

## تأثیر هوش معنوی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس

سید حسن خلیلی حسین آبادی<sup>۱</sup>  
سید احمد خلیلی جولرستانی<sup>۲</sup>  
مختار درخشان<sup>۳</sup>

### چکیده

معناداری زندگی فردی و سازمانی کارکنان از برنامه های راهبردی سازمان های اثر بخش محسوب می شود. معناداری در زندگی فقط به مفهوم زندگی نمی پردازد، بلکه نگرشی عمیق تر به آن دارد و زندگی را از تمامی ابعاد مورد بازنگری و مشاهده قرار می دهد. درک و آگاهی از معنای زندگی فقط از طریق هوش منطقی و عاطفی حاصل نمی شود و مستلزم استفاده از هوشی ورای دو هوش مزبور است که چنین هوشی، هوش معنوی نامیده می شود. این هوش نه فقط در حل مسایل پیچیده که در حل پیچیده ترین مسایل ارزشی و معنایی که حتی قوی ترین نرم افزارهای موجود قادر به حل آن نیستند، قابل استفاده است. هدف اصلی این نوشتار، شناساندن بیشتر هوش معنوی و بهره برداری و استفاده هر چه بیشتر از آن در حل مسایل فردی، گروهی و سازمانی پلیس و نقش آن در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس است. نیاز به شناخت ساختار تشکیل دهنده و مؤلفه های این نوع از هوش به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل شده است تا با تبیین هر چه بیشتر آن بتوان راهکارهای عملی تر و کاربردی تر آن را در حل مسایل پیچیده به ویژه در مسایل سازمانی در جهت ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی دریافت. با این اقدام، ضمن آگاهی بخشی و تغییر نگرش مدیران در خصوص این موضوع می توان به ایجاد زمینه های فکری رشد و گسترش هوش معنوی در کارکنان دست یافت. بر این اساس در این مقاله با تکیه بر مطالعات کتابخانه ای و با روش توصیفی-تحلیلی، نسبت به پاسخگویی به سؤال اصلی «مؤلفه های اصلی هوش معنوی کدامند و چگونه می توان هوش معنوی را در بین کارکنان پلیس گسترش داد و کاربردی کرد؟» و اینکه هوش معنوی چه نقشی در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان پلیس دارد، اقدام شده است و در نهایت به راهکارهای تقویت و رشد هوش معنوی در سازمان پلیس پرداخته شده است.

**کلید واژه ها:** هوش، هوش معنوی، معنویت، کارکنان، سازمان پلیس.

۱) کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی.

۲) مدرس گروه معارف و علوم اسلامی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳) دانشجوی دکتری رشته علوم سیاسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خورسگان.



## مقدمه

امروز کارکنان در هر کجایی که فعالیت می کنند، چیزی فراتر از پاداش های مادی در کار را جستجو می کنند. آنان در جستجوی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی شان هستند. سازمان ها با کارکنان رشد یافته و بالنده ای روبرو هستند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط های کاری با چنین ویژگی هایی هستند. در واقع معنویت در کار، وصف کننده تجربه کارکنانی است که کارشان ارضا کننده، با معنا و هدفدار است.

همچنین تجربه معنویت در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار همراه است. هوش های مطرح شده حرکتی زمینی دارند و مثل هر حرکت زمینی محدود هستند. اما حرکت در مسیر هوش معنوی ابعادی آسمانی دارد، هر چه ایمان فرد نسبت به خدای متعال بالاتر می رود، فهم او از واقعیت زندگی و اتفاقات زندگی نیز بالاتر می رود. تفکر و تدبیر در زندگی و آفرینش نیز دو عامل افزایش معنویت است؛ به باور دیگر، هوش معنوی همان چیزی است که قرن ها به عنوان خرد از آن یاد می شود فرد با دستیابی به این خرد می تواند با درون خود ارتباط عمیق برقرار کند، ارتباطی که باعث می شود وی همه تضادهای موجود در ذهنش را کنار بگذارد و به صلح و آرامش درونی دست یابد. در حقیقت بالا رفتن هوش معنوی با کوچک شدن هم معنی است. مثال والای هوش معنوی، حضرت علی (علیه السلام) است که تلاش اقتصادی او مثال زدنی است. ایشان در طول عمر بابرکت خود صدقه های جاریه زیادی از جمله حفر چاه به دست مبارک خویش معین کرد، همه را وقف بیت المال کردند؛ اما هدف ایشان سود شخصی نبود و این کار را برای آبادانی شهر، بهبود سطح زندگی مردم، رسیدگی به فقرا انجام دادند. نگرش ایشان به ثروت، نگاهی وسیله ای برای رسیدن به اهداف والای انسانی است.

