

## معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی در

## آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی

صیاد درویشی<sup>۱</sup>، لطفعلی بختیاری<sup>۲</sup>، علی افراسیابی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۸

از صفحه ۸۱ تا ۱۰۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۴

## چکیده

هدف این تحقیق شناخت معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی است. تحقیق بر اساس هدف، توسعه‌ای و کاربردی، و براساس روش، تبیینی-توصیفی، و بر اساس گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات کیفی و به روش دلفی است. جامعه آماری این تحقیق شامل خبرگان پلیس و اسناد مرتبط با مکتب شهید سلیمانی است. داده‌های شفاهی و کتبی به روش برهانی-تفسیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی بر پایه مکتب شهید سلیمانی را می‌توان در سه بُعد شغلی- حرفه‌ای، اعتقادی- معنوی و اخلاقی- رفتاری، طبقه‌بندی کرد و از گذر بومی‌سازی و نهادینه کردن سبک فرماندهی این شهید والامقام در انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی، می‌توان مأموریت‌های برقراری نظم را به شیوه‌ای انجام داد که به پذیرش و استقبال حداکثری افراد جامعه و احساس امنیت و نظم پایدار منتهی شود. نتایج حاکی است که پلیس برای تحقق اهداف خود در انتصاب فرماندهان و مدیران در تراز انقلاب اسلامی و مکتب شهید سلیمانی، باید فرایند انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی را بر اساس ویژگی‌های شاخص ابعاد سبک فرماندهی مکتب شهید سلیمانی بازخوانی کند تا از این گذر بتوان از میان گزینه‌های انتصاب در مشاغل فرماندهی و مدیریت انتظامی، کارکنانی را منصوب کرد که بیشترین انطباق را با این معیارها داشته باشند.

## واژگان کلیدی

انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی، معیارهای ارزشیابی و انتصاب، مکتب شهید سلیمانی

۱. استادیار گروه پیشگیری از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول). رایانامه: s49darvishi@gmail.com

۲. دانشیار گروه مدیریت راهبردی دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: abakhti51@yahoo.com

۳. استادیار گروه حقوق دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: ali.afraasiabazer@yahoo.com



سبک فرماندهی و مدیریت شهید سلیمانی در عملیات نظامی نامتقارن و عملیاتی که در مقابله با شبه نظامیان و تروریستهای تکفیری اجرا شد از چند دیدگاه برای مأموریت‌های نیروی انتظامی سودمند و راهگشا است. نخست اینکه مأموریت‌های تحت فرماندهی ایشان بویژه در سوریه و عراق، نظامی صرف نبود و ملاحظات و ظرافتهای ویژه‌ای داشت که با مأموریت‌های پلیس در شهرها شبیه است. استفاده تروریستها از غیرنظامیان به عنوان سپر انسانی به منظور جلوگیری از استفاده از ابزارها و شیوه‌های نظامی، مجاورت تروریستها با غیرنظامیان و استفاده آنها از تجهیزات، ابزارها و محیط‌های شهری، فعالیتهای آنها را به جرائم ارتكابی توسط بزهکاران شبیه، و مأموریت‌های تحت فرماندهی شهید سلیمان در رعایت حقوق انسانهای بیگناه و اجرای مأموریت در محیط‌های شهری را با مأموریت‌های پلیس نزدیک می‌کند. هم‌چنین اقبال عمومی نسبت به سبک و شیوه اجرای مأموریت‌های تحت فرماندهی شهید سلیمانی به مشارکت حداکثری شهروندان در رویارویی با اشرا و تروریستها انجامید که همه این موارد بر این واقعیت دلالت می‌کند که اگر این سبک در مأموریت‌های نیروی انتظامی بومی شود، اثربخشی مأموریت‌ها، رضایتمندی از شیوه اجرای مأموریت و احساس نظم و امنیت در میان شهروندان بیشتر می‌شود.

به نظر می‌رسد یکی از ابزارهای بومی‌سازی سبک فرماندهی شهید سلیمانی در مأموریت‌های نیروی انتظامی، اصلاح معیارهای ارزشیابی و انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی است به گونه‌ای که اگر سبک فرماندهی شهید سلیمانی شناسایی، و معیار ارزشیابی و انتصاب فرماندهان و مدیران شود، افرادی فرمانده و مدیر می‌شوند که می‌توانند در اجرای مأموریت‌ها به مثابه شهید سلیمانی توفیق یابند و اجرای مأموریت با اقبال و مشروعیت حداکثری در جامعه همراه خواهد شد؛ بر همین اساس می‌توان بیان کرد که شناخت معیارهای لازم برای گزینش مدیران فرماندهان امور پلیسی، یکی از ابزارهای شناسایی مدیران شایسته و رشد و ارتقای آنها در ساختار سازمانی است. این ضرورت زمانی بیشتر احساس می‌شود که در گستره زمانی فعلی از یک سو، آن دسته از مدیران و فرماندهانی که از متن انقلاب برخاسته بودند و در فعالیتهای انقلابی مداخله فعال می‌کردند، اکنون مسئولیت‌ها را واگذار می‌کنند و لازم است مدیران و فرماندهانی شایسته شناسایی شوند و در ساختار سازمانی انتصاب یابند. از سوی 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 مشوّش جلوه بدهند و موجی از ناامیدی و سرخوردگی را میان جامعه و مسئولان ایجاد کنند.

برخی صاحب‌نظران معتقدند، سرمایه‌های انسانی دفاع مقدس به جای حضور در آبادانی

کشور و شهرها در پیچ و خم زندگی گم شده‌اند. لازم است فرهنگ دفاع مقدس در ساختار بیمار مدیریتی تزریق شود (امیری، ۱۳۹۳). حضرت امام علی (علیه‌السلام) در نهج‌البلاغه دوازده شاخص و معیار برای گزینش و انتصاب مدیران و فرماندهان ارائه کرده است که با مطالعه این معیارها مشخص می‌شود شهید سلیمانی حائز آنها است: ۱. خیرخواهی ۲. دلسوزی ۳. پاکدامنی ۴. متانت ۵. آرامش ۶. عذرپذیری ۷. مهربانی ۸. ریشه‌داری ۹. حسن سابقه ۱۰. دلاوری ۱۱. بخشندگی ۱۲. بلندنظری (معادی خواه ۱۳۸۶: ج ۷، ص ۳۹۲۹).

