

شایسته سالاری در پلیس (ملاکهای زنان پلیس شایسته مدیریت)

تاریخ دریافت: 91/10/10

دکتر فریبا شایگان^۱

تاریخ پذیرش: 92/01/18

چکیده

انتخاب مدیر شایسته برای هر بخشی، موجب افزایش کارآیی و بهره‌وری بیشتر آن مجموعه می‌شود. اگرچه گفته می‌شود در تعیین شایستگی نباید جنسیت مدنظر باشد؛ لیکن برخی مشاغل ضرورتاً نیاز به مدیر زن دارند که از جمله آنها مدیریت بر زنان پلیس است. پلیس زن در برخی مشاغل به صورت مشترک با مردان پلیس کار می‌کند و بعضاً عملیات مشترکی هم دارند؛ ولی زنان پلیس در یک مجموعه خاص یا عملیات خاص مکان‌های زنانه، نیاز به مدیران زن دارند؛ لذا، موضوع این مقاله ملاک انتخاب زنان پلیس شایسته مدیریت است که به شیوه مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی و با توجه به مبانی نظری و بهره‌گیری از تجارب شخصی تحریر شده است. این بررسی نشان می‌دهد که زنان پلیس شایسته علاوه بر ویژگی‌های عمومی، مدیریتی، اعتقادی و شخصیتی که بین مردان و زنان مدیر مشترک است به دلیل مدیریت بر زنان حتماً باید دارای ویژگی‌هایی چون صبر و بردباری، رعایت حجاب و عفاف و موازین شرعی، عزت نفس و وقار و متانت، غلبه عقل بر احساس، سلامت خانواده، مهارت‌های ارتباطی، انتقادپذیری، آینده‌نگری، توجه به ویژگی‌ها و مشکلات کارکنان زن خود و.... باشند.

کلمات کلیدی

شایسته سالاری، پلیس زن، ویژگی‌های مدیریتی زنان پلیس، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های اسلامی زنان پلیس.

بیان مسئله

اداره امور یک سازمان نیاز به امکانات و تجهیزات و نیروی انسانی دارد. اگر تمام این عوامل مهیا باشند، لیکن مدیر و مسؤول شایسته‌ای برای هدایت وجود نداشته باشد، نمی‌توان بهره‌وری لازم را به دست آورد و بعضاً ممکن است موجب اتلاف وقت و هزینه گردد؛ لذا توجه به مدیر و انتخاب فردی شایسته و لایق برای مدیریت امری بسیار ضروری است.

در انتخاب مدیر برای یک مجموعه باید به نوع کار، شرایط کاری، تعداد نفرات، تخصص و تجربه موردنیاز و بعضاً شرایط سنی و جنسی هم توجه نمود، یعنی مدیران باید بنا به ویژگی و شرایط کاری، شایستگی‌های لازم را برای اداره امور داشته باشند. لذا برای هر کاری شایسته‌ترین افراد باید انتخاب شوند تا بتوانند با هماهنگی و مدیریت درست، از امکانات موجود بیشترین و بهترین بهره‌برداری را نمایند.

اگرچه گفته می‌شود در شایسته‌سالاری جنسیت نباید مطرح باشد، لیکن در برخی مشاغل از جمله شغل‌های نظامی و انتظامی، جنسیت نقش اساسی بازی می‌کند. بنا به ویژگی‌های فیزیکی، روحی و روانی زنان، فرماندهی سپاه نظامی یا عملیات انتظامی برای آنان مناسب نیست؛ ولی از آنجا که در کشور جمهوری اسلامی ایران پلیس زن به‌عنوان بخشی از نیروی انتظامی مشغول به کار شده است، نیاز به فرمانده و مدیر زن برای اداره امور بخش‌های خاص پلیس زن و حتی در عملیات انتظامی هم ضروری است. اگرچه در برخی عملیات پلیس زن و مرد باهم شرکت می‌کنند؛ ولی در برخی دیگر از این عملیات مانند بازرسی اماکن زنانه و مقابله با مجرمین زنی که در اماکن خاص زنانه است، فرمانده عملیات هم باید زن باشد؛ لذا باید ویژگی‌های خاص فرماندهی را دارا باشد.

برخی از ویژگی‌های شایستگی بین زن و مرد یکسان است و بعضاً برخی ویژگی‌های خاص زنان هم وجود دارد که باید مورد توجه قرار گیرند. مقاله حاضر مروری نظری بر این موضوع دارد و در صدد پاسخگویی به این سؤال اساسی است که:

زنان پلیس شایسته برای مدیریت و فرماندهی چه ویژگی‌هایی باید داشته باشند؟ برای پاسخگویی به آن، سؤالات فرعی زیر طرح گردید:

- ویژگی پلیس زن شایسته از نظر اسلام چیست؟
- ویژگی پلیس زن شایسته از بعد اخلاقی و شخصیتی چگونه است؟
- زنان پلیس شایسته از بعد اجتماعی چه ویژگی‌هایی دارند؟
- زنان پلیس شایسته چه ویژگی‌های مدیریتی دارند؟

اهمیت و ضرورت موضوع

ایجاد ساختارهای جدید در هر مجموعه ای به برنامه‌ریزی همه جانبه به ویژه برای نیروی انسانی نیاز دارد. تشکیل پلیس زن به عنوان بخشی از نیروی انتظامی به خودی خود موجب شکل‌گیری یکسری ادبیات جدید در این زمینه و تبیین وظایف و مسؤولیت‌های آنان گردید. بخشی از این ادبیات مرتبط با فرماندهان و مدیران پلیس زن است که با وجود نیاز به انتساب فرماندهان زن برای این مجموعه، هنوز دستورالعمل یا برنامه خاصی برای گزینش زنان پلیس شایسته مدیریت، تدوین نگردیده است و از همان ساختاری که برای گزینش مردان پلیس استفاده می‌شود، بهره می‌گیرند. در حالی که زنان پلیس شایسته چه به لحاظ ویژگی‌های خاص خود و چه از نظر کارکنان و زیرمجموعه مدیریتی خود که زنان پلیس هستند، تفاوت‌های قابل توجهی با مردان دارند و باید به این نکته توجه خاص شود. این مقاله فتح بابی در این زمینه است و می‌تواند با ارایه شاخص‌هایی بازرسی کل ناجا را در گزینش بهتر زنان پلیس شایسته مدیریت کمک نماید.