بنابراین می توان نتیجه گرفت فردی با هوش معنوی بالا، نگاهش به مردم به عنوان بندگان خدا نگاهی سرشار از احترام است و ملاکش در برتری افراد، جایگاه اجتماعی افراد نیست بلکه تقوا را ملاک انتخاب انسان ها در پیشگاه خدای متعال می داند. معنویت نیز به عنوان مهم ترین جنبه ای انسانی در نظر گرفته می شود و عدم شناخت معنای زندگی نیز باعث شده است به معنویت بیش از پیش توجه شود زیرا هوش منطقی و عاطفی برای شناخت معنای زندگی کافی نیست



بلکه باید از هوشی که ماورای انواع هوش های معمول تر است، استفاده کرد.

عدم تعهد به سازمان، دیر رسیدن به سر کار، عدم رفتار شهروندی و جوانمردی در محیط کاری نمونه هایی از عدم شناخت معنای زندگی در محیط کاری است. که این هوش در قالب هوش معنوی شرح داده می شود. بنابراین از آنجا که نیروهای پلیس با توجه به نوع مأموریت های خود در تعامل و ارتباط مستقیم با اجتماع هستند، لزوم شناسایی و تقویت این هوش، عاملی مهم در ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان در برخورد با ارباب رجوع و کارآمدی آنها در اجرای مأموریت های محول شده می باشد.

تعاریف بسیاری در رابطه با هوش معنوی انجام شده که به بعضی از آنها اشاره شده است. در سال های اخیر، داده ها و شواهد علمی فراوانی مبنی بر وجود هوشی با نام «SQ» یا هوش معنوی به دست آمده است. بنا به یافته های اخیر، این هوش، نهایی ترین هوش انسان معرفی شده و نقطه عطفی در این زمینه به شمار می آید. امروز یکی از موضوعات در حوزه کسب و کار، موضوع اصول اخلاقی و سرمایه های معنوی هستند ما باید بتوانیم اثبات کنیم که انسان هایی نیستیم که فقط به پول فکر می کنیم بلکه ما موجوداتی هستیم که معنا و مفهوم خاصی در زندگیمان وجود دارد و به دنبال این هستیم که برای زندگی خود معنا، ارزش و هدف بیابیم.

هوش معنوی یا «SQ» همان توانایی است که به ما قدرت دیدن رؤیایها و تلاش و کوشش برای دست یافتن به آن رؤیایها را ارزانی می دارد. این هوش زمینه تمام آن چیزهایی است که ما به آنها اعتقاد داریم و نقش باورها، عقاید و ارزش ها را در فعالیت هایی که برعهده می گیریم، دارا می باشد. هوشی که به واسطه آن به سؤال سازی در رابطه با مسایل بنیادی در زندگیمان می پردازیم و با کمک آن، تحول و تغییر را در زندگی پذیرا می شویم. هوشی که قادریم توسط آن به فعالیت ها و نحوه عملکردهایمان مفهومی وسیع تر، غنی تر، پربارتر و پرمعنا تر بخشیم. همچنین با کمک آن بر معنای اعمالمان آگاه شده و دریابیم کدامیک از اعمال و رفتارهایمان از ارزش بیشتری برخوردارند و کدام مسیر در زندگیمان والاتر و شایسته پیمودن است. (رجایی، ۱۳۸۹).

در این مقاله با مروری بر الگوهای موجود در این بحث، سعی شده است تا به سوال اصلی ((مؤلفه های اصلی هوش معنوی در ادبیات موجود کدامند و چگونه می توان هوش معنوی را در بین کارکنان پلیس



گسترش و کاربردی کرد؟ پاسخ داده شود. و در ادامه با تعاریف اجمالی از هوش معنوی، ابعاد و مولفه های آن، کاربرد آن در سازمان، راهکارهای ارتقاء و تقویت آن پرداخته شده، که می توان با شناخت و تقویت آن گامی موثر در جهت اصلاح عملکرد شغلی کارکنان پلیس، بالا بردن صبر و تحمل، عدم ارتکاب به تخلفات و جرائم شایع و... و اصلاح خود، خانواده و محیط کار و در نهایت کشورمان برداریم.