در چنین وضعیتی اقبال حداکثری سبک فرماندهی و مدیریت شهید والامقام حاج قاسم سلیمانی نزد افراد جامعه، مسئولان و شهروندان ایجاد می‌کند که تحقیقی برای شناخت ابعاد و شاخصهای سبک فرماندهی و مدیریت ایشان انجام شود تا بتوان این ابعاد و شاخصها را در ارزشیابی و انتصابات فرماندهان و مدیران انتظامی مورد استفاده قرار داد تا افرادی به عنوان مدیر و فرمانده مأموریت‌های برقراری نظم شناسایی شوند و انتصاب یابند که بتوانند کارها را در این وضعیت حساس به بهترین شکل ممکن اجرا کنند.

## ۲. مبانی نظری پژوهش

ارتقا و انتصاب با توجه به شایستگی افراد، سازمان را همگام با پیشرفتهای علم و فناوری به حرکت در می‌آورد و در بهبود کیفیت و کمیت آن مؤثر است (میرسپاسی، غلامزاده، رشیدی و صنعتی‌گر، ۱۳۸۹). ارتقا و انتصاب، موضوعی است که از گذشته تاکنون در سازمانها، شرکتهای و ادارات دولتی و خصوصی مورد توجه قرار گرفته است (کاستیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹؛ پرگامیت و یوم<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴). افراد در سازمانها، سرمایه تلقی می‌شوند و سازمانها با سرمایه‌گذاری در منابع انسانی برگشتهای ارزشمندی دارند (آمرستراک<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). سازمانهای امروزی به منظور فعالیت در محیطهای رقابتی و ناپایدار برای پستهای سازمانی، کارکنانی را برمی‌گزینند تا بتوانند بر چالشها فائق آیند (عباسی و فانی، ۱۳۸۴). بنابراین شغلها انعطافپذیر می‌شود و کارکنان برای اجرای آنها نیازمند شایستگیها و معیارهای خاص هستند (رضایی، ۱۳۸۹). عدم توجه به این معیارها و تفاوتهای فردی منابع انسانی و نیز به کار نگرفتن صحیح افراد در موقعیتهای شغلی، بهبود توان فردی را می‌گیرد و سازمان را در بلند مدت با مشکل مهم منابع انسانی رو به رو می‌کند (رشیدی، مهدوی و تیموری‌نسب،

1. Kosteas
2. Pergamit & Veum
3. Armstrong

## Archive of SID

۱۳۸۸). مدیران باید برای تصدی مشاغل و پستهای سازمانی، مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری را پیش رو قرار دهند تا برای دستیابی به نتایج مورد انتظار سازمان و اجرای وظایف و عملکردها توانایی لازم را داشته باشند (بارترام و کاسمیر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ وودراف<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). امروزه ثابت شده است که مهمترین عامل موفقیت سازمانها، مدیریت آنهاست. کلید تغییر و تحول در سازمانها مدیران هستند (بختیاری، تشکری، ۱۳۸۹، ص ۱۰). زمانی که ناپلئون در سال ۱۷۷۲ م به قدرت رسید در ابتدا افرادی را برای مشاغل و منصب انتخاب می‌کرد که از نظر او بهترینها بودند. او معتقد بود مسیر شغلی تنها برای افراد مستعد و شایسته باز است (ابطحی و صور، ۱۳۸۹). در این رابطه اسپنسر و اسپنسر<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) پنج صفت شایستگی برای انتصاب مدیران را شامل انگیزه، افکار فردی، دانش و مهارت را شناسایی و معرفی کرده‌اند. از آنجا که انتصاب و ارتقای کارکنان با تشویقهای قابل پیش‌بینی و توصیفات شغلی همراه است (زونکر، ۲۰۰۶) برای حرکت به سمت بالای سازمان در اثربخشی و کارایی سازمان اثرگذار است؛ لذا فرایند انتصاب مدیران، مسیر چندلایه حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود که در آن ارزیابی دقیق متغیرهای مختلف مدنظر است و غالباً فرایند انتخاب، ارتقا و انتصاب در قالب الگو صورت می‌گیرد (یاشیرو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). بنابراین هنگام انتصاب افراد در مشاغل و مناصب بالاتر سعی می‌شود با استفاده از روشها و فرایندهایی خاص از انتخاب افراد مناسب اطمینان یابند (سعادت، ۱۳۸۶). مطالعه مبانی نظری معیارهای انتصابات نشان می‌دهد برای دستیابی به این الگوهای مطلوب در انتصابات مدیران و فرماندهان پلیس باید از شاخصها و معیارهایی کمک گرفت که در عمل فرماندهانی مانند شهید سلیمانی جامه عمل پوشانده‌اند. شهید سلیمانی چگونه زیستن، چگونه بودن و چگونه خدمت کردن را در قلب فرهنگ ایرانی نهادینه کرد. همیشه زمان هاله‌ای بر درخشش قهرمانان تاریخ ایجاد می‌کند و قهرمانان در زمان و عصر خود آن گونه که شایسته است، درک نمی‌شوند؛ اما 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 می درخشد. رهبر معظم انقلاب 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 جلوه‌ای واقعی و نمادی ملموس را از عاشورای حسینی در عصر حاضر به نمایش گذاشت. دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی کشور در بیست و پنجم بهمن ماه

1. Bartram & Casimir
2. Woodruffe
3. Spencer & Spencer
4. Yashiro

۱۳۹۸، بیست و پنج ویژگی را، که پدید آورنده مکتب شهید سلیمانی است، بدین شرح برشمرده است: نبوغ نظامی، روحیه سلحشوری و جنگندگی، روحیه شهادت طلبی، اخلاص، ارادت و تمسک به اهل بیت، ولایتمداری، تعبد و معنویت، فرامیزی بودن، دیپلماتی برجسته، سختکوشی، منظم و دقیق، سرعت عمل و بهنگام بودن، بیان تأثیرگذار، علاقه به فرهنگ و هنر، روحیه انقلابی، تدبیر در کارها، 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 کمال طلبی<sup>۱</sup>. این شاخصها می‌تواند معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی را در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی با تکیه بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و در تحقق اهداف سازمانی پلیس ارائه کند.

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 را در جوامع مسلمان پس از شهادت موجب شده است. از سوی دیگر، 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 نمود، 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، محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی، و فرصت ارزشمندی برای کشور دانسته شده‌اند (میرباقری، ۱۳۹۸).

