

Characteristics of Police Commanders and Managers Based on the Teachings of the Shahid Soleimani School

Sayad Darvishi¹, Ali Afrasyabi²

Abstract

Background and aim: The question that has always occupied the minds of police commanders is what features of police command and management are most beneficial and increase the efficacy of police missions? The purpose of this research is to know the characteristics of commanding style and police managers based on the teachings of Shahid Soleimani school.

Method: In terms of purpose, the research is applied and in terms of nature, it is a Delphi survey in the framework of quantitative and qualitative steps. The participants include police experts and documents related to Shahid Soleimani School. The collected verbal and written data have been analyzed in a proof-interpretive way.

Results: 73 indicators or sub-categories were identified as the characteristics of police commanders and managers based on the Shahid Soleimani school, which can be divided into six dimensions or categories: belief and spirituality (8 dimensions), personality (12 dimensions), command and management (19 dimensions), Ethical-behavioral (14 dimensions), knowledge-skills (13 dimensions) and forward-looking (7 dimensions) were classified and by localizing and institutionalizing the command style of this high-ranking martyr in the style of command and police management, it is possible to carry out the tasks of maintaining order in a way which leads to maximum social acceptance and increase in organizational effectiveness. The findings show that although the realization of managers and commanders at the level of the Islamic Revolution requires the comprehensive development of these characteristics, the most central category is the religious and spiritual dimension, which forms the basis of all other dimensions.

Conclusion: Having the leadership style of Martyr Soleimani in the police education and training program can lead to the systematic training of commanders and managers at the level of the Islamic Revolution and the school of Martyr Soleimani. It is expected that these characteristics in all behavioral dimensions of police commanders and managers can lead to the police at the level of the Islamic Revolution.

Keywords: commanders, managers, law enforcement, command style, Shahid Soleimani school.

1 Associate Professor of Crime Prevention Department, Amin Police University. Tehran Iran. (corresponding author). Email: s49darvishi@gmail.com

2 Assistant Professor of Law Department, Amin Police University. Tehran Iran. Email: ali.afraasiabiazar@yahoo.com

فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال هفدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۱

صص ۴۰-۹

ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی بر پایه آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی

صیاد درویشی^۱، علی افراسیابی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۴

چکیده

زمینه و هدف: سؤالی که همیشه ذهن فرماندهان پلیس را به خود مشغول کرده این است که چه ویژگی‌هایی از فرماندهی و مدیریت انتظامی با اقبال حداکثری است و اثربخشی مأموریت‌های پلیسی را افزایش می‌دهد؟ هدف این پژوهش، شناخت ویژگی‌های سبک فرماندهی و مدیران انتظامی بر پایه آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی است. **روش:** پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت، از نوع پیمایش دلفی در چهارچوب مراحل کمی و کیفی است. مشارکت کنندگان شامل خبرگان پلیس و اسناد مرتبط با مکتب شهید سلیمانی است. داده‌های شفاهی و کتبی جمع‌آوری شده به روش برهانی - تفسیری تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها: ۷۳ شاخص یا زیر مقوله را به‌عنوان ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی بر پایه مکتب شهید سلیمانی شناسایی شد که می‌توان در شش بُعد یا مقوله اعتقادی و معنوی (۸ بُعد)، شخصیتی (۱۲ بُعد)، فرماندهی و مدیریتی (۱۹ بُعد)، اخلاقی - رفتاری (۱۴ بُعد)، دانشی - مهارتی (۱۳ بُعد) و آینده‌نگری (۷ بُعد)، طبقه‌بندی کرد و از گذر بومی‌سازی و نهادینه کردن سبک فرماندهی این شهید والامقام در سبک فرماندهی و مدیریت انتظامی می‌توان مأموریت‌های برقراری نظم را به شیوه‌ای انجام داد که پذیرش حداکثری اجتماعی و افزایش اثربخشی سازمانی را در پی داشته باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد، هرچند تحقق مدیران و فرماندهان در تراز انقلاب اسلامی نیازمند توسعه همه‌جانبه این ویژگی‌هاست، لیکن محوری‌ترین مقوله، بُعد اعتقادی و معنوی است که پایه همه ابعاد دیگر را نیز تشکیل می‌دهد.

نتیجه‌گیری: بر خوررداری از سبک فرماندهی شهید سلیمانی در برنامه آموزشی و تربیتی پلیس می‌تواند به تربیت نظام‌مند فرماندهان و مدیران در تراز انقلاب اسلامی و مکتب شهید سلیمانی، منتهی شود. انتظار می‌رود این ویژگی‌ها در تمام ابعاد رفتاری فرماندهان و مدیران انتظامی پلیس بتواند، به پلیس در تراز انقلاب اسلامی رهنمون شود.

کلیدواژه‌ها: فرماندهان، مدیران، انتظامی، سبک فرماندهی، مکتب شهید سلیمانی.

استاد: درویشی، صیاد؛ افراسیابی، علی؛ (۱۴۰۱). ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی بر پایه آموزه‌های مکتب

شهید سلیمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۷ (۳)، صص ۴۰-۹

<https://doi.org/10.22034/pmsq.2022.1267568.1521>

۱. دانشیار گروه پیشگیری از جرم، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

s49darvishi@gmail.com

۲. استادیار گروه حقوق، دانشگاه علوم انتظامی امین. تهران، ایران. رایانامه:

ali.afraasiabiazar@yahoo.com

مقدمه

منابع انسانی و مالی برقراری نظم در صورتی بیشترین کارایی انتفاعی و خلوص معنوی را خواهند داشت که با سبک خاص فرهنگ و جغرافیای جامعه فرضی مدیریت و فرماندهی شوند و استفاده از سبک‌های جهانی شده بدون توجه به بسترهای اجتماعی و فرهنگی توفیق نداشته و نمی‌تواند اثربخش باشد. بر همین اساس، می‌توان بیان کرد که نظم و امنیت پایدار در صورتی محقق می‌شود که سبک‌های مدیریت و فرماندهی برخواسته از بسترهای فرهنگی - اجتماعی جامعه فرضی باشند و با اقبال حداکثری جامعه، بزه دیده و بزه‌کار در بیرون از سازمان پلیس، و اقبال مأموران انتظامی درون سازمان پلیس، مواجه شوند.

امروزه منابع آموزشی زیادی منتشر می‌شوند که ترجمه متون و پژوهش‌های تولید سایر کشورها هستند یا بر اساس یافته‌های علمی دانشمندان خارجی تألیف و بومی‌سازی می‌شوند. هرچند منابع مذکور در توسعه دانش پلیسی و ارتقای عملکرد مأموران مؤثر قلمداد می‌شوند، این اثربخشی در صورتی بیشینه می‌شود که با سبک‌ها و رویه‌های مدیریتی و اجرایی و رویکردهای مکتبی و مذهبی داخل کشور تکمیل شوند و مجریان قانون و مأموران پلیس با نگاه «خودی» به این سبک‌ها با اقبال بیشتری به اجرای آن‌ها پردازند.

آیت‌الله مکارم شیرازی (۱۳۷۶) در کتاب *مدیریت و فرماندهی در اسلام* به بررسی صفات و ویژگی‌های ویژه و خاص مدیران و فرماندهان از دید قرآن و روایات معصومین (ع) پرداخته و چهارده ویژگی عمده را برای فرماندهان و مدیران نظامی استخراج کرده است که عبارت‌اند از: ایمان به هدف، علم و قدرت، امانت و درستکاری، صداقت و راستی، حُسن سابقه، وراثت صالحه، سعه صدر، دلسوزی و عشق به کار، تجربه و آزمودگی، شجاعت، قاطعیت، عدالت و دادگری، پایگاه مردمی داشتن و پایبند به اصول و ضوابط. بر همین اساس، فرماندهان دوران امامت و معصومین علیه-السلام دارای این ویژگی‌ها بودند و اکنون نیز در پیروی از آموزه‌های دینی و شاخص‌های فرماندهی و مدیریت که در مکتب شهید سلیمانی تبلور یافته است برای

تحقق اهداف سازمان‌ها به‌ویژه سازمان پلیس از اهمیت بالایی برخوردار است. از سوی دیگر در دوران حاضر، برخی صاحب‌نظران معتقدند، سرمایه‌های انسانی دفاع مقدس به‌جای حضور در آبادانی کشور و شهرها، در پیچ‌وخم زندگی گم شده‌اند و لازم است فرهنگ دفاع مقدس در ساختار بیمار مدیریتی تزریق شود (امیری، ۱۳۹۳)، که ضرورت توسعه این شاخص‌ها را در حوزه فرماندهی و مدیریت پلیس آشکار می‌کند.

بنابراین، شناخت الگوی مناسب برای مدیریت و فرماندهی امور پلیسی بر پایه مکتب شهید سلیمانی، یکی از ابزارهای اصلی تربیت مدیران شایسته و رشد و ارتقای آن‌ها در ساختار سازمانی است. این ضرورت با عنایت به این واقعیت بیشتر احساس می‌شود که در گستره زمانی موجود از یک‌طرف، مدیران و فرماندهانی که از متن انقلاب برخاسته بودند و در فعالیت‌های انقلابی مداخله فعال داشتند، اکنون مسئولیت‌ها را واگذار می‌کنند و لازم است مدیران و فرماندهانی شایسته تربیت و در ساختار سازمانی جایگزین و گنجانده شوند و از طرف دیگر، دولت‌ها و گروه‌های معاند نظام جمهوری اسلامی ایران با استفاده از ابزارهای فراگیر رسانه‌ای، تبلیغات روانی و شگردهای مختلف سعی می‌کنند فضای سیاسی و اجتماعی را مشوش جلوه دهند و موجی از ناامیدی و سرخوردگی را میان آحاد جامعه و مسئولان ایجاد کنند. در چنین شرایطی اقبال حداکثری سبک فرماندهی و مدیریت شهید حاج قاسم سلیمانی نزد آحاد جامعه، مسئولان و شهروندان، ایجاب می‌کند که پژوهشی برای شناخت ویژگی‌های سبک فرماندهی و مدیریت ایشان انجام شود تا بتوان آن‌ها را در برنامه‌های آموزشی و تربیتی پلیس استفاده کرد تا از این گذر، افرادی به‌عنوان مدیر و فرمانده مأموریت‌های برقراری نظم تربیت شوند که بتوانند امور محوله را در این وضعیت حساس و شرایط غیرقابل پیش‌بینی به بهترین نحو ممکن اجرا کنند.