## تعاریف نظری واصطلاحات

### تاریخچه هوش معنوی

هوش معنوی، نمونه جدیدی است که بعد از هوش های چندگانه گاردنر که در سال ۱۹۸۳ در کتاب چارچوب های مغز آورده بود، ظاهر شد. شکل گیری هوش معنوی بعد از تکامل هوش عاطفی ابتدا در سال ۱۹۸۵ توسط پایین معرفی شد. سپس توسط سالووی و مایر به عنوان هوش اجتماعی ارائه شد. استفاده از این هوش در کسب و کار جهانی توسط گلمن در سال ۱۹۹۵ در کتابی با همین عنوان گسترش یافت و به کار گرفته شد. پس از آن هوش معنوی مطرح گردید (کدخدای، ۱۳۸۹).

### تعاریف هوش معنوی

هوش برای افرادی که می خواهند سوال های زیر را در زندگی کشف کنند، مهم است. چرا ما اینجا هستیم؟ و ارتباط ما با دیگران، اجتماع و جهان چیست؟ (سلمان، ۲۰۰۵) ایمونز، (لوینوزهر و مارشال، ۲۰۰۰)، (الکینز و کاوندش، ۲۰۰۴) و سیسک (۲۰۰۸) و... از منظرهای مختلفی به ارائه تعاریفی متفاوت از هوش معنوی پرداخته اند که در این قسمت به برخی از آنها اشاره می شود.

امونز بیان می کند: «افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان دهند».



(امونز، ۲۰۰۰) در جدول (۱) به ارائه تعاریفی از هوش معنوی پرداخته شده است.

جدول ۱: تعارف هوش معنوی (برگرفته از کاملی و همکاران، ۱۳۹۱)

نام دانشمند (سال)	تعارف هوش معنوی
بولینگ (۱۹۹۸)	نوعی دانش است که سبک زندگی را بیان می کند و شناختی را مشخص می کند که اعمال انسانی را در پدیده اصلی وجود اولویت بندی می کند. و گستره زندگی را در عشق توسعه می دهد (Crichton, ۲۰۰۸: ۲۵).
ایمونز (۲۰۰۰)	در تحقیقی مشخص کرده است که افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته و تمایل بالایی نسبت به هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان دهند. (ایمونز، ۲۰۰۰)
لویین (۲۰۰۰)	شهود را دربر می گیرد که ورای هوش عقلایی، خطی و تحلیلی ماست. (آمرام ۲۰۰۹)
والشوگان (۲۰۰۲)	والشوگان (۲۰۰۲) دربرگیرنده مجموعه ای از قابلیت ها، و توانایی هایی است. به عنوان مثال خود آگاهی بیشتر، آگاهی از ماهیت چند بعدی حقیقت، دارا بودن تقوا، شناخت تقدس در فعالیت های روزانه می باشد (Amram, ۲۰۰۵: ۱۴).
وگان (۲۰۰۳)	هوش معنوی فهم مسایل دینی و استنباط های درست فقهاتی را تسهیل می نماید به علاوه هوش معنوی می تواند در فهم مسایل اخلاقی و ارزش آنها به افراد یاری نماید. هوش معنوی ذهن را روشن و روان انسان را با بستر زیربنایی وجود مرتبط می سازد، به فرد کمک می کند تا واقعیت را از خیال تشخیص دهد (وگان، ۲۰۰۳).



<p>حوزه هوش معنوی موجب می شود که انسان با ملایمت و عطفوت بیشتری به مشکلات نگاه کند و تلاش مضاعف در جهت یافتن راه حل داشته باشد و سختی های زندگی را بیشتر تحمل کند و به زندگی خود پویایی و حرکت دهد. مک گوار در تعریف هوش معنوی می گوید: هوش معنوی توانایی عمل همراه با آگاهی و ترحم، در عین حال حفظ سلامت و آرامش درونی و بیرونی (بردباری)، صرف نظر از شرایط. به واقع هوش معنوی یک هوش ذاتی انسانی است همانند هر هوش دیگر می تواند رشد کند و این بدان معنی است که می توان آن را توصیف و اندازه گیری کرد (الکینز و کاوندش، ۲۰۰۴).</p>	<p>الکینو کاوندش، (۲۰۰۴)</p>
<p>در مطالعه ای نشان داد که هوش معنوی لازمه سازگاری بهتر با محیط است و افرادی که از هوش معنوی بالاتری برخوردارند تحمل آنان در مقابل فشارهای زندگی بیشتر بوده، توانایی بالاتری را در جهت سازگاری با محیط از خود بروز می دهند (اسمیت، ۲۰۰۴).</p>	<p>اسمیت (۲۰۰۴)</p>
<p>از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می گردد (غباری بناب و دیگران، ۱۳۸۶).</p>	<p>نازل (۲۰۰۴)</p>
<p>توانایی ذاتی، تفکر و درک پدیده های معنوی است و رفتار روزانه ما را با نظریه پردازی معنوی هدایت می کند (Wikipedia).</p>	<p>سینگیجی (۲۰۰۸)</p>