توجه به محورها و توصیه‌های هفتگانه، حاکی از اهمیت نقش اساسی پلیس بویژه فرماندهان و مدیران پلیس در ایجاد بسترهای لازم امنیتی برای تحقق محورهای ماند اقتصاد اسلامی، عدالت محوری، مبارزه با فساد و غیره است. بر همین اساس در این تحقیق ذیل سه مبحث به شناخت ابعاد حرفه‌ای، معنوی و اخلاقی منش فرماندهی در آموزه‌های مکتب شهید گرانقدر حاج قاسم سلیمانی پرداخته می‌شود.

## ۱-۲. بُعد شغلی - حرفه‌ای سبک فرماندهی شهید سلیمانی

اولین معیاری که در ارزشیابی هر مدیری مطرح می‌شود، کارآمدی و اثربخشی وی در اجرای وظایف است؛ یعنی همان چیزی که در الگوی لیبرالیستی مبتنی بر نفع و فایده، تحت عنوان

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

## Archive of SID

شایسته سالاری یاد می‌شود. تفاوتی که در نگاه اسلامی وجود دارد، این است که در الگوی اسلامی ارزشیابی مدیریتی، توانمندی مدیر در اجرای وظایف حرفه‌ای یکی از معیارهای ارزشیابی است و در کنار آن، معیارهای دیگری نیز هست که در مباحث بعدی این مقاله مطالعه خواهد شد. بر همین اساس در این مقاله، حرفه‌ای‌گرایی و توجه به آن در ارزشیابی مدیریتی در الگوی اسلامی به عنوان اولین معیار ارزشیابی مورد مطالعه قرار گرفته است.

هر انسانی خلق و خوی متمایزی دارد که در تسلسل اوصاف یا عادات به سبک و منش تبدیل می‌شود. تکرار ویژگی رفتاری خاصی در عملکرد شخص، سبک رفتاری آن شخص را ایجاد می‌کند. در مأموریت‌های پلیسی، که عموماً با مشارکت بیش از یک نفر انجام می‌شود، 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 سازمانیش را انجام دهد. فرماندهی مأموریت‌های انتظامی به قدرت تصمیم‌گیری قوی در موقعیت‌های متحول مأموریتی نیاز دارد و لازم است این اختیار به کسی داده شود که چنین توانمندی را دارد. معمولاً در حوزه فرماندهی موضوعی تحت عنوان سبک فرماندهی مورد توجه قرار می‌گیرد که بیشتر به شخصیت، عادات و خلقیات شخص فرمانده توجه دارد (رشیدزاده ۱۳۸۷، ص ۸۳) و بُعد معنویت را نیز به عنوان یکی از ارکان این سبک می‌توان افزود.

فرماندهی در گستره مدیریت تا رهبری می‌تواند حد بالا و پایین داشته باشد. حد پایین فرماندهی به امور مدیریتی و تصمیم‌گیری در موقعیت متحول مأموریتی ناظر است و حد بالای فرماندهی همان رهبری است که به مقبولیت سبک فرماندهی نزد ذی‌سهم‌های مأموریت، توانایی نفوذ در افراد و گروه‌ها برای رسیدن به هدف یا هدفهای خاص و کمال فرماندهی مربوط است (نبوی ۱۳۸۶، ص ۱۳۲).

سبک فرماندهی در مأموریت‌های انتظامی از ارزش فزاینده‌ای برخوردار است؛ چراکه نظم و امنیت پایدار ایجاد می‌کند که اقدامات و رفتارهای فرمانده علاوه بر اقبال نزد مأموران تحت امر، نزد شهروندان عادی، بزه‌دیدگان و حتی بزه‌کاران با اقبال رو به رو شود. حال با عنایت به مقبولیت سبک فرماندهی حاج قاسم سلیمانی، که با مقبولیت فزاینده همراه است، سؤالی که مطرح می‌شود این است که: "سبک فرماندهی حاج قاسم سلیمانی چه آموزه‌هایی برای فرماندهی مأموریت‌های پلیسی دارد؟"

### الف) تجربه و مهارت فرماندهی

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 عمده رزم را آزمود:

میدان دفاع مقدس، میدان مبارزه با اشراار مسلح، میدان کمکهای انساندوستانه 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 صورت می گرفت. این بُعد از ویژگیهای سبک فرماندهی شهید سلیمانی ایجاب می کند که فرماندهان انتظامی برخاسته از بستر مأموریتهای انتظامی باشند تا از این گذر با ابعاد و ظرفتهای خاص این مأموریتها آشنایی داشته باشند و بتوانند متناسب با مأموریتهای مختلف، فرماندهی متناسب را اعمال کنند. بر همین اساس فردی که سابقه فعالیت اجرایی در مأموریتهای انتظامی را دارد، می تواند به عنوان فرمانده انتظامی منصوب شود.

#### ب) ایجاد انگیزه و ابتکار عمل در نیروهای تحت امر

انگیزه، ایجاد شوق رسیدن به چیزی یا انجام دادن کاری یا درک عقیده ای است که باعث پویایی و تحرک در سازمان می شود (کبیری، ۱۳۸۶، ص ۷۲). ایجاد انگیزه باعث حرکت نیروهای نهفته انسانها در جهت تحقق اهداف می شود (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷، ص ۷۰). روانشناسان معتقدند تشویق کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان در موفقیت سازمانها و یگانهای تحت امر فرماندهان، نقش مؤثری دارد.

شهید سلیمانی با سبک خاصی که داشتند تلاش می کردند اطرفیانی قوی و با افق دید راهبردی تربیت، و به فرماندهان و افراد زیر دست خود اعتماد کنند به گونه ای که خدمات آنها را ارزشگذاری می کردند و مشوق آنها بودند. وی علاوه بر کمک مادی به افراد تحت امر خود و تلاش در جهت رفع مشکلات مادیشان از راهکارهای معنوی نیز بهره می گرفت؛ به عنوان مثال، افراد تحت امرش را به دیدار با علما و روحانیون سرشناس، حضرت امام (ره) و به سفرهای زیارتی اعزام می کرد که این کار باعث ایجاد انگیزه در افراد، و باعث می شد آنها از تمام ظرفیتشان برای کارها استفاده کنند. ایشان گاهی در موقعیت های سخت عملیاتی با حضور خود در خطرناکترین محل و مأموریت، انگیزه از دست رفته و یا تضعیف شده رزمندگان را تقویت و مضاعف کردند.