شرایط حال حاضر در تغییرات سریع اجتماعی، به‌ویژه در فضای امنیت اجتماعی و عمومی کشور ایجاب می‌کند، فرماندهان و مدیرانی در مناصب هدایت این سازمان قرار گیرند که بتوانند با استفاده از حداقل ظرفیت‌های سازمانی و متناسب با شرایط محیطی، بازدهی حداکثری در جهت تأمین امنیت عمومی ایجاد کنند و در صورت مواجهه با

هرگونه تهدیدات و جریان‌های اجتماعی ناشی از تحركات معاندان این مرزوبوم، قدرت تصمیم‌گیری به موقع و راهبردی نیروهای تحت امر خود را در راستای تحقق اهداف سازمانی و استقرار نظم و امنیت عمومی داشته باشند.

شهید سلیمانی در دفاع از انقلاب و مظلومان در عرصه فرامرزی به‌خوبی توانست در اوج قدرت و اقتدار، جلوه زیبایی از محبت و اصول انسانی را به نمایش بگذارد و ضمن انسجام‌بخشی به تمام ظرفیت‌های داخلی و منطقه‌ای در دفاع از حقوق مظلومان و دفع شر استکبار، زیبایی و شاخص‌های خاصی از نحوه فرماندهی و مدیریت را وارد عرصه دفاع از دین، مظلوم و مبارزه با ظالم نماید، تا جایی که زبان دشمنان نیز به ستایش از وی باز شده است. پلیس در تراز انقلاب اسلامی برای تحقق فرامین فرماندهی معظم کل قوا (حفظه الله تعالی) در رابطه با اقتدار و مهربانی پلیس، استفاده از مشارکت‌های حداکثری ظرفیت نهادهای مسئول در حوزه امنیت عمومی، تحقق رویکرد دفع حداقلی و جلب حداکثری، دفاع و حمایت از مظلوم و شهروندان و برخورد قاطع و بدون اغماض با مجرمین و برهم‌زنندگان نظم عمومی به‌منظور تحقق و گسترش سطح امنیت عمومی، نیازمند سبک فرماندهی و مدیریتی است که شهید سلیمانی خود را به آن آراسته کرد و این ویژگی‌ها از مهم‌ترین وجه مشابه کارکردهای سبک فرماندهی شهید سلیمانی و فرماندهان پلیس در عرصه دفاع از مظلوم و دفع اشرار است؛ لذا سبک مدیریتی منکشف از شهید سلیمانی در نیروی انتظامی می‌تواند با دیگر نهادها در بهره‌گیری از این سبک مدیریتی متفاوت باشد. هرچند شاخص‌های این مکتب به لحاظ اتصال به چشمه خروشان آموزه‌های الهی، برای هر نهادی آثار و برکات انسانی و الهی دارد.

پیشینه و مبانی نظری

رفیعی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «اخلاق و آداب فرماندهی و مدیریت انتظامی در سیاست‌نامه» به این نتیجه دست یافت که ۲۲ ویژگی برای فرماندهان و مدیران انتظامی مانند مردم‌داری، درایت، عدالت‌محوری و پرهیز از شتاب‌زدگی، لازم است. خیرگو و عباس‌زاده (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «ارائه الگوی فرماندهی و مدیریت در سازمان‌های دفاعی از منظر امام علی (ع) با استناد به نهج‌البلاغه»،

ویژگی‌های فرماندهی و مدیریت در سازمان‌های دفاعی را در ۹ طبقه شامل منش فرماندهی، اخلاق نظامی، معیارهای شخصیتی، گزینش نظامیان، حقوق حاکم بر نظامیان، شیوه جنگاوری، رهبری نیروها، گزینش فرماندهان، حقوق نظامیان بر حاکم، ارائه کرده است. همتی (۱۳۹۶) در پژوهش خود در رابطه با ویژگی فرماندهان و مدیران انتظامی از دیدگاه اسلام نشان داد که فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی به جهت سلسله‌مراتبی بودن ساختار سازمانی و نیز لزوم ارتباط تنگاتنگ با مردم باید از ویژگی‌هایی همچون، امانت‌داری، سعه صدر، درست‌کاری، شجاعت، داشتن پایگاه مردمی، حُسن سابقه، پابندی به اصول و ... برخوردار باشند.

نتایج پژوهش آندریانسیا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در بررسی «تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر انگیزه کارکنان پلیس توجال بادونگ و تأثیر انگیزه آن‌ها در شرایط امنیتی در جریان مبارزات و نظرسنجی‌ها در انتخابات فرماندار بالی در سال ۲۰۱۸»، نشان داد که سبک و انگیزه رهبری خدمتکار تأثیر مثبت و قابل‌توجهی بر انگیزه کارکنان پلیس در تأمین امنیت مبارزات و مراکز رأی‌گیری انتخابات فرماندار بالی دارد و می‌توان دریافت که اگر سبک رهبری و انگیزه خدمتگزار به‌طور مشترک در انجام وظایف امنیتی اعمال شود، قدرت امنیتی پلیسی می‌تواند بیشتر شود. ایکسان و ستیون^۲ (۲۰۲۱) در پژوهش خود برای تعیین تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد کارکنان با واسطه متغیرهای انگیزه کار، نشان دادند که سبک رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبت و معنی‌دار بر عملکرد و انگیزه کارکنان دارد. مالا و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهش خود در رابطه با توانایی پاسخگویی و آمادگی پلیس در عملیات پلیسی به این نتیجه رسیدند که مشارکت پلیس در واکنش به بلایا بسیار مطلوب است، ولی اعتماد زیاد به کمک‌های خارجی و نهادهای غیردولتی ملی و بین‌المللی نه تنها وابستگی به روند ظرفیت‌سازی را افزایش داده، بلکه سازوکار ملی را به سمت بی‌حالی مقامات و نهادهای مسئول پلیس سوق داده

1. Adriansyah, Setiawan and Yuniarinto

2. Ekhsan and Setiawan

3. Malla, Dahal and Hasegawa

است. نتایج پژوهش ایترنو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نیز درباره سیستم مدیریت عملکرد پلیس نشان داد که حمایت از حقوق اساسی، جلوگیری از فساد از درون، ارائه خدمات متنوع و گسترده، تنها بخشی از عملکرد و نقش دشوار پلیس است و اگر پلیس با تمرکز بر مبارزه با جرائم نتواند مأموریت واقعی در برقراری نظم را انجام دهد، خواسته‌های سیاسی فدرال، ایالتی و محلی بر مأموریت اصلی پلیس فائق آمده و مشکلات آن را تشدید می‌کند؛ لذا فقط با استفاده از رهبری تحول‌گرا، سخت‌کوش و مبارز می‌توان فرهنگ پلیسی جامعه‌محور را ایجاد کرد.

نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که در زمینه ویژگی‌های فرماندهی و مدیریت پژوهش‌های زیادی انجام شده و هر کدام از این پژوهش‌ها جنبه‌هایی از ویژگی‌های مورد نیاز برای سبک فرماندهی و مدیریت را معرفی می‌نماید. لیکن پژوهش حاضر با تکیه بر بالقوه‌گی‌ها و دارایی‌های درونی کشور، ابعاد سبک فرماندهی و مدیریت فرماندهان و مدیران انتظامی بر پایه مکتب شهید سلیمانی را ارائه و معرفی می‌کند.

درباره رهبری، فرماندهی و مدیریت تعاریف بسیار متنوعی ارائه شده است. فرماندهی، یک امر معنوی، یک نوع رهبری، یک نوع اداره همه‌جانبه و یک چیز متکی به ذهن و احساس و عمل و جسم و روح و با سازماندهی و شکل‌سازمانی صحیح است (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۶۹). از منظر جاگو «رهبری عبارت است از استفاده از نفوذ غیر قهری برای هدایت و تنظیم فعالیت‌های اعضای یک گروه سازماندهی شده، به منظور نیل به اهداف گروه» (جاگو^۲، ۱۹۸۲، ۳۲۰). در خصوص مدیریت نیز تعاریف متنوعی ارائه شده است. «مدیریت فرایند ایجاد و حفظ محیطی است که در آن اشخاص با یکدیگر به صورت گروهی برای نیل به اهداف معین کار می‌کنند» (براتوویک و الز^۳، ۲۰۱۹، ۱۰۴). مدیریت متشکل از پنج کارکرد اساسی طراحی، سازماندهی، به‌کارگیری، هدایت و کنترل است. «کونتز و وهریچ^۴، ۲۰۱۰، ۳۰). بحث اساسی فراروی رهبران پلیس این

-
1. Eterno, J. A., Silverman, E. B., & Berlin, M. M.
 2. Jago
 3. Bratković and ells
 4. Koontz and Weihrich

است که کدام یک از سبک فرماندهی و مدیریت در سازمان پلیس می‌تواند به افزایش کارایی منابع انسانی و مالی درون سازمان؛ و از گذر اقبال عمومی، به مشارکت حداکثری اجتماعی در برقراری نظم منتهی شود.

یکی از ابزارهای روز برقراری نظم، استفاده حداکثری از سرمایه‌های موجود در جامعه محلی در راستای برقراری نظم و ایمنی اجتماعی است. «رویکرد برقراری نظم با محوریت جامعه محلی^۱» (گریگوری^۲، ۲۰۰۳، ۱۶). «اساساً چهارچوب همکاری بین پلیس و جامعه محلی در شناسایی و حل مسائل فراروی جامعه محلی است.» (بوریو^۳، ۱۹۹۴). مشارکت حداکثری جامعه محلی با پلیس زمانی حاصل می‌شود که اعضای جامعه محلی به روش‌های برقراری نظم مورد استفاده پلیس اقبال داشته باشند. در واقع، برقراری نظم صرفاً از گذر استفاده از تجهیزات سخت و خشن حاصل نمی‌شود، بلکه سبک برقراری نظم نیز در این میان اهمیت اساسی دارد. استفاده از سبک‌های روز فرماندهی و مدیریت متناسب با وضعیت خاص مأموریت‌های پلیسی از اهمیت بسزایی برخوردار است و می‌تواند به اقبال عمومی و مشارکت حداکثری جامعه در برقراری نظم منتهی شود.

«امروزه مأموران پلیس با تعداد زیادی از مقررات قانونی و سازمانی هدایت می‌شوند که چگونگی استفاده از زور برای متابعت از قانون بدون تشدید وضعیت را تبیین می‌کنند.» (گیبلین^۴، ۲۰۱۷، ۱۷۶). بر همین اساس، لازم است روح و سبک برقراری نظم به گونه‌ای باشد که با احساس مثبت شهروندان مواجه شود تا از گذر آن احساس، متابعت از قانون صرفاً در گرو ترس از دستگیری و بازداشت توسط مأموران پلیس نباشد، بلکه ناشی از مقبولیت فعالیت‌های پلیس در برقراری نظم و خواست قلبی آن‌ها باشد.