### معنویت در محیط کار

یک محیط کاری می تواند به عنوان یک محیط معنوی دوستانه در نظر گرفته شود و تشخیص دهد که کارکنان زندگی باطنی دارند. که به وسیله کار معنی دار پرورش یافته و در متن جامعه جای گرفته است. معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می کنند. که به وسیله خوش بینی و حسن نیت فردی ایجاد می شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می شود، و در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد. معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزش های سازمانی است، نشانه آن وجود فرهنگی است که کارکنان را به طور فزاینده ای از میان فرآیند های کاری فراتر می برد و فهم آنها را از ارتباط با دیگران بهبود می بخشد، به گونه ای که احساس لذت را تجربه می کنند. یکی از تحقیقات جدی

با هدف تعریف معنویت در محیط کار و باروشی اکتشافی و کیفی توسط کینجرسکی و اسکرپینگ (۲۰۰۴) صورت گرفته است. آنها ۱۴ محقق با روش های مختلفی از قبیل مصاحبه حضوری، مصاحبه تلفنی، نظر سنجی مکتوب و ... اطلاعات مورد نظر خود را در باره دو موضوع جمع آوری کردند: مفهوم معنویت در محیط کار و بیان تجاری که آنها در این زمینه داشتند. با وجود این که برای اکثر آنها تعریف جامع معنویت در محیط کار دشوار بود، آنها به سادگی در باره تجارب خود صحبت می کردند. توضیحات آنها آشکار کرد که معنویت در محیط کار، عبارتی متمایز است و از دیدگاه افراد مختلف دارای ابعاد فیزیکی، عاطفی شناختی، بین شخصیتی، معنوی است، و در واقع در برگیرنده یک احساس پیوند و ارتباط با دیگران و مقصود جمعی، یک حس ارتباط با موجودیتی والاتر و نیز یک حس تکامل و تعالی می باشد. این دو محقق با کمک نتایج تحقیق خود تعریف جامعی از معنویت در کار ارائه کردند و توصیه کردند که تحقیقات آینده بین معنویت درونی و سازمانی در محیط کار تفکیک قائل شود و ارتباط آنها را بسنجد. (رستگار و همکاران، ۱۳۹۲).

با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت همه افراد بشر نیازمند معنویت هستند، لیکن هر چه فرد در موقعیت اجتماعی و سازمانی، بالاتری قرار داشته باشد، باید از سطح معنویت بیشتری برخوردار باشد که این موضوع در سازمان پلیس از اهمیت زیادی برخوردار است. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در تاریخ ۶۹/۶/۲۹ در دیدار گروهی از فرماندهان و کارکنان نیروهای مسلح می فرمایند: «فرمانده بی ایمان به درد نمی خورد، به قدر ثقل کاری که به او محول می کنید باید ظرفیت ایمانی داشته باشد، اگر نداشت فایده ای ندارد. بارها ما این را تکرار کرده ایم و ضربه اش را خورده ایم، هر چه سطح کار بالاتر می آید، بایستی ایمان بیشتر شود». معظم له در جایی دیگر می فرمایند: «دین و معنویت با تعریف قدرت در منطق مادی بسیار متفاوت است. منطق مادی قدرت را در ابزارها و وسایل مشاهده می کند، در اتم، در سلاح شیمیایی و ... اینها همه قدرت نیست بخش عمده قدرت در وجود انسان هایی است که می خواهند این قدرت را به کار گیرند. وقتی مجموعه ای حقانیت دارد و برای حق و آرمانها و ارزش های والا تلاش



می کند و آماده است، برای این مجاهدت تمام توان و امکانات خود را به کار می برد؛ قدرت واقعی آنجاست» (بختیاری، ۱۳۸۷).