#### ۲-۲. بُعد اعتقادی - معنوی سبک فرماندهی شهید سلیمانی

دومین معیار ارزشیابی، بررسی ویژگیهای معنوی و اعتقادی مدیر یا فرمانده انتظامی است. توجه به اعتقاد و معنویت مدیر از این دیدگاه اهمیت دارد که در نگاه لیبرالیستی صرف، مدیری که پیوسته به منظور رسیدن به اهداف مادی و انتفاعی سازمانی تلاش، و حرفه ای کارها را اجرا می کند، الگویی از رفتار را تداعی می کند که انسان با کرامت والایش را ابزار رشد و اعتلای اهداف انتفاعی و دنیایی می کند؛ هرچند در این نگاه می توان ادعا کرد که در الگوی لیبرالیستی

## Archive of SID

نیز سازمانها به منظور اعتلای انسانها تلاش می‌کنند؛ با این حال در مقایسه با دو الگویی که در یکی از آنها مدیر به دنبال اهداف انتفاعی - مادی است با الگویی که مدیر علاوه بر حرفه‌ای گرای انتفاعی به دنبال رضای خدا است و وظایفش را با خلوص نیست انجام می‌دهد، الگوی دوم بمراتب بهتر است.

مقام معظم رهبری «مدظله‌العالی» درباره بُعد اعتقادی - معنوی مدیریت مطالبی بیان فرموده‌اند که بیان آنها در این مبحث به عنوان 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» (قربانی زاده و همکاران ۱۳۹۴، ص ۲۲۱).

شهید سلیمانی به عنوان فردی که در لحظه لحظه زندگی شخصی و سازمانی، شیفته مقام معظم رهبری و ولایتمدار بودند، در زمینه بُعد معنوی سبک فرماندهیشان ویژگیهایی به این شرح داشتند که هر یک از آنها می‌تواند معیار ارزشیابی و انتصابات فرماندهان انتظامی باشد.

### الف) ارادت به اهل بیت (ع)

شهید سلیمانی از عمق جان شیفته اهل بیت عصمت و طهارت (ع) بود. اعتقاد و ارادت و عشق به خاندان رسالت در اعماق وجودش نفوذ کرده بود؛ پیوسته به آن اختران تابناک آسمان امامت و ولایت متوسل بود؛ هرگاه 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 در می‌آورد 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 موقعیت‌های 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 شود و آسیبها نتواند فرد را به بیراهه بکشاند.

### ب) ولایتمداری

او به غایت ولایتمدار بود و به رهبر و مقتدای خویش عشق می‌ورزید. نگاه او به عنوان افسر رشید لشکر اسلام به ولی امر مسلمین و فرماندهی معظم کل قوا تنها از حیث رعایت سلسله مراتب نظامی نبود، بلکه نگاهی بس فراتر داشت و از جنبه اعتقادی به آن می‌نگریست. سخن او، نوشته



او، نگاه او، تصمیمات، فعالیتها و رفتار او، همه و همه تعقیب کننده خط ولایت بود. بی دلیل نیست که عبارت مالک اشتر ولایت در وصف او به کار برده می شود.

### ج) اخلاص در عمل

انسانها معمولاً اقداماتی انجام می دهند که در آینده برای آنان منفعی داشته باشد. انسانهای اندکی می توان یافت که کار را نه برای منافع شخصی، بلکه برای اجرای وظیفه انسانی و منفعت جمعی انجام دهند. فعالیت جهادی همراه با گمنامی و کار برای رضای خدا بر نهایت اخلاص شهید سلیمانی دلالت می کند. تصاویری که پس از شهادتش در رسانه های جمعی و فضاهای اینترنتی منتشر شد، نشان می دهد که او فردی مردمی برخاسته از مردم است که در حرکات و رفتارش در لحظه لحظه زندگی شخصی و سازمانی، خودش را به عنوان فرمانده دارای جایگاه فرماندهی خاص نمی دید و تلاش می کرد متناسب با مقتضیات وضعیتهای پیش آمده، مناسبترین کار را انجام دهد. هرچند ایشان به منظور الگو شدن خود برای دیگران این سبک رفتاری را انتخاب نکرده بود، با این حال سبک رفتاری ایشان می تواند به عنوان الگوی رفتاری مطلوب برای دیگران و به عنوان یک معیار شناسایی فرماندهان انتظامی مطلوب مدنظر قرار بگیرد.

شهید سلیمانی هیچ گاه به دنبال مطرح کردن خود نبود و آن چنان به غنای درون رسیده بود که از ذره های جلوه گری بیرونی بی نیاز 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 انتصابات فرماندهان انتظامی اهمیت بسیار زیادی دارد؛ چرا که نیروی انتظامی ویتترین حاکمیت قدرت سیاسی جمهوری اسلامی ایران است و انتصابات در این نیرو به هر میزان بر اساس این معیارها انجام شود از یک سو به افزایش مقبولیت فرماندهان انتظامی و عملکرد آنها و از سوی دیگر به مقبولیت نظام جمهوری اسلامی ایران منتهی می شود.

### ۲-۳. بُعد اخلاقی-رفتاری سبک فرماندهی شهید سلیمانی

یکی از معیارهای ارزشیابی مدیران و فرماندهان انتظامی این است که در نتیجه ارزشیابیها فردی به عنوان فرمانده یا مدیر منصوب شود که با پذیرش و مشروعیت حداکثری نزد مأموران تحت امر رو به رو شود. این معیار بویژه در مأموریتهای عملیاتی ذاتی نیروی انتظامی، که مستلزم رشادت و جانفشانی مأموران است، اهمیت بسیاری دارد. مدیر یا فرماندهی که ویژگیهای اخلاقی-رفتاری مطلوب را داشته باشد، موجب می شود که مأموران تحت امر با روحیه و تمایل قلبی، وظایف را اجرا کنند و در این صورت، اجرای کارها بیش از اینکه اجرای وظیفه صرف باشد، نوعی کنش خودجوش قلبی برخاسته از تمایل و خواست درونی است؛ با این مقدمه به ویژگیهای اخلاقی- رفتاری شهید سلیمانی پرداخته می شود.