-
- 1- Community policing
 2. Gregory
 3. Bureau
 4. Giblin

مطالعات علمی اثبات کرده‌اند که «فرماندهی یکی از مهم‌ترین ابعاد حفظ انسجام و یکپارچگی پلیس» (پورتر^۱، ۲۰۰۵) و «متضمّن حرفه‌ای‌گرایی پلیس است» (اشنایدر^۲، ۲۰۰۹). به گونه‌ای که سبک فرماندهی و اقدام رهبران و فرماندهان پلیس به‌عنوان یک الگوی رفتاری بر اخلاق حرفه‌ای و شیوه رفتار مأموران تحت امر مؤثر است. خلق و خوی متمایز فرمانده پلیس در تسلسل اوصاف یا عادات، سبک و منش وی را ایجاد می‌کند.

در مأموریت‌های پلیسی که عموماً با مشارکت بیش از یک نفر انجام می‌شوند، فرماندهی محور اصلی اجرای صحیح مأموریت است. فرماندهی در مأموریت‌های انتظامی شامل مجموعه اختیاراتی است که به فرد امکان می‌دهد تا بتواند با استفاده از آن‌ها مأموریت سازمانی‌اش را انجام دهد. فرماندهی مأموریت‌های انتظامی به قدرت تصمیم‌گیری بالا در شرایط متحول مأموریتی نیاز دارد و لازم است این اختیار به کسی داده شود که چنین توانمندی را دارد. معمولاً در حوزه فرماندهی موضوعی با عنوان سبک فرماندهی مورد توجه قرار می‌گیرد که بیشتر به شخصیت، عادات و خلیقات شخص فرمانده توجه دارد (رشیدزاده، ۱۳۸۷، ۸۳) و بُعد معنویت را نیز به‌عنوان یکی از ارکان این سبک می‌توان افزود. فرماندهی در گستره مدیریت تا رهبری می‌تواند حد اعلی و ادنی داشته باشد. حد ادنی یا پایین فرماندهی ناظر به امور مدیریتی و تصمیم‌گیری در شرایط متحول مأموریتی است و حد اعلی یا بالای فرماندهی همان رهبری است که ناظر به مقبولیت سبک فرماندهی نزد ذی‌سهم‌های مأموریت، توانایی نفوذ در افراد و گروه‌ها برای رسیدن به هدف یا هدف‌های خاص و کمال فرماندهی است (نبوی، ۱۳۸۶، ۱۳۲).

یکی از مهم‌ترین محققان حوزه رهبری، فرماندهی و مدیریت سازمانی، کورت لوین بود که سه سبک را شناسایی کرده بود: در سبک اتوکراتیک یا مقتدرانه^۳، انتظارات واضح درباره چستی، چگونگی و زمان اقدام لازم‌الاجرا و کجایی نقش رهبر و متابعت‌کننده

-
1. Porter
 2. Schneider
 3. autocratic or authoritarian

وجود دارد و تصمیمات لازم‌الاجرا اتخاذ شده توسط رهبر، با تأثیرپذیری خیلی اندک از اعضای گروه انجام می‌شود. در سبک رهبری مشارکتی و دموکراتیک^۱، رهبر گروه را هدایت می‌کند، ولی در اقدام مشارکت می‌کند و مشارکت فعال سایر اعضای گروه را تجویز می‌کند که به انگیزش آن‌ها منتهی می‌شود و آن‌ها را به مشارکت بیشتر تشویق می‌کند؛ ولی در عین حال، آخرین حرف در تصمیم‌گیری با رهبر است. در سبک رهبری مبتنی بر عدم مداخله، رهبر تأثیر آنچنانی در اقدامات گروهی ندارد و تصمیم‌گیری به اعضا واگذار می‌شود.^۲ (لوین، ۱۹۵۱، ۸۵).

تنوع مأموریت‌های پلیسی در گستره‌های موضوع مأموریت، تعداد مأموران مداخله‌کننده و ویژگی‌های محیط مأموریت از یک سو و تنوع جایگاه مدیریت در سطح بالا (راهبردی)، میانی (تاکتیکی) و پایین (اجرایی) از سوی دیگر، ایجاب می‌کند که از سبک‌های متناسب فرماندهی و مدیریت استفاده شود. در مصاحبه‌ای در انگلستان و ولز با ۴۱ نفر از رؤسا و مأموران پلیس، احراز شد که «یک احساس عمومی وجود دارد که رهبران پلیس از سبک اتوکراتیک دور شده و به رویکرد شمولی و باز متمایل شده‌اند. اغلب رهبران پلیس در پنج نیروی پلیس مورد مطالعه دارای ارتباطات اجتماعی خوب و عالی بودند.» (پورتر^۳ و همکاران، ۲۰۱۵، ۱). یافته‌های این پژوهش ایجاب می‌کند که سبک فرماندهی رهبران پلیس در عصر حاضر نمی‌تواند ترکیب مبتنی بر انضباط و نظم صرف داشته باشد، بلکه لازم است سبک رهبری فرماندهان پلیس نزد مأموران تحت امر با مقبولیت مواجه شود تا از این گذر، اجرای مأموریت صرفاً ناشی از ترس از انضباط و نظم سازمانی نباشد، بلکه ناشی از خواست قلبی و درونی مأموران نیز باشد.

سبک فرماندهی در مأموریت‌های انتظامی از ارزش فزاینده برخوردار است؛ چراکه نظم و امانت‌پایدار ایجاب می‌کند که اقدامات و رفتارهای فرمانده علاوه بر اقبال نزد مأموران تحت امر، نزد شهروندان عادی، بزه‌دیدگان و حتی بزهکاران با اقبال مواجه

1. participative or democratic

2. Lewin

3. Porter

شود. حال با عنایت به مقبولیت سبک فرماندهی حاج قاسم سلیمانی که با مقبولیت فزاینده همراه است، می‌توان دریافت که سبک فرماندهی در مکتب شهید سلیمانی می‌تواند آموزه‌های عملی و کاربردی برای تقویت و ارتقاء توان و قدرت نفوذ و رهبری در مدیران و فرماندهان پلیس به همراه داشته باشد.

با عنایت به اینکه سبک فرماندهی شهید سلیمانی با اقبال فزاینده عمومی مواجه شد و شهادت آن فرمانده والا مقام روح رشادت و شهامت را در دل هر شهروندی زنده کرد، الگوی فرماندهی وی می‌تواند به‌عنوان الگویی از فرماندهی مأموریت‌های پلیسی، از سویی به ارتقای روحیه شجاعت و جسارت در اجرای مأموریت‌های پلیسی منتهی شود و از سوی دیگر، به جلب حداکثری مشارکت اجتماعی منتهی می‌شود. همیشه گذر زمان هاله‌ای بر درخشش قهرمانان تاریخ ایجاد می‌نماید و قهرمانان در زمان و عصر خود آنچنان که شایسته است، درک نمی‌شوند؛ لیکن هاله زمان بر خورشید فروزان این شهید بزرگوار ناتوان بود و هر روز این خورشید فروزان بیش از گذشته بر جهان اسلام و مظلومان جهان می‌درخشد. رهبر معظم انقلاب در خصوص این شهید بزرگ فرمودند: «شهید سلیمانی هم قهرمان ملت ایران شد و هم قهرمان امت اسلامی شد» (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با خانواده شهید سلیمانی، ۹۹/۹/۲۶).

شهید سلیمانی جلوه واقعی و نماد ملموس عاشورای حسینی را در عصر حاضر به نمایش گذاشت. دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی کشور در بیست و پنجم بهمن ماه ۱۳۹۸ بیست و پنج ویژگی را که پدیدآورنده مکتب شهید سلیمانی است، بدین شرح برشمرده است. نبوغ نظامی، روحیه سلحشوری و جنگندگی، روحیه شهادت‌طلبی، اخلاص، ارادت و تمسک به اهل بیت، ولایت‌مداری، تعبد و معنویت، فرامرزی بودن، دیپلماتی برجسته، سخت‌کوشی، منظم و دقیق، سرعت عمل و بهنگام بودن، بیان تأثیرگذار، علاقه به فرهنگ و هنر، روحیه انقلابی، تدبیر در امور، سادگی و صفا، مردمی بودن، ارتباط با جوانان، آرام و باطمینان، خوش‌خویی، ارتباط عمیق با خانواده، درک عمیق از حقیقت

دنیا و آخرت، توجه به اصل کمال‌طلبی^۱. این شاخص‌ها، می‌تواند ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی را در تحقق اهداف سازمانی پلیس به تصویر بکشد. بدون شک شناخت ویژگی‌های حاج قاسم سلیمانی در شناخت معیارهای مدیریت و فرماندهی امور پلیسی راهگشا است؛ چراکه ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی ایشان به گونه‌ای است که توفیق عملیات تحت فرماندهی ایشان در زمان قبل از شهادت و احیای بیداری اسلامی در جوامع مسلمان پس از شهادت را موجب شده است.

همچنین، بیانیه گام دوم انقلاب یا بیانیه گام دوم که از سوی رهبر معظم جمهوری اسلامی ایران، به مناسبت چهلمین سال پیروزی انقلاب اسلامی در ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ صادر شد و با مخاطب قرار دادن جوانان، ضمن بیان پیشینه وقوع انقلاب و دشواری‌های آن، به دستاوردهای چهل ساله انقلاب اسلامی ایران پرداخت و چشم‌انداز آینده انقلاب را در بخش‌های مختلفی تبیین کرد، دارای توصیه‌های هفت‌گانه شامل علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اقتصاد، عدالت و مبارزه با فساد، استقلال و آزادی، عزت ملی، روابط خارجی، مرزبندی با دشمن و سبک زندگی است (بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، ۱۳۹۷). در این بیانیه، جوانان به عنوان محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی بوده و فرصت ارزشمندی برای کشور دانسته شده‌اند (میرباقری، ۱۳۹۸). توجه به این محورها و توصیه‌های هفت‌گانه، حاکی از اهمیت نقش اساسی پلیس، به‌ویژه فرماندهان و مدیران پلیس در ایجاد بسترهای لازم امنیتی برای تحقق محورهایی مانند اقتصاد اسلامی، عدالت محوری، مبارزه با فساد و غیره است و ویژگی‌های لازم و کافی برای کارکرد فرماندهان پلیس برای تحقق این محورها در گام دوم انقلاب اسلامی را نیز باید در شیوه رهبری و مدیریت شهید سلیمانی جست‌وجو کرد.