### ابعاد و مولفه های هوش معنوی

هوش معنوی، سازه های هوش و معنویت را درون یک سازه جدید ترکیب می کند، در حالی که معنویت با جست و جو و تجربه عناصر مقدس اوج یافته با تعالی و معنا در ارتباط است. هوش معنوی مستلزم توانایی هایی است که از چنین موضوع های معنوی برای تطابق و کنش اثربخش و تولید محصولات و پیامدهای با ارزش استفاده می کند. به طور کلی می توان پیدایش سازه هوش معنوی را به عنوان کاربرد ظرفیت ها و منابع معنوی در موقعیت های عملی در نظر گرفت. هوش معنوی برخلاف هوش کلی که رایانه ها هم دارای آن هستند و هوش هیجانی که در پستانداران عالی ترین وجود دارد، منحصر اخص انسان است که اساسی ترین و اصلی ترین نوع هوش است (کدخدایی، ۱۳۸۹).

زهر و مارشال ابعاد هوش معنوی را در قالب جدول (۲) طبقه بندی کرده اند.

جدول (۲) ابعاد هوش معنوی بر اساس دیدگاه زهر و مارشال (به نقل از زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰)

خود آگاهی؛ بدانید واقعاً که هستید و چگونه با دنیای پیرامون خود ارتباط برقرار می کنید	تعیین ارزش ها و چشم اندازها (آرمان گرایی) نهایت انسانیت مادر چشم انداز و ارزش های مامشخص خواهد شد	قابلیت مواجهه با مشکلات و نامایمات حتی به فرصت تبدیل کردن آنها، کنار آمدن با اشتباهات و مشکلات و درس گرفتن از آنها
کل نگری مشاهده ارتباط بین چیزها و امور؛ مشتاق بودن نسبت به همه چیز	تنوع پذیری کنار آمدن با تنوع، برای مثال دیدن جنبه های متفاوت هر فرد و تشویق به دانستن ارزش این تفاوت ها و شکر گزاری بابت آنها	مستقل بون (شهامت) و ژه روان شناسانه که به معنای شهامت است نه سازگاری و هم رنگ جماعت شدن داشتن، شجاعت کافی برای عمل برخلاف عرف رایج
تمایل به پرسیدن چرا؟	قابلیت چارچوب بندی دوباره موضوعات، مشاهده پدیده ها در زمینه وسیع تر، خودجوش بودن	انجام اعمال بر اساس بینش خود و پاسخگو بودن بابت آنها به دنیا و عمل نکردن بر اساس ترس و هوس





آمونز نیز مؤلفه های هوش معنوی را در ۵ دسته زیر طبقه بندی می کند:

۱. ظرفیت تعالی (فرا تر رفتن از دنیای مادی و متعالی کردن آن)؛
  ۲. توانایی ورود به حالات معنوی از هوشیاری؛
  ۳. توانایی آراستن فعالیت ها، حوادث و روابط زندگانی روزانه با احساس تقدس؛
  ۴. توانایی استفاده از منابع معنوی در برای حل مسائل زندگی؛
  ۵. ظرفیت درگیری در رفتار فضیلت مآبانه (بخشش، بزرگی، فروتنی، احساس شفقت) (سهرابی، ۱۳۸۷).
- بسیاری از مدافعان هوش معنوی برای تایید مدعای خود به نظریه هوش های چند گانه گاردنر استناد می کنند. عجیب آنکه گاردنر که نسبت به این موضوع شکاک است، بیان می کند بسیاری از عناصری که نظریه پردازان کنونی هوش معنوی می نامند، نمایانگر فعالیت معرفتی نیستند (گاردنر، ۲۰۰۰، ۱۹۹۹).
- با وجود این، او به سه بعد ممکن هوش معنوی یا هوش مرتبط با روح اذعان دارد. سانتوس معتقد است هوش معنوی در مورد ارتباط با آفریننده جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف کرده است. وی اصول زیر را برای هوش معنوی عنوان کرده است:
۱. شناخت و تصدیق هوش معنوی؛ یعنی باور داشتن به این مسئله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است؛
  ۲. بازشناسی و باور یک موجود معنوی برتر (یعنی خداوند)؛
  ۳. اگر خالق هست و ما مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد؛
  ۴. لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرامی خواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از توانایی ها کدگذاری شده اند؛
  ۵. شناختن جایگاه خود در نزد خداوند (شخصیت فرد بازتاب فهم وی از خداوند است).
  ۶. شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد (سانتوس، ۲۰۰۶).