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 رویارویی با دشمن در معرکه‌ها و میدانهای نبرد بود. او این جملات امیرمؤمنان را با همه وجود دنبال می‌کرد که فرمود: «تزول الجبال ولاتزل، عضلیناجذک، اعرا لله جمجمتک، ارم ببصرکاقصی القوم و غضبصرک و اعلم ان النصر من عندالله سبحانه»: «اگر کوهها متزلزل شود تو تکان نخور؛ 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 افراد 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. چنین حضوری نتیجه‌ای بس مؤثر داشت و باعث می‌شد که انگیزه و توان و تحرک نیروی رزم مضاعف شود. فرماندهی و رشادت بی‌نظیر او موجب شد که پس از دریافت چند نشان فتح برای اولین بار نشان ذوالفقار را از سوی فرماندهی معظم کل قوا دریافت کند که بالاترین نشان نظامی کشور است. این معیار ایجاب می‌کند افرادی به عنوان فرمانده انتظامی منصوب شوند که روحیه اجرای مأموریت‌های انتظامی در سطح شهر در خطرناکترین حالت ممکن را داشته باشند و از نزدیک این مأموریتها را فرماندهی کنند. 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 می‌کند و اثربخشی اقدامات را می‌افزاید. این معیار بویژه در انتصابات مرتبط با فرماندهان یگانهای ویژه پاسداران، یگانهای امداد و یگانهای مهمیت دو چندان دارد که با بزهکاران پرخطر در ارتباط هستند.

#### ب) روحیه شهادت طلبی

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، از دید فرماندهی انتظامی، روحیه شهادت طلبی ارزش فراوان دارد و در بهترین الگو، فرمانده انتظامی فردی است که شهادت را وصال به حق تعالی قلمداد کند.

شهید سلیمانی شیفته شهادت بود. او در داغ فراق یاران هم‌رزمش می‌سوخت و در نجوای شبانه‌اش پیوسته از حضرت حق طلب شهادت می‌کرد. او از مغز استخوان و بن‌دندان و با ذره ذره وجودش خواهان شهادت بود. او با شهدا سخن می‌گفت و از آنان ملتسانه می‌خواست او را

به سوی خویش برکشند و به بزم معنوی خود فراخوانند. بزرگترین آرزوی او که هیچ گاه در آن سستی و کاستی پدید نیامد، همانا شهادت بود.

مرادی و زنجانی (۱۳۹۲) با طراحی الگوی مبتنی بر مهارت در انتخاب مدیران با استفاده از رویکرد تصمیم‌گیری چند معیاره با الگو گرفتن از مطالعات و شباهت محتوایی، هفت معیار اصلی ویژگیهای فردی، ویژگیهای شخصیتی، مهارتهای ارتباطی، مهارتهای تصمیم‌گیری، مهارتهای مدیریتی، ظرفیتها و توان و مهارتهای حرفه‌ای و فردی را در انتخاب مدیران معرفی کردند که ویژگیهای فردی به تنهایی معیار مهمی در فرایند انتخاب به شمار نمی‌آید، بلکه در کنار دیگر معیارها اهمیت می‌یابد. صفرزادگان گیلان، ثابت و شاه حسینی (۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ارزشیابی شایستگی‌ها، مهارتها و تواناییها و شناسایی ویژگیهای شخصی و رفتارهای کلیدی افراد، شانس انتخاب گروهی را افزایش می‌دهد که توان بالقوه موفقیت دارد. نتایج تحقیق حسینیان، علی اکبری و شاهرضا (۱۳۹۰) در بررسی فرایند انتصاب مدیران آآمد و پشتیبانی ناجا، حاکی است که به منظور بهینه سازی انتصاب مدیران، داشتن بانک اطلاعات جامع مدیریتی و کارشناسان مستعد لازم است و از اطلاعات جامع و به روز در شیوه‌های فراخوانی افراد مستعد باید استفاده شود. ربیع نژاد (۱۳۹۰) با طراحی الگوی انتصابات با استفاده از روشهای تصمیم‌گیری چند معیاره در سازمانها نشان داده است که ۱۲ معیار اصلی با وزنی متفاوت در فرایند انتصاب هست که عبارت است از: آزمون ادواری، طرحهای پژوهشی، مدرک تحصیلی، سابقه، سابقه خارج از استان و داخل استان، سابقه اجرایی و مدیریتی، سابقه کارشناسی، سابقه مسئولیت اجرایی شعب، میزان همکاری، رعایت مقررات و انضباط اداری، خلاقیت و نوآوری و میزان بهره‌وری. عاصمی پور (۱۳۹۰) نیز در بررسی سامانه‌های انتخاب و انتصاب مدیران در بخش اجرایی کشور، سه دسته معیار کلی شامل مهارتها، ویژگیهای رفتاری و تواناییها را نیازهای مدیران برای احراز مشاغل مدیریتی معرفی می‌کند. یافته‌های دری نوکورانی و حسینیان (۱۳۸۵) در بررسی کاربرد الگوی ریاضی درتصمیم سازی نظام جانشینی مدیریت و انتخاب و انتصاب در سازمان مدیریت نیروی انتظامی نشان داد که برخی از نامزدها به رغم شماره یک بودن برای شغلی خاص برای دیگر مشاغل نیز قابل انتصاب هستند و هیچ هزینه‌ای را به سامانه ناجا تحمیل نمی‌کنند. پژوهشهای بازاریار و امیرتاش (۱۳۸۵) تحت عنوان انتصاب مدیران با ضوابط شایسته‌سالاری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نیز نشان داد که بین میانگین‌های وظایف، نقشها و مهارتهای مدیریتی با حد مطلوب آنها در مدیران میانی و عملیاتی تفاوت معناداری دارد. تحقیقات کسا کالا، داگ دویرن، اراسلان و یوکسل

