌داری نداشته و نگرش حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط در همه ابعاد به‌ترتیب رتبه سازمان حرفه‌ای، خودتنظیمی، حس تعهد، استقلال و خدمت به مردم به‌دست آمد. در واحدهای اجرایی مؤلفه‌های نگرشی خدمت به مردم، حس تعهد، خودتنظیمی و در واحدهای پشتیبانی ستادی وجود سازمان حرفه‌ای و استقلال در کار برای حرفه‌ای شدن را مهم و ضروری دانستند.

احمدی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران وفق بند ۴ سیاست‌های کلی نظام اداری (مالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی تهران)» که با روش توصیفی-پیمایشی انجام گرفت که بر اساس یافته‌های پژوهش، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران سازمان تأمین اجتماعی تهران در سه مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی، برنامه‌ای و دانشی دسته‌بندی شده‌اند که می‌تواند در بهبود شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در سازمان تأمین اجتماعی و در راستای اجرای بند ۴ سیاست‌های کلی نظام اداری مؤثر باشد.

رشنودی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «نقش شایستگی‌های فرماندهان و مدیران در افزایش کارایی کارکنان فراجا»، نشان دادند استقرار نظام شایسته‌گزینی از مهم‌ترین مباحث ارتقای کیفیت و کمیت هر سازمانی است. یکی از مهم‌ترین تأثیراتی که شایسته‌گزینی بر سازمان دارد، بهبود عملکرد خدمتی یا همان کارایی کارکنان است که می‌تواند در پیش‌برد اهداف سازمان نقش به‌سزایی داشته باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که انتصاب مدیران بر اساس ویژگی‌های ارزشی و بینشی بر افزایش کارایی کارکنان شامل

سرعت عمل، دقت عمل، صحت عمل، انگیزه و مسئولیت‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

گلشاهی و نهروزیان (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان «مدل ساختاری شایستگی‌های تأثیرگذار در توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران» با هدف شناسایی شایستگی‌های مؤثر در توانمندسازی حرفه‌ای ارتش جمهوری اسلامی ایران، پژوهشی مبتنی بر رویکردی آمیخته (کیفی-کمی) با مطالعه‌ای توصیفی-اکتشافی انجام داد. نتایج بخش کیفی پژوهش نشان داد که سه شایستگی حرفه‌ای، ارزشی و شناختی بر توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان از نظر خبرگان مؤثر بوده‌اند که در ۸ مؤلفه فرعی و ۳۱ شاخص تبیین شده‌اند. هم‌چنین نتایج بخش کمی نشان داد که میزان اثرگذاری شایستگی‌ها بر توانمندسازی فرماندهان به‌ترتیب شامل: شایستگی‌های حرفه‌ای با ضریب تأثیر ۰/۴۵۹، شایستگی‌های شناختی با ضریب تأثیر ۰/۲۷۰ و شایستگی‌های ارزشی با ضریب تأثیر ۰/۲۴۶ بوده است.

خان‌احمدی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «الگوی شایستگی فرماندهان در تحقق امنیت پایدار» به‌ترتیب اطاعت‌پذیری، رازداری، روحیه جهادی، حسن تدبیر، قاطعیت، خطرپذیری بصیرت‌مداری، اشراف اطلاعاتی را به‌عنوان شایستگی‌های مدیران به‌دست آورد.

لطفی‌جلال‌آبادی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «الگوی شایستگی فرماندهان جنگ‌های دریایی آینده با هدف شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز فرماندهان جنگ‌های دریایی آینده» و برای تعیین راهبردهای آموزشی انجام دادند. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، جزء پژوهش‌های اکتشافی با رویکرد آینده‌پژوهی با روش پایش محیطی و نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. شایستگی‌های احصاء‌شده شامل: شایستگی‌های فردی (با دو مؤلفه شایستگی‌های مکتبی انقلابی و شایستگی شخصیتی) و شایستگی سازمانی (با مؤلفه‌های شایستگی‌های فنی تخصصی و شایستگی‌های مدیریتی) می‌باشد که بایستی راهبردهای توسعه و آموزش نیروی انسانی بر مبنای شرایط سازمانی و

محیطی فراهم شود و پیامدهای آن به دو دسته سازمانی و فردی تقسیم‌بندی می‌شود.

متی^۱ (۲۰۲۳) در پژوهش خود با عنوان «مدل‌سازی مأموریت برای فرماندهان برای بهبود اثربخشی عملیاتی از طریق استفاده از متغیرهای پراکسی قابل اندازه‌گیری» به این نتیجه رسید که برای فرماندهی مأموریت دشمن؛ دکرین، دستورات طولانی و پیچیده و انبوه، کاغذبازی است و با درک بهتر سبک فرماندهی که به کار می‌گیریم، می‌توانیم در پیروی از دکرین خود دقیق‌تر و مؤثرتر باشیم.

اخریمنکو و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «فقدان صلاحیت روشمند افسران آینده در تربیت بدنی به‌عنوان یک مشکل آموزشی»، نشان دادند شایستگی روشمند در تربیت‌بدنی دانشجویانی که در رشته‌های مختلف ورزشی مشغول بودند، نسبت به دانشجویانی که طبق برنامه تمرین‌بدنی سنتی تمرین می‌کردند، سطح بالاتری از شایستگی روشی در تمرینات بدنی و مهارت‌های جسمانی داشتند.

در سایر پژوهش‌ها بر نقش مهم شایستگی‌ها در ارتقاء توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان تأکید شده است (لپانن و همکاران^۳، ۲۰۲۱؛ نرجایانتي و همکاران^۴، ۲۰۲۱؛ پیج و همکاران^۵، ۲۰۲۰؛ پورتر-او گریدی و کلاول^۶، ۲۰۲۰). در این تحقیقات، شایستگی‌محوری بر آن است که وجود شایستگی‌های متنوع در مدیران و کارکنان، به توانمندسازی حرفه‌ای آنان در اجرای وظایف و مأموریت‌ها منتج شود. در این بین عده‌ای بر مجموعه‌ای از شایستگی‌ها اعم از شایستگی‌های حرفه‌ای، اعتقادی- اخلاقی، ارزشی، شناختی و رفتاری در توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای تأکید داشته‌اند (نرجایانتي و همکاران، ۲۰۲۱؛ پونتییورا و همکاران، ۲۰۱۸). برخی نیز شایستگی‌های فردی،

1- Matei

2- Okhrimenko

3- Leppänen & et al

4- Nurjayanti & et al

5- Page & et al

6- Porter-O'Grady & Clavelle

بین‌فردی، سازمانی و بینشی را در اجرای موفقیت‌آمیز توانمندسازی حرفه‌ای مؤثر دانسته‌اند (لپان و همکاران، ۲۰۲۱؛ پیچ و همکاران، ۲۰۲۰).