ایمونز بعضی از خصوصیات هوش معنوی را چنین عنوان می‌کند:

(الف) هوش معنوی نوعی هوش غایی است که مسائل معنایی و ارزشی را به ما نشان داده و مسائل مرتبط با آن را برای ما حل می‌کنند.

(ب) هوش معنوی ممکن است در قالب ملاک‌های زیر مشاهده شود: صداقت، دلسوزی، توجه به تمام سطوح هشیاری، همدردی متقابل، وجود حسی مبنی بر اینکه نقش مهمی در یک کل وسیع تر دارد، بخشش و خیرخواهی معنوی و عملی، در جستجوی سازگاری و هم‌سطح شدن با طبیعت و کل هستی، راحت بودن در تنهایی بدون داشتن احساس تنهایی.

(ج) افرادی که هوش معنوی بالایی دارند، ظرفیت تعالی داشته، تمایل زیادی برای هشیاری دارند. آنان این ظرفیت را دارند که بخشی از فعالیت‌های روزانه خود را به اعمال روحانی و معنوی اختصاص بدهند و فضایی مانند بخشش، سپاسگزاری، فروتنی، دلسوزی و خرد از خود نشان دهند. (زهر و مارشال، ۲۰۰۰).

### مؤلفه‌های هوش معنوی (سازمان پلیس) از دیدگاه اسلام:

هوش معنوی دارای مؤلفه‌های زیادی است که از مهمترین آنها عبارتند از: ۱- ارتباط انسان با خود: برخی از مؤلفه‌های آن شامل؛ داشتن معنا و هدف در زندگی، توکل و امید به خداوند، شرح صدر ۲- ارتباط انسان با دنیای اطراف: برخی از مؤلفه‌های آن شامل؛ عفو گذشت، سازگاری اجتماعی و نوع دوستی، محبت ۳- ارتباط انسان با خدا: برخی از مؤلفه‌های آن شامل؛ شکر، دعا، یاد خدا، درک حضور خداوند، ایمان به خدا، عبادت (سهرابی، ۱۳۹۱).

یکی از مهم‌ترین ابعاد هوش معنوی در سازمان‌ها (سازمان پلیس) از دیدگاه اسلام که می‌تواند به توسعه کار و افزایش کارآمدی در جامعه کمک کند، احیاء فرهنگ غنی کار و تلاش و توجه به آموزه‌های دینی و ارزش‌های معنوی کار است، هر قدر تلاش و کار با انگیزه معنوی در آمیزد و رنگ و لعاب الهی به خود بگیرد، موجب احیاء این فرهنگ غنی خواهد شد. اسلام دیدگاه ارزشمندی نسبت به کار دارد. در واقع کار از قداست و محبوبیت زیادی برخوردار است، اما انسان باید به کار خود رنگ و بوی خدایی بدهد تا موفق شود. در حدیث آمده است:

«سخت کوشی و تلاش همانند جهاد در راه خداست». امروزه روان شناسان بر این باورند که موفقیت نهایی یک سازمان بزرگ به هوش معنوی مدیران و کارکنان آن بستگی دارد؛ هرچند هوش عقلانی و هوش عاطفی این موفقیت را تا حدی تضمین می کنند. بنابراین با بهره گیری از آموزه های دین اسلام می تواند در سازمان ها (از جمله سازمان پلیس) اصول و ارزش های اسلامی کار و خدمت را سرلوحه کار مدیران و کارکنان قرارداد (همان).

در سازمان پلیس نیز با توجه به اینکه یکی از والاترین معیارها و مؤلفه های هوش معنوی توجه به اصول و ارزش های دینی و معنوی است. می توان با بصیرت افزایی کارکنان موجبات تعهدات شغلی و حرفه ای را در آنها بیش از پیش تقویت کرد. در این راستا سازمان پلیس با برگزاری آموزش های کوتاه مدت در قالب دوره های آموزشی توانمندسازی، بصیرت استانی، بصیرت همسران کارکنان و... یکی از مهم ترین و درعین حال یکی از حلقه های گمشده را در راستای ارتقاء هوش معنوی کارکنان که تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد ارتقاء داده تا کارکنان بتوانند در زمان کار و مأموریت ها، بدون واپایش های بیرونی، حداکثر قابلیت های خود را به کار گیرند.

### الگوهای رایج هوش معنوی :

#### الف) - الگوی ایمونز:

ایمونز هوش معنوی را شامل پنج مؤلفه می داند:

۱. ظرفیت برای تعالی؛
۲. توانایی تجربه حالت های هشیاری عمیق؛
۳. توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه؛
۴. توانایی سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل؛
۵. ظرفیت پرهیزگاری.