تحقیقات پیشین و مبانی نظری

تحقیق یا کتاب خاصی که به ویژگی‌های زنان پلیس شایسته پرداخته باشد وجود ندارد؛ اما از جمله تحقیقات مرتبط می‌توان به تحقیقی که لستر و لایی¹ پیرامون انگیزه پیشرفت و عوامل شخصیتی مدیران در سطوح بالا انجام دادند، اشاره کرد که نتیجه تحقیق نشان داد مدیران زن در سطوح آموزش بالا در مقایسه با زنان دیگر ضرورتاً دارای خصوصیات زنانه کمتری نیستند بلکه به نظر می‌رسد که ضمن برخورداری از صفات زنانه از ویژگی‌ها و صفات مردانه اضافه نظیر اعتماد به نفس، جرأت‌طلبی، انگیزه پیشرفت به منظور موفق شدن در نقش‌های غیر سنتی نیز برخوردارند. مدیران زن در سطوح بالای آموزشی به طور برجسته و بارزی با معلمین و دانشجویان زن تفاوت داشتند به طوری‌که در صفات مردانه، صفات مطلوب اجتماعی و بعضی از ابعاد پیشرفت نمرات بالاتری کسب می‌کردند. همچنین بین مدیران مرد و زن در رابطه با ادراکشان از نقش‌های کار خود، صلاحیت مورد نیاز، رضایت کاری و.... تفاوت کمی وجود داشت یا هیچ تفاوتی نبود (اسدخانی، 1378: 72).

شایستگی در لغت به معنای "داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت" است (حق پناه، 1380: 193). اما در اصطلاح، شایسته‌سالاری عبارت است از انتخاب مدیران شایسته بر اساس توانمندی‌های معنوی، علمی و فنی، اجرایی و تجربه کاری (اسدسنگابی، 1381: 25). به عبارت دیگر، شایسته‌سالاری عبارت است از استخدام افرادی که از نظر "آگاهی و توانایی" شایستگی لازم را دارند. برخی شایسته‌سالاری را "مجموعه‌ای از باورها، توانایی‌ها، دانش، مهارت، خصوصیات شخصی و شخصیتی و

علاقه فرد یا هوشمندی و استعداد می‌دانند که بعضی بیشتر قابل یادگیری و برخی دیگر نیز کمتر قابل یادگیری هستند" (واثق، 1388: 4).

شایسته‌سالاری در حقیقت به کارگیری فرد مناسب در حرفه مناسب بر اساس تجربه، علم و دیگر موازن تعریف شده است و به عبارتی سپردن کار به کاردان (شجاعی، 1384: 15). یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب رضایت بخشی سازمان می‌شود، "شایسته‌سالاری" است؛ یعنی اینکه افراد از درون و با تمام وجود احساس کنند که با توجه به تجربه و تخصص کاری، سابقه مدیریتی و تحصیلاتی که دارند، در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گرفته‌اند، همچنین افراد دیگر نیز همین نگاه را به این افراد داشته باشد؛ یعنی اعضای دیگر سازمان، نیز این قضاوت را داشته باشند که این افراد با توجه به تجربه‌ها، مهارت‌ها و تخصص‌هایی که دارند، در جایگاه شایسته خود قرار گرفته‌اند. در این صورت است که عملکرد افراد بهبود پیدا کرده و اثربخشی و کارآیی افراد به شدت افزایش پیدا می‌کند (واثق، 1388: 75).

شایسته‌سالاری را در قالب یک فرآیند می‌توان تعریف نمود. نخستین مرحله شایسته‌سالاری پنداری است. اگر ما شایسته‌سالاری را تبلیغ کنیم تا همه واقعاً از درون باور کنند و بخواهند و بر مبنای آن عمل کنند، عمده مشکل شایسته‌سالاری در ایران حل خواهد شد. مرحله دوم، شایسته‌خواهی است، یعنی فضای حاکم بر جامعه اعم از دولت و سازمان‌ها باید تمایل برای استفاده از افراد شایسته وجود داشته باشد. شایسته‌یابی سومین بخش این فرآیند است یعنی روحیه یافتن افراد شایسته در حکومت جاری و ساری باشد. در مرحله چهارم شایسته‌گزینی مطرح می‌شود. این مرحله از اهمیت خاصی برخوردار است و معیارها و مکانیزم‌های علمی و ظرفی دارد. در نهایت، دستاورد این مکانیزم‌های گزینشی، چه به لحاظ رده شغلی و چه تناسب شغل و شاغل را شایسته‌گماری می‌گویند. ادامه این فرآیند به آینده سازمان‌ها بستگی دارد. سازمانی که بخواهد در بازار رقابت باقی بماند باید شایسته‌پروری و شایسته‌داری را در برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت خود قرار دهد.

یعنی باید تلاش کند تا شایستگی افراد به صورت مستمر بهبود یابد و نیز مکانیزمی برای نگهداشت آنها تدارک ببیند. برخی محققان، بعد دیگری نیز به مراحل فوق اضافه می کنند و آن را شایسته خروجی می نامند. آنها معتقدند که باید افراد شایسته را بعد از بهره گیری از قابلیت ها و کارآمدی آنها و در پایان خدمت به نحو شایسته ای بدرقه کنیم (شجاعی، 1384: 18).

تفاوت زن و مرد و نقش آن در شایسته گزینی

در خصوص تفاوت بین زن و مرد، آیت الله جوادی آملی می نویسد: حقیقت انسان نه مذکر است نه مونث، قرآن کریم میفرماید حقیقت انسان را روح او تشکیل می دهد نه بدن او، و روح هم مجرد است نه مذکر و مونث. حقیقت انسان روح اوست و جسم ابزاری بیش نیست و این ابزار است که گاهی مذکر است و گاهی مونث. پس سخن از تساوی یا تفاوت مرد و زن در مسائل مربوط به حقیقت انسان نامربوط است (جوادی آملی، 1383).

تفاوت بین زنان و مردان، مباحث زیادی را برانگیخته است. بسیاری این تفاوت ها را منشأ تفاوت شغلی بین زن و مرد می دانند و معتقدند تفاوت های جسمانی و روانی بین زن و مرد در انجام وظایف طبیعی آنها تأثیر گذار است.

