

تدوین الگوی شایستگی ماموران پلیس آگاهی در حوزه کشف خودروهای مسروقه^۱

محمد ذاکری^۱، بابک کهندانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۳/۵

از صفحه ۱۱۲ تا ۱۲۷

چکیده

امروزه مطالعه شایستگی‌های کارکنان دانشی و کلیدی، یکی از مهم‌ترین زمینه‌های تحقیقی در مدیریت منابع انسانی با هدف تشخیص دانش و مهارت‌های مورد نیاز ایشان است. هدف از این تحقیق، شناسایی و تعیین شایستگی‌های مورد نیاز افسران اداره آگاهی در حوزه کشف خودروهای مسروقه و ارائه الگویی در این زمینه است. تحقیق حاضر به لحاظ مخاطب شناسی کاربردی، به لحاظ هدف اکتشافی و به لحاظ روش، پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل تعدادی افسران شاغل در پلیس آگاهی ناجا در به تعداد ۱۸۷ نفر بودند که ۱۲۶ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته؛ برای حصول روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و برای بررسی روایی محتوی نیز از نظر کارشناسان و متخصصان استفاده شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای Spss و PLS استفاده شد. ابعاد اصلی شایستگی افسران در ۴ بُعد دانش و آگاهی (۷ شاخص)، مهارت و توانایی (۷ شاخص)، ارزش‌ها و نگرش‌ها (۵ شاخص) و ویژگی‌های فردی (۵ شاخص) شناسایی شد و مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحلیل نیز گواه مطلوبیت و تناسب الگو است. به کارگیری مدل شایستگی به دست آمده در نظام‌های مختلف سیستم مدیریت منابع انسانی برای مثال در حوزه مبارزه با سرقت خودرو می‌تواند موجب افزایش اثربخشی اقدامات افسران در تامین امنیت و نیز کشف خودروهای مسروقه شود. **واژگان کلیدی:** مدل شایستگی، پلیس آگاهی، سرقت خودرو، کشف خودرو، امنیت

۱. این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده دوم به راهنمایی نویسنده اول می‌باشد که در سال ۱۳۹۳ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه دفاع شده است.
۲. دکتری مدیریت دولتی، پژوهشگر مرکز مطالعات نظام‌ها و فناوری‌های مدیریتی، سازمان اداری و استخدامی کشور (نویسنده مسئول) moh.zakeri1983@gmail.com
۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

مقدمه

همراه با تغییر و تحولاتی که در حوزه کسب و کار رخ داده است الگوی عرضه، جذب و توسعه نیروی انسانی نیز به لحاظ کمی و کیفی شروع به تغییر نموده است. تحولاتی نظیر بلوغ و توسعه یافتگی کارکنان و ظهور نیروهای دانشی در تمام عرصه‌ها، دانش محور شدن فرایندهای سازمانی و ضرورت توسعه دانایی در تمام سطوح سازمان، نرخ رشد بالای فناوری‌های نوین، افزایش ضریب اهمیت سرمایه اجتماعی و سرمایه‌های انسانی در فرایند رشد و توسعه کشورها، راهبردهای نوین مدیریت را به توسعه شایسته سالاری معطوف ساخته است. شایستگی آن معیارها و شاخص‌های هستند که محور قرار دادن آنها می‌تواند رویکردی منسجم و نظام مند در پرورش و توسعه مدیران ارائه نموده و در نهایت منجر به بهینه سازی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان شود (غلام زاده و ستاری لقب، ۱۳۹۱: ۲۴). رویکرد شایستگی نقطه عطف مهمی است که روشن می‌سازد برای عملکرد موفق آمیز چه چیزهایی مورد نیاز است (از کلیل و فرمن^۱، ۲۰۰۶). بنابراین اهمیت رویکردهای مبتنی بر شایستگی در زمینه مدیریت نیز هر روز بیشتر می‌شود؛ چراکه این رویکردها خیلی از مسائل و مشکلاتی را که در روش‌های سنتی وجود دارد حل می‌کند (احدزی، پراوربز و اولومولای^۲، ۲۰۰۸). مدل‌های شایستگی به مرتبط کردن رفتار افراد با استراتژی‌ها، اهداف و ارزش‌های سازمانی کمک می‌کند و در سطح سازمانی نیز برای هدایت تصمیم گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد (ویکراماسینگ و زویزا^۳، ۲۰۰۹).

در نظریه جدید مدیریت راهبردی به نام نظریه منبع محور، شایستگی منابع انسانی به ویژه مدیران از اهمیت بالایی برخوردار است. یک الگوی شایستگی به عنوان یک ابزار منابع انسانی برای انتخاب، آموزش و پرورش، ارزیابی و طرح ریزی جانشین‌پروری مورد استفاده واقع می‌شود (رعنایی کردشولی، سلطانی و یزدانی، ۱۳۹۱). همان گونه که کامپرفرم^۴ (۲۰۰۲) مطرح می‌کند، مدل‌های شایستگی می‌تواند به عنوان شیوه‌ای برای یکپارچه کردن اقدامات مختلف منابع انسانی به کار رود. این بدان معناست که می‌توان هر یک از زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی را بر اساس شایستگی طراحی کرد. در واقع شایسته محوری، هسته مرکزی تمامی فعالیت‌های منابع انسانی سازمان است (پور مؤذن، ۱۳۹۰).