#### ب) - الگوی امرام و درایر

امرام و درایر (۲۰۰۷)، هفت مؤلفه برای هوش معنوی مطرح کرده اند:

۱. هشیاری: آگاهی و خوددانی رشد یافته؛



۲. فیض الهی: زندگی همراه با تظاهر عشق الهی و اعتماد در زندگی؛
۳. معنایابی: معنادار بودن فعالیت‌های روزمره از طریق احساس هدفمندی و حس وظیفه‌شناسی در روبه رو شدن با رنج‌ها و مشکلات زندگی؛
۴. تعالی: حرکت فراتر از خویشتن منفرد به سوی کلیت به هم پیوسته؛
۵. حقیقت: زندگی با پذیرش و گشاده‌رویی، کنجکاوی و عشق برای تمام مخلوقات؛
۶. داشتن صلح و آرامش نسبت به خویشتن (حقیقت، خداوند و ذات حقیقی)؛
۷. هدایت درونی: آزادی درونی همراه با مسئولیت و خرمندی در اعمال.

### ج). الگوی سیسک و تورنس

سیسک و تورنس (۲۰۰۱) مؤلفه‌های هوش معنوی را در شش زمینه مطرح کرده‌اند:

۱. ظرفیت‌های اصلی: علاقه‌مندی به مسائل هستی و عالم وجود و مهارت‌هایی مانند تمرکز، الهام، و بصیرت؛
۲. ارزش‌های اصلی: پیوستگی و وحدت، مهربانی، احساس ثبات و تعادل، مسئولیت‌پذیری، و عبادت؛
۳. تجربه‌های اصلی: آگاهی از تجربه‌های غایی و معنای آنها، تجربه‌های اوج، احساس تعالی، و حالت‌های هشیاری عمیق؛
۴. رفتارهای پرهیزگانه مهم: حقیقت، عدالت، مهربانی، و پرستاری؛
۵. نظام نمادین: شهر، موسیقی، رقص، استعاره، داستان؛
۶. حالت‌های مغزی: از خود بی خود شدن و خلسه.

### د)- الگوی زوهر و مارشال (۲۰۰۲) - الگوی نیلوفر

۱. خودآگاهی: شناختن استعدادها و خواسته‌ها، ارزش‌ها، نیازها و ویژگی‌های منحصر به فرد خودمان؛
۲. خودانگیختگی: پیش شرط ضروری خوش حالی، ابتکار و بدیهه‌گویی، یادگیری از طریق آزمایش و خطا و خلاقیت در سازمان است.
۳. چشم انداز محوری و ارزش محوری: طبق اصول و باورهای عمیق شخصی، تصمیم‌گیری، رفتار و زندگی کردن است. چنین افرادی با اندیشه‌هایی همچون کمک به دیگران یا خدمت به اهداف



متعالی برانگیخته می شوند و با آرمان‌هایشان زندگی می کنند.

۴. کل نگر: توانایی دیدن الگوهای بزرگ‌تر، همراه با روابط و ارتباطات موجود بین اجزای کل است.
۵. دگرخواهی: وجود ویژگی دگرخواهی در کارکنان یک سازمان موجب می شود که با همدلی با یکدیگر کار کنند. هنگام نیاز، به سرعت به کمک یکدیگر می شتابند و همکاری بین اعضای یک گروه، عمق بیشتری می یابد و کارکنان انگیزه و عشق بیشتری به کارشان پیدا می کنند.
۶. استقبال از تفاوت‌ها: ارزش نهادن به دیگران و عقاید آنهاست؛ یعنی تفاوت‌ها را به عنوان یک فرصت می بینید و به این نکته باور دارند که فقط «یک بهترین راه» وجود ندارد.
۷. استقلال رأی: می دانند چه می خواهند و برای رسیدن به آن مناسب‌ترین راه ممکن را انتخاب می کنند.
۸. تواضع و فروتنی: فروتن مغرور نیستند، ولی عزت نفس، اراده و اعتماد به نفس دارند و محدودیت‌های خود را می شناسند و می دانند به تنهایی قادر به انجام کاری نیستند.
۹. علاقه به طرح چراهای بنیادی: کارکنانی که هرگز از پرسیدن درباره چراها دست بر نمی دارند، همیشه به دنبال یافتن روش‌های بهتر کاری، انتخاب مواد اولیه بهتر، دست‌یابی به مسیرهای بهتر و یافتن علل اصلی موانع پیش آمده در کار هستند.
۱۰. توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی: افرادی که توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی خود را دارند، یعنی این توانایی را دارند که به مسائل از زوایای گوناگون نگاه کنند، به خصوص از زاویه دید دیگران. چنین افرادی چارچوب‌های محدودکننده ذهن خود را می بینند و برای یافتن نگرش جدید، از آنها می گذرند.
۱۱. استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها: مهارت استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها در کارکنان یک سازمان موجب می شود که افراد از اشتباه کردن نترسند و با اطمینان، کار خود را انجام دهند؛ در چنین سازمانی، شکست معنا ندارد؛ زیرا هر گامی که به موفقیت منجر نگردد، درسی به افراد می دهد و سپس افراد را در سازمان برآیدستیابی به موفقیت مصمم‌تر می کند.
۱۲. احساس رسالت: به دنبال اهداف عمیق شخصی می روند. در این مسیر، زندگی برای آنها زیبا می شود و می توانند تغییر مثبت و زیبایی - هر قدر کوچک - در جهان به وجود آورند. احساس رسالت همیشه به معنای این نیست که رهبر بزرگی در جهان شوند (سهرابی، ۱۳۸۷).