افلاطون می گوید: "استعدادهایی که در مردان و زنان وجود دارد مثل یکدیگر است. چیزی که هست زنان در هر رشته ای از رشته ها از مردان ناتوان ترند و این موجب نمی شود که هریک از زن و مرد به کاری غیر از کار دیگری اختصاص داشته باشند." پس افلاطون تبعیض را قبول ندارد (مطهری، 1366: 3 و 202).

اسلام ضمن قبول تفاوت بین زن و مرد قایل به حقوق مساوی اما غیر متشابه برای آنان است. در ضمن توجه به نقش مهم مادری و تربیت فرزندان، حضور زنان در عرصه های مختلف اجتماعی را با رعایت موازین شرعی و اخلاقی و تناسب شغلی مطلوب و حتی گاهی واجب می داند.

امام خمینی (ره) در سال 1357 در همین خصوص می‌فرماید: «این تبلیغات که اگر اسلام پیدا شد، مثلاً دیگر زن‌ها باید بروند توی خانه‌ها بنشینند و قفلی هم درش بزنند که بیرون نیایند؛ این چه حرف غلطی است که به اسلام نسبت می‌دهند. صدر اسلام زنان توی لشکرها هم بودند، توی میدان جنگ هم می‌رفتند» (صحیفه نور، جلد 4، 60).

همچنین می‌فرماید:

زنان در صدر اسلام با مردان در جنگ‌ها هم شرکت می‌کردند. ما دیدیم که زنان همدوش مردان بلکه جلوتر از آنان در صف قتال ایستاده‌اند و بچه‌های خود و جوانان خودشان را از دست دادند و باز هم مقاومت کردند. ما می‌خواهیم زن به مقام والای انسانیت برسد. زن باید در سرنوشت خودش دخالت داشته باشد. اسلام زن را مثل مرد در همه شئون دخالت می‌دهد (صحیفه نور، جلد 5: 154).

نظرات حضرت امام (ره) نشان می‌دهد که زنان در صورت لزوم حتی در سخت‌ترین کارها چون جنگ هم می‌توانند شرکت کنند و بعضاً با دشمن بجنگند. پس در تقسیم مشاغل بین زن و مرد باید علاوه بر توجه به توان و ویژگی‌های هر کدام از آنها، به شرایط و نیاز جامعه نیز توجه کرد.

در جمع‌بندی این بخش، ضمن قبول تفاوت‌های زن و مرد و بالطبع تفاوت بین مشاغل آنان، به این هم معترفیم که انسان از قابلیت و استعدادهای بالایی برخوردار است و می‌تواند با تمرین و ممارست، توان جسمی بالایی را کسب کند و قدرت انجام امور سخت و دشوار را پیدا نماید. بر این اساس زنان می‌توانند با کسب ویژگی‌های خاص و توانمندی‌های لازم، مشاغل مدیریتی حتی در سطح نظامی و انتظامی را هم کسب نمایند و به نحو مطلوب انجام دهند.

ویژگی های پلیس زن شایسته مدیریت

چنانچه در ابتدای مقاله ذکر شد ویژگی های پلیس زنی که شایسته مدیریت و فرماندهی زنان پلیس باشد از ابعاد اسلامی، اخلاقی، اجتماعی، شخصیتی و مدیریتی مورد مطالعه این مقاله است که به هریک پرداخته می شود:

الف. ویژگی های اسلامی پلیس زن شایسته

از مطالب آیات، روایات و سخنان بزرگان دینی می توان ویژگی های افرادی که شایسته پذیرش مسؤولیت های خاص را داشته باشند، استخراج و کسب کرد و از این ویژگی ها برای شایسته گزینی در زنان پلیس هم بهره گرفت، لذا در اینجا به معیارهای شایسته سالاری از نظر دین اسلام پرداخته و با استناد به آن ویژگی های زنان پلیس شایسته استخراج می-گردند.

مقام معظم رهبری حضرت آیت الله خامنه ای درباره لزوم این ویژگی ها در سلسله مراتب نظامی می فرماید:

فرماندهان باید در نیروهای مسلح خصوصیات لازم را برای فرماندهی داشته باشند یا دارا شوند. این خصوصیات در درجه اول ایمان است. فرمانده بی ایمان، به درد فرماندهی نمی خورد، باید به قدر شغل کاری که به او محول می کنید، ظرفیت ایمانی داشته باشد؛ اگر نداشت، فایده ای ندارد، بارها این را تکرار کردیم، ضربه اش را خوردیم، خوردید، دیدید. هر چه سطح کارایی بالاتر می آید، بایستی ایمان بیشتر باشد (آیت الله خامنه ای، 1369/10/22).

بنابراین، یکی از معیارهای شایستگی ایمان است. کسانی که این ویژگی و خصوصیت را داشته باشند، نسبت به کسانی که فاقد آن هستند شایستگی بیشتری دارند. حتی این معیار می تواند به عنوان یک شاخص ارزشیابی برای سایر معیارهای شایسته سالاری نیز تلقی شود؛ یعنی اگر ایمان بود، سایر معیارها نیز ارزش دارند.

- بصیرت: یکی از ابعاد شایستگی از نظر قرآن کریم "بصیرت" است. منظور از بصیرت، نوری است که خداوند در ذهن افراد مؤمن و متقی ایجاد می کند تا آنچه را که از طریق دانش مدیریت نمی توان دید، ببینند. بصیرت بیشتر از طریق تزکیه نفس و تقویت معنویات حاصل می شود، بر خلاف علم که می توان آن را از طریق آموزش و یادگیری به دست آورد. به عبارت دیگر، منظور از بصیرت، احساس ویژه ای (نور) است که شکوفایی آن انسان را به انجام کار از طریق دیگران قادر می سازد و او را دارای هنر مدیریت می نماید (واثق، 1388: 9). پلیس زن شایسته نیاز به بصیرت برای شناخت حق از باطل دارد.