جمع‌بندی پیشنهادی

مرور پیشینه‌ها حاکی از این است که؛ بیش‌تر پژوهش‌های انجام‌شده در راستای بررسی و شناسایی برخی از مهم‌ترین شرایط اخلاقی، علمی و مدیریتی فرماندهان برای احراز پست‌های مدیریتی و نیز برخی از ویژگی‌های اکتسابی منطبق با نیازمندی‌های پلیس جهت انجام وظایف در واحدهای اجرایی و فرماندهی است که با توجه به ویژگی‌ها و رویکردهای انتظاری سازمان از رفتار و عملکرد پلیس از الزامات پلیس است. در کل غالب پژوهش‌های اخیر به موضوع توانمندسازی پرداخته‌اند و نزدیک‌ترین تحقیق به این پژوهش، پژوهش رضایی و همکاران (۱۴۰۲) است که به‌دلیل محدود شدن به فرماندهی یگان‌های ویژه قابلیت تعمیم به کل فرماندهی انتظامی را ندارد. از این‌رو پژوهش حاضر ضمن توسعه ادبیات علمی و پژوهشی این حوزه مطالعاتی، نسبت به ارائه الگوی مختص شایستگی‌های ویژه فرماندهان و مدیران انتظامی کشور اقدام می‌کند و از این بابت نوآورانه محسوب می‌شود. مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی معرفی‌شده، می‌تواند به‌عنوان معیارها و ملاک‌های تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین فرماندهان برای هدایت مجموعه‌های نظامی محسوب شوند که این مورد نیز از تفاوت ملموس این پژوهش با سایر پژوهش‌ها می‌باشد.

مبانی نظری

در زیر به‌دلیل اهمیت تبیین مبانی نظری پژوهش، بخشی از مفاهیم تشریح می‌شود:

فرماندهان پلیس

فرماندهان پلیس به‌دلیل نوع شغل، حساسیت و اهمیتی که تصمیم آنان در موفقیت یا شکست راهبردهای پلیس دارد، برای فرمانده انتظامی ج.ا.ا. بسیار

مورد توجه می‌باشد، تا بتوان با انجام پژوهش‌های میدانی به‌صورت علمی و عملی شایستگی‌های فرماندهان را احصاء و بر اساس آن با توجه به نیازی که پلیس در برنامه‌های پیش‌روی خود دارد نسبت به انتصاب فرماندهان حاذق برای اداره امور انتظامی کشور و تکمیل بانک اطلاعاتی از فرماندهان و مدیران شایسته برای جایگزینی فرماندهان فعلی در آینده، برنامه‌ریزی کند. در ادامه به تشریح مبانی پژوهش پرداخته شده است:

مفهوم شایستگی

شایستگی در لغت به‌معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (ابطحی عبدصبور، ۱۳۸۹: ۱۴۲). شایستگی‌ها را به دو دسته طبقه‌بندی می‌کند: ۱- شایستگی‌های مورد نیاز که مهارت‌های ضروری را برای حداقل عملکرد در یک کار و یا انجام یک وظیفه مشخص می‌سازد. ۲- شایستگی‌های برتر که براساس آن‌ها نتایج به‌دست‌آمده بالاتر از میانگین عملکرد است (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸: ۱۵).

شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص هستند که موجب می‌شوند فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد (الوانی، ۱۳۷۷: ۱۳).

رینینگ، کافلند و هرمان (۲۰۱۹) معتقدند که شایستگی‌ها، سیستمی از توانایی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌هاست که فرد را قادر می‌سازد در شرایط آشنا و هم‌چنین ناشناخته به‌صورت خودسازمان‌یافته و خلاقانه، واکنش نشان دهد.

هوانگ و^۱ (۲۰۱۷) شایستگی را خوشه‌ای از ویژگی‌های آسان‌کننده شامل دانش، مهارت‌ها، توانمندی‌ها و ویژگی‌های فردی تعریف کرده که به سازمان در اجرای موفقیت‌آمیز راهبردهایش در محیط رقابتی کمک می‌کند و مدعی است که شایستگی‌های مناسب به عملکرد برتر منجر می‌شود؛

الگوی شایستگی^۱

الگوی قابل اندازه‌گیری توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز به‌منظور انجام دادن فعالیت‌های کاری به‌صورت موفقیت‌آمیز است. هدف از تدوین الگو در هر سازمان عرضه الگویی برای یکپارچه‌سازی، عملکرد ماهانه منابع انسانی است. به‌گونه‌ای که به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی منجر شود (دهقانان، ۱۳۸۶: ۱۱۸).

آینده‌پژوهی^۲

دانشمندان از اصطلاح چشم‌انداز راهبردی^۳ بهره می‌گیرند. بر این اساس آینده علت وجودی حال و گذشته است و راهی است برای همگان تا کنترل آینده خویش را به‌دست گیرند. به‌عبارت دیگر هدف تفکر برپایه چشم‌انداز روشن ساختن گزینش‌های حال و گذشته در پرتو آینده‌های ممکن است. علی‌رغم وجود اختلافات ناچیز در همه تعاریف ارائه شده می‌توان گفت آینده‌شناسی یا آینده‌پژوهی تلاشی است جامع در جهت شناخت و مطالعه آینده (صحرانورد و همکاران، ۱۴۰۱: ۳۷۳).

آینده‌اندیشی^۴

فرآیند معرفی مجموعه‌ای از چشم‌اندازها و راه‌های ممکن است که آینده می‌تواند از طریق آن‌ها ساخته شود و درک مناسب این چشم‌اندازها، تصمیم‌گیری درباره اقدامات امروز برای ساختن فردایی بهتر را تسهیل می‌کند. آینده‌اندیشی یک فرآیند تفکر راهبردی است و هدف آن سهم کردن کارکنان از تمامی سطوح سازمان در بحث از آینده است (جزینی، ۱۳۹۱: ۱۹۰).

1- Competenoy model

2- Future study

3- Strategic Perspective

4- Futures thinking

پژوهش حاضر از نظر ماهیت داده‌ها آمیخته و از حیث هدف، کاربردی است که در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است، در بخش کیفی تعداد ۱۶ نفر از مشارکت‌کنندگان شامل اساتید خبره در حوزه فرماندهان، مدیران بازرسی و اعضای هیئت علمی دانشگاه با روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب و برای روایی این بخش از روایی محتوا و برای اعتبار و روایی پژوهش کیفی از روش‌های راثو^۱ و پری^۲ و از روش اعتبار درونی با استفاده از تکنیک‌های تثلیث (استفاده از منابع تأییدگر) کسب اطلاعات دقیق مبتنی بر مفروضات تأییدگر، انتخاب نمونه برای پرمایگی اطلاعات، کنترل‌های اعضاء و مشارکت‌کنندگان در مصاحبه، جهان‌بینی و جهت‌گیری‌های نظری پژوهش‌گر بهره‌گرفته شد. از روش بیرونی و با استفاده از تکنیک‌های توصیف غنی داده‌ها، انتخاب نمونه برای تکرارپذیری نظری، استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل مضمون و هم‌چنین از روش اعتبارساز با تکنیک، جمع‌آوری داده‌ها از منابع متعدد که مقیاس‌های متعددی را برای یک پدیده فراهم می‌سازد، ایجاد تثلیث از پرسش‌های مصاحبه، تحلیل موارد منفی بهره‌گرفته شد. رد بینابین پژوهش‌ها از روش دلفی توسط خبرگان برای تأیید ابعاد، مؤلفه و شاخص‌ها و هم‌چنین الگوی پژوهش انجام شود و شیوه اکتشافی و دلفی به‌عنوان یکی از روش‌های مرسوم در آینده‌پژوهی در فرآیند به ثمر رسیدن پژوهش، ملموس و مشهود است و از طرفی پانل خبرگان در مصاحبه ابتدایی با طرح پرسش‌های بخش توصیفی وضعیت فعلی برای آنان تشریح و از آنان خواسته شد تا آینده مورد قبول برای فرماندهان فراجا را برای پژوهش‌گر توصیف و شایستگی‌های مورد نیاز را بیان کنند. ترکیب مشارکت‌کنندگان در این بخش شامل فرماندهان ارشد پلیس، ۵ نفر؛ معاونین ستادی و اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه پلیس، ۵ نفر؛ مدیران کل رده‌های ستادی پلیس، ۴ نفر؛ فرماندهان استان‌ها، ۲ نفر؛ که در مجموع ۱۶ نفر هستند که غالباً علاوه بر مسئولیت رسمی عضو