ویژگی‌ها و سبک فرماندهی و مدیریت شهید سلیمانی

شهید سلیمانی دانش و مهارت فرماندهی را به گونه‌ای کاربردی و نه صرفاً نظری، در میدان نبرد از زوایای مختلف و پیچیدگی‌های فراوان فرا گرفت. او دست کم، سه میدان

1. <https://www.borna.news>

عمده رزم را آزمود: میدان دفاع مقدس، میدان مبارزه با اشراک مسلح، میدان کمک‌های انسان دوستانه در رخدادهای طبیعی همچون سیل، طوفان و زلزله و سرانجام میدان مبارزه با گروه تروریستی به اصطلاح داعش در عراق و سوریه با همه پشتیبانی‌هایی که از سوی دولت‌های مستکبر از آن داشتند. این بُعد از ویژگی‌های سبک فرماندهی شهید سلیمانی ایجاب می‌کند که فرماندهان انتظامی برخواسته از بستر مأموریت‌های انتظامی باشند تا از این گذر با ابعاد و ظرافت‌های خاص این مأموریت‌ها آشنایی داشته و بتوانند متناسب با مأموریت‌های مختلف فرماندهی متناسب را اعمال کنند. بر همین اساس فردی که سابقه فعالیت اجرایی در مأموریت‌های انتظامی را دارد، می‌تواند به‌عنوان یک فرمانده انتظامی موفق عمل کند.

ایجاد انگیزه و ابتکار عمل در نیروهای تحت امر، از دیگر ویژگی‌های رفتاری در این مکتب محسوب می‌گردد. انگیزه عبارت است از: ایجاد شوق رسیدن به چیزی یا انجام کاری یا درک عقیده‌ای که باعث پویایی و تحرک در یک سازمان می‌شود (رابینز، ۱۳۹۲، ۷۲). روان‌شناسان معتقدند تشویق کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان در موفقیت سازمان‌ها و یگان‌های تحت امر فرماندهان، نقش مؤثری دارد. ایجاد انگیزه باعث حرکت نیروهای نهفته انسان‌ها در جهت تحقق اهداف می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷، ۷۰).

شهید سلیمانی با سبک خاصی که داشتند تلاش می‌کردند اطرافیان قوی و دارای افق دید استراتژیک تربیت کنند و به فرماندهان و افراد زیردست خود اعتماد داشتند و خدمات آن‌ها را ارزش‌گذاری می‌کردند و مشوق آن‌ها بودند. وی علاوه بر مساعدت مادی به افراد تحت امر خود و تلاش در جهت رفع مشکلات مادی‌شان، از راهکارهای معنوی نیز بهره می‌گرفت؛ به‌عنوان مثال: افراد تحت امرش را به دیدار با علما و روحانیون سرشناس، حضرت امام (ره) و به سفرهای زیارتی اعزام می‌کرد که این کار باعث ایجاد انگیزه در افراد می‌گردید و باعث می‌شد آن‌ها از تمام ظرفیت‌شان برای انجام کارها

استفاده کنند. ایشان گاهی در شرایط سخت عملیاتی با حضور خود در خطرناک‌ترین محل و مأموریت، انگیزه ازدست‌رفته و یا تضعیف شده رزمندگان را تقویت و مضاعف می‌کردند.

بُعد اعتقادی - معنوی سبک فرماندهی شهید سلیمانی، یکی دیگر از ویژگی‌های فرماندهی در این مکتب است. رهبری و مدیریت در گستره تاریخی به شیوه‌های مختلفی مفهوم‌سازی شده است. «در دهه ۱۹۴۰ بر خصلت‌های ذاتی رهبران به‌عنوان مهم‌ترین عامل رهبری تأکید می‌شد که این تأکید در دهه ۱۹۸۰ نیز احیا و هنوز هم مطرح است؛ با این حال، مطالعات روز بر دانش، مهارت و توانمندی مؤثر بر شخصیت و عملکرد فرد برای تبدیل شدن به رهبر کارآمد تأکید می‌کنند.» (دی^۱، ۲۰۰۰، ۲۱؛ نورتوس^۲، ۲۰۱۵، ۲۷؛ و گارنر^۳، ۲۰۱۷، ۱۷۰).

مقام معظم رهبری «مدظله‌العالی» در خصوص بُعد اعتقادی - معنوی مدیریت مطالبی بیان فرموده‌اند که بیان آن‌ها در این مبحث به‌عنوان مقدمه‌ای برای موضوعات بحث مفید است. ایشان در تعریف مدیریت جهادی بیان فرموده‌اند «کار و تلاشی است که با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت باشد. اگر هدف مدیریت در راستای خدمت به مردم، تعهد و اخلاص نیت به اسلام و انقلاب اسلامی باشد، روح ایثار، عشق و فداکاری در راه خدا در فرد پرورش می‌یابد. زمینه و بستر رشد و مدیریت جهادی فرهنگ جهادی است.» (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴، ۲۲۱).

شهید سلیمانی به‌عنوان فردی که در لحظه لحظه زندگی شخصی و سازمانی شیفته مقام معظم رهبری و ولایت‌مدار بودند، پیرامون بُعد معنوی سبک فرماندهی‌شان ویژگی‌هایی به شرح زیر داشتند که هر یک از این ویژگی‌ها می‌توانند به‌عنوان معیاری برای تربیت فرماندهان انتظامی مدنظر قرار گیرند.

-
1. Day
 2. Northouse
 3. Garner

شهید سلیمانی از عمق جان شیفته اهل بیت عصمت و طهارت (ع) بود. اعتقاد و ارادت و عشق به خاندان رسالت در اعماق وجودش رسوخ نموده بود. پیوسته متوسل به آن اختران تابناک آسمان امامت و ولایت بود. هر گاه به زیارت مضجع شریف یکی از معصومین (ع) تشریف می‌یافت، نشئه حلاوت حضور در جوار مرقد مطهرشان، روح آسمانی او را جلا می‌بخشید و به پرواز درمی‌آورد و بهجت و سروری تام و تمام جان شیفته او را فرا می‌گرفت. مجلس عزای حسینی (ع) را برپا می‌کرد و خدمت در روضه سیدالشهدا (ع) را برای خود افتخاری بس بزرگ می‌دانست.

این ویژگی موجب می‌شود که شرایط ناهموار و سخت فرماندهی و مدیریت امور انتظامی و آسیب‌های فعالیت در این بستر، در پرتو روزنه امید به کرامت الهی و آسایش خاطر ناشی از سرسپاری به تقدیر الهی و تلاش برای فعالیت در راستای آرمان‌های دین مبین اسلام و معصومین، برای فرد هموار شوند و آسیب‌های موجود نتوانند فرد را به بی‌راهه هدایت کنند. او به‌غایت ولایتمدار بود و به رهبر و مقتدای خویش عشق می‌ورزید. نگاه او به‌عنوان یک افسر رشید لشکر اسلام به ولی امر مسلمین و فرماندهی معظم کل قوا تنها از حیث رعایت سلسله‌مراتب نظامی نبود، بلکه نگاهی بس فراتر داشت و از جنبه اعتقادی به آن می‌نگریست. سخن او، نوشته او، نگاه او، تصمیمات، فعالیت‌ها و اعمال او همه و همه تعقیب‌کننده خط ولایت بود. بی‌جهت نیست که تعبیر «مالک اشتر ولایت» در وصف او به کار برده می‌شود.

بعد اخلاقی - رفتاری سبک فرماندهی شهید سلیمانی نیز از خصوصیات و ویژگی‌های منحصر به فرد دیگری در این مکتب محسوب می‌شود. انسان‌ها معمولاً اقداماتی انجام می‌دهند که در آینده منفعی داشته باشند و انسان‌های اندکی می‌توان یافت که کار را نه برای منافع شخصی، بلکه برای اجرای یک وظیفه انسانی و منفعت جمعی انجام دهند. فعالیت جهادی توأم با گمنامی و کار برای رضای خدا، دلالت بر نهایت اخلاص شهید سلیمانی دارد. تصاویری که پس از شهادتش در رسانه‌های جمعی و فضاهای اینترنتی منتشر شد نشان می‌دهند که او یک فرد مردمی برخوردار از مردم است که در حرکات و رفتارش در لحظه لحظه زندگی شخصی و سازمانی، خودش را به‌عنوان یک فرمانده

دارای جایگاه فرماندهی خاص نمی‌دید و تلاش می‌کرد متناسب با مقتضیات وضعیت‌های پیش آمده، مناسب‌ترین کار را انجام دهد. هر چند ایشان به منظور الگو شدن خود برای دیگران این سبک رفتاری را نداشتند؛ با این حال، سبک رفتاری ایشان می‌تواند به عنوان الگوی رفتاری مطلوب برای دیگران و به عنوان یک معیار شناسایی فرماندهان انتظامی مطلوب مدنظر قرار بگیرد.

شهید سلیمانی هیچ‌گاه به دنبال مطرح نمودن خود نبود و آنچنان به غنای درون رسیده بود که مستغنی از ذره‌ای جلوه‌گری بیرونی شده بود. زلال چون آب بود و شفاف چون آینه. اخلاص حاج قاسم به این معنی که رفتارهایش را فارغ از تبلیغات، برای رضای خدا و کمک به محرومان و افراد بی‌دفاع انجام بدهد، در تربیت فرماندهان انتظامی اهمیت بسیار بالایی دارد؛ چرا که نیروی انتظامی به عنوان ویرترین حاکمیت قدرت سیاسی جمهوری اسلامی ایران است و تربیت فرماندهان در این نیرو به هر میزان بر اساس این معیارها انجام شود، از یک طرف به افزایش مقبولیت فرماندهان انتظامی و عملکرد آنها و از طرف دیگر به مقبولیت نظام جمهوری اسلامی ایران منتهی می‌شود.

شهید سلیمانی در جنگ‌ها علاوه بر هدایت مقاطع مختلف عملیاتی از طریق استقرار در قرارگاه‌ها، در نهایت شجاعت و بی‌باکی در خطوط مقدم حضور می‌یافت. او عاری از هرگونه ترسی در مواجهه با دشمن در معرکه‌ها و میادین نبرد بود. او این جملات امیرمؤمنان را با همه وجود دنبال می‌نمود که فرمود: تَزُولُ الْجِبَالُ وَ كَمَا تَزُولُ، عَضَّ عَلَيَّ نَاجِدِكُ، أَعْبَرِ اللَّهُ جُمُجْمَتِكُ، تَدُ فِي الْأَرْضِ قَدَمَكَ، اِرْمِ بَبَصْرِكَ أَقْصَى الْقَوْمِ وَ غُضَّ بَصْرِكَ، وَ اعْلَمْ أَنَّ النَّصْرَ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ سُبْحَانَهُ، اگر کوه‌ها متزلزل شود تو تکان مخور، دندان‌هایت را به هم بفشار و جمجمه خویش را به خدا عاریت ده، قدم‌هایت را بر زمین می‌خکوب کن و نگاهت به آخر لشکر دشمن باشد، چشمت را فرو گیر (و مرعوب نفرات و تجهیزات دشمن مشو) و بدان که نصرت و پیروزی از سوی خداوند سبحان است.»