حضرت علی (ع) مهمترین ویژگی های شایستگان نظامی را در بُعد دینی دانسته و می فرمایند: فرماندهی نیروی مسلح خود را به کسی بسیار که این معیارها در او فراهم باشد:

- از همه برای خدا، رسول خدا و امام تو خیر خواه تر و دلسو زتر باشد؛
- پاکدامن ترین باشد؛
- در متانت و حلم در سطحی برتر از دیگران باشد، چنان که دیر به خشم آید و زود با شنیدن پوزش آرام گیرد.
- با ضعفا آرام و بر توانمندان درشت خو باشد؛
- خشونت به جا او را بر نیانگیزد و احساس ناتوانی از برخورد لازم بازش ندارد (سجادی، 1385: 77).

پیامبر اسلام (ص) هم می فرمایند: "رهبری و امامت امت، شایسته نیست، مگر برای کسی که از سه ویژگی برخوردار باشد: 1. پارسایی که او را از معصیت باز دارد؛ 2. بردباری که بتواند با آن خشمش را کنترل کند؛ 3. بر مجموعه زیر پوشش خود، مدیریت نیکو داشته باشد تا برای آنان همچون پدری مهربان باشد" (همان: 80). در حقیقت، این ویژگی ها شرط های اساسی هر نوع گزینشی از جمله انتخاب زنان پلیس می باشد.

- ایمان و امانت داری از دیگر ویژگی‌های مدیر اسلامی است. امیرالمؤمنین علی(ع) در نامه‌ای به حذیفه بن یمان، برگزینش افراد دین‌دار امین این گونه توصیه می‌کند: افراد مورد اطمینان و کسانی را که مورد علاقه تو هستند و از دیانت و حسن امانت‌شان راضی هستی، گرد آور و از آنها در کارهای یاری بخواه(همان، 1385: 79).
- عدالت: یکی دیگر از معیارهای شایستگی "عدالت" است. بر مدیران پلیس زن که بر مجموعه زنان مدیریت می‌کنند، لازم است از این ویژگی در حد اعلا برخوردار باشند؛ زیرا زنان بسیار حساس هستند و در دادن امتیازات به مقایسه می‌پردازند. اگر احساس کنند که مدیر عدالت را رعایت نکرده است، انگیزه کاری خود را از دست داده و دچار مشکلات روحی و روانی می‌شوند.
- صداقت معیاری دیگر برای شایستگان است. شایسته است یک مدیر در گفتار و کردار خود صداقت داشته باشد تا هم آنانی که از نظر سلسله مراتب در مافوق او قرار دارند و هم افرادی که زیر نظر او فعالیت می‌کنند، به او اعتماد کنند. بدیهی است که اعتماد متقابل شرط اساسی موفقیت در هر کار جمعی و اداری می‌باشد.
- حفظ بیت‌المال از دیگر ویژگی‌های مدیران است، آنها هرگونه استفاده نادرست از اموال عمومی با توجه‌های عوام پسند را محکوم می‌کنند. از دیدگاه حضرت علی(ع) هر نوع بدل و بخشش نابجا از بیت‌المال مسلمانان، خیانتی است که حاکم و مدیر شایسته و عادل نباید مرتکب آن شود(واثق، 1388: 75).
- رعایت موازین شرعی: این ویژگی برای زنان پلیس که بعضاً الگوی دیگران و محل مراجعه آسیب‌دیدگان است بسیار حیاتی است. پلیس زن ایران باید علاوه بر اینکه نمایانگر زن مسلمان پیرو ولایت باشد، به دلیل برخورد دائمی با مجرمین و آسیب‌دیدگان، بیشتر در معرض خطر است؛ لذا باید بیش از دیگران در رعایت موازین شرعی بکوشد.

- رعایت حجاب و عفاف: رعایت حجاب کامل اسلامی از ویژگی‌های پلیس زن مسلمان است که از جمله شرایط گزینش او و جزء لباس فرم او است. زن پلیس در شرایطی وظیفه تذکر و مقابله با بدحجابان را دارد. اگر خود به این امر متخلق نبوده یا اعتقاد نداشته باشد، هرگز نمی‌تواند در کار خود موفق شود.

ب: ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی

بخشی از ویژگی‌های مدیران شایسته به ویژه زنان پلیس شایسته، ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی آنان است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- **حُسن خلق:** یکی از معیارهای شایستگی حُسن خلق است؛ یعنی افرادی که دارای حُسن خلق بوده و خوش برخورد هستند نسبت به افرادی که فاقد این ویژگی هستند، شایستگی بیشتری دارند که مسئولیت و مدیریت سازمان را به عهده گیرند؛ زیرا مدیران با برخورد شایسته و بایسته خود بهتر می‌توانند مدیریت کنند؛ این ویژگی در پلیس زن که قرار است مدیریت زنان با احساسات و روح لطیف را داشته باشند، ضروری‌تر است.

- **پرهیز از ناهنجاری‌ها:** مسئولین باید از ناهنجاری‌های اخلاقی به دور باشند. پاکدامنی و هنجارپذیری در پلیس که از جمله وظایف او برخورد با هنجارشکنان است، بسیار ضروری است. زنان پلیس شایسته کسانی هستند که به هنجارمندی و پاکدامنی شهرت داشته باشند.

- **صبور و پرتحمل:** صبر و تحمل برای یک مدیر بسیار ضروری است و باید با متانت و تأمل با مسایل برخورد نماید. اگرچه زنان معمولاً صبورتر از مردان هستند؛ ولی برای زنان پلیسی که بر زنان مدیریت دارند، این ویژگی بسیار ضروری‌تر است؛ زیرا باید بر مجموعه‌ای مدیریت کنند که حساس، عاطفی و بعضاً به دلیل تداخل وظایف کاری و خانوادگی مشکلات زیاد داشته و نیاز به کمک و حمایت بیشتری دارند.