## Archive of SID

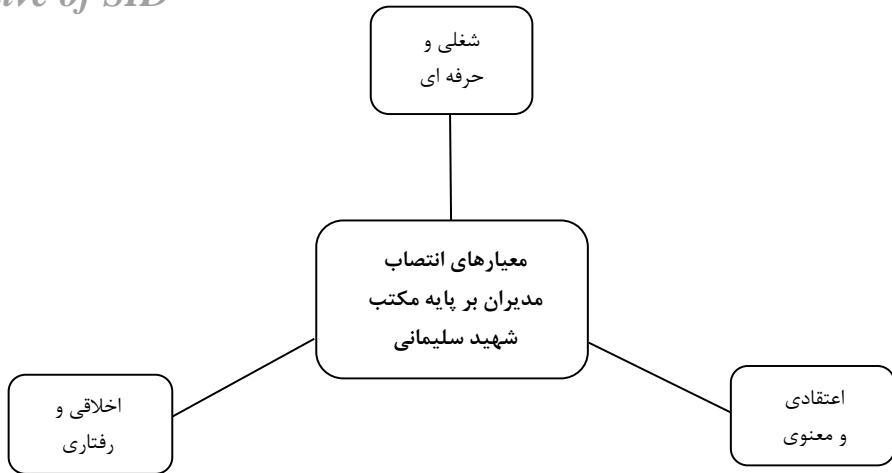
(۲۰۱۳) در بررسی مسئله گزینش و ارتقای منابع انسانی با هدف حمایت از فرایند گزینش و ارتقای نیروی انسانی به سمت مدیریت عمومی با توجه به مدیریت استعداد، الگویی دوگانه مبتنی بر روشهای تصمیم‌گیری چند شاخصه ارائه کردند و نشان دادند که تعیین مناسب بودن معیارها به اندازه خود روش انتصاب حائز اهمیت، و به همین علت، تعیین درست عوامل برای گزینش نیروی انسانی بسیار مهم است. مبیودوحی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در تحقیق خود، نه شایستگی را به عنوان معیارهای انتخاب رؤسا و مدیران عالی سازمانها ارائه می‌کند که قابل کاربرد در همه سازمانها و عبارت است از جهتگیری راهبردی، مشتری‌مداری، شناخت بازار، جهتگیری تجاری، نتیجه‌گرایی، رهبری تغییر، تشریک مساعی و نفوذ، توسعه سازمانی و عمومی، رهبری گروه. کرون<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیق خود براساس مطالعات تحقیقی قبلی در ارتباط با شایستگی‌های مدیریتی این شایستگی‌ها را بدون توجه به نوع سازمان و زمینه مربوط و مناسب برای همه انواع سازمان استخراج کرده که عبارت است از حساسیت، خلاقیت، آفرینندگی، نتیجه‌گرایی، ابتکار، پیشقدمی، سازگاری، وفق‌پذیری، مهارت ارتباطی و تصمیم‌گیری. گونزالز<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) نیز در رساله دکتری تخصصی خود در مطالعه دیدگاه مدیران عالی‌رتبه مؤسسات آموزش عالی مکزیک نسبت به شایستگی‌های مدیریتی مورد نیاز مدیران عالی‌رتبه مؤسسات آموزش عالی، این معیارها را معرفی کرده که عبارت است از شناخت روندها و نیروهای اجتماعی داخل و خارج از دانشگاه، نیاز به درک شرایط ملی، ابتکار و پیشقدمی، مهارتها و ویژگیهای شخصی، شایستگی‌های اجرایی، شایستگی‌های مسئولیت اجتماعی و شایستگی‌های رسمی و سازمانی.

با نگرش به تحقیقات و پیشینه پژوهش، که معیارها و ویژگیهای گوناگونی در مورد انتصاب مدیران بیان کرده است با توجه به ویژگیهای فردی و مکتبی شهید سلیمانی، باید معیارهایی را برای انتصاب مدیران و فرماندهان پلیس شناسایی کرد و به کار بست که از جامعیت لازم برخوردار باشد و بتواند شاخصهای فرعی و پیرامونی را نیز در خود جای دهد؛ لذا با این رویکرد و دسته‌بندی ویژگیها و معیارهای مکتب شهید سلیمانی، الگوی مفهومی تحقیق را می‌توان برابر شکل (۱) ترسیم کرد.

1. Mabhuduhu

2. Kroon

3. Gonzalez



شکل (۱): الگوی مفهومی معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش بر اساس هدف، توسعه‌ای و کاربردی، و بر اساس روش، تبیینی- توصیفی، و بر اساس گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات کیفی و به روش دلفی است. جامعه آماری این تحقیق شامل خبرگان پلیس و اسناد مرتبط با مکتب شهید سلیمانی و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است. با توجه به اینکه مورد مطالعه، ارائه معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی با تکیه بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است، ابتدا با مطالعه اسنادی و توجه به الزامات شاخصهای مکتب شهید سلیمانی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، فهرستی از این شاخصها استخراج، و سپس به منظور استخراج نهایی معیارهای انتصاب پرسشنامه ۴۹ سؤالی برای خبرگان طرح، و پس از سه مرحله، داده‌ها جرح و تعدیل، و ۳۶ شاخص در چهار محور استخراج شد. برای انتخاب نمونه از ترکیب روشهای هدفمند قضاوتی استفاده گردید. در این روش از افرادی که خبرگان این حوزه بودند و معیارهای لازم را داشتند، شروع شد و نمونه‌گیری تا ۱۵ 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 مؤثر است از روش تفسیری استفاده شد (خسرو پناه، ۱۳۹۴)؛ لذا داده‌های شفاهی و کتبی به روش برهانی- تفسیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و سرانجام به منظور انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی بر پایه مکتب شهید سلیمانی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب، پیشنهادهایی ارائه شد.

۴. یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی: یافته‌های توصیفی از بعد جمعیت‌شناختی در جدول (۱) نمایش داده شده است.

جدول (۱): توصیف جمعیت‌شناختی

سابقه خدمت اجرایی		سن خدمتی		مدرک تحصیلی		تعداد
بیشتر از ده سال	۵-۱۰	۲۵ و بالاتر	۲۰-۲۵	دکتری	کارشناسی ارشد	
۱۲	۳	۱۰	۵	۱۱	۴	

ب) یافته‌های تحلیلی: یافته‌های تحقیق به روش دلفی و با استفاده از نظریات خبرگان در شناخت معیارهای انتصاب فرماندهان و مدیران انتظامی در آموزه‌های مکتب شهید سلیمانی با تکیه بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی پس از استنتاج و تحلیل نهایی در جدول (۲) نشان داده می‌شود.