شهید سلیمانی در میانه میدان نبرد حضور می‌یافت و شجاعانه می‌جنگید. این چنین حضوری نتیجه‌ای بس مؤثر داشت و باعث می‌شد که انگیزه و توان و تحرک نیروی

رزم مضاعف شود. فرماندهی و رشادت بی نظیر او موجب شد که پس از دریافت چند نشان فتح، برای اولین بار نشان ذوالفقار را که بالاترین نشان نظامی کشور است از سوی فرماندهی معظم کل قوا دریافت کند.

این معیار ایجاب می‌کند افرادی به‌عنوان فرمانده انتظامی ارتقا یابد که روحیه اجرای مأموریت‌های انتظامی در سطح شهر در خطرناک‌ترین حالت ممکن را داشته باشد و از نزدیک این مأموریت‌ها را فرماندهی کند. حضور فرماندهان در بسترهای اجرا علاوه بر اینکه به فرماندهی دقیق و بالفعل مأموریت‌های برقراری نظم منتهی می‌شود، روحیه جهاد و فداکاری نیروهای تحت امر را دوچندان کرده و اثربخشی اقدامات را می‌افزاید. این معیار بالأخص در ارتقای مرتبط با فرماندهان یگان‌های ویژه پاسداران، یگان‌های امداد و یگان‌هایی که با بزهکاران پرخطر در ارتباط هستند، اهمیت دوچندان دارد.

هرچند از نگاه مدیریت منابع سازمانی، حفظ سلامت جسمی و روحی نیروهای انسانی در اولویت برنامه‌های مدیریتی قرار دارد و سلامت نیروها خط قرمز مدیریت منابع سازمانی است؛ با این حال از منظر فرماندهی انتظامی، روحیه شهادت‌طلبی ارزش فراوان دارد و در بهترین الگو، فرمانده انتظامی فردی است که شهادت را به‌عنوان وصال به حق تعالی قلمداد کند.

شهید سلیمانی شیفته شهادت بود او در داغ فراق یاران هم‌رزمش می‌سوخت و در نجوهای شبانه‌اش پیوسته از حضرت حق طلب شهادت می‌کرد. او از مغز استخوان و بندندان و با ذره‌ذره وجودش خواهان شهادت بود، او با شهدا سخن می‌گفت و از آنان ملتسمانه می‌خواست او را به‌سوی خویش برکشند و به بزم معنوی خود فراخوانند. بزرگ‌ترین آرزوی او که هیچ‌گاه در آن سستی و کاستی پدید نیامد، همانا شهادت بود.

روش

پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت، از نوع پیمایش دلفی در چهارچوب مراحل کمی و کیفی است. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان پلیس و اسناد مرتبط با مکتب شهید سلیمانی است. با توجه به این که مورد مطالعه ارائه ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی است، ابتدا

با مطالعه اسنادی و توجه به الزامات شاخص‌های مکتب شهید سلیمانی، فهرستی از این شاخص‌ها استخراج شد و سپس جهت استخراج نهایی ویژگی‌های فرماندهی و مدیریت انتظامی، پرسش‌نامهٔ باز ۹۸ سؤالی برای خبرگان طرح و پس از سه مرحله، داده‌ها جرح و تعدیل و ۷۳ زیر مقوله در شش مقوله استخراج و از سوی خبرگان مورد اجماع و تأیید قرار گرفت و برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب هماهنگی کندال^۱ استفاده شد.

برای انتخاب نمونه از ترکیب روش‌های هدفمند و قضاوتی استفاده شد. در این روش کار، از افرادی که خبرگان این حوزه بوده و معیارهای لازم را برخوردار هستند، شروع شده و نمونه‌گیری تا ۲۶ نفر ادامه پیدا کرد. در ادامه با توجه به اینکه روش برهانی در استخراج یقینات ثانوی از بدیهیات و تولید علوم برهانی مورد استفاده قرار می‌گیرد و در پدیده‌های علوم انسانی علاوه بر علل بیرونی، دلایل درونی، اراده، نیت و قصد در بروز افعال مؤثرند، از روش تفسیری استفاده شد (خسروپناه، ۱۳۹۴). لذا داده‌های شفاهی و کتبی جمع‌آوری شده به روش برهانی - تفسیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در نهایت، برای شناسایی و تقویت و توسعهٔ ویژگی‌های فرماندهی و مدیریت انتظامی بر پایهٔ مکتب شهید سلیمانی، پیشنهادهایی ارائه شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در جدول (۱) نمایش داده شده است.

جدول ۱. خلاصه اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پانل دلفی

سابقهٔ خدمت اجرایی		سن خدمتی		مدرک تحصیلی		تعداد
بیشتر از ده سال	۵-۱۰	۲۵ و بالاتر	۲۰-۲۵	دکتری	کارشناسی ارشد	
۱۷	۹	۱۲	۱۴	۱۵	۱۱	۲۶

1. Kendall's coefficient of concordance (w)

یافته‌های حاصل از انجام پژوهش به روش دلفی و با استفاده از نظریات خبرگان در شناخت ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی به‌طور خلاصه بیان می‌شود:

پس از تعیین اعضای پانل دلفی با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری غیر احتمالی، دوره‌های روش دلفی انجام پذیرفت. پرسش‌نامه‌های هر دور به‌صورت حضوری توزیع و گردآوری شدند.

در دور اول، پرسش‌نامه حاوی ۹۸ ویژگی یا شاخص به اعضای پانل ارائه شد. در تمام مراحل، تعیین میزان اهمیت عوامل در قالب طیف لیکرت و شامل گزینه‌های «تأثیر بسیار زیاد، تأثیر زیاد، تأثیر متوسط، تأثیر کم و تأثیر بسیار کم» تعیین گردیده و در هر دور نیز در مقابل هر عامل، میانگین پاسخ‌های اعضای پانل در دوره‌های پیش و پاسخ پیشین هر فرد نیز به‌صورت جداگانه به آگاهی پاسخگویان می‌رسید. در این دور، بسیاری از ویژگی‌های شناسایی شده فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی که بر اساس پیشینه و پژوهش‌های موفق استخراج شده بودند، دارای اهمیت زیاد و خیلی زیاد تشخیص داده شدند.

علاوه بر این، در قسمت سؤال باز پرسش‌نامه پاسخگویان تعداد هشت عامل دیگر را به‌عنوان ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی مطرح کرده بودند که با ترکیب برخی از آن‌ها و جرح و تعدیل برخی دیگر در مجموع ۷۳ عامل باقی ماندند. ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضا درباره ترتیب عوامل ۷۳ گانه که در این دور دارای تأثیر زیاد و خیلی زیاد بودند، ۰/۲۳۷ به‌دست آمد.

پس از اجرای مرحله اول سنجش و ارزیابی دیدگاه صاحب‌نظران پانل درمورد عوامل مطرح‌شده و مستخرج از مبانی نظری و همچنین دریافت پیشنهادهای اعضای پانل در مورد سایر عوامل، در این دور، به‌منظور رعایت احتیاط، مجدداً تمامی عوامل مستخرج از مبانی نظری و همچنین عوامل پیشنهادی اعضای پانل در مورد سایر عوامل شناسایی شده به همراه میانگین نظر اعضا در دور اول و نظر پیشین همان عضو

در اختیار همه صاحب‌نظران پانل قرار گرفت. ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضا درباره ترتیب عوامل ۷۳ گانه که در این دور دارای تأثیر زیاد و خیلی زیاد بودند، ۰/۵۰۱ به دست آمد.

در دور سوم، به این دلیل که براساس میانگین نظر صاحب‌نظران، عاملی با اهمیت متوسط و پایین‌تر وجود نداشت هیچ عاملی حذف نشد و فهرست عوامل ۷۳ گانه که در دور دوم دلفی از سوی صاحب‌نظران پانل دارای تأثیر زیاد و خیلی زیاد تشخیص داده شده بودند، به همراه میانگین نظر اعضا در دور دوم و نظر پیشین همان عضو در اختیار همه صاحب‌نظران پانل قرار گرفت. ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضا درباره ترتیب عوامل ۷۳ گانه که در این دور دارای اهمیت زیاد و خیلی زیاد بودند، ۰/۶۸۳ به دست آمد؛ بنابراین، براساس منطق نظری و مقادیر ضریب هماهنگی کندال در دور سوم (همگی بالاتر از ۰/۷) که نشان‌دهنده اجماع قوی در بین خبرگان در خصوص مفاهیم و عوامل ارائه شده می‌باشد، عملاً پانل‌های دلفی خاتمه یافته تلقی شد. همچنین عوامل شناسایی شده بر اساس نظر استادان و مبانی نظری در شش مقوله قالب‌بندی گردید. نتایج دوره‌های سه گانه دلفی مشتمل بر شاخص‌های روبه فزونی اجماع در جدول (۲) خلاصه شده است.