- وقار و متانت: زنان پلیس که در پست‌های مدیریتی اشتغال دارند؛ علاوه بر اینکه به عنوان الگوی کارکنان خود باید وقار و متانت را به آنها آموزش دهند، به دلیل مشارکت در جلسات مردانه و ارتباط با سایر مسئولین ناجا، باید وقار و سنگینی خود را حفظ کنند و شأن زنانگی خود را رعایت کرده تا از احترام همیشگی برخوردار باشند.
- عزت نفس: این ویژگی انسان را غنی و بی‌نیاز می‌کند. انسانی که عزت نفس بالایی داشته باشد هیچگاه برای خواست‌ها و نیازهای دنیوی خود را نزد دیگران کوچک نمی‌کند. نیروهای پلیس در برخورد با مجرمان بعضاً مورد تطمیع قرار می‌گیرند و برای چشم پوشی از خلاف آنها پیشنهادهای مختلفی از جمله دریافت رشوه، به آنها می‌شود که اگر عزت نفس نداشته باشند، تطمیع شده و به جای مبارزه با مجرم، همکار مجرم می‌شوند. این ویژگی برای زنان بسیار ضروری است.
- برون‌گرایی: برون‌گرایی و تعامل مناسب با دیگران اعم از کارکنان زیر مجموعه و در سطح وسیع‌تر جامعه، از دیگر ویژگی‌های مورد نیاز زنان پلیس شایسته است. زنان باید ضمن حفظ متانت و وقار و صلابت، اهل تعامل با دیگران به ویژه همکاران مرد خود باشند.
- نشاط و شادابی: لازمه ایجاد نشاط و شادابی به ویژه در مجموعه زنان، سرزندگی و شادابی مدیر آنان است. داشتن روحیه شاد، فعال، سرزنده و پرنشاط در مدیر، انرژی مضاعفی به زیرمجموعه داده و بهره‌وری و فعالیت را در آنان افزایش می‌دهد.
- نفوذ کلام و قدرت بیان از ویژگی‌های شخصیتی افرادی است که می‌توانند هدایت و رهبری مجموعه‌ای را به عهده بگیرند، برای مدیران موقعیت‌های زیادی پیش می‌آید که با زیرمجموعه و کارکنان خود صحبت کنند. برخورداری از این ویژگی و دارا بودن قدرت بیان تأثیر شگرفی بر نفوذ در دیگران و تأثیرگذاری بر آنان دارد.

- غلبه عقل بر احساس: اگرچه زنان از احساسات بالایی برخوردارند و این از جمله ویژگی‌های خدادادی آنهاست که نقش مهمی در وظایف تربیتی آنان دارد، ولی زنان مدیر باید قدرت کنترل احساسات خود را داشته و در مباحث مدیریتی عقل را بر احساس حاکم کنند. همچنین کسانی که سعی می‌کنند همه امور را بر اساس عقل و منطق اداره کرده و احساسات زنان را نادیده می‌گیرند، نمی‌توانند بر مجموعه زنان مدیریت خوبی داشته باشند.

ج: ویژگی‌های اجتماعی زنان پلیس شایسته

زنان پلیس شایسته در تعامل با جامعه باید دارای ویژگی‌های اجتماعی مثبتی باشند که از جمله مهمترین آنها عبارتند از:

- اصالت خانوادگی: زنان پلیس شایسته باید خانواده‌ای اصیل، متدین، سالم و موفق داشته باشند. همسر و فرزندان آنان جزئی از وجود آنان محسوب می‌شوند؛ لذا اگر فرزندان نابهنجار یا خانواده‌ای از هم پاشیده داشته باشند، نمی‌توانند الگوی خوبی برای زیرمجموعه خود باشند و با افراد مجرم و نابهنجار مقابله کنند.

- مهارت ارتباطی: زنان پلیس بعضاً مجبور به تعامل با رسانه‌ها و سایر نهادها به ویژه سمن‌های مرتبط با زنان هستند. این ارتباطات نقش مهمی در موفقیت پلیس زن در مأموریت‌ها دارد؛ لذا باید مهارت برقراری ارتباط مناسب، مؤثر و موفق را داشته باشد که این ویژگی یک هنر قابل اکتساب است.

- شناخت گروه‌ها و احزاب و فرهنگ جامعه و خرده فرهنگ‌های حاکم بر گروه‌ها به ویژه تشکل‌های مرتبط با زنان برای تعامل مناسب با آنها و پیشگیری از تخلف و جرایم آنها.

- پایبندی به ارزش‌های انقلاب: براساس قوانین نیروی انتظامی، وظیفه پلیس پاسداری از ارزش‌های انقلاب اسلامی است. بر این اساس پلیس زن هم باید از هر آنچه در جامعه

تحت عنوان ارزش‌های اسلامی و انقلابی است حراست کند و به اصول انقلاب پایبند باشد.

- در صحنه‌های اجتماعی برای دفاع از ارزش‌های اجتماعی، انقلابی و ملی و برنامه‌های جمعی چون نمازهای جماعت و جمعه، شرکت نمایند.

د: ویژگی‌های مدیریتی زنان پلیس شایسته

مهمترین ویژگی پلیس زن شایسته مدیریت، ویژگی‌های مدیریتی اوست که باید با دقت مورد سنجش قرار گیرد. از جمله این ویژگی‌ها عبارتند از:

- تخصص همراه با تعهد: امام خمینی (ره) همواره بر لزوم تعهد و شایستگی روحی و اخلاقی فرد تکیه می‌کرد و می‌فرمود: "اگر تخصصی پیدا می‌کنید، باید آن بعد زهد و تعهد را در نظر داشته باشید؛ زیرا متخصص بدون تعهد، اگر برای رژیم ضرر نداشته باشد، نفعی هم ندارد" (صحیفه نور، جلد 17: 419). زن پلیس شایسته مدیریت هم باید علاوه بر تعهد دینی، اجتماعی و انقلابی، از تخصص لازم برای انجام امور بهره‌مند باشد.

- مهارت و تجربه: به اعتقاد حضرت علی (ع) پست‌های مدیریتی جامعه و نظام سیاسی، مسؤلیت‌هایی هستند که افراد کاردان و متخصص خود را می‌طلبند و هر پستی، به توان، شایستگی و تخصص ویژه‌ای نیاز دارد و هرگز جایز نیست کسی جز آن که اهلیت مقامی را دارد، عهده‌دار آن شود یا افراد بی‌کفایت به کاری گمارده شوند. در غیر این صورت، جامعه مسیر اصلی توسعه و کمال را نخواهد پیمود. مهارت و تخصص مدیران زن هم از امور ضروری و لاینفک شایستگی آنان خواهد بود (علیخانی، 1389: 3).