نیروی پلیس به عنوان یکی از مهم‌ترین و سرنوشت سازترین مجموعه‌های کشور در راستای افزایش بهره‌وری منابع انسانی و توسعه مستمر مدیریت در خود باید رویکردهای نوینی را در خصوص توسعه منابع انسانی در پیش گیرد (حسینیان، نادری و رشیدی، ۱۳۹۲). همچنین نیروی انتظامی در افزایش سرمایه اجتماعی نقش مهمی بر عهده دارد. در ماده ۳ قانون نیروی انتظامی آمده است: هدف از تشکیل نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، استقرار نظم و امنیت و تامین آسایش عمومی و فردی و نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی است. در همین راستا نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به عواملی همچون ضرورت‌ها و

1. Ozcelic, G., & Ferman, M.
2. Ahadzie, D. K., Proverbs, D. G., & Olomolaiye, P.
3. Wickramasinghe, V., & Zoyza, N.D.

الزامات محیطی، آسیب شناسی تهدیدات راهبردی و همچنین واقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشور بایسته است در راستای همسویی حداکثری با اولویت‌های اسناد بالادستی کشور گام بردارد (کردنائیج قاسمی و مختاری، ۱۳۸۹). در راستای پاسخگویی به تقاضاهای روزافزون و متغیر امنیت عمومی در جوامع معاصر، مدیران و فراگیران پلیس می‌باید نسبت به طراحی و تدوین رویکردهای نوآورانه‌ای اقدام کنند که نیروی پلیس را برای مواجهه با الزامات عملیاتی روزافزون و در حال تغییر مهیا و توانمند سازد (دونوانت^۱، ۲۰۰۹). رویکرد شایستگی به عنوان بهترین پیش بینی کننده عملکرد در موقعیت‌های شغلی به ویژه با توجه به ماهیت توانایی‌های لازم برای ماموران پلیس می‌تواند رویکردی موثر در این مجموعه باشد (حسینیان، نادری و رشیدی، ۱۳۹۲).

بر اساس تقسیمات کاری و شرح وظایف محوله بر اساس نمودار سازمانی ناجا، مقابله با جرائم حوزه سرقت، از جمله وظایف پلیس آگاهی می‌باشد. در کنار سایر سرقت‌های ارتكابی توسط سارقین، سرقت خودرو از جمله جرائم محسوب می‌شود که نسبت به سایر جرائم بیشتر بوقوع پیوسته و عواقب ناشی از ارتكاب آن علاوه بر ایجاد احساس ناامنی در سطح جامعه موجبات مشکلات عدیده‌ای برای مالباختگان را فراهم می‌نماید. تنوع تولیدات خودروهای داخلی و خارجی و همچنین کثرت استفاده آنان توسط آحاد جامعه و ضریب ایمنی پایین آنها در مقابل سرقت نیز زمینه را برای کسب سود بیشتر توسط سارقین مساعدتر نموده و افزایش وقوع سرقت خودرو را در سالهای اخیر نسبت به سالهای گذشته سبب گردیده است. در مقابل مردم و مالباختگان نیز انتظار دارند پلیس آگاهی بعنوان متولی اصلی و مرجع تخصصی مقابله با سارقین خودرو، علاوه بر مبارزه جدی با سارقین زمینه کشف و استرداد اتومبیل مسروقه آنان را در حداقل زمان فراهم نماید.

برای نیل به این هدف و افزایش اثربخش اقدامات پلیس آگاهی در حوزه کشف خودروهای مسروقه، شناسایی شایستگی‌های کلیدی افسران این حوزه و برنامه ریزی منابع انسانی مبتنی بر این شایستگی‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته است و در این راستا، پژوهش حاضر با هدف تبیین مدل شایستگی افسران اداره آگاهی در حوزه کشف خودروهای مسروقه انجام گرفته است.

پیشینه تحقیق

مفهوم شایستگی: مفهوم شایستگی نخستین بار توسط سلزنیک^۲ پدیدار گشت و بعد از آن مک کله لند^۳ این واژه را برای نشان دادن عامل خیلی مهمی که بر یادگیری فردی موثر است به کار برد. این واژه از طریق کار بویاتزیس^۴ در رشته مدیریت محبوبیت یافت. سپس وودروف در سال ۱۹۹۱ شایستگی را به عنوان ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداری و نقش اجتماعی مطرح ساخت که خود مجالی برای بحث و مناظره

1. Donavant, B. W.
2. Selznick
3. Mcclelland
4. Boyatzis

پیرامون شایستگی فراهم آورد (حاجی کریمی و دیگران، ۱۳۹۰، ۲۳). واژه شایستگی در ادبیات آکادمیک از چندین نقطه نظر تعریف شده است. که برخی از آن‌ها از دید صاحب نظران مختلف، عبارتند از: شایستگی، عبارت است از رفتارهایی که افراد با عملکرد برتر در مقایسه با افراد با عملکرد متوسط، با ثبات بیشتری نمایش داده و ابراز می‌دارند (کمپیون و همکاران^۱، ۲۰۱۱: ۲۲۵). کیو و مک کنون^۲ (۱۹۹۳: ۱۲۴) شایستگی را به عنوان نتیجه به کاربردن دانش و مهارت به طور مناسب می‌داند. موسسه نشنال پارک سرویس امپلویز نیز شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد به موفقیت در انجام وظایف دست یابد (پرهیز کار، ۲۰۱۰: ۷۵). فیلیپوت و همکاران مقوله نگرش را جایگزین توانایی کرده و هانستین^۳ (۲۰۰۰) در تعریف خود انگیزه را به جای این دو آورده است. بدین ترتیب شایستگی‌های کارکنان متشکل از مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌هاست به طوری که فرد بتواند وظایف محوله را به خوبی انجام دهد (محمدی زنجیرانی و همکاران، ۱۳۹۱). شایستگی عبارت است از هرگونه دانش، مهارت یا ویژگی شخصی که یک فرد را قادر می‌سازد تا عملکرد موفقیت آمیز را به نمایش بگذارد (دراگانیدیس و منتزاس^۴، ۲۰۰۶). در جامع‌ترین تعریف می‌توان گفت شایستگی عامل کلیدی در بقای سازمان‌ها به مجموعه دانش، مهارت، خصوصیات شخصیتی، علائق، تجارب و توانمندی‌های مرتبط با شغل اطلاق می‌شود که فرد را در عملکرد شغلی خود موفق می‌کند (قشلاقی و همکاران، ۱۳۹۴ به نقل از بورنت و داچ، ۲۰۰۶).

مدل شایستگی:

الگوی شایستگی توانایی انجام فعالیت‌ها در محدوده شغل بر اساس استانداردهای تعیین شده تعریف شده است. در واقع الگوی شایستگی عبارت است از یک الگوی قابل اندازه گیری توانایی‌ها و رفتارهای موردنیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت آمیز. (غلام زاده و ستاری لقب، ۱۳۹۲).