جدول ۲. مقایسه نتایج شاخص‌های اجماع دوره‌های سه گانه دلفی

میزان ضریب هماهنگی کندال W			زیر مقوله	مقوله	متغیر
دلفی ۱	دلفی ۲	دلفی ۳			
۰/۲۰۹	۰/۶۰۱	۰/۸۲۷	معتقد به اصل ولایت فقیه و تبعیت مطلق از ولی امر	بُعد اعتقادی و معنوی	
۰/۳۰۱	۰/۵۲۸	۰/۷۳۸	عشق حقیقی به خداوند و خالق هستی		
۰/۲۵۴	۰/۴۹۸	۰/۷۰۱	خدا را در هر لحظه ناظر بر خود دیدن		
۰/۳۱۱	۰/۶۱۵	۰/۷۸۳	اعتقاد قلبی به الطاف الهی		
۰/۲۹۸	۰/۵۸۹	۰/۸۱۳	اعتقاد قلبی به آرمان‌های انقلاب اسلامی		
۰/۲۷۶	۰/۵۳۹	۰/۷۸۳	اعتقاد به شهید بودن و داشتن روحیه شهادت‌طلبی		
۰/۱۹۹	۰/۶۸۹	۰/۷۹۳	توجه به معنویت و شرکت در جلسات مذهبی و ترغیب		

متغیر	مقوله	زیر مقوله	میزان ضریب هماهنگی کنندال W			
			دلفی ۱	دلفی ۲	دلفی ۳	
ویژگی فرماندهان و مدیران پلیس		دیگران برای حضور در این جلسات				
		تقوا و اخلاص داشتن در همه امور و اعمال	۰/۳۴۹	۰/۶۸۷	۰/۸۷۲	
		محتاط بودن در امور و انجام وظایف	۰/۳۰۸	۰/۶۶۳	۰/۸۴۳	
	بُعد شخصیتی		خویشتر داری در امور و برخوردها با زیردستان و همکاران	۰/۲۸۹	۰/۶۱۳	۰/۷۸۶
			پرهیز جدی از گروه و قومیت‌گرایی	۰/۲۷۹	۰/۶۰۸	۰/۷۹۳
			حمایت مستمر و جدی از مظلوم	۰/۴۰۲	۰/۶۲۳	۰/۸۸۳
			جوانمردی در همه امور	۰/۳۲۶	۰/۶۱۱	۰/۷۹۸
			روحیه قوی و استقامت داشتن در برابر موانع و مشکلات	۰/۲۸۹	۰/۶۰۱	۰/۷۴۳
			روحیه منصف و پدران به زیر دستان	۰/۱۹۸	۰/۴۸۹	۰/۷۹۹
			دارای منطق و استدلال در مطالبه و پاسخ‌گویی از زیردستان	۰/۳۱۶	۰/۵۷۹	۰/۷۹۲
			سرباز واقعی و حقیقی ولی فقیه بودن	۰/۳۶۵	۰/۶۱۷	۰/۸۷۱
			قانع بودن در امور و خواسته‌ها	۰/۲۹۴	۰/۶۳۶	۰/۸۰۱
			بی‌آلایش و آرام بودن در مراودات اجتماعی	۰/۳۱۱	۰/۶۲۹	۰/۸۲۳
مردم‌داری و عشق به خدمت به مردم	۰/۳۳۹	۰/۴۶۹	۰/۸۸۳			
بُعد مدیریتی و فرماندهی		دارای شجاعت در رفتار، گفتار و عمل	۰/۴۱۱	۰/۵۳۹	۰/۷۹۳	
		روحیه انقلابی داشتن در ایجاد تغییر و تحول در امور	۰/۲۴۹	۰/۶۱۹	۰/۸۰۳	
		شناخت تهدیدات خریفان و اقدام به‌موقع برای خنثی نمودن آن	۰/۲۹۱	۰/۶۳۶	۰/۸۳۴	
		برنامه‌ریزی منطقی، اصولی و قابل‌دستیابی	۰/۲۷۶	۰/۶۳۱	۰/۷۶۳	
		مقتدر و با اراده بودن در پیگیری امورات سازمانی و مأموریتی	۰/۱۸۴	۰/۶۵۳	۰/۸۶۲	
		قدرت نفوذ کلام و اراده در زیردستان و محیط سازمان	۰/۲۵۹	۰/۶۱۰	۰/۷۹۳	
		قدرت تصمیم‌گیری درست به‌موقع برخورد و رویارویی با حوادث و بحران‌های غیرقابل‌پیش‌بینی	۰/۳۸۵	۰/۵۱۹	۰/۸۴۱	
		تصمیم‌ساز موفق و منطقی برای سلسله‌مراتب و مافوق	۰/۳۶۱	۰/۵۷۹	۰/۸۴۳	
		مبتکر و خلاقیت در پاسخ به نیازهای امنیتی جامعه	۰/۳۰۷	۰/۴۹۹	۰/۸۵۳	

میزان ضریب هماهنگی کنندال W			زیر مقوله	مقوله	متغیر
دلفی ۳	دلفی ۲	دلفی ۱			
۰/۷۸۷	۰/۶۰۱	۰/۳۱۱	زبان سپاسگزاری و عمل تقدیر از تلاش‌های همکاران و زیردستان		
۰/۷۹۰	۰/۵۷۹	۰/۳۲۸	توان برقراری ارتباط با افراد غیر همفکر و جلب همسویی		
۰/۷۸۴	۰/۶۰۳	۰/۳۲۷	روحیه انتقادپذیر داشتن نسبت به انتقادات زیردستان، همکاران و دیگران		
۰/۸۵۳	۰/۶۹۱	۰/۳۱۰	رفاقت، برادری و دوستی با زیردستان و همکاران		
۰/۸۱۳	۰/۶۴۲	۰/۴۲۳	ایجاد فضای یادگیری مستمر در تمام سطوح و لایه‌های مدیریتی و اجرایی		
۰/۷۸۳	۰/۶۵۱	۰/۱۹۱	سریع عمل کردن در موقعیت‌های اضطرار و قدرت پاسخگویی به موقع		
۰/۷۶۲	۰/۵۶۳	۰/۲۶۹	مسئولیت‌پذیری و تکلیف‌گرایی در انجام امور و مأموریت‌های سازمان		
۰/۷۵۸	۰/۵۹۹	۰/۲۵۰	داشتن اراده قوی در پیشگیری و مقابله با بی‌عدالتی و فساد		
۰/۸۲۳	۰/۶۰۸	۰/۲۱۸	موقعیت‌شناسی و تصمیم به اقتضای زمان و مکان		
۰/۶۹۲	۰/۶۳۹	۰/۳۵۱	خستگی‌ناپذیری در انجام و پیگیری امورات سازمانی و مأموریتی		
۰/۷۶۸	۰/۵۹۱	۰/۳۲۰	مراقبت جدی از زیردستان در انجام مأموریت‌های سازمانی		
۰/۷۰۹	۰/۶۰۵	۰/۲۹۵	رعایت شاخص‌های زندگی اسلامی در تمام ارکان رفتاری، گفتاری و عملی		
۰/۸۴۸	۰/۶۰۳	۰/۲۸۹	تواضع و فروتنی داشتن در همه حال		
۰/۸۲۲	۰/۶۲۱	۰/۳۱۹	مظهر صداقت و درستکاری بودن در بین زیردستان و همکاران		
۰/۸۷۱	۰/۵۹۶	۰/۴۰۱	توجه به مشکلات و معیشت زیردستان و همکاران		
۰/۸۷۵	۰/۵۴۸	۰/۳۲۲	اغماض از خطاهای کوچک زیردستان و توجه به ترمیم و اصلاح رفتار آنان		
۰/۷۸۳	۰/۶۳۸	۰/۳۲۹	گفتار ساده، روان و دلنشین داشتن نسبت به زیردستان و		

میزان ضریب هماهنگی کندال W			زیر مقوله	مقوله	متغیر
دلفی ۳	دلفی ۲	دلفی ۱			
			همکاران	بُعد اخلاقی و رفتاری	
۰/۷۸۶	۰/۶۴۸	۰/۲۹۷	ساده‌زیستی و پرهیز از زیاده‌خواهی		
۰/۷۹۲	۰/۴۴۹	۰/۳۱۷	توجه به کارکنان و قشر جوان در حوزه مأموریتی و تأثیرگذاری بر رفتار و کردار آنان		
۰/۷۹۱	۰/۶۰۷	۰/۳۴۱	پیوسته شاد بودن و خود را شاد نشان دادن برای زیردستان و همکاران		
۰/۷۸۲	۰/۶۷۹	۰/۲۹۹	وجدان کاری داشتن در انجام امور مسئولیت و گذاری		
۰/۷۳۵	۰/۶۱۲	۰/۲۶۸	استقامت فکری و عملی در پیگیری و برخورد با ناهنجاری‌های حوزه مأموریتی		
۰/۷۰۴	۰/۶۰۹	۰/۴۰۶	داشتن نظم و انضباط فوق‌العاده		
۰/۷۲۶	۰/۵۹۴	۰/۳۸۸	روحیه سلحشوری و مبارزه با انحرافات اجتماعی		
۰/۸۰۳	۰/۶۹۳	۰/۳۱۴	کشف استعدادها و تلاش برای رشد و استفاده بهینه از آنان در جهت پاسخگویی به نیازهای سازمانی	بُعد دانشی و مهارتی	
۰/۷۲۸	۰/۶۱۵	۰/۳۶۲	توجه جدی به خلاقیت و ابتکارات کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان		
۰/۷۰۸	۰/۶۱۴	۰/۲۹۴	درک علمی و دقیق از مشکلات ذی‌نفعان حوزه مسئولیت و مأموریتی		
۰/۸۶۳	۰/۶۱۰	۰/۳۰۹	فراگیری دانش روز پلیس و تلاش در بکارگیری آن		
۰/۸۳۹	۰/۵۷۱	۰/۳۲۴	داشتن مهارت‌های مدیریتی برای بهبود امورات سازمان		
۰/۸۲۱	۰/۴۸۹	۰/۲۹۷	داشتن مهارت فنی، انسانی و ادراکی نسبت به مسئولیت و وظایف محوله در خود		
۰/۸۴۶	۰/۵۹۲	۰/۲۵۸	توجه به تخصص‌گرایی و رفتار حرفه‌ای در بین کارکنان		
۰/۷۸۵	۰/۶۲۷	۰/۲۳۸	انتقال دانش و تجربه به زیردستان و همکاران برای توسعه منابع انسانی سازمان		
۰/۷۷۹	۰/۶۵۷	۰/۲۹۳	داشتن تجربه مدیریتی و تجربه فرماندهی		
۰/۷۹۱	۰/۶۰۱	۰/۳۷۱	توان ایجاد انگیزه در زیردستان		

میزان ضریب هماهنگی کنندال W	زیر مقوله			مقوله	متغیر
	دلفی ۱	دلفی ۲	دلفی ۳		
۰/۷۸۱	۰/۶۱۹	۰/۳۱۱	دانش و مهارت تجزیه و تحلیل	مقوله	
۰/۶۹۶	۰/۵۲۳	۰/۲۸۱	داشتن مهارت تعامل گرایی و جلب اعتماد		
۰/۶۹۳	۰/۵۳۹	۰/۲۷۰	داشتن مهارت ارتباطی و اجتماعی		
۰/۷۸۱	۰/۶۰۹	۰/۲۶۷	بصیرت عمیق نسبت به تغییر و تحولات محیطی	بُعد آینده‌نگری	
۰/۷۹۵	۰/۶۲۶	۰/۲۱۹	آینده‌نگاری و توان ترسیم آینده و ایجاد زمینه در سازمان برای رسیدن به آن در آینده		
۰/۷۴۷	۰/۶۱۱	۰/۱۸۹	متفکر بودن نسبت به کلیه جوانب امر در مأموریت‌های سازمانی		
۰/۷۹۳	۰/۴۳۹	۰/۲۹۶	اشراف اطلاعاتی مستمر در همه جنبه‌های مأموریتی و توان رصد آینده		
۰/۸۰۴	۰/۵۳۹	۰/۳۱۸	خنثی نمودن برنامه‌ها و فعالیت‌های مجرمانه حریفان و مجرمان در حوزه مأموریتی		
۰/۸۱۳	۰/۶۰۲	۰/۳۲۸	حریف‌شناسی و شناخت تهدیدات آینده برای سازمان و تلاش برای خنثی‌سازی آن		
۰/۷۹۰	۰/۶۳۱	۰/۳۹۷	آینده‌نگری و پیش‌بینی حوادث غیرطبیعی		