1- RAO

2- PERRY

هیئت علمی دانشگاه و از مسئولین تصمیم‌گیر در فراجا هستند. با عنایت به مبانی نظری و روش پژوهش بیان‌شده، الگوی مفهومی پژوهش به‌شرح زیر ترسیم شد:

شایستگی‌های ارزشی، اعتقادی-اخلاقی، حرفه‌ای، دینی، رفتاری و شناختی جزء ابعاد اصلی است که در پژوهش‌های اخیر به آن‌ها اشاره و مؤلفه و شاخص‌هایی نیز برای آن‌ها تبیین شد.



شکل ۲: الگوی مفهومی پژوهش

یافته‌ها

در این بخش یافته‌ها پژوهش به دو بخش کیفی و کمی متناسب با فرآیند انجام پژوهش تقسیم‌بندی شده که به شرح ذیل توضیحات لازم ارائه شده است:

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بخش کیفی: در بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان مشخص می‌شود، ۳۱ درصد دارای درجه سرهنگی و ۴۴ درصد درجه سرتیپ‌دوم و کارمندی هم‌تراز و ۲۵ درصد دارای درجه سرتیپی و کارمندی هم‌تراز هستند. در بررسی متغیر سن ۱۹ درصد در گروه سنی تا ۵۰ سال، ۴۴ درصد ۵۱ تا ۵۵ سال، ۱۹ درصد ۵۶ تا ۶۰ سال و ۱۹ درصد نیز ۶۱ سال و بالاتر قرار دارند. در متغیر سابقه خدمتی ۶ درصد دارای سابقه تا ۲۵ سال، ۱۹ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۸ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۸ درصد نیز ۳۶ سال و بالاتر هستند. در میزان تحصیلات ۶ درصد دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد و ۹۴ درصد نیز دارای تحصیلات دکتری هستند. در متغیر مسئولیت ۱۹ درصد هیئت علمی، ۲۵ درصد رئیس، ۳۱ درصد معاون و ۲۵ درصد نیز فرمانده هستند.

کدگذاری باز، محوری و گزینشی:

فرآیند کدگذاری در پژوهش به شرح شکل شماره ۳ است. نتایج نهایی به‌دست آمده در بخش کدگذاری به شرح جدول شماره ۳ است:



شکل ۳: فرآیند کدگذاری

نتایج بخش کیفی: در پژوهش حاضر با رویکرد آینده‌پژوهی و به جهت جبران بخشی از خلاءهای پلیس در بخش انتصاب فرماندهان و مدیران، با بهره‌گیری از خبرگان و بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شده، فایل‌های صوتی به متن تبدیل شد و مضامین به‌دست‌آمده در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و در نهایت کدگذاری گزینشی در اختیار خبرگان قرار گرفت. در مرحله اول خبرگان با دقت و حساسیت مضامین غیرمرتبط و غیرکاربردی را جدا و در ادامه مفاهیم با معانی مشترک را حذف کردند و در نهایت در ابتدا تعداد ۶۳ شاخص به‌دست آمد. پژوهش‌گر این شاخص‌ها را در اختیار خبرگان قرار داد تا با احصاء مفاهیم درونی آن‌ها بتوانند مؤلفه‌ها را مشخص کند که در پایان مرحله کدگذاری محوری تعداد ۱۴ مؤلفه که دارای مضامین مشخصی هستند، احصاء شدند. این مؤلفه‌ها برای مشخص شدن ابعاد پژوهش در اختیار خبرگان پژوهش قرار گرفت که در نهایت با احصاء تعداد ۵ بُعد این مرحله از فرآیند پژوهش انجام پذیرفت با احصاء تعداد ۶۳ شاخص، ۱۴ مؤلفه و تعداد ۵ بُعد به‌عنوان شایستگی‌های نهایی به‌دست‌آمده در این پژوهش مرحله کیفی پژوهش را به پایان رساند که از این شایستگی‌ها الگوی پژوهش طراحی شد. که در جدول شماره ۱ نتایج بخش کیفی ارائه شده است:

جدول ۱: کدگذاری باز، محوری و گزینشی

کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
شایستگی‌های امنیتی - انتظامی	ویژگی‌های حفاظتی	نگاه صیانتی و حفاظتی به کارکنان	ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری	ویژگی خلاقیت و نوآوری	نوآوری و خلاقیت
		خودپایایی و خودحفاظتی			دارای قوه تخیل
		مراقبت از افشای اطلاعات			تدابیر هوشمندانه
		حفظ اسرار مردم			پاک‌دامنی
	ویژگی‌های شم اطلاعاتی			ویژگی‌های فردی	تواضع

کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
	امنیتی	تعامل با سازمان های اطلاعاتی			ایثار و فداکاری
		رعایت ملاحظات امنیتی			اهلیت و اصالت
		بصیرت امنیت اطلاعات			مسئولیت پذیری
		ترسیم آینده امنیتی			سعه صدر
		پیشتاز و پیش کنش گر			حسن خلق
		شناخت هوش مصنوعی			مناعت طبع
	هوشمندی اجتماعی	بهره مندی از ابزار و تجهیزات هوشمند		ویژگی های شخصیتی	پیشتاز در مأموریت پلیسی
		اشرافیت به فضای مجازی			خطر پذیری
		شناخت فناوری هوشمند			جسارت و شجاعت
	هوشمندی فرمانده	بهره برداری از فناوری روز			پشت کار
		اقدام به سمت هوشمندی			شخصیت کاریزماتیک
		مهارت سیستمی			پذیرش ناکامی
		تفکر هوشمند		ویژگی های عاطفی	کنترل هیجانات کارکنان
شایستگی های محیطی	ویژگی های محیطی	عدم قومیت گرایی			عطوفت و مهربانی
		اشرافیت به	۷۹ ۸۰	ویژگی های راهبردی	شناخت سبک های مدیریتی