از جمله مدل‌هایی که در زمینه شایستگی‌های مدیریت ارائه شده مدل فریدنبرگ (۲۰۰۴) است که برای شایستگی‌ها حالت سلسله مراتبی قائل است، وی شایستگی‌ها را در هفت طبقه قرار می‌دهد و شایستگی طبقه پایین را پیش نیاز شایستگی طبقه بالاتر می‌داند. این هفت طبقه عبارت است از: ۱. سازمانی، ۲. گروه، ۳. بین فردی، ۴. ارتباطات، ۵. اثربخشی، ۶. شغلی، ۷. استدلال. ادوارد (۲۰۰۹) شایستگی‌های مدیریت را در نه عنوان خلاصه می‌کند که عبارت است از: توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت‌های فنی و وظیفه، تیم سازی، مدیریت عملکرد (وظیفه)، آگاهی بین فردی، یکپارچه کردن دیدگاه‌ها.

1. Champion
2. Cave, E. & Mc Keown, P.
3. Henstein
4. Draganidis, F. & Mentzas, G.

در بررسی که از ادبیات موضوع صورت گرفت، یک متدولوژی اصلی شناسایی شد که بیشتر مورد تایید قرار گرفته است. در اینجا سعی می‌شود بطور مختصر این متدولوژی و گامهای اساسی آن بیان شود. این رویکرد دارای پنج گام اساسی است که بطور مختصر در زیر به آنها پرداخته می‌شود. قابل ذکر است که این رویکرد مورد قبول بسیاری از صاحب نظران است و در واقع، آنها در ارائه روش شناسی خود، روشهای مشابه این ارائه کرده‌اند از جمله می‌توان به کلارک (۱۹۹۱)، شرممن (۲۰۰۲)، ای وی کامپر فرم (۲۰۰۲) اشاره کرد. الف - بررسی ادبیات موضوع و مستندات داخلی: در اینجا پژوهشی بمنظور شناسایی مدل‌های داخلی موجود و مدل‌های خارجی که ممکن است برای نقش‌های مختلف وجود داشته باشد، انجام می‌شود. در واقع در این مرحله تا حد امکان به بررسی آرای صاحب نظران مختلف از سال‌های دور تا عصر حاضر پرداخته و نظرات آنها در مورد شایستگی مدیریتی استخراج می‌شود. این امر می‌تواند مزایای زیادی داشته باشد. ب - مصاحبه با افراد موفق و برجسته در سازمان: این مرحله در واقع شامل مصاحبه با افرادی است که دارای عملکرد عالی هستند. این کار به منظور شناسایی دانش، مهارت و توانایی آنها که موجب برجسته شدن آنها و تمایزشان از بقیه سازمان شده است، انجام می‌شود. قسمت عمده این مرحله به متوسل شدن به نمونه‌های عملکرد اثر بخش و غیر اثر بخش اختصاص می‌یابد که بعداً به منظور نشان دادن شایستگی‌ها در عمل و زندگی واقعی بکار می‌رود. شرممن و دیگران (۲۰۰۲) در این مرحله بخش دیگری را نیز به متدولوژی خود می‌افزایند و آن اجرای مصاحبه با متخصصان در حوزه شایستگی‌ها و بررسی شایستگی از نظر آنهاست.

ج - تهیه فهرست اولیه شایستگی‌ها: طی انجام دادن مرحله اول و دوم، فهرستی از شایستگی‌ها بدست می‌آید که در واقع لیست اولیه شایستگی‌هاست. توصیه می‌شود، در این مرحله به تعریف شایستگی‌ها نیز پرداخته شود. بدین صورت که هر یک از شایستگی‌ها در حد یک یا دو خط و ترجیحاً بصورت مصدری تعریف شود تا منظور و مقصود از شایستگی مشخص شود. این کار می‌تواند در مرحله بعدی که اعتبار یابی شایستگی‌هاست، بسیار کمک کند.

د - اعتبار یابی شایستگی‌ها: لیست شایستگی‌هایی که در مرحله قبل بدست می‌آید، در واقع فهرست خام شایستگی‌هاست. به همین دلیل بایستی به اعتباریابی آن پرداخته شود. یکی از اصلی‌ترین روشها، روش اعتباریابی محتواست:

فهرست اولیه شایستگی‌ها تبدیل به فرمت پرسشنامه می‌شود و پرسشنامه روی نمونه آماری مشخص اجرا می‌شود. پرسش در این زمینه است که کدام شایستگی‌ها برای عملکرد موفقیت‌آمیز در آن سازمان ضروری و چقدر ضروری هستند. هر پرسش شونده‌ای می‌تواند نظر خود را روی پیوستاری از «اصلاً ضروری نیست تا کاملاً ضروری» بیان کند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها نتایج از لحاظ آماری تجزیه و تحلیل می‌شود تا اعتبار هر شایستگی بدست آید. این یک عمل و روش پذیرفته شده برای دفاع از مدل شایستگی است.

ه - تهیه مدل شایستگی: پس از اعتباریابی شایستگی‌ها، شایستگی‌های مورد نظر و معتبر شناسایی و سپس

به تهیه مدل شایستگی برای سطوح مختلف پرداخته می‌شود. این مدل اساس و پایه آموزش قرار می‌گیرد (کریمی، ۱۳۸۶).

برای شناخت الگوهای شایستگی، مطالعات گسترده‌ای انجام گرفته و الگوهای متفاوتی ذکر شده است. در توضیح چرایی تفاوت در الگوهای شایستگی باید به تفاوت‌های ناشی از ویژگی‌های سازمانی و وضعیت محیطی توجه کرد. در برخی تقسیم‌بندی‌ها عوامل شایستگی در شش گروه کلی زیر مطرح شده است: شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های مربوط به کسب و کار، شایستگی‌های مدیریت دانش، شایستگی‌های رهبری، شایستگی‌های اجتماعی و شایستگی‌های بین فردی (وود و پاین، ۲۰۰۳). در این راستا پژوهش‌های متعددی در تبیین مدل شایستگی مدیران در سازمان‌های دولتی و نظامی و انتظامی انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود. در پژوهش فرهی بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان تراز شایستگی مدیران و فرماندهان در یک سازمان نظامی نتایج پژوهش گویای آن است که شایستگی مدیران و فرماندهان در سازمانهای نظامی متأثر از سه دسته عامل شایستگی‌های عملکردی، مکتبی و شخصیتی است.