مقوله	زیر مقوله	مقوله	زیر مقوله	مقوله	زیر مقوله
اخلاقی و رفتاری	خوش خلقی با زیر دستان و دیگران	اعتقادی و معنوی	توجه جدی به اصل کمال طلبی	شغلی و حرفه ای	تجربه و مهارت فرماندهی
	ارتباط عمیق با خانواده		درک عمیق از حقیقت دنیا و آخرت		توان ایجاد انگیزه در زیر دستان
	مسئولیت‌پذیری		ارادت عمیق و توسل به ائمه اطهار علیه السلام		تعامل گرایی و جلب اعتماد
	آرام و مقتدر		ولایت‌مداری محض		خستگی ناپذیری
	مردمی بودن		اخلاص در تمام کارها و عمل		نظم و انضباط فوق العاده
	روحیه سلحشوری و مبارزه با انحرافات اجتماعی		تعامل گرایی و جلب اعتماد		تدبیر موفق در کارها
	روحیه شهادت طلبی		تعامل بین فرهنگ‌های مختلف		قدرت فرماندهی در موقعیت‌های غیر قابل پیش‌بینی
	روحیه انقلابی و جهادی		تعبد و معنویت		مدیریت بحران
	صداقت در کار		شهادت طلبی		بهنگام و سرعت عمل
	خویش‌داری در کارها				توان تأثیرگذاری بر زیر دستان و دیگران
	سادگی و صفا در زندگی شخصی و سازمانی				دانش و مهارت تجزیه و تحلیل
		آینده‌نگری و پیش‌بینی حوادث غیرطبیعی			



## ۵. نتیجه گیری

## Archive of SID

یافته‌های تحقیق حاکی است که سبک فرماندهی شهید گرانقدر حاج قاسم سلیمانی، سه بُعد شغلی - حرفه‌ای، اعتقادی - معنوی و اخلاقی - رفتاری را دارد. سبک فرماندهی ایشان از دید اینکه دارای بُعد حرفه‌ای است به ارتقای اثربخشی و کارآمدی اجرای مأموریتها منتهی می‌شود که بیشتر با گفتمان انتفاعی و مادی همسو است. بُعد اعتقادی - معنوی سبک فرماندهی شهید سلیمانی با اجرای مأموریت برای رضای خدا و افزایش صبر و شکیبایی و تحمل سختیهای مأموریت برای جلب رضایت حق تعالی همراه است و بُعد اخلاقی - رفتاری سبک فرماندهی ایشان با اقبال حداکثری مأموران تحت امر ایشان در اجرای مأموریتها و رضایتمندی آنها همراه است. با نگاهی به هر یک از این ابعاد و مجموعه آنها ملاحظه می‌شود که نهادهای سازنده چنین الگویی در مأموریتهای نیروی انتظامی بسیار مفید و راهگشا است و می‌تواند به عنوان سنجش‌های مطلوب برای انتصاب فرماندهان و مدیران ولایتمدار، مردمی و موفق مورد استفاده قرار بگیرد. هر یک از این ابعاد سبک فرماندهی، مکمل یکدیگر است و در کنار هم الگویی از سبک فرماندهی مطلوب مأموریتهای انتظامی در جامعه اسلامی را ارائه می‌کند.

احراز جانفشانیهای شهید سلیمانی در اجرای مأموریتها و احیای بیداری اسلامی در امتهای مسلمان پس از شهادت وی ایجاب می‌کند که معیارهای انتصاب فرماندهان انتظامی در پرتو آموزه‌های مکتب فکری و عملی وی متحول شود. انتصاب فرماندهان انتظامی بر اساس معیارهای سبک فرماندهی شهید سلیمانی علاوه بر اینکه محتوای اجرای مأموریتها را با خلوص عمل، انسجام و استحکام درونی همراه می‌کند، می‌تواند چندین اثر مثبت را در پی داشته باشد: نخست اینکه اخلاص و معنویت اجرای مأموریتها افزایش می‌یابد و کاستیها در ابعاد مالی و تجهیزاتی به توفیق اجرای مأموریتها آسیبی نمی‌رساند. دوم اینکه اجرای مأموریتها با اقبال عمومی نزد افراد جامعه رو به رو، و نظم و امنیت پایدار ایجاد می‌شود. سوم اینکه امید به زندگی و همزیستی بویژه میان افراد کم درآمد جامعه شکوفا می‌شود و این شهروندان خود را اعضای به حاشیه رانده شده فرض نمی‌کنند.

نتایج این تحقیق با تحقیقات مرادی و زنجانی (۱۳۹۲) در زمینه ویژگیهای مدیران در ابعاد فردی، شخصیتی، مهارتهای ارتباطی، مهارتهای تصمیم‌گیری، مهارتهای مدیریتی، ظرفیتها و توان و مهارتهای حرفه‌ای و فردی با نتایج تحقیقات صفرزادگان گیلان، ثابت و شاه حسینی (۲۰۱۲) درباره شایستگی‌ها، مهارتها و تواناییها و شناسایی ویژگیهای شخصی و رفتارهای کلیدی افراد و نیز نتایج تحقیق عاصمی پور (۱۳۹۰) در مورد شناسایی سه دسته معیار کلی شامل مهارتها، ویژگیهای رفتاری و تواناییها به عنوان نیازهای مدیران برای احراز مشاغل مدیریتی همسویی دارد.



نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیقات خارجی از جمله نتایج تحقیقات مبیو دوحی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در معرفی نه معیار به عنوان معیارهای انتخاب رؤسا و مدیران عالی سازمانها و نتایج تحقیق کروون<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در زمینه معرفی شاخصهای انتصاب نظیر حساسیت، خلاقیت، آفرینندگی، نتیجه‌گرایی، ابتکار، پیشقدمی، سازگاری، وفق‌پذیری، مهارت ارتباطی، تصمیم‌گیری هماهنگی دارد. از سوی دیگر تحقق توصیه‌های هفتگانه گام دوم انقلاب نیازمند رویکرد سیستمی و مشارکت همه جانبه ارکان نظام اسلامی و نهادها، سازمانها و تک تک افراد جامعه است. در این بین نقش پلیس می‌تواند بسیار پررنگ باشد. تحقق توصیه‌های هفتگانه از یک سو نیازمند ایجاد بسترهای امنیت ساز در کشور و از سوی دیگر نیازمند تحول و توسعه درون سازمانی 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 است. انتصاب مدیران و فرماندهانی که بر پایه ویژگیهای شناسایی شده در مکتب شهید سلیمانی انجام پذیرد به عنوان پیشران و موتور محرک سازمان در راستای تحقق پلیس در تراز انقلاب اسلامی، اهداف تعریف شده در چشم انداز پلیس را فراهم می‌سازد.