- برنامه‌ریزی هدفمند: مدیر بدون برنامه هرگز موفق نخواهد شد. مقام معظم رهبری در این زمینه می‌فرماید: "فرماندهان و مسئولان، برنامه‌ریزی‌ها را باید به‌روز کنند؛ به‌طور

نوبه‌نو با حوادث و تغییرات مختلف - که صحنه نیاز کشور را دم‌به‌دم متغیر و متبدل می‌کند - خودشان را تطبیق دهند؛ برنامه‌ها را به‌طور دایم مورد بازنگری قرار بدهند؛ برنامه عملی، برنامه مؤثر، برنامه فراگیر و جامع در اختیار فرماندهان باشد. هر کدام از رده‌های گوناگون مسئولان نیروهای مسلح - از بالا تا پایین - مسئولیت‌هایی دارند که اگر این مسئولیت‌ها به خوبی شناخته و اجرا بشوند، مقوله امنیت - که مقوله بسیار مهمی است - تأمین خواهد شد" (آیت الله خامنه‌ای، 1384/2/15). بر این اساس مسئولیت و وظایف مدیران ناجا بیشتر است و باید با برنامه و هدفمند کار کنند و از ویژگی هرچه پیش آید، خوش آید و روزمرگی و آزمون و خطا پرهیزند.

- قدرت تصمیم‌گیری در شرایط سخت: بعضاً شرایطی پیش می‌آید که مسئولین باید در موقعیت‌های بحرانی و شرایط سخت تصمیم عاقلانه و درست بگیرند و لذا باید این ویژگی را کسب کرده باشند و دارای این توانمندی باشند که برای زنان پلیس شایسته نیز این ویژگی ضروری است.

- مدیریت بحران: در شرایط بحرانی اگر مدیران نتوانند موقعیت را کنترل کنند، بعضاً موجب تشویش و استرس و اضطراب کارکنان شده و شرایط بسیار وخیم‌تر خواهد شد. از آنجا که این ویژگی در کارکنان زن بیشتر است، لذا مدیران آنها باید مهارت خوبی در کنترل بحران و پیشگیری از استرس و بهم ریختگی کارکنان داشته باشند.

- الگوی عملی برای کارکنان: این ویژگی مکرر در آیات و احادیث وارد شده است که دیگران را با عمل خود جذب کنید، خداوند در آیه دوم سوره صف می‌فرماید: "يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ" ای کسانی که ایمان آورده‌اید، چرا سخنانی می‌گویید که به کارشان نمی‌بندید. یعنی مسئولین باید در عمل خود به آنچه به دیگران می‌گویند رفتار کنند. زنان پلیس شایسته از ابعاد مختلف شخصیتی، رفتاری، اجتماعی و مدیریتی باید الگوی عملی برای کارکنان خود باشند.

- همتا پروری: همیشه مدیران باید به فکر جانشین پروری باشند و با انتخاب افراد مستعد و سپردن مسئولیت‌هایی به آنها به افزایش تجارب کاری، اعتماد به نفس و تخصص آنها پردازند و زمینه‌های مختلف رشد آنها را فراهم نمایند. انجام کارهای گروهی و مشارکت دادن دیگران در امور می‌تواند در این زمینه کمک کند. وظیفه مدیران زن پلیس هم است.
- افزایش دانش سازمانی: در عصر علم و پیشرفت، هر مدیر باید اقداماتی در جهت افزایش دانش سازمانی، مکتوب کردن تجارت سازمانی، انجام تحقیق و پرورش و تولید ادبیات جدید در راستای شغل خود داشته باشد. در این زمینه مدیران زن در پلیس باید همت بیشتری نمایند؛ زیرا پلیس زن به تازگی شکل گرفته و ادبیات زیادی در مورد آن وجود ندارد، ضمن اینکه نیاز به بررسی و پژوهش در ابعاد مختلف کار، زندگی، روش‌های پیشگیری از جرایم زنان و امثال آن دارد.
- قاطعیت: یکی از معیارهای شایستگی و شایسته‌سالاری، قاطعیت است. منظور از قاطعیت این است که کسی در اداره سازمان و افراد تحت مدیریت خود و همچنین در تصمیم‌گیری قاطع بوده و هیچ‌گونه ضعف و تردیدی از خود نشان ندهد. به عبارت دیگر، منظور از قاطعیت در اینجا این است که وقتی تمامی جوانب قضایا مورد بررسی قرار گرفتند، آنچه را که تصمیم گرفت و صلاح تشخیص داد باید قاطعانه انجام دهد (ری‌شهری، 1385: 86).
- انتقاد پذیری: منظور از انتقادپذیری این است که مدیر باید به همکاران و افراد تحت مدیریت خود اجازه انتقاد بدهد و انتقاداتی که به شیوه مدیریت و اقدامات او می‌شود، با دقت و انصاف و حوصله بررسی کند و اگر انتقاد درست بود به اشتباه خود اعتراف و حرکت خود را تصحیح کند (ری‌شهری، 1385: 86). اگر چه ممکن است پذیرش

- انتقاد دیگران برای زنان دشوارتر از مردان باشد؛ لیکن مدیران شایسته این ویژگی را در خود پرورش داده و موجب افزایش توانمندی خود می‌شوند.
- امیدواری: مدیر شایسته هم خود به تحقق اهداف سازمانی امیدوار است و هم می‌تواند افراد تحت مدیریتش را در نیل به مقصود امیدوار سازد.
 - سرعت عمل همراه با دقت: این دو ویژگی هردو لازمه مدیریت موفق است. معمولاً زنان در امور از دقت بالایی برخوردارند و زنان پلیس هم تا به حال این ویژگی را به خوبی از خود نشان داده‌اند؛ لیکن یک مدیر موفق ضمن دقت در امور باید سرعت عمل داشته باشد و یکی را فدای دیگری ننماید.
 - اقتدار همراه با رأفت و رحمت: یک مدیر موفق باید ضمن حفظ اقتدار و قدرت مدیریتی خود از ویژگی رحمت و رأفت هم برخوردار باشد. مقام معظم رهبری در این خصوص به پلیس می‌فرماید:
 - "باید نسبت به مردمی که می‌خواهید از خانه، جاده، امنیت، مرز و کسب و کار آنها محافظت کنید احساس رأفت و رحمت داشته باشید. مردم باید این معنا را لمس کنند که همان نیروی مقتدر و باصلابتی می‌ایستد، وقتی با مردم و افراد مظلوم مواجه می‌شود، با رحمت و رأفت برخورد می‌کند. پس سه عنصر قدرت، عزت و رحمت خصوصیتی است که اگر در نیروی انتظامی پیدا شد این نیرو در حدی خواهد بود که جامعه اسلامی می‌تواند به‌عنوان پشتوانه‌ای کارآمد و قابل قبول به او تکیه کند" (خامنه‌ای، 1374/4/21).
- بنابراین پلیس زن هم باید علاوه بر اقتدار، رأفت و رحمت هم داشته باشد به ویژه در برخورد با زنان و کودکان.
- آینده‌نگری: مدیر زن موفق باید به فکر آینده و بقا سازمان باشد. این ویژگی برای زنان پلیس خیلی ضروری است؛ زیرا باید برای آینده پلیس زن، میزان حضور در جامعه،