یونگ و دولویکز (۲۰۰۹) در پژوهش خود در صدد بیان جمع‌بندی مطالعات در مورد تعیین شایستگی‌های مدیریت و رهبری اثربخش در نیروی دریایی سلطنتی انگلیس برآمدند. نتایج از طریق تعیین چهار «ابری شایستگی» باعث پیشنهاد رویکردی یکپارچه در انتخاب و توسعه مدیریت و رهبری شد. نتایج این پژوهش که در بین نمونه‌ای ۲۶۱ نفری از افسران نیروی دریایی انگلیس صورت گرفته بر اهمیت انگیزش به عنوان یکی از شایستگی‌های محوری و تایید رابطه تجربی بین خودآگاهی عمومی و خصوصی - هیجانی تاکید نموده است. کردناتیج و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود در تدوین الگوی شایستگی مدیران و فرماندهان ناجا، مواردی همچون مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، شناخت و تحلیل جرائم و تخلفات، کار گروهی، قدرت تصمیم‌گیری، اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری، روحیه نوع دوستی و خدمت‌رسانی، خودآگاهی، جسارت و شهامت، استفاده از منابع الکترونیکی و ... را در سه گروه شایستگی‌های عمومی و مدیریتی، شایستگی‌های ویژه و تخصصی و شایستگی‌های فردی و شخصیتی طبقه‌بندی نمودند.

در پژوهش بنیادی نائینی و تشکری (۱۳۹۱) که با هدف ارائه الگوی بومی برای مدیریت مبتنی بر شایستگی متناسب با وضع واقعی و مقتضیات اسلامی - ایرانی در ناجا از طریق مشخص کردن شایستگی‌های فرماندهان و مدیران از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری است انجام شده است الگوی مدنظر را در قالب ۷۱۳ کد، ۸۴ مفهوم و ۴ مقوله اصلی طراحی نمودند که برخی دارای مقولات فرعی است، این مقوله‌ها شامل «شایستگی‌های فردی» با ۲۸ مفهوم، «شایستگی‌های بین فردی» با ۶ مفهوم، «شایستگی‌های سازمانی» با ۴۱ مفهوم و «شایستگی‌های بینشی» با ۹ مفهوم است که در نهایت الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا عرضه شد.

ایشان (۱۳۹۲) در پژوهش دیگری با هدف طراحی الگوی شایستگی‌های فرماندهان ناجا از دیدگاه نهج البلاغه

I. Young, M., & Dulewicz, V.

که با تلفیق روشهای نظریه داده بنیاد و معادلات ساختاری به طراحی الگو اقدام شده است. ۱۶۰ مفهوم از مطالعه نهج البلاغه استخراج، و در دسته بندیهای دو گانه‌ای به ترتیب در قالب ۳۳ زیر مقوله و ده مقوله کلان دسته بندی شد؛ تأثیر توان فکری بر مهارت اجتماعی با تأثیر ۰,۹۷، و تأثیر سلامت اعتقادی بر سلامت روانی با میزان تأثیر ۰,۹۱، به ترتیب مؤثرترین روابط به شمار آمد.

ذاکری و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی به شناسایی شایستگی‌های کلیدی مدیران و کارگزاران نظام اسلامی از منظر نهج البلاغه پرداخته و مواردی از جمله عدالت محوری، خیر خواهی برای مردم، مسئولیت پذیری، رعایت سلسله مراتب فرماندهی، نظم در انجام امور، توجه به مسائل و فعالیت‌های زیردستان را ذکر کرده‌اند. در پژوهشی تحت عنوان «تدوین مدلی برای ارزشیابی شایستگیهای فارغ التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی» که توسط ابراهیمی قوام و رحمانی (۱۳۹۳) در جهت شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز فارغ التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی با روش گروه کانونی و در میان صاحب‌نظران و اعضای هیات علمی دانشکده فنون راهنمایی و رانندگی، دانشکده علوم و فنون مرزبانی، دانشکده علوم و فنون اطلاعات و آگاهی و دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی دانشگاه علوم انتظامی و پلیس تخصصی حوزه‌های راهور، مرزبانی، اطلاعات و آگاهی و انتظامی انجام شد، براساس نتایج بدست آمده مدل مقدماتی شایستگی دانشگاه علوم انتظامی، مدلی هرمی و سلسله مراتبی که دارای شش طبقه بوده که به ترتیب، شایستگی‌های فردی، عمومی، حرفه‌ای، عملیاتی، دانشی / فنی تخصصی و مدیریتی است و در آن به جز شناسایی موارد مشترک در رسته‌های مختلف نیروی انتظامی، به طور انحصاری در مورد شایستگی‌های مربوط به کارکنان آگاهی به ۱۳ ویژگی اشاره شده است که از آشنایی با جرایم تخصصی و ابعاد آن تا برخورداری از توان فرضیه سازی بر اساس شواهد گردآوری شده را شامل می‌شود. در پژوهش صفری، شاه محمدی و بابایی (۱۳۹۵) که با هدف تبیین شاخص‌های شایسته سالاری حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی در اجرای کارکردهای سازمان‌های امنیتی انجام شده است یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی است، مهم‌ترین بعد شایستگی حفاظتی فرماندهان و مدیران را بعد پیشگیری و مهم‌ترین مؤلفه‌ها نیز جاسوسی، براندازی و خرابکاری از میان انواع مؤلفه‌های موجود از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و شاخص‌های هر مؤلفه نیز در افق آینده احصاء شد. براساس یافته‌های تحقیق، در ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به پیشگیری از جاسوسی، تعداد ۱۴ شاخص، در ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به پیشگیری از براندازی، تعداد ۸ شاخص و در ابعاد و مؤلفه‌های مربوط به پیشگیری از خرابکاری تعداد ۱۰ شاخص به‌عنوان شایستگی‌های حفاظتی فرماندهان و مدیران انتظامی احصاء و ارائه شد.