#### ۶. پیشنهادهای کاربردی

- تدوین دستورالعمل ارزشیابی و انتصاب مدیران بر اساس شاخصهای شناسایی شده در مکتب شهید سلیمانی
- انتصاب فرماندهان و مدیران بر پایه نظام شایسته‌سالاری و شاخصهای فرماندهی و مدیریت مکتب شهید سلیمانی
- تدوین و اجرای برنامه‌های توانمند سازی فرماندهان و مدیران با استفاده از شاخصهای مکتب شهید سلیمانی
- طراحی و اجرای برنامه‌های مدیر پروری و هم‌تاپروری برای شناسایی و تربیت مدیران و فرماندهان مستعد از بدنه سازمان بر پایه مکتب شهید سلیمانی

#### ۷. سپاسگزاری

در پایان این مقاله بر خود لازم می‌دانیم از تمامی کسانی که در این پژوهش ما را یاری و کمک کردند، تقدیر، تشکر و سپاسگزاری کنیم.

1. Mabhuduhu  
2. Kroon

## فهرست منابع

- امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۷)، بیانیه گام دوم انقلاب خطاب به ملت ایران، سایت دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله خامنه‌ای.
- آرمسترانگ، میشل (۲۰۰۶)، مدیریت منابع انسانی، ج (۱)، ترجمه حسین پهلوانیان، سید مهدی میر محسنی زواراه و جمشید کمایی (۱۳۸۸)، یزد: انتشارات نیکو روش.
- ابطحی، حسین و عبد صبور، فریدون (۱۳۸۹)، شایسته سالاری، تهران، آزاد مهر.
- بازیار، عزت الزمان و امیرتاش، علی محمد (۱۳۸۵)، انتصاب مدیران با ضوابط شایسته سالاری تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه علوم حرکتی و ورزش، س چهارم، ج اول، ش اول، ص ۱-۱۰.
- بختیاری، حسن و تشکری، محمود (۱۳۸۹)، ویژگیهای انقلابی و توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۴ (۱۴)، ص ۷-۲۲.
- حسینیان، شهابت؛ علی اکبری، محمد و شاهرضا، محمد حسن (۱۳۹۰)، بررسی فرایند انتصاب مدیران میانی آماد و پشتیبانی ناجا. فصلنامه توسعه، ۶ (۲۲)، ص ۱۶۱-۱۸۷.
- خسرو پناه، عبدالحسین (۱۳۹۴)، روش شناسی علوم اجتماعی، تهران، مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، چ سیزدهم، تهران: انتشارات سمت.
- ربیع نژاد، داریوش (۱۳۹۰)، طراحی مدل انتصابات با استفاده از تکنیکهای تصمیم‌گیری چندمعیاره. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، سنندج: دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، دانشکده علوم انسانی.
- رشیدزاده، فتح الله (۱۳۸۷)، منش و رفتار فرماندهی، (ج ۱)، انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع).
- رضایی، آزاده (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر چارچوب شایستگی‌های مدیر فناوری اطلاعات (مطالعه موردی: شرکت ملی صنایع پتروشیمی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

- عاصمی پور، محمد جواد (۱۳۹۰). طراحی و تبیین سیستم‌های انتخاب و انتصاب مدیران در بخش اجرایی کشور با هدف بهبود مدیریت دولتی، خلاصه‌ای از رساله دکتری. دانش مدیریت، ش ۱۰، ۲۱-۲۴.
- عباسی، طیبه و فانی، علی اصغر (۱۳۸۴)، مهارت‌های شناختی و مدیریت مسیر شغلی: بررسی رابطه بین مهارت خودآگاهی، شناخت روابط بین فردی، شناخت محیطی و مدیریت مسیر شغلی مدیران در وزارت آموزش و پرورش، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ۳ (۹)، ص ۱۰۱-۱۲۰.
- قربانی زاده، وجیه اله؛ الوانی، سید مهدی و علی اصغر زاده رومیانی، حسین (۱۳۹۴)، تحلیل محتوای متون سبک مدیریت جهادی، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۰ (۲)، ص ۲۱۹-۲۵۰.
- کبیری، قاسم (۱۳۸۶)، مبانی رفتار سازمانی، استیفنز رابینز، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- مرادی، محمود و زنجانی، بهناز (۱۳۹۲)، مدل مبتنی بر مهارت در انتخاب مدیران با استفاده از رویکرد تصمیم گیری چندمعیاره، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵ (۲)، ص ۱-۳۰.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۷)، 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
- معادیخواه، عبدالمجید (۱۳۸۶)، فرهنگ آفتاب، فرهنگ تفصیلی مفاهیم نهج البلاغه، ج ۷، نشر ذره.
- میرسپاسی، ناصر؛ غلامزاده، داریوش؛ رشیدی، محمدمهدی و صنعتی‌گر، هدا (۱۳۸۹)، آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداری نخبگان (مطالعه موردی در شرکت ملی نفت ایران)، مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۳ (۱۱)، ص ۷-۴۰
- نبوی، محمد حسن (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی، مؤسسه بوستان کتاب.
- Bartram, T. & Casimir, G. (2007). "The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees". **Management Research News**, 30 (1), 34 – 46.
- Gonzalez, Elsa, Maria, (2004). **Perceptions of selected senior administrators of institutions in mexico regarding needed administrative competencies**, Unpublished Doctoral Dissertation, Texas A & M University.
- ksakala, Erdem; Dağdeviren, Metin; Eraslan, Ergün; & Yüksel, İhsan. (2013). "Personel Selection Based on Talent Management". **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 73, 68 – 72.

- Kroon, Brigitte, (2008). **A competency profile for outstanding leadership performance**, Unpublished Bachelor Thesis, Tilburg University.
- Kosteas, V.D. (2009). "Job level changes and wage growth". **International Journal of Manpower**, 30 (3), 269-284.
- Mabhudhu, Mark, (2008). **A Comparative analysis leadership and management at jwaneng diamond mine**, Unpublished Master of Philosophy, Stellebosch University.
- Safarzagdegan Gilan, Siamak; & Sabet, Mohamad Hasan; & Shahhosseini, Vahid (2012). "Computing with words for hierarchical competency based selection of personnel in construction companies". **Applied Soft Computing**, 12, 860-871.
- Yashiro, Atsushi. (2013). "Selection and Promotion of managers in Japanese Companies: Present and Future Perspectives". **Japan Labor Review**, 10 (1), Winter.
- Zunker, V. (2006). **Career counselling: A holistic approach** (7th ed). Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole.