بحث و نتیجه‌گیری

ویژگی‌های فرماندهان و مدیران پلیس بر پایه مکتب شهید سلیمانی در ۷۳ زیر مقوله و در شش مقوله اعتقادی و معنوی، شخصیتی، مدیریتی، اخلاقی - رفتاری، دانشی - مهارتی و آینده‌نگری، طبقه‌بندی شد که می‌تواند به‌عنوان یک سنجش مطلوب برای فرماندهان و مدیران ولایت‌مدار، مردمی و موفق مورد استفاده قرار بگیرد. هر یک از این ابعاد و ویژگی‌های فرماندهی مکمل یکدیگر هستند و در کنار هم الگویی از سبک فرماندهی مطلوب جامعه اسلامی را ارائه می‌کنند.

احراز جان‌فشانی‌های شهید سلیمانی در اجرای مأموریت‌های محوله و احیای بیداری اسلامی در امت‌های مسلمان پس از شهادت وی ایجاب می‌کند که ویژگی‌های

فرماندهان انتظامی در پرتو آموزه‌های مکتب فکری و عملی وی متحول شوند. شناخت فرماندهان انتظامی بر اساس معیارهای سبک فرماندهی شهید سلیمانی علاوه بر اینکه محتوای اجرای مأموریت‌ها را با خلوص عمل، انسجام و استحکام درونی همراه کند، می‌تواند چندین اثر مثبت را در پی داشته باشد. نخست اینکه اخلاص و معنویت اجرای مأموریت‌ها افزایش می‌یابد و کاستی‌های موجود در ابعاد مالی و تجهیزاتی به توفیق اجرای مأموریت‌ها آسیبی نمی‌رساند. دوم اینکه اجرای مأموریت‌ها با اقبال عمومی نزد آحاد جامعه مواجه می‌شود و نظم و امنیت پایدار ایجاد می‌شود. سوم اینکه امید به زندگی و همزیستی بالأخص میان آحاد کم‌درآمد جامعه شکوفا می‌شود و این شهروندان خود را به‌عنوان اعضای به حاشیه رانده‌شده فرض نمی‌کنند.

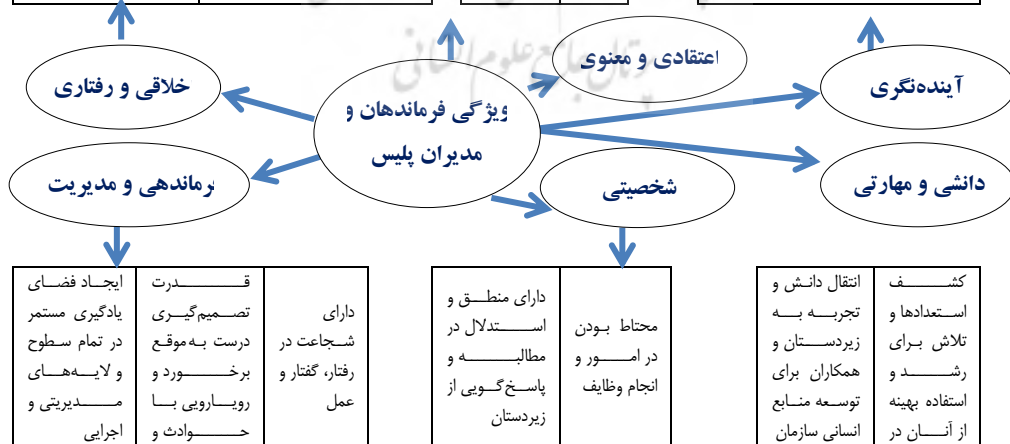
از سوی دیگر، تحقق توصیه‌های هفت‌گانه گام دوم انقلاب نیازمند رویکرد سیستمی و مشارکت همه‌جانبه ارکان نظام اسلامی و نهادها، سازمان‌ها و تک‌تک آحاد جامعه است. در این بین، نقش پلیس می‌تواند بسیار پررنگ باشد و تحقق توصیه‌های هفت‌گانه از یک طرف نیازمند ایجاد بسترهای امنیت ساز در کشور و از سوی دیگر نیازمند تحول و توسعه درون‌سازمانی پلیس است تا زمینه لازم برای نقش آفرینی تمام اجزای سازمان پلیس فراهم شود؛ بنابراین نقش فرماندهان و مدیران پلیس در این میان بسیار ارزنده بوده و شناخت مدیران و فرماندهانی که بر پایه شاخص‌های شناسایی شده در مکتب شهید سلیمانی انجام پذیرد، به‌عنوان پیشران و موتور محرکه سازمان در راستای تحقق پلیس در تراز انقلاب اسلامی، اهداف تعریف شده در چشم‌انداز پلیس را میسر می‌سازد. وجود شاخص‌های شناسایی شده در شش بُعد اعتقادی و معنوی، شخصیتی، فرماندهی و مدیریتی، اخلاقی - رفتاری، دانشی - مهارتی و آینده‌نگری، در ویژگی‌های فرماندهان و مدیران پلیس، دیدگاهی جامع برای فرماندهان تصویرسازی می‌کند و می‌تواند ترکیبی خردمندانه از سبک رهبری و مدیریت در تراز انقلاب اسلامی و جمهوری اسلامی ایران در بدنه ناجا الگوسازی نماید و در حوزه کارکردی و عملیاتی سازمان، بخش زیادی از خلأهای ساختاری، زیرساختی و منابع انسانی و سازمانی را پوشش دهد

و به عبارتی توان عملیاتی و آمادگی رزم سازمان پلیس را در راستای امنیت عمومی و مقابله با حوادث غیرطبیعی و تهدیدات بدخواهان به شدت افزایش دهد.

هرچند نتایج این پژوهش با یافته‌های رفیعی (۱۳۹۹) و همتی (۱۳۹۶) درباره ویژگی‌های فرماندهی و مدیریت انتظامی و نتایج پژوهش آندریانسیا و همکاران (۲۰۲۰) و ایکسان و ستیمن (۲۰۲۱) در رابطه با تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر انگیزه کارکنان پلیس و همچنین یافته‌های ایترنو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در رابطه با افزایش عملکرد پلیس فقط با استفاده از رهبری تحول‌گرا هماهنگی دارد، لیکن الگویی که در این مطالعه یافت شده است، مدلی بسیار جامع و چندبعدی از ویژگی فرماندهان و مدیران پلیس به دست می‌دهد که رشد و توسعه این شاخص‌ها در ابعاد وجودی و رفتاری مدیران پلیس، زمان و مسیر تحقق چشم‌اندازهای پلیس جمهوری اسلامی ایران را کوتاه‌تر کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد، هرچند تحقق مدیران و فرماندهان در تراز انقلاب اسلامی نیازمند توسعه همه‌جانبه این ویژگی‌هاست، لیکن محوری‌ترین مقوله، بُعد اعتقادی و معنوی است که پایه همه ابعاد دیگر را نیز تشکیل می‌دهد و توسعه این ویژگی‌ها در تمام شئون رفتاری و عملی فرماندهان و مدیران انتظامی پلیس می‌تواند، پلیس در تراز انقلاب اسلامی را محقق سازد.

بنابراین، مدل نهایی پژوهش برابر شکل (۱) ترسیم و پیشنهادهای زیر جهت شناسایی و ارتقای ویژگی‌های فرماندهان و مدیران پلیس بر پایه مکتب شهید سلیمانی ارائه می‌شود:

مظهر صداقت و درستکاری بودن در بین زبردستان و همکاران	روحیه و سلحشوری و مبارزه با انحرافات اجتماعی	پیوسته شاد بودن و خود را شاد نشان دادن برای زبردستان و همکاران	اغماض از خطاهای کوچک زبردستان و توجه به ترمیم و اصلاح رفتار آنان	اعتقاد قلبی به آرمان‌های انقلاب اسلامی	معتقد به ولایت و فقیه و تبعیت مطلق از ولی امر	اشرف اطلاعاتی مستمر در همه جنبه‌های مأموریتی و توان رصد آینده	بصیرت عمیق نسبت به تغییر و تحولات محیطی
توجه به مشکلات و معیشت زبردستان و همکاران	مراقبت جدی از زبردستان مأموریت‌های سازمانی	وجدان کاری داشتن در انجام امور مسئولیت واگذاری	گفتار ساده، روان و دلنشین داشتن نسبت به زبردستان و همکاران	اعتقاد به شهید بودن روحیه و شهادت‌طلبی	عشق حقیقی به خداوند خالق هستی	خنثی نمودن برنامه‌ها و فعالیت‌های مجرمانه حریفان و مجرمان در حوزه مأموریتی	آینده‌نگاری و توان ترسیم آینده و ایجاد زمینه در سازمان برای رسیدن به آن در آینده
داشتن نظم و انضباط فوق‌العاده	تواضع و فروتنی داشتن در همه حال	استقامت فکری و عملی در پیگیری و برخورد با ناهنجاری‌های حوزه مأموریتی	ساده زیستی و پرهیز از زیاده‌خواهی	توجه به معنویت و شرکت در جلسات مذهبی و ترغیب دیگران برای حضور در این جلسات	خدا را در هر لحظه ناظر بر خود دیدن	حریف‌شناسی و شناخت تهدیدات آینده برای سازمان و تلاش برای خنثی‌سازی آن	متفکر بودن نسبت به کلیه جوانب امر در مأموریت‌های سازمانی
رعایت شاخص‌های زندگی اسلامی در تمام ارکان رفتاری، گفتاری و عملی		توجه به کارکنان و قشر جوان در حوزه مأموریتی و تأثیرگذاری بر رفتار و کردار آنان		تقوا و اخلاص داشتن در همه امور و اعمال	اعتقاد قلبی به الطاف الهی	آینده‌نگری و پیش‌بینی حوادث غیرطبیعی	