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری گزینشی	
		حوزه خدمتی				
		شناخت جامعه			توجه معماری راهبردی فراجا	
		تحلیل پیچیدگی های درون و بیرون سازمانی			شناخت دکترین نظامی	
	ویژگی های اجتماعی	جذب حداکثری			برنامه ریزی راهبردی	
		مردم داری			آینده نگاری	
		جلب رضایت مردم		ویژگی های علمی		آگاهی به علوم پلیسی
		جلب رضایت مسئولین				آموزش محوری
		مشارکت در فعالیت های اجتماعی				اشرافیت به قوانین و مقررات
		قانون مداری				
		ویژگی های فرهنگی	شناخت فرهنگ سازمانی			شناخت دستورالعمل ها و بخش نامه ها
	ترویج فرهنگ دینی			ویژگی های تخصصی	دانش فرماندهی و ستاد	
	شناخت فرهنگ بومی و منطقه ای					دانش مدیریت بحران
						دانش نظامی
					تخصص رسته ای	

با استفاده از نتایج بخش کیفی پرسش نامه پژوهش گرساخته طراحی و در بخش کمی مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری در این بخش فرماندهان و مدیران سطح فراجا دارای جایگاه شغلی سرتیپی و بالاتر به تعداد ۲۷۵ نفر هستند که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۰ نفر محاسبه شد. نمونه گیری در این بخش به صورت تصادفی ساده و تجزیه و تحلیل داده ها و ارائه



مدل تحلیلی با استفاده از آزمون‌های رگرسیون خطی چندگانه^۱ و شاخص‌های ضریب بتای استاندارد، ضریب بار عاملی، معیار افزونگی و ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا صورت گرفت، روایی پرسش‌نامه با استفاده از روایی سازه و برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ به شرح جدول شماره ۲ بهره‌برداری شد:

جدول ۲: مقدار ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه پژوهش‌گرا ساخته

شاخص‌ها	مقدار ضریب آلفا	سطح معناداری	نتیجه
ویژگی‌های فردی	۰/۷۲	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های حفاظتی	۰/۷۱	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های راهبردی	۰/۷۹	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های محیطی	۰/۷۲	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های اجتماعی	۰/۷۱	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های فرهنگی	۰/۷۰	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۷۴	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های علمی	۰/۷۱	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های تخصصی	۰/۷۱	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های امنیتی	۰/۷۲	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
هوشمندی اجتماعی	۰/۷۳	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
فرماندهی هوشمند	۰/۷۱	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های عاطفی	۰/۷۳	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
ویژگی‌های خلاقیت و نوآوری	۰/۷۲	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب
پایایی کل	۰/۷۶	۰/۰۰۰	پایایی در حد مطلوب

۲- یافته‌های بخش کمی

ویژگی‌های توصیفی پاسخ‌گویان: در بررسی متغیر نوع مدرک تحصیلی ۵۳ درصد دارای مدارک از دانشگاه دولتی، ۲۴ درصد دانشگاه آزاد، ۱۰ درصد دانشگاه پیام نور و ۱۳ درصد نیز از سایر دانشگاه‌های کشور اخذ شده است. تعداد ۴۲ درصد از پاسخ‌گویان در مقطع دکترا، ۵۲ درصد در مقطع کارشناسی ارشد و تعداد ۶ درصد نیز در مقطع کارشناسی فارغ‌التحصیل شده‌اند، ۳۴ درصد از پاسخ‌گویان در سمت رئیس، ۱۸ درصد فرمانده، ۳۶ درصد مدیر کل و

1- Multiple linear regression

۱۲ درصد نیز در سمت معاون مسئولیت دارند، ۷۰ درصد از پاسخ‌گویان سابقه مدیریتی ۱۱ الی ۱۵ سال، ۲۴ درصد سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال و تعداد ۶ درصد سابقه مدیریتی بیش از ۲۰ سال دارند.

بررسی بار عاملی مؤلفه‌های شایستگی‌های فرماندهان پلیس

بار عاملی مؤلفه‌های مربوط به هریک از ابعاد بر اساس ضرایب اهمیت به شرح جدول شماره ۳ است. برای نمونه در بُعد شخصیتی مؤلفه ویژگی‌های فردی با ضریب ۰/۷۴۲ در اولویت اول، ویژگی‌های شخصیتی با ضریب ۰/۷۱۶ در اولویت دوم، ویژگی‌های عاطفی با ضریب ۰/۶۵۹ در اولویت سوم و ویژگی‌های خلاقیت و نوآوری با ضریب ۰/۵۵۳ در اولویت چهارم قرار دارد، اولویت‌بندی مؤلفه‌های مربوط به سایر ابعاد ۵ گانه نیز به شرح جدول شماره ۳ است:

جدول ۳: بار عاملی مؤلفه‌های ابعاد شایستگی‌های فرماندهان

اولویت	ضریب اهمیت	مؤلفه‌ها	بعد	ردیف
چهارم	۰/۵۵۳	خلاقیت و نوآوری	شخصیتی و رفتاری	۱
اول	۰/۷۴۲	ویژگی‌های فردی		۲
دوم	۰/۷۱۶	ویژگی‌های شخصیتی		۳
سوم	۰/۶۵۹	ویژگی‌های عاطفی		۴
اول	۰/۸۴۵	ویژگی‌های راهبردی	دانشی	۵
دوم	۰/۷۶۰	ویژگی‌های علمی		۶
سوم	۰/۶۶۹	ویژگی‌های تخصصی		۷
سوم	۰/۶۰۸	ویژگی‌های فرهنگی	محیطی	۸
دوم	۰/۶۴۹	ویژگی‌های اجتماعی		۹
اول	۰/۷۰۹	ویژگی‌های محیطی		۱۰
اول	۰/۸۵۳	ویژگی‌های حفاظتی	امنیتی - انتظامی	۱۱
دوم	۰/۷۵۸	ویژگی‌های امنیتی		۱۲
دوم	۰/۷۴۳	هوشمندی اجتماعی	هوشمندی	۱۳
اول	۰/۸۲۲	فرماندهی هوشمند		۱۴

بررسی بار عاملی ابعاد شایستگی‌های فرماندهان پلیس

در بررسی بار عاملی ابعاد برابر جدول شماره ۴ مشخص می‌شود، بُعد «هوشمندی» با ضریب ۰/۹۳۲ در رتبه اول، بُعد «دانشی» با ضریب ۰/۷۳۵ در

رتبه دوم و در نهایت بُعد «شخصیتی و رفتاری» با ضریب $0/725$ و در رتبه سوم قراگرفت و در ادامه شایستگی امنیتی-انتظامی و محیطی به ترتیب با امتیاز $0/681$ و $0/557$ در رتبه‌های چهارم و پنجم قرار گرفتند.

جدول ۴: بارعاملی ابعاد شایستگی‌های فرماندهان

ردیف	ابعاد	ضریب بارعاملی
۱	هوشمندی	$0/932$
۲	دانشی	$0/725$
۳	شخصیتی و رفتاری	$0/725$
۴	امنیتی-انتظامی	$0/681$
۵	محیطی	$0/557$

ابعاد شایستگی‌های فرماندهان پلیس

ضریب تشخیص^۱ که با علامت R^2 نشان داده می‌شود، بیان‌گر میزان احتمال هم‌بستگی میان دو دسته داده در آینده می‌باشد. این ضریب در واقع نتایج تقریبی پارامتر موردنظر در آینده را بر اساس مدل ریاضی تعریف شده که منطبق بر داده‌های موجود است،

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب تعیین

ردیف	مقدار ضریب تعیین	مربع ضریب تعیین	خطای استاندارد تخمین
۱	$0/615$	$0/357$	$0/366$

با توجه به مقدار آزمون R می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد در این مدل $0/615$ از تغییرات متغیر وابسته (شایستگی‌های فرماندهان پلیس) توسط متغیرهای مستقل تبیین شده است.