برخی از پژوهش‌ها نیز عوامل مؤثر بر سرقت خودرو و کشف خودروهای مسروقه را مورد بررسی قرار داده اند از جمله طاهری (۱۳۸۲) در پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد خود تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر میزان موفقیت کلانتری‌های شمال تهران در کاهش سرقت اتومبیل نتیجه گرفته که استفاده از پلیس مجرب و آموزش دیده، استفاده از تجهیزات پیشرفته و بکارگیری از پلیس محله (همکاری و مشارکت مردمی) در کاهش سرقت اتومبیل مؤثر است.

دارایی فرد (۱۳۸۵) نیز پایان نامه کارشناسی ارشد خود را تحت عنوان عوامل موثر در کشف خودروهای مسروقه با هدف اصلی شناسایی و احصاء عوامل موثر بر کشف سرقت اتومبیل انجام داده و مواردی از قبیل تقویت نیروی انسانی از نظر کمی و کیفی، آموزش تخصصی، جلب مشارکت مردمی و نیز تعامل و همکاری با سایر سازمان‌ها و موسسات درون و برون سازمانی را عنوان نموده است.

پس از مرور پیشینه نظری و پژوهشی و بررسی اسناد و مدارک، شایستگی‌های کلیدی ماموران حوزه کشف خودروهای مسروقه در چهار طبقه و در قالب جدول زیر شناسایی گردید:

الگوی اولیه شایستگی افسران پلیس آگاهی

ابعاد شایستگی	شاخص‌های مرتبط	منابع
دانش و تخصص	آشنایی با پلاک‌های ملی و شناسایی پلاک‌های جعلی	استیفایی - ۱۳۸۴
	دانش و تخصص پلیس آگاهی با شیوه و سگرد و روش‌های سارقین در سرقت	زاهدی - ۱۳۸۷
	آشنایی و تخصص پلیس آگاهی با محل‌های حک شماره‌های شاسی و موتور خودروها	زاهدی - ۱۳۸۷
	اطلاع پلیس آگاهی از کدینگ خودروها و سیستم کدگذاری شماره ها و قطعات اصلی و فرعی	استیفایی - ۱۳۸۵
	تخصص در شناسایی شماره‌های دستکوب و مخدوش و مدارک جعلی خودروها	جزوه آموزشی احراز اصالت ۷۳
مهارت و توانایی	شناسایی سارقین حرفه‌ای و سابقه داروآزاد شده از زندان‌ها و کنترل آن‌ها	دستورالعمل ناجا - ۸۶
	مهارت استفاده از تجهیزات رایانه‌ای و نوت بوک در حین اجرای ماموریت و طرح‌های محوله	بیپایانی - ۱۳۸۷
	توانایی پلیس آگاهی در امر بازجویی‌های فنی از متهمین و مظنونین و سارقین خودروها	دارایی فرد - ۱۳۸۶
	توانایی پلیس در استخراج آمارهای وقوع سرقت از رایانه سراسری و تجزیه و تحلیل آن‌ها	مستندات پرونده‌ها
	مهارت و توانایی پلیس آگاهی استفاده از سیستم دوربین‌های مداربسته	مستندات پرونده‌ها
ارزش‌ها و نگرش‌ها	مهارت و توانایی پلیس آگاهی در استفاده از سیستم‌ها و تجهیزات ردیاب	اخباری - ۱۳۸۷
	توانایی در تحلیل داده‌ها و مهارت شناسایی زمان تقریبی و محدوده مکانی و جغرافیایی جرم	مستندات پرونده‌ها
	جایگاه شخصیتی و شغلی افسران پلیس آگاهی	میرسپاسی - ۱۳۷۷
	اعتماد و ایمان افسران به عملکرد و مسولیت‌های محوله	ستاری - ۱۳۸۵
	بی‌طرفی و عدم سوگیری در مسولیت‌ها	باتمانی، ستاری - ۱۳۸۵
ویژگی‌های فردی	ارتقاء میزان احترام و جایگاه شغلی افسران	سعادت - ۱۳۸۴
	ایجاد رضایت مندی در افسران پلیس آگاهی	سعادت - ۱۳۸۴
	ویژگی‌های فردی مانند وجدان کاری، روحیه تحقیقات گروهی، هیجان طلبی،	مستندات پرونده‌ها
	خود آگاهی و اعتماد به نفس افسران پلیس آگاهی	مستندات پرونده‌ها
	ایجاد نظم و انضباط در پلیس آگاهی و وحدت رویه در امور واگذاری	دستورالعمل ناجا - ۸۶
توانایی نفوذ در دیگران	آشنایی پلیس آگاهی از اطلاعاتی در زمینه قوانین و مقررات سازمان	دستورالعمل ناجا - ۸۶
	توانایی نفوذ در دیگران	شیرکوند - ۱۳۸۹

۲. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر نتیجه، تحقیقی کاربردی است، از نظر هدف اکتشافی، از لحاظ نوع داده‌ها کمی و کیفی و به لحاظ زمانی نیز از نوع تحقیقات مقطعی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر، عبارت است از تعداد ۱۸۷ نفر از کارکنان شاغل در پلیس آگاهی. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شده که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۲۶ نفر برآورد شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۲۵ سوال بوده که با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شده و شایستگی‌های شناسایی شده را جهت اعتبارسنجی در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار داده است. روایی ابزار به روش محتوایی و پایایی آن به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده که کمترین میزان این ضریب ۰٫۸ بوده است. تحلیل یافته با استفاده از آمار توصیفی و نیز تحلیل عاملی تاییدی صورت گرفته است.