موضوع فعالیت‌های او متناسب با شرایط زمان و مکان برنامه ریزی کرده و به تصویب سازمان برساند.

- هدایت، حمایت و نظارت: این سه ویژگی لازمه مدیریت موفق است. یک مدیر خوب ضمن هدایت زیر مجموعه به سمت هدف، باید حمایت لازم را از بُعد مادی، معنوی، سازمانی و امکانات و تجهیزات از آنها داشته باشد تا با انگیزه بیشتری اقدام نمایند و نظارت مستقیم و غیرمستقیم برای حرکت صحیح زیرمجموعه را مدنظر داشته باشد.
- رعایت سلسله مراتب: این ویژگی برای مدیران زن پلیس که در سازمان نظامی مبتنی بر سلسله مراتب کار می‌کنند بسیار ضروری است و خود می‌تواند الگویی برای مجموعه باشد.
- توجه به مشکلات کارکنان: توجه مدیران به سرمایه انسانی و ویژگی‌های کارکنان یکی از نکات خیلی مهم است. زنان مدیر پلیس باید توجه ویژه‌ای به کارکنان زن به ویژه از جهت خانوادگی نمایند و شرایطی فراهم نمایند که آنها بتوانند ضمن حضور در جامعه وظایف مادری و همسری خود را هم به خوبی انجام دهند.
- اهل مشورت با دیگران: یک مدیر خوب باید از نظرات مشورتی و کاردانی دیگران بهره بگیرد به ویژه گاهی لازم است از کارکنان مشورت گرفت و نظرات صحیح آنها را اعمال کرد تا انگیزه کاری آنها بیشتر شود.

شایسته پروری زنان پلیس

شایسته پروری یعنی اینکه نظام شایسته سالار با فراهم نمودن زمینه‌های پرورش برای مدیران بالفعل و بالقوه از طریق آموزش‌های کوتاه‌مدت و درازمدت ایشان را به مراتب بالاتر بپوشاند و آگاهی و توانمندی سوق می‌دهد. همچنین بستر پذیرش مسؤلیت‌های سنگین‌تر و ایفای اثربخش وظایف را ایجاد می‌نماید (رمضانی، 1378: 32).

در کل کشور زنان سهم اندکی از مشاغل مدیریتی را گرفته‌اند و فرآیند گزینش زنان در سازمان‌ها نظام‌مند و مروج نظام شایسته‌سالاری نیست. نگرش عمومی مدیران ارشد نسبت به قابلیت‌های مدیران زن مثبت هست، ولی هنوز کلیشه متأثر از فرهنگ جامعه به نفع مردان است (حسبی، 1390: 34).

زنان پلیس برای فراگیری آموزش‌های خاص پلیسی و نیز فرماندهی در عملیات انتظامی خاص پلیس، نیاز به فرماندهان و مدیران زن دارند و براساس دستورالعمل خدمتی ارائه شده از سوی ستاد کل هم فرماندهی زنان پلیس باید توسط زنان صورت پذیرد؛ لذا نیاز به آماده سازی آنان برای تصدی مشاغل مدیریتی است.

در سیستم شایسته‌پروری، شخص برای رسیدن به رأس هرم مسئولیت باید مراحل رشد را براساس افزایش ظرفیت‌ها و توان خود کسب کند. رشد تدریجی همه جانبه توأم با عمق و معنا، موجب می‌شود تا شخص از بینش، فراست و دانش مورد نیاز شغل خود برخوردار شود.

بنابراین باید توجه ویژه‌ای به ارتقای پلیس زن به صورت نظام‌مند شده تا بتواند هرچه سریع‌تر مشاغل انتظامی خاص مدیریتی سطح بالا را عهده‌دار شود. اگرچه بعضاً ممکن است به دلیل کمبود نیرو و جوان بودن پلیس زن افرادی خارج از قالب انتظامی و از بیرون ناجا و یا با آموزش‌های جهشی این مسئولیت را بپذیرند؛ ولی تداوم این وضعیت (که در حال حاضر وجود دارد) نه به نفع نیروی انتظامی است، نه به نفع پلیس زن؛ لذا پیشنهادهایی برای شایسته‌پروری پلیس زن در بخش پیشنهادها ارائه خواهد شد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که در این مقاله اشاره شد، چند سالی است که پلیس زن به عنوان بخشی از نیروی انتظامی وارد جامعه شده است و بعضاً به دلیل ویژگی‌های شغلی و سازمانی نیاز است که زنان پلیس مدیریت آنها را به عهده بگیرند؛ لذا مقاله حاضر با هدف شناسایی ویژگی‌های پلیس زن شایسته مدیریت چهار سؤال در خصوص ویژگی‌های اسلامی،

اخلاقی و شخصیتی، اجتماعی و مدیریتی پلیس زن مطرح و با مراجعه به منابع موجود و بهره گیری از تجربیات مدیریتی نویسنده، بعد از مرور مبانی نظری مرتبط با شایسته سالاری و ویژگی ها و تفاوت های زن و مرد، به ویژه از بُعد مدیریتی پاسخ به سؤالات داده شده که به طور خلاصه ویژگی پلیس زن از بُعد اسلامی و مذهبی، ایمان، تقوا، بصیرت، پاکدامنی، پارسایی، امانت داری، عدالت، صداقت، حفظ بیت المال، رعایت موازین شرعی، رعایت حجاب و عفاف می باشد که برای زنان پلیس مدیر نه تنها لازم بلکه از بسیاری جهات به ویژه توجه دین مبین اسلام به نقش سازنده زن در خانواده و جامعه ضروری و مورد توجه است.