شاخص کومو و بارتلت^۲: در نهایت با استفاده از نتایج به‌دست‌آمده این بخش می‌توان بیان کرد ابعاد مورد سنجش چند درصد از تغییرات الگوی شایستگی فرماندهان پلیس را تبیین می‌کنند که نتایج آن در جدول شماره ۶ ارائه شده است:

1- Coefficient of Determination
2- Kaiser-Mayer-Olkin

جدول ۶: نتایج آزمون واریمکس ابعاد

ردیف	مقدار آزمون kmo	مقدار آزمون بارتلت	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار واریمکس
۱	۰/۳۳۹	۴۶۸/۵۱	۰/۰۰۰	۲۸	۶۱

برابر جدول شماره ۳ مقدار آزمون کوموکه ۰/۳۳۹ و بارتلت که ۴۶۸/۵۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ این بدان معناست که ۵ بُعد مورد نظر یک مفهوم واحد یعنی شایستگی فرماندهان پلیس را می‌سنجند، در بررسی دقیق‌تر مقدار واریمکس مشخص می‌شود. این ۸ بُعد ۶۱ درصد تغییرات این الگو را تبیین می‌کنند.

مدل نهایی پژوهش

بررسی میزان تأثیر هر یک از ابعاد: ضریب تشخیص^۱ که با علامت R2 نشان داده می‌شود، بیان‌گر میزان احتمال هم‌بستگی میان دو دسته داده در آینده می‌باشد. این ضریب در واقع نتایج تقریبی پارامتر مورد نظر در آینده را بر اساس مدل ریاضی تعریف شده که منطبق بر داده‌های موجود است.

جدول ۷: نتایج آزمون ضریب تعیین

ردیف	مقدار ضریب تعیین	مربع ضریب تعیین	خطای استاندارد تخمین
۱	۰/۶۱۵	۰/۳۵۷	۰/۳۶۶

با توجه به مقدار آزمون R می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد بیان کرد در این مدل ۰/۶۱۵ از تغییرات متغیر وابسته (شایستگی‌های فرماندهان پلیس) توسط متغیرهای مستقل تبیین شده است.

بررسی میزان رگرسیون خطی چندگانه و ضرایب بتا استاندارد شده: تکنیک یا روش رگرسیون خطی چندگانه^۲ «یکی از مؤثر و پرکاربردترین روش‌های تحلیل چندمتغیره» محسوب می‌شود. در روش رگرسیون خطی چندگانه، یک رابطه خطی بین متغیر وابسته با یک یا چند متغیر مستقل برقرار می‌شود. روش رگرسیونی را چندگانه می‌گویند اگر چندین متغیر مستقل قابلیت

1- Coefficient of Determination
2- Multiple Linear Regression

پیش‌گویی متغیر وابسته را داشته باشند و بتوان رابطه را به صورت خطی در نظر گرفت، نتایج بررسی رگرسیونی پژوهش حاضر به شرح زیر است:

جدول ۸: مقدار ضرایب بتای استاندارد شده

سطح معناداری	تی	ضرایب بتا		مدل
		ضرایب بتای استاندارد شده	انحراف استاندارد	
P=۰/۰۰۰	۰/۰۷۵	۰۰۰	۰/۲۹۰	مقدار ثابت
P=۰/۰۰۰	۳/۶۲۹	۰/۴۲۹	۰/۰۸۴	هوشمندی
P=۰/۰۰۵	۱/۱۵۲	۰/۴۰۹	۰/۰۵۵	دانشی
P=۰/۰۱۵	۲/۲۳	۰/۳۲۹	۰/۰۶۱	شخصیتی و رفتاری
P=۰/۰۰۰	۱/۵۶	۰/۲۹۶	۰/۱۴	امنیتی- انتظامی
P=۰/۰۰۱	۳/۱۳	۰/۲۶۳	۰/۲۳	محیطی

باتوجه به مقدار ضریب بتای استاندارد شده و سطح معناداری، کلیه متغیرها در شایستگی فرماندهان پلیس اثرگذار هستند. اما میزان اثرگذاری هریک متفاوت بوده، به طوری که شایستگی هوشمندی با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۴۲۹ در رتبه اول، شایستگی دانشی با ضریب بتای ۰/۴۰۹ در رتبه دوم و شایستگی شخصیتی و رفتاری با ضریب بتای ۰/۳۲۹ در رتبه سوم، قرار گرفت و به ترتیب در ادامه شایستگی امنیتی-انتظامی با ضریب بتای ۰/۲۹۶ و در نهایت شایستگی محیطی با ضریب بتای ۰/۲۶۳ به ترتیب در رتبه اثرگذاری چهارم تا پنجم قرار گرفتند.

بر اساس یافته‌های پژوهش الگوی نهایی شایستگی‌های مهارتی و عملکردی فرماندهان پلیس به شرح زیر است:



شکل ۴: الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس

بحث و نتیجه‌گیری

مردم می‌خواهند نیروی انتظامی قوی و مقتدر باشد؛ هوشمند و پیچیده باشد؛ سالم و امین باشد؛ سریع و به‌هنگام باشد؛ مؤدب و اهل بیان و تفاهم با مردم باشد؛ این انتظارات مردم از نیروی انتظامی ماست. این‌ها بخشی از شایستگی‌های مورد نظر مقام معظم رهبری ^(مدظله‌العالی) برای فرماندهان و مدیران بوده و در پلیس جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. برای این‌که پژوهش‌گر بتواند نیازمندی‌های پیش‌روی پلیس را برای فرماندهان احصاء نماید، به ناچار باید بهترین و شاخص‌ترین گروه خبرگی را انتخاب می‌کرد تا نتایج قابلیت‌تعمیم به فراجا و کاربردی باشد. از این‌رو فرآیند طی شده در پژوهش به این شکل بود که: پژوهش‌گر برای دستیابی به شاخص‌های فوق در

ابتدا مبانی نظری پژوهش را عمیقاً جست‌وجو و پس از آن مشارکت‌کنندگان پژوهش به تعداد ۱۶ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران (بر اساس روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی) از بین هیئت رئیسه فرماندهی انتظامی جمهوری اسلام ایران و معاونین و رؤسای پلیس‌های تخصصی که عضو هیئت علمی دانشگاه نیز بودند، انتخاب کرد و با آن‌ها مصاحبه انجام شد. متن مصاحبه‌ها مکتوب و پس از چندبار خوانش، مضامین تولید شد. با پیاده‌سازی مصاحبه‌های انجام‌شده با مشارکت‌کنندگان، در عملیات کدگذاری، مضامینی که از نظر عبارت دقیقاً مشابه بودند تلفیق و موارد مشابه در کنار یکدیگر قرار گرفتند و با مرور چندباره با استفاده از شیوه دلفی نظرات نهایی پانل خبرگان را دریافت کرد و برای آن‌ها عنوان شایستگی مشخصی در قالب مؤلفه و بُعد، احصاء کرد. پژوهش‌گر به تبیین شاخص‌ها، مفاهیم و بُعدها پرداخت. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در نهایت، ۶۳ شاخص، ۱۴ مؤلفه و ۵ بُعد (جدول شماره ۱) به‌دست آمد.