۳. یافته‌ها

بررسی آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق نشان داد به لحاظ جنسیت کلیه پاسخ‌دهندگان مرد، به لحاظ تحصیلات ۴۲٫۱ درصد اعضای نمونه دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۵۰٫۸ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۷٫۱ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر و به لحاظ سابقه کار ۱۱٫۱ درصد اعضا نمونه بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه کار دارند، ۷۷٫۸ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۱٫۱ درصد بالای ۲۱ سال سابقه کار دارند. پس از انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی وضعیت توزیع داده‌ها مقدار سطح معنی‌داری همه متغیرهای دانش و آگاهی و مهارت و توانایی‌ها کمتر از مقدار خطا ۰٫۰۵ بوده و متغیرهای ارزش‌ها و نگرش‌ها و ویژگی‌های فردی بیشتر است. لذا می‌توان نتیجه گرفت توزیع دو متغیر اول نرمال و متغیرهای بعدی غیر نرمال می‌باشد. همچنین اندازه کفایت نمونه^۱ (KMO) و آزمون معناداری کرویت نمونه بارتلت^۲ نیز در تحلیل عاملی توسط SPSS به ترتیب برابر ۰٫۸۴۶ و ۰٫۰۰۰ است. که نشان دهنده کفایت نمونه‌ها برای انجام تحلیل عاملی می‌باشد. برای اطمینان از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق تحلیل توسط مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار آماری PLS انجام شده است که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است:

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Bartlett's Test of Sphericity Sig

متغیر	شماره سوالات	بار عاملی	ضرایب معناداری
دانش و آگاهی	۱	۰,۶۶۹	۱۰,۶۰۴
	۲	۰,۸۰۳	۱۶,۲۲۰
	۳	۰,۷۴۸	۱۹,۱۲۳
	۴	۰,۶۵۸	۸,۵۵۶
	۵	۰,۷۷۷	۱۶,۰۱۷
	۶	۰,۶۷۳	۱۶,۲۳۳
	۷	۰,۶۸۹	۱۵,۲۳۲
مهارت و توانایی‌ها	۸	۰,۷۹۰	۲۸,۶۶۷
	۹	۰,۶۲۸	۱۳,۰۸۸
	۱۰	۰,۸۱۲	۳۱,۲۶۳
	۱۱	۰,۷۹۶	۲۸,۲۷۱
	۱۲	۰,۵۴۷	۹,۹۶۸
	۱۳	۰,۵۴۹	۸,۱۳۱
	۱۴	۰,۵۳۲	۱۱,۵۶۱
ارزش‌ها و نگرش‌ها	۱۵	۰,۵۷۴	۸,۱۱۱
	۱۶	۰,۵۹۸	۱۰,۳۲۲
	۱۷	۰,۸۶۴	۴۸,۳۰۹
	۱۸	۰,۸۲۱	۳۴,۲۵۵
	۱۹	۰,۷۳۷	۲۶,۸۳۴
ویژگی‌های فردی	۲۰	۰,۶۹۶	۲۰,۱۰۶
	۲۱	حذف	حذف
	۲۲	۰,۷۴۸	۲۵,۲۸۸
	۲۳	۰,۷۷۳	۲۱,۰۹۱
	۲۴	۰,۷۱۷	۱۹,۰۹۷
	۲۵	۰,۶۳۳	۱۳,۴۰۰

با توجه جدول ۲ و بارهای عاملی و ضرایب معناداری شاخص‌های احصا شده برای چهار مولفه شایستگی‌های افسران آگاهی که در این تحقیق شناسایی شده در این تحقیق شامل ۱- دانش و آگاهی؛ ۲- مهارت و توانایی، ۳- ارزش‌های و نگرش و ۴- ویژگی‌های فردی، مشخص می‌گردد که همه شاخص‌ها به شاخص شماره ۲۱ (روحیه تحقیقات گروهی) دارای بار عاملی بالای ۰,۵ و ضریب و معنی داری قابل قبول (خارج از بازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶-) هستند لذا شاخص‌های شناسایی شده به جز شاخص ۲۱ مورد تایید قرار گرفتند. همچنین کلیه شاخص‌های مربوط به اعتبار و کیفیت مدل از جمله پایایی ترکیبی، پایایی اشتراکی، روایی همگرا در سطح قابل قبولی قرار دارد.

۴. نتیجه گیری

در پاسخ به سوال اول و مولفه اول مدل شایستگی افسران، شاخص‌های احصا شده برای دانش و آگاهی‌های کلیدی کارآگاهان پلیس آگاهی در کشف خودروهای مسروقه شامل: آشنایی با پلاکهای ملی و شناسایی پلاکهای جعلی، آگاهی از شیوه و شگردها و روش‌های سارقین در سرقت، آشنایی با محل‌های حک شماره‌های شاسی و موتور خودروها، اطلاع از کدینگ خودروها و سیستم کدگذاری شماره‌ها و قطعات اصلی و فرعی، شناخت شماره‌های دستکوب و مخدوش و مدارک جعلی خودروها، شناسایی سارقین حرفه‌ای و سابقه دار و آزاد شده از زندان‌ها و کنترل آنها و آگاهی از قوانین و مقررات سازمانی در سطح ۹۵٪ مورد پذیرش قرار گرفت. در پاسخ سوال دوم و مولفه دوم مدل شایستگی شاخص‌های احصا شده برای مهارت و توانایی‌های کلیدی کارآگاهان پلیس آگاهی در کشف خودروهای مسروقه شامل: مهارت استفاده از تجهیزات رایانه‌ای و نوت بوک در حین اجرای ماموریت و طرح‌های محوله، توانایی در امر بازجویی‌های فنی از متهمین و مظنونین و سارقین خودروها، توانایی استخراج آمارهای وقوع سرقت از رایانه سراسری و تجزیه و تحلیل آنها، مهارت و توانایی در استفاده از سیستم دوربین‌های مداربسته، مهارت و توانایی در استفاده از سیستم‌ها و تجهیزات ردیاب، توانایی در تحلیل داده‌ها و مهارت شناسایی زمان تقریبی و محدوده مکانی و جغرافیایی جرم و توانایی نفوذ در دیگران در سطح ۹۵٪ مورد پذیرش قرار گرفت.

همچنین شاخص‌های احصا شده برای ارزش‌ها و نگرش‌های کلیدی کارآگاهان پلیس آگاهی در کشف خودروهای مسروقه شامل: خدامحوری، ولایت محوری، اعتماد و ایمان به عملکرد و مسئولیت‌های محوله، بی‌طرفی و عدم سوگیری در مسئولیت‌ها و پاسخگویی در سطح ۹۵٪ مورد پذیرش قرار گرفت.