	بحران‌های غیر قابل پیش‌بینی				جهت پاسخگویی به نیازهای سازمانی
سرّیع عمل کردن در موقعیت‌های اضطرار و قدرت پاسخگویی به‌موقع	تصمیم‌ساز موفق و منطقی برای سلسله‌مراتب و مافوق	روحیه انقلابی داشتن در ایجاد تغییر و تحول در امور	سرباز واقعی و حقیقی ولی فقیه بودن	خوشتن داری در امور و برخورد با زیردستان و همکاران	توجه جدی به خلّاقیت و ابتکار کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان
مسئولیت‌پذیر و تکلیف‌گرای در انجام امور و مأموریت‌های سازمان	مبتکر و خلّاقیت در پاسخ به نیازهای امنیتی جامعه	شناخت تهدیدات حریفان و اقدام به موقع برای خنثی نمودن آن	قانع بودن در امور و خواسته‌ها	پرهیز جدی از گروه و قومیت‌گرایی	درک علمی و دقیق از مشکلات ذی‌نفعان حوزه مسئولیت و مأموریتی
داشتن اراده قوی در پیشگیری و مقابله با بی‌عدالتی و فساد	زبان سیاس‌گذاری و عمل تقدیر از تلاش‌های همکاران و زیردستان	برنامه ریزی منطقی، اصولی و قابل‌دستیابی	بی‌آلایش و آرام بودن در مراودات اجتماعی	حمایت مستمر و جدی از مظلوم	فراگیری دانش روز پلیس و تلاش در بکارگیری آن
موقعیت‌شناسی و تصمیم به اقتضای زمان و مکان	توان برقراری ارتباط با افراد غیر همفکر و جلب همسویی	مقتدر و با اراده بودن در پیگیری امورات سازمانی و مأموریتی	مردم‌داری و عشق به خدمت به مردم	جوانمردی در همه امور	توجه به تخصص‌گرایی و رفته‌ای در حرفه‌ای در بین کارکنان سازمان
خستگی‌ناپذیری در انجام و پیگیری امورات سازمانی و مأموریتی	روحیه انتقادپذیر داشتن نسبت به انتقادات زیردستان، همکاران و دیگران	قدرت نفوذ کلام و اراده در زیردستان و محیط سازمان	روحیه منطّف و پدرانیه به زیردستان	روحیه قوی و استقامت داشتن در برابر موانع و مشکلات	توان ایجاد انگیزه در زیردستان
رفاقت، برادری و دوستی با زیردستان و همکاران			داشتن مهارت فنی، انسانی و ادراکی نسبت به مسئولیت و وظایف محوله در خود		

شکل ۱. مدل نهایی و ویژگی‌های فرماندهان و مدیران انتظامی بر پایه آموزه‌های مکتب شهید

سلیمانی

- تدوین دستورالعمل شناسایی، ارزیابی و ارتقای مدیران و فرماندهان پلیس بر اساس

شاخص‌های شناسایی شده در مکتب شهید سلیمانی؛

- توجه جدی به دارا بودن ویژگی‌های یافت‌شده اعتقادی، دانشی، رفتاری، شخصیتی و مدیریتی در گردش شغلی و انتصاب مدیران و فرماندهان پلیس به‌منظور تسریع و تسهیل در تحقق چشم‌انداز پلیس در تراز نظام مقدس و انقلاب اسلامی ایران؛
- توسعه ظرفیت‌ها و بسترهای مکتبی و فرهنگی سازمانی به‌منظور تربیت فرماندهان و مدیران مکتبی، ولایت‌مدار، اخلاق‌محور و شهادت‌طلب در تمام سطوح سازمانی؛
- تقویت و گسترش روحیه برادری، انقلابی، جهادی، ظالم‌ستیزی و تفکر بسیجی در گفتمان‌ها و فضای عمومی سازمان در بین تمام کارکنان و در تمام سطوح سازمانی به‌ویژه در برخورد با زیردستان؛
- تقویت روحیه انقلابی کارکنان، مدیران و فرماندهان در ایجاد تغییر و تحول در امور، به‌منظور اقدام به‌موقع برای خنثی نمودن تهدیدات دشمنان و ارتقای قدرت تصمیم‌گیری درست و به‌موقع در رویارویی با حوادث و بحران‌های غیرقابل پیش‌بینی؛
- تقویت و توسعه شاخص‌های سبک زندگی اسلامی در تمام ارکان رفتاری، گفتاری و عملی کارکنان بر اساس شاخص‌های مکتب شهید سلیمانی و ترویج آن در عمل از سوی همه فرماندهان پلیس؛
- توجه جدی به خلاقیت و ابتکارات کارکنان و مدیران و ایجاد انگیزه در آنان به‌منظور پاسخگویی به‌موقع به نیازهای سازمانی و توان ترسیم آینده و ایجاد زمینه در سازمان برای رسیدن به آن در آینده؛
- توجه جدی به توسعه متوازن همه ابعاد شناسایی‌شده در رفتار و کردار کارکنان، فرماندهان و مدیران در تمام شئون زندگی سازمانی و فردی.

سپاسگزاری

از مشارکت کنندگان و کسانی که در این پژوهش، پژوهشگران را یاری کرده‌اند، کمال تقدیر و سپاسگزاری را داریم.

منابع

- امیری، مجتبی. (۱۳۹۳). متن سخنرانی نخستین کنفرانس ملی دستاوردهای مدیریتی هشت سال دفاع مقدس. خبرنامه پیک ۸، اندیشکده مدیریت و دفاع مقدس، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت. <https://civilica.com/l/11119>
- خامنه‌ای، حضرت آیت‌الله سید علی. (دی ۱۳۶۹). بیانات در دیدار با فرماندهان نظامی و انتظامی. <https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=2410>
- خامنه‌ای، حضرت آیت‌الله سید علی. (۱۳۹۷). بیانیه گام دوم انقلاب خطاب به ملت ایران. <https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=41673>
- خسروپناه، عبدالحسین. (۱۳۹۴). روش‌شناسی علوم اجتماعی. مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- خیرگو، منصور؛ و عباس‌زاده، ناصر. (۱۳۹۹). ارائه الگوی فرماندهی و مدیریت در سازمان‌های دفاعی از منظر امام علی (ع): پژوهشی کیفی مبتنی بر تحلیل مضمون. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۰(۱)، ۵۱-۸۰.
- http://jmm.iranjournals.ir/article_44682.html
- رابینز، استیون پی. (۱۳۹۲). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان، سیدمحمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رشیدزاده، فتح‌الله. (۱۳۸۷). منش و رفتار فرماندهی (جلد ۱). انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع).
- رفیعی، حسن‌رضا. (۱۳۹۹). اخلاق و آداب فرماندهی و مدیریت انتظامی در سیاست‌نامه. دانش انتظامی، ۲۲(۳)، ۲۹-۵۰. DOI:20.1001.1.17359252.1399.22.3.2.3
- قربانی‌زاده، وجیه‌اله؛ الوانی، سید مهدی؛ علی‌اصغرزاده؛ و رومیانی، حسین. (۱۳۹۴). تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۰(۲)، ۲۱۹-۲۵۰. <https://civilica.com/doc/1315604>
- مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۹۷). مدیریت و فرماندهی در اسلام. انتشارات هدف.
- میرباقری، سید محمد مهدی. (۱۳۹۸). عصر جدید؛ خوانشی از مفاهیم و راهبردهای بیانیه گام دوم. انتشارات تمدن نوین اسلامی.
- نوبی، محمدحسن. (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی. مؤسسه بوستان کتاب.

همتی، برزو. (۱۳۹۶). ویژگی فرماندهان و مدیران انتظامی از دیدگاه اسلام. فصلنامه علمی دانش انتظامی غرب استان تهران، ۴(۱۳)، ۱۲۳-۱۴۲.

<https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/8819>

Adriansyah, M. A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2020). The Influence of Transactional Leadership Style and Work Culture on Work Performance Mediated by Work Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 563-571.

DOI:10.21776/ub.jam.2020.018.03.17

Bratković, S., & Butorac K. (2019). Leadership in Police Managers Training. *Journal of Education & Social Policy*, 6(1), 104-11. doi:10.30845/jesp.v6n1p13

Bureau of Justice Assistance. (1994). *Understanding Community Policing A Framework for Action*, U.S. Department of Justice Office of Justice Programs Bureau of Justice Assistance, Monograph.

Day, D. V. (2000). Leadership development: A review in context. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 581-613.

[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00061-8)

Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35-40.. Retrieved from: <https://scholar.google.com/scholar?hl>

Eterno, J. A., Silverman, E. B., & Berlin, M. M. (2020). Police leadership of tomorrow: comprehensive compstat performance management moving from stagnation to innovation. *Police Practice and Research*, 22(1), 886-902.

DOI: 10.1080/15614263.2020.1725273

Garner, R. (2017). Effective leadership in law enforcement: Current and past police chief perspectives. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 13(2), 170-179.

http://dev.cjcenter.org/_files/apcj/APCJ%20FALL%202017-Garner.pdf_1513122450.pdf

Giblin, Matthew J. (2017). *Leadership and Management in Police Organizations, Power and Compliance*. SAGE publication.

- Gregory, John Christopher. (2003) A Study to identify the attributes of Police strategies and the related leadership styles in order to address the quality of life in police organizations and the community. [Master thesis in Criminal Justice, Virginia Commonwealth University].
- Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in theory and research. *Management science*, 28(3), 315-336.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.28.3.315>
- Koontz, H., & Weichrich, H. (2010). *Essentials of Management*. (8th ed.). Tata McGraw Hill Education Private Limited.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. USA: Harper & Brother. <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.138989>
- Malla, S. B., Dahal, R. K., & Hasegawa, S. (2021). Law Enforcement Agencies in Disaster Response in Nepal: Analyzing the Competency of the Nepal Police and the Armed Police Force. *Land Science*, 3(1), 1-14.
 DOI: <https://doi.org/10.30560/ls.v3n1p1>
- Northouse, P. (2015). *Leadership: Concepts and practices*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Porter, L., Webb, S., Prenzler, Tim. (2015). The role of leadership in promoting ethical police behavior, The findings of qualitative case study research, College of Policing.
- Porter, L. E. (2005). Policing the police service: Psychological contributions to the study and prevention of police corruption. in: Alison L. J. (ed) *The forensic psychologist's casebook: Psychological profiling and criminal investigation*. Cullompton: Willan.
- Schneider, J. A. (2009). In pursuit of police professionalism: The development and assessment of a conceptual model of professionalism in law enforcement. [PhD Thesis: University of Pittsburgh].