ویژگی های اخلاقی و شخصیتی پلیس زن شایسته از دیگر سؤالات این مقاله بود که در آن ویژگی هایی چون حُسن خلق، پرهیز از ناهنجاری ها، صبر و تحمل، وقار و متانت، عزت نفس، برون گرایی، سرزندگی، تسلط بر خود، نفوذ کلام و قدرت بیان و غلبه عقل بر احساس ذکر شد که برای زنان پلیس که مدیریت زنان با ویژگی های خاصی چون عاطفی و احساسی بودن دارند، بسیار مهم هستند.

ویژگی های اجتماعی مورد توجه برای شایسته بودن زنان پلیسی که در این مقاله به آنها پرداخته شد، عبارتند از: اصالت و سلامت خانوادگی، مهارت ارتباطی، پابندی به ارزش های انقلاب و دفاع از آن و مشارکت در فعالیت های جمعی.

از جمله ویژگی های مدیریتی پلیس زن شایسته تخصص همراه با تعهد، مهارت و تجربه، برنامه ریزی هدفمند، قدرت تصمیم گیری در شرایط سخت مدیریت بحران، الگوی عملی برای کارکنان، همتا پروری، افزایش دانش سازمانی، قاطعیت، انتقاد پذیری، امیدواری، سرعت عمل همراه با دقت، اقتدار همراه با رأفت و رحمت، آینده نگرایی، هدایت حمایت و نظارت، رعایت سلسله مراتب، توجه به مشکلات کارکنان و اهل مشورت با دیگران بود که در ادامه آن توضیح داده شد. توجه به شایسته پروری زنان پلیس مطرح و لزوم پرورش زنان

پلیسی مدیر و فرمانده با توجه به جوان بودن نیروی پلیس زن و وجود پست‌های خالی مدیریتی در این زمینه بررسی و پیشنهادهایی ارائه گردید.

پیشنهادها

در حال حاضر که عمر زیادی از حضور پلیس زن در عرصه اجتماع نمی‌گذرد (در سال 1381 اولین گروه پلیس زن با درجه ستوان دومی در واحدهای مختلف نیروی انتظامی مشغول به کار شدند)، نیاز است تا به بحث شایسته پروری پلیس زن اهتمام بیشتری شده و آنها را آماده پذیرش پست‌های مسئولیتی در سطوح عالی مدیریتی خاص زنان نماییم، لذا پیشنهادهای زیر برای تحقق این امر توصیه می‌شوند:

1. برگزاری دوره‌های بصیرت برای مدیران سطح میانی و پایین زنان پلیس (در حال حاضر دوره بصیرت برای همسران فرماندهان است نه برای مدیران لایه‌های میانی و پایین پلیس زن).
2. اعطای درجه تشویقی به مدیران لایه میانی که شایستگی مدیریت لایه‌های بالا را دارند تا هرچه زودتر این افراد فرماندهی و مدیریت زنان پلیس را عهده‌دار شوند.
3. برگزاری دوره‌های ویژه آموزشی برای یادگیری فنون مدیریت و فرماندهی برای زنان پلیس.

پیشنهادهای کلی

- داشتن شاخص‌های درست برای گزینش شایستگان شرط اول شایسته‌گزینی است.
- در درجات نظامی و سلسله مراتبی حتماً پیشکسوتی و درجه باید یکی از معیارها باشد و نمی‌توان فردی را با درجه پایین مدیر و رئیس افراد با درجات بالاتر نمود که در این گونه موارد مجبور به اعطای درجه به افراد شایسته هستیم.
- ممکن است پیدا کردن فردی با جمیع شرایط شایستگی دشوار باشد؛ لذا باید با اولویت‌بندی و تعیین و ضریب برای هر یک از شاخص‌های شایسته‌سالاری به انتخاب افرادی که بیشترین امتیاز را کسب می‌نمایند، اقدام کرد.

منابع

قرآن کریم

- آیت الله خامنه‌ای، علی اکبر. (1369) بیانات در دیدار فرماندهان عالی رتبه نیروهای نظامی و انتظامی. 1369/10/22.
- آیت الله خامنه‌ای، علی اکبر. (1374) بیانات در دیدار فرماندهان و اعضای نیروی انتظامی به مناسبت هفته نیروی انتظامی. 1374/04/21.
- آیت الله خامنه‌ای، علی اکبر. (1384) بیانات در صبحگاه مشترک نیروهای نظامی و انتظامی استان کرمان. 1384/02/15.
- اسدخانی، فریبا. (1378). ارتباط بین نقش جنسیتی و شیوه‌های مقابله با استرس در زنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.
- اسدسنگابی، کریم. (1381) شایسته‌سالاری. مجله صف. شماره 118.
- جوادی آملی، عبدالله. (1383). زن در آیینه جلال و جمال. قم: اسراء.
- حسبی، محمدباقر. (1390) سیاست‌های ترویج فرهنگ شایسته سالاری، تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- حق پناه، رضا. (1380) شایسته سالاری در نظام علوی. اندیشه حوزه، شماره 32 و 33.
- رضائی، رضا. (1378) نظام شایسته سالاری در مدیریت کشور، سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- ری شهری، محمد محمدی. (1385) اخلاق مدیریت در اسلام. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های سیاسی.
- سجادی، محمدهادی. (1385) رویکردی به شایسته سالاری در گزینش کارگزاران. مجله طوبی. شماره 5.

- شجاعی، علیرضا. (1384) شایسته سالاری. روزنامه همشهری. 1384/10/10.
- صحیفه نور. (1361). مرکز مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی. تهران: وزارت ارشاد اسلامی، مؤسسه چاپ و نشر.
- علیخانی، علی اکبر. (1389) سیاست امام علی (ع). برگرفته از سایت جامع مدیریت.
- مطهری، مرتضی. (1366). نظام حقوق زن در اسلام. قم: صدرا.
- مطهری، مرتضی. (1370) مجموعه آثار. جلد دوم. کتاب ایمان. قم: صدرا.
- واثق، قادرعلی. (1388) معیارهای شایسته سالاری در اسلام. مجله معرفت. شماره 141. سال 18.