شاخص‌های احصا شده برای ارزش‌ها و نگرش‌های کلیدی کارآگاهان پلیس آگاهی در کشف خودروهای مسروقه شامل: وجدان کاری، خودآگاهی و اعتماد به نفس، نظم و انضباط، کمال گرایی و تحمل و سعه صدر در سطح ۹۵٪ مورد پذیرش قرار گرفت.

به طور کلی نتایج به دست آمده از این تحقیق با مبانی نظری و یافته‌های تحقیقات مختلف هم راستا می‌باشند. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیق انجام شده در مالزی در مورد شایستگی‌های رهبری در پلیس سنگاپور

که تحت نظارت نمایندگان کمیسیون عالی رتبه دولتی در سال ۲۰۰۲ انجام شد که همخوانی دارد و نتایج به دست آمده همراستا می باشد. به این صورت که در تحقیق مذکور شایستگی هایی چون تسلط شخصی، برنامه ریزی والویت بندی، تمرکز بر ماموریت ها و چشم اندازها، مدیریت، تعهد، توسعه رهبری، آزاد کردن پتانسیل افراد، به عنوان یک گروه عمل کردن، کاربرد مهارت های قبلی، برقراری ارتباط اثربخش و مشارکت جویی برای افسران شناسایی گردید که یافته های تحقیق حاضر همخوانی دارد. نتیجه تحقیق دارای فرد (۱۳۸۵) تحت عنوان عوامل موثر در کشف خودروهای مسروقه نشان داد تقویت شایستگی های نیروی انسانی از نظر کمی و کیفی، آموزش تخصصی، جلب مشارکت مردمی و نیز تعامل و همکاری با سایر سازمان ها و موسسات درون و برون سازمانی حایز اهمیت می باشند که با نتیجه این تحقیق همسویی دارد. نتایج تحقیق طاهری (۱۳۸۱) نیز نشان داد که استفاده از پلیس مجرب و آموزش دیده، استفاده از تجهیزات پیشرفته و به کارگیری از پلیس محله (همکاری و مشارکت مردمی) در کاهش سرقت اتومبیل موثر است که با نتایج تحقیق حاضر همسویی دارد. نتیجه تحقیق قوام و رحمانی (۱۳۹۳) تحت عنوان «تدوین مدلی برای ارزشیابی شایستگیهای فارغ التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی (۱۳۹۳)» نشان داد که آشنایی با جرایم تخصصی و ابعاد آن و برخورداری از توان فرضیه سازی بر اساس شواهد گردآوری شده مهمترین شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی می باشد که با یافته های تحقیق حاضر همسویی دارد.

۵. پیشنهادها

- برخی از پیشنهادهای قابل طرح مبتنی بر نتایج تحقیق به شرح زیر است:
- ۱- بکارگیری الگوی نهایی شایستگی در انتخاب و انتصاب ماموران پلیس آگاهی در این بخش تا براساس آن شایستگی های آنها برای احراز شرایط ارتقا و انتصاب بررسی گردد.
 - ۲- طراحی کانون ارزیابی تخصصی برای ارتقاء افسران درون ناجا مبتنی بر مدل شایستگی که نیازمند تربیت ارزیابان حرفه ای و طراحی و تدوین ابزارهای ارزیابی متناسب با این شایستگی هاست.
 - ۳- به روزرسانی الگوی ارزیابی عملکرد ماموران پلیس آگاهی در این حوزه با تاکید بر مدل شایستگی و شناسایی معیارهای عملکرد بالاتر از حدانتظار جهت انتخاب ماموران مستعد.
 - ۴- طراحی و پیاده سازی نظام مدیریت استعداد برای شناسایی، توسعه و نگهداشت ماموران مستعد بر اساس مدل شایستگی.
 - ۵- توسعه میزان دانش افسران پلیس آگاهی در ابعاد حرفه ای و مدیریتی به منظور ارتقاء سطح عملکرد تخصصی و اجرایی آنان با بهره گیری از روش های جدید همچون مربیگری و مرشدی.
 - ۶- ارزیابی شایستگی های مسئولیت پذیری و توجه به ارزشهای اعتقادی و اخلاقی به منظور ارتقاء سطح توانمندی افسران پلیس آگاهی در این زمینه

References

1. NAJA CID (1386), "Directive to Form A Specialized Unit for Crime Detection No. 1095/214/3/1718 Dated 20/3/1386.
2. EbrahimiGhavam, Soghra and Nader Rahmani (1393), "Preparing a Model for Assessing Competence of NAJA University Graduates", Training in Police Sciences Quarterly, (4) 2, Pages 63-104.
3. Estifani, Asad (1384), "Orientation with Certain Vehicle Registration Regulations and its post-Services", Karagah Quarterly, No. 16, and 17.
4. Estifani, Asad (1385), "The Role of Code in Vehicle Authentication", Karagah Quarterly, No. 20.
5. Monyadi Naeni, Ali and Tashaori Mahmoud (1391), "Designing a Competence-based Model of NAJA Commanders and Managers from Imam Khomeini Perspectives and the Supreme Leader", Inspection and Supervision Promotional Quarterly, (19) 6, Pages 7-30.
6. Monyadi Naeni, Ali and Tashaori Mahmoud (1392), "Designing a Competence-based Model of NAJA Commanders and Managers from Nahjol Baaghe Perspectives Using Data-based and Structure Equations Modeling Methods", Inspection and Supervision Promotional Quarterly, (24) 7, Pages 7-26.
7. Biabani Gholam Husein (1385), "Thousand Detective Points", Islamic Republic Of Iran Police, CID, Office for Applied Research.
8. Pour Moazen Ali Mohammad (1390), "Competence-based Organizational Training and Education of Managers and Commanders". Managing Police Training Quarterly, (4) 3, Pages 1-13.
9. "Pamphlet on Knowledge on CID Offices", (1373), Motor Vehicles and How to Detect and Authenticate Vehicles", NAJA Training Deputate and Crime Detection and Research Deputate.
10. Haji Karimi, Abbas Ali, Rezaiean Ali, Hadi Zadeh, Akram and Bonyadi Naieni Ali (1390), "Designing a Competence-based Model of Human Resource Managers in Iran Governmental Sector", Governmental Management Perspectives, No. 10, Pages 23-43.
11. Hueinian, Shahamat, Naderi, Mohammad and Rashidi Sirius (1392), "Competence Criteria in Islamic Management", Islamic Tact and Education, (27) 1, Pages 45-63.
12. Daraie Fard Eino Allah (1386), "The Effective Factors in the Detection of

Stolen Vehicles (M.S Thesis)", Amin Police University, Tehran.