باتوجه به مقدار ضریب بتای استاندارد شده و سطح معناداری، کلیه متغیرها در شایستگی فرماندهان پلیس اثرگذار بودند. اما میزان اثرگذاری هریک متفاوت بوده، به‌طوریکه شایستگی هوشمندی با ضریب بتای استاندارد شده ۰/۹۳۲ در رتبه اول، شایستگی دانشی با ضریب بتای ۰/۷۳۵ در رتبه دوم و شایستگی شخصیتی و رفتاری با ضریب بتای ۰/۷۲۵ در رتبه سوم، قرار گرفت و به‌ترتیب در ادامه شایستگی امنیتی-انتظامی با ضریب بتای ۰/۶۸۱ و در نهایت شایستگی محیطی با ضریب بتای ۰/۵۵۷ به ترتیب در رتبه اثرگذاری چهارم تا پنجم قرار گرفتند

شایستگی‌های هوشمندی و امنیتی-انتظامی با وجود اهمیت و نقش هوشمندی در قرن حاضر به‌ویژه تغییرات سریع فناوری و ضرورت به‌روز شدن و تجهیز شدن پلیس و سایر نیروهای مسلح و هم‌چنین توجه به مباحث امنیتی و انتظامی در فعالیت‌های مدیریتی در پژوهش‌های قبلی مورد توجه نبوده است. در مؤلفه‌های شایستگی‌های هوشمندی مؤلفه فرماندهی هوشمند و هوشمندی اجتماعی در شایستگی‌های دانشی پلیس مؤلفه‌های ویژگی‌های راهبردی و

ویژگی‌های علمی و در شایستگی‌های شخصیتی و رفتاری پلیس مؤلفه‌های فردی، شخصیتی، عاطفی و خلاقیت و نوآوری به‌ترتیب اهمیت مورد تأکید است. نکته حائز اهمیت در بُعد هوشمندی این است که در مؤلفه‌های هوشمندی آن‌چه که باید مورد توجه باشد، هوشمندی نوین است و در این نوع از هوشمندی سیستم‌ها و ابزار به‌صورت خودکار پس از دریافت پیام تحلیل، اقدام را انجام می‌دهند و نباید در این بخش مجدد سیستم برای تصمیم‌گیری منتظر ابزار، تجهیزات و یا افراد باشد.

برای این‌که بتوان در آینده پلیس از فرماندهان به‌روز و اثرگذار بهره‌برداری کرد باید در انتخاب و انتصاب فرماندهان به شایستگی‌های احصاء‌شده در این پژوهش برابر اولویت‌بندی انجام‌شده اقدام کرد. این مهم در دو بخش حائز اهمیت است: ۱- توجه به اولویت‌ها در ابعاد در مرحله اول، سپس مؤلفه‌ها در مرحله بعدی و در نهایت توجه به شاخص‌های مورد نظر در هر مؤلفه، گزینش دقیق انجام و عملیاتی شود. ۲- توجه به سطح‌بندی انجام‌شده در پژوهش که اولویت‌ها در دو سطح کاربردی قابل استفاده است. شایستگی‌های دانشی، هوشمندی و شخصیتی- رفتاری در سطح اول و شایستگی‌های امنیتی-انتظامی و محیطی در اولویت بعدی، برای انتخاب و انتصاب فرماندهان مدنظر قرار گیرد.

پیشنهادها

با توجه به ارتباط مستقیم نتایج پژوهش با حوزه مختلف مدیریتی سازمان؛ در این بخش تلاش می‌کنیم نسبت به ارائه پیشنهادهاى جداگانه‌ای که منطبق با حوزه فعالیت هر یک از معاونت‌های فراجا باشد اقدام کنیم.

معاونت ارزش‌یابی و انتصابات بازرسی کل فراجا

- انتخاب و انتصاب فرماندهان پلیس بر اساس سطح‌بندی انجام‌شده در الگو؛
- اجرایی‌شدن اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی در انتخاب و انتصاب فرماندهان به‌صورت ویژه؛

- نظارت و ارزیابی مستمر و هدفمند فرماندهان و مدیران در پست‌های مربوط بر اساس الگوی شایستگی‌ها.

معاونت توانمندسازی بازرسی کل فراجا

- ارتقای علمی و اندیشه‌محور فرماندهان فعلی و آتی پلیس براساس اولویت‌بندی الگوی شایستگی‌ها؛
- تلاش جدی و هدفمند برای تدوین نظام مطلوب جانشین‌پروری در فراجا و نهادینه‌سازی آن.

معاونت طرح و برنامه و بودجه فراجا

- تدوین نظام مدیریتی منابع انسانی، مبتنی بر الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس؛
- تدوین و استقرار نظام واقعی پرداخت منابع و مزایای سازمانی بر حسب شایستگی‌های کارکنان؛
- ارائه برنامه و طرح جدی با قابلیت اجرا در امر ارتقایشان و منزلت کارکنان پلیس.

معاونت تربیت و آموزش فراجا

- تدوین و ارائه سرفصل‌های جدید دروس و دوره‌های آموزشی فرماندهان و مدیران بر حسب الگوی شایستگی‌ها.

معاونت علوم، تحقیقات و فناوری فراجا

- انجام فعالیت‌های تطبیقی برای مقایسه الگوی شایستگی‌های فرماندهان پلیس با سایر کشورها؛
- هدایت پژوهش‌های کاربردی فرماندهان و مدیران سازمان در راستای توسعه ادبیات علمی و پژوهشی.

سپاس‌گزاری

به نشان قدرشناسی، از اساتید محترم آقایان دکتر جهانگیرفرد، دکتر عامری، دکتر مهدیزاده، هم‌چنین رئیس محترم بازرسی کل فراجا، معاون محترم ارزش‌یابی و انتصابات و رئیس محترم دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل فراجا به‌دلیل حمایت‌های همه‌جانبه و ارائه ایده پژوهش تشکر می‌نمایم و به‌صورت خاص از خانواده عزیزم که مشقات به نتیجه رساندن پژوهش حاضر را پذیرفتند، تقدیر و قدردانی می‌نمایم.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



ابطحی، سیدحسین، و عبدصبور، فریدون (۱۳۸۹). شایسته سالاری. تهران: نشر آزاد مهر. قابل بازیابی از:

<https://www.gisoom.com/book/1681981>

احمدی ارکمی، حبیب (۱۴۰۲). نگرش کارکنان تحصیل کرده پلیس به سوی حرفه‌ای شدن، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۵)، ۶۰-۲۹. قابل بازیابی از:

DOI:<https://doi.org/10.22034/si.2023.101696>

http://si.jrl.police.ir/issue_14303_14531.html

احمدی، منیژه، جباری، غلام، و بارانی، صمد (۱۴۰۲). شناسایی و رتبه‌بندی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران وفق بند ۴ سیاست‌های کلی نظام اداری (مالعہ موردی: سازمان تأمین اجتماعی تهران). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۳)، ۲۲۴-۱۹۱. قابل بازیابی از:

DOI:<https://doi.org/10.22034/si.2023.100361>

http://si.jrl.police.ir/article_100361.html

آرائی، محمود، قاضی، حسن، و شمامی، نادر (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های مدیران آجا (مطالعه فراترکیب). مطالعه قدرت نرم، ۱۳(۱)، ۲۰۷-۱۶۹. قابل بازیابی از:

DOI:<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23225580.1402.13.1.8.0>

https://www.spba.ir/article_174125_d760f6f4a49b3a9447551a24987b4e44.pdf

آقا محمدی، صمد، جهانگیرفرد، مجید، حاج‌علیان، فرشاد، و مجیبی، تورج (۱۳۹۸). تدوین الگوی شایستگی‌های دینی رهبران نظامی. نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۷(۱)، ۸۸-۶۵. قابل بازیابی از:

DOI: <https://civilica.com/doc/934396>

https://im.ihu.ac.ir/article_204554.html

الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۷). شایسته‌سالاری، تدبیر: ش ۸۲، ۱۳. قابل بازیابی از:

<https://www.gisoom.com/book/11557547>

پورکریمی، جواد، فرزانه، محمد، عزیزی، مهدی، و اکبری، الهام (۱۳۹۵). ارائه الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران. نامه آموزش عالی، ۹(۳۴)، ۱۷۰-۱۴۹. قابل بازیابی از:

https://journal.sanjesh.org/article_23697_77acd63400ce1434ae4d5b2f18b396f0.pdf

پهلوان شریف، محمدامین، و کاظمی شورئی، محمدحسین (۱۳۹۹). تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی). نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۸(۴)، ۱۴۱-۱۲۸. قابل بازیابی از:

DOI: 20.1001.1.22516980.1399.28.4.6.7

https://im.ihu.ac.ir/article_205888.html

درویشی، صیاد، آهی، پرویز، و میرزاخانی، عبدالرحمن (۱۴۰۲). الگوی ساز و کارهای مشارکت مردمی با پلیس در تأمین امنیت پایدار. فصلنامه علمی امنیت ملی. ۱۲(۴۹)، ۱۲۴-۹۹. قابل بازیابی از:

https://ns.sndu.ac.ir/issue_461_501.html

<https://orcid.org/0000-0002-3571-2214>

دیانتی، محمد، و عرفانی، مریم (۱۳۸۸). شایستگی، مفاهیم و کاربرد. تدبیر: شماره ۲۰۶، ۲۳-۱۱. قابل بازیابی از:

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/742517>

تقی پور، آذر، قاسمی زاد، علیرضا، و معتمد، حمیدرضا (۱۴۰۱). شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس متوسطه استان بوشهر. نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۳)، ۲۸۱-۲۵۵. قابل بازیابی از:

DOI: 20.1001.1.82548002.1401.14.3.7.2

<https://ensani.ir/file/download/article/1667796074-10007-49-7.pdf>

جزینی، علیرضا (۱۳۹۱). مدیریت ستادی پیشگیری انتظامی از جرم. تهران: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، معاونت تربیت و آموزش نیروی انتظامی، اداره کل منابع و متون درسی.

خان احمدی، اسماعیل (۱۳۹۹). الگوی شایستگی فرماندهان در تحقق امنیت پایدار. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، ۵(۱۶)، ۸۶-۵. قابل بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/1926482/>

JR_SSJJ-5-16_002

خانی، علی، احمدی، محمود، و محمدی، مهدی (۱۴۰۲). شایستگی‌های فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین. نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۳۱(۴)، ۱۰۹-۷۹. قابل بازیابی از:

DOI: 20.1001.1.25381946.1399.5.16.2.8

<https://www.magiran.com/p2720968>

خسروی‌مراد، لیلا، فیضی، زهرا، و یونسی، حمیدرضا (۱۴۰۰). طراحی الگوی شایستگی مدیران هیئت‌های مذهبی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۹(۴)، ۱۸۷-۱۵۱. قابل بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/1429273/>

دهقانان، حامد (۱۳۸۶). مدیریت بر مبنای شایستگی. *مجله مجلس و پژوهش*، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، س ۱۳، ش ۵۳. قابل بازیابی از:

<https://www.ensani.ir/file/download/article/20120325202043-1149-222.pdf>

رشنودی، بهروز، بختیاری، حسن، رضایی، صادق، رفیعی، و دولت‌آبادی، محمدرضا (۱۴۰۱). نقش شایستگی‌های فرماندهان و مدیران در افزایش کارایی کارکنان فراجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۶(۵۹)، ۱۶۴-۱۴۱. قابل بازیابی از:

[DOI:10.22034/SI.2022.98282](https://doi.org/10.22034/SI.2022.98282)

<https://www.sid.ir/paper/1095827/fa>

رضایی، احمد، شعاعی، مرتضی، و زارعی، محمدرضا (۱۴۰۲). شناسایی الگوی شایستگی‌های مهارتی فرماندهان یگان‌های ویژه، *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷(۶۴)، ۱۶۰-۱۳۳. قابل بازیابی از:

[DOI: 10.22034/SI.2023.100685](https://doi.org/10.22034/SI.2023.100685)

<https://www.sid.ir/paper/1096311/fa>

صالح‌نژاد، سید عبدالله، بیات، عبدالحمید، و میراسماعیلی، سید اویس (۱۳۹۹). الگوی شایستگی‌های کلیدی فرماندهان انقلابی براساس دیدگاه رهبران انقلاب اسلامی ایران، *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۵ (۳)، ۹۸-۷۹. قابل بازیابی از:

[DOI: 10.1001.1.17359570.1399.15.3.5.5](https://doi.org/10.1001.1.17359570.1399.15.3.5.5)

<https://www.ensani.ir/fa/article/468322>

صحرانورد، علیرضا، مجیبی، تورج، جهانگیرفرد، مجید، و مهدیزاده‌اشرفی، علی (۱۴۰۱). تحلیل توزیع شاخص‌های برنامه‌ریزی و مدیریت پایدار صنعتی بر اساس رویکرد آینده‌پژوهی. *فصلنامه علمی-پژوهشی جغرافیای برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، ۱۲(۱)، ۳۸۷-۳۶۴. قابل بازیابی از:

[DOI: 2022.292809.3168/10.22034](https://doi.org/10.22034/2022.292809.3168)

<https://www.ensani.ir/fa/article/author/224521>

عباس‌پاشا، غلامرضا، تقی‌پوریان، محمدجواد، و سجادی‌جاغرق، سیدعبدالله (۱۴۰۰). طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران راهبردی در سازمان‌های دولتی. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۹(۴)، ۱۸۹-۱۵۳. قابل بازیابی از:

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1843943>

قاسمی‌زاد، علیرضا، تقی‌پور، آذر، و معتمد، حمیدرضا (۱۴۰۱). *احصای شایستگی‌های حرفه‌ای معاونان پرورشی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی*. مدیریت اسلامی، ۳۰(۲)، ۲۳۷-۲۰۹. قابل بازیابی از:

DOI: 20.1001.1.22516980.1401.30.2.6.7
https://journals.ihu.ac.ir/article_207481_5fa7fb8cbdfdd6d48547ffe1aeb86176.pdf

گلشاهی، بهنام، و نهروزیان، علیرضا (۱۴۰۱). مدل ساختاری شایستگی‌های تأثیرگذار در توانمندسازی حرفه‌ای فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی*، ۱۹(۱)، ۲۰۲-۱۸۶. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/p2434058>

لطفی‌جلال‌آبادی، مصطفی، خیراندیش، مهدی، نادری، احسان، و فرهادی، علی (۱۳۹۹). الگوی شایستگی فرماندهان جنگ‌های دریایی آینده. *فصلنامه علمی آموزشی علوم دریایی*، ۷(۲۲)، ۲۱۸-۲۰۴. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/p2206281>

محمدی، مهدی، صفیان، مهدی و موسوی، سیدعلی (۱۴۰۰). الگوی شایستگی سرمایه انسانی تراز گام دوم انقلاب اسلامی. *فصلنامه مدیریت منابع نیروی انتظامی*، ۳۶، ۳۰-۱. قابل بازیابی از:

<https://www.magiran.com/p2419642>

مرادی‌آیدیشه، شعبان، وثوقی‌نیری، عبدالله، و نعمتی، الیاس (۱۳۹۸). شایسته سالار محور تحقق ارتش پیشرفته تراز انقلاب اسلامی در گام دوم انقلاب. *همایش گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش، تهران*. قابل بازیابی از:

<https://civilica.com/doc/966970/>

میرزایی‌آغ‌بلاغ، احمد، مردانی، محمدرضا، و احسان، زین‌العابدین (۱۴۰۱). ارائه مدلی به منظور بررسی عوامل اثرگذار بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه مورد مطالعاتی سازمان صدا و سیما، *مطالعات قدرت نرم*، ۱۲(۱)، ۳۲۷-۳۰۵. قابل بازیابی از:

DOI: 20.1001.1.23225580.1400.11.4.12.6
http://www.spba.ir/article_144944_6aa3b8f66d79a1137b27185fca5064ba.pdf

نهادی، هادی (۱۳۹۹). شناسایی و ساختاردهی شایستگی‌های رفتاری فرماندهان دفاع مقدس. *فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس*، ۵(۲)، ۱۳۲ - ۱۱۱. قابل بازیابی از:

DOI: 20.1001.1.25883674.1398.5.18.6.2

https://hds.sndu.ac.ir/article_1240.html

نیرومند، پوران‌دخت، بامداد، جهانیار بامداد صوفی، اعرابی، سید محمد، و امیری، مقصود (۱۳۹۱). چارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری بنیان: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۱۶۱-۱۴۵. قابل بازیابی از:

<https://ensani.ir/file/download/article/20130130090652-9749-8.pdf>

واعظی، رضا، سید نقوی، میرعلی، حسین پور، داود، و تاجی، فاطمه (۱۳۹۹). الگوی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی سازمان‌های دولتی در شرایط جهانی شدن. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹(۹۶)، ۴۴-۹. قابل بازیابی از:

DOI: 10.22054/jmsd.2020.39238.3232

https://journals.atu.ac.ir/article_11600.html

Andersen, H V, & Pitkänen, K. (2019). Empowering educators by developing professional practice in digital fabrication and design thinking International. *Journal of Child-Computer Interaction*, 21, 1-16. Retrieved From:

DOI: <https://tidsskrift.dk/lom/article/view/118070>

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. Retrieved From:

DOI: doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Cheong, M, Yammarino, F J, Dionne, S D, Spain, S M, & Tsai, C Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership *The Leadership Quarterly*, 30 (1), 34-58. Retrieved From:

DOI: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984317300607>

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>

Huong Vu, G T (2017). A critical review of human resource competency model: evolvment in required competencies for human resource professionals, *Journal of Economics, Business and Management*, 5 (12): 359-365. Retrieved From:

DOI: 10.18178/joebm.2017.5.12.539

<https://www.joebm.com/vol5/539-AM0018.pdf>

Leppänen, M., Kiviranta, J., Metteri, A., Stepney, P., & Kostianen, T. (2021). Developing Social Work Competencies to Empower Challenging Communities: From an Empty Foyer to a Shared Social Space. *Practicing Social Work in Deprived Communities: Competencies, Methods, and Techniques*, 121. Retrieved From:

DOI: 10.1007/978-3-030-65987-5_6

Matei Sorin Adam (2023). Mission Modeling for Commanders Improved Operational Effectiveness through the Use of Measurable Proxy

- Variables 101 military review the professional. *journal of the U S Army*. 1922-2023 March-April 2023. Retrieved From:
<https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military>
- Macháčková, P., Hodný, J., & Zezula, J. (2017). *Commander's managerial competences in the Czech armed forces* In *International Conference Knowledge-Based Organization*, 23 (1), 189-194. Retrieved From:
 DOI: [10.1515/kbo-2017-0030](https://doi.org/10.1515/kbo-2017-0030)
<https://content.sciendo.com/view/journals/kbo/23/1/article-p189.xml>.
- Nurjayanti, A M, Syarifuddin, R T U, Awaru, A O T, & Equatora, M A (2021). Social Competence and Compensation for Employee Performance through Public Services in the Office of Women's Empowerment, *Child Protection Population Control, and Family Planning*. Retrieved From:
<http://www.icomsociety.org/singapore2021/papers/1287.pdf>
- Page, M, Pool, L, Crick, M, & Leahy, R (2020). *Empowerment of learning and knowledge: Appreciating professional development for registered nurses in aged residential care* *Nurse education in practice*, 43, 102703. Retrieved From:
 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102703>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595318302269>
- Porter-O'Grady, T, & Clavelle, J T (2020). The Structural Framework for Nursing Professional Governance: *Foundation for Empowerment Nurse Leader*, 18 (2), 181-189. Retrieved From:
 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.08.004>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1541461219302447>
- Potnuru, R K G, Sahoo, C K, & Sharma, R (2018). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture European. *Journal of Training and Development*. Retrieved From:
 DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2018-0086>
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-08-2018-0086>
- Reining, N., Kauffeld, S., & Herrmann, C. (2019). Students' interactions: Using video data as a mean to identify competences addressed in learning factories. *Procedia Manufacturing*, 31, 7-1. Retrieved From:
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.promfg.2019.03.001>
<https://www.researchgate.net/publication/332599774>
- Okhrimenko, I., Kobornyk, O., Husarevych, O., Krykun, V., Kalashnik, N., Samokish, I., ... & Prontenko, K. (2020). The lack of future officers' methodical competence in physical training as a pedagogical problem. *Dilemmas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2). Retrieved From:
<http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/36378>