13. Zakeri, Mohammad, Asadi Esmail and Lotfi Hadi (1395), "Determining A Model for Training Successions in Alavi Government based on Nahjol Balaghe", Nahjol Balaghe Studies, 59-78. doi: 10.22084/nahj.2016.1640, 59-78, 4 (15).

14. Ranaie, Habib Allah, Soltani Maryam and Yazdani Hamid Reza (1391), "Identifying and Ranking the Competence Dimensions and Parameters of Managers: Competence Content Analysis of Managers", Human Resource Studies Magazine, No.3, Pages 27-50.

15. Safari, Eskandar, Shah Mohammadi Mohammad and Babaie Mohammad (1395), "Dimensions, Parameters and Criteria for Determining the Security Competence of Police Managers and Commanders", Police Management Studies Quarterly, (1) 11, Pages 45-61.

16. Taheri, Mohamma Ali (1383), "Investigating the Effective Factors in the Success Rate of North Tehran Police Stations in Mitigating Vehicle Theft in 81-82 Years (M.S Thesis)", Amin Police University, Tehran.

17. Gholam Reza, Dariush and Satari Laghab Behrouz (1391), "Improving the Process of Human Resource Management Regarding the Competence Approach", NAJA Human Resource Quarterly, (27) 7, Pages 1-23.

18. Farahi Bouzanjani, Borzou, Mahdavi Mosa and Zahiri Asl Hasem (1390), "Competence Level of Managers and Commanders in a Military Organization", Inspection and Supervision Promotional Quarterly, (18) 5, Pages 7-25.

19. Gheshlaghi, Mozghan, Haghani Mahmoud and Mohamadi Moghadam Yuosef (1394), "Training Needs Assessment of the Occupation Judge Groups Based on Competence (Case Study: Tehran Judicial Complex)", Human Resource Studies Quarterly, (16) 5, Pages 141-143.

20. Kord Naj Asadollah, Ghasemi Meysam and Mokhtari Ali (1389), "A Step Towards Designing a Competence-based Model of NAJA Commanders and Managers", Inspection and Supervision Quarterly, (12) 4, Pages 157-178.

21. Mohammadi Zanjirani, Dariush, Eshtiyaghian Neda and Raznahan Firouz (1391), "Multi-Criteria Integrated Approach to Training Needs Study Based on Staff Competence" Modern Training Approaches, (1) 7, (Consecutive 15), Pages 107-136.

22. Ahadzie, D. K., Proverbs, D. G., & Olomolaiye, P. (2008). Towards developing competency-based measures for construction project managers: Should con-

textual behaviours be distinguished from task behaviours?. *International Journal of Project Management*, 26(6), 631-645.

23. Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel psychology*, 64(1), 225-262.

24. Cave, E. & Mc Keown, P. (1993). Managerial effectiveness: The identification of need assessment, *Education and Development*, 24, (2), 122-137.

25. Donavant, B. W. (2009). To internet or not?: Assessing the efficacy of online police training. *American journal of criminal justice*, 34(3-4), 224-237.

26. Draganidis, F. & Mentzas, G., (2006), "Competency Based Management : A Review of Systems and Approaches", *Information Management & Computer Security*, Vol. 14, No. 1, Pp. 51-64

27. Ozcelic, G., & Ferman, M. (2006). Competency approach to human resources management: outcomes and contributions in a turkish cultural context. *Human resource development review*. 5 (1) 72-91

28. Parhizgar, K, (2010). Comparative ethical analysis of educational competition in academia, *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 20, (1), 7284.

29. Viitala, Riitta(2005), Perceived development needs of managers compared to an integrated management competency model, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 17 No. 7, 2005, pp.436-451

30. Wickramasinghe, V., & Zoyza, N.D. (2009). A Comparative analysis of managerial competency needs across areas of functional specialization. *Journal of management Development*. Vol.28.PP.344-360

31. Wood, R, & Payne(2003), T. Competency – Based Recruitment & Selection, New York: John Wiley & Sons.

32. Young, M., & Dulewicz, V. (2009). A study into leadership and management competencies predicting superior performance in the British Royal Navy. *Journal of Management Development*, 28(9), 794-820.

Preparing Competence-based CID Police Agents in Detecting Stolen Vehicles

Mohammad Zakeri, Babak Kohandani

Abstract

Today studying the competence of key and knowledgeable staff, is one of the most important research fields in human resource management with the aim of discovering their required knowledge and skills. This research is intended to identify and determine the competence of CID officers in the field of detecting stolen vehicles and to present a model in this regard. The present research is of applied type from target audience perspective and of discovery type from objectives perspective and of survey type from methodology perspective. The statistical community of this research includes a number of officers working in NAJA CID Police totaling 187 of whom 126 were selected using random sampling method. To gather data, a questionnaire was used and to obtain structure validity, first step approval factor analysis was used and to review content validity, experts' view were used, as well. Reliability of the questionnaire was obtained using Kronbach Alfa. To analyze the data, Spss and PLS software were also put to use. The main dimensions of officers' competence in four dimensions of knowledge and awareness (7 indexes), skills and abilities (7 indexes), values and perceptions (5 indexes) and individual features (5 Indexes) were identified and verified. The analysis results show the desirability and suitability of the model. Using the obtained competence model in different resource management systems, for instance in the area of combating vehicle theft, can increase the efficacy of the officers in establishing security and the detection of stolen vehicles.

Key Words: Competence-based Model, CID Police, Vehicle Theft, Vehicle Detection, Security