مقایسه رفتار افراد دارای هوش معنوی قوی و افراد دارای هوش معنوی ضعیف:  
 با توجه به ویژگی های هوش معنوی و ویژگی های افراد دارای این هوش و مطالعاتی که در این زمینه توسط صاحب نظران صورت گرفته است، می توان رفتار کارکنان دارای هوش معنوی قوی و ضعیف را در قالب جدول زیر دسته بندی کرد:

جدول مقایسه رفتار افراد دارای هوش معنوی قوی و افراد دارای هوش معنوی ضعیف: (به نقل از عسگری وزیری وزارعی متین، ۱۳۹۰)

افراد دارای هوش معنوی قوی	افراد با هوش معنوی ضعیف یا بدون آن
آنها هرگز فاقد حس خودشناسی نیستند و می دانند که جنسیت، ملیت، اعتقادات، مانند برچسب هستند و آنچه من هستم، نیستند.	آنان فاقد حس شناسایی چیزهایی مانند ملیت، رقابت و موقعیت هستند و بنابراین، موقعی که هر کدام از این شناسایی های غلط تهدیدآمیز باشد، عصبانی می شوند.
هرگز دیگران را برای چیزی سرزنش نمی کنند و همیشه مسئولیت اعمالشان را می پذیرند. چیزی را برای از دست دادن ندارند. درک کرده اند که نمی توانند مالک هر چیزی باشند و برای اینکه حس خوبی درباره خودشان داشته باشند نیازی به تأیید دیگران ندارند.	وقتی که از دیگران خطایی سر می زند، به خاطر ترس از مسئول شناخته شدن و از دست دادن موقعیت شان، آنها را سرزنش می کنند و بنابراین، از دیگران تأییدیه می گیرند. برای آنکه از مدیر خود تأییدیه بگیرند، حاضرند دست به هر کاری بزنند.
از همه وابستگی ها آزادند و در درون خود، احساس اطمینان ایجاد می کنند. احساس آنها از اطمینان مبتنی بر توانایی هایشان، نقاط قوت، استعدادها، و شایستگی های ذاتی است. به عنوان یک انسان، چیزی که آنها می دهند بر مبنای چیزی نیست که دیگران به آنها می دهند.	افراد به شغلشان وابسته می شوند و برای به دست آوردن اطمینان، پول پرداخت می کنند. در صورت از دست دادن شغلشان، دچار افسردگی، بیماری های روانی می شوند و حتی گاهی حتی به خودکشی دست می زنند.
دوست دارند به دیگران خدمت کنند و دریافته اند که تنها راه برای توسعه توانایی های شخصی شان، استفاده از آنها در خدمت به دیگران است. ارتباط خوبی با ارباب رجوع برقرار می کنند.	برای بقا، زندگی می کنند. هنوز تحت این تصور غلط هستند که بقا شایسته ترین چیزی است که شما در وهله اول آن را جست و جو می کنید.
هرگز به سبب تغییرات جهان پیرامون خود مضطرب نمی شوند؛ زیرا آن را چیزی طبیعی می دانند و در برابر تغییرات سازمانی مقاومت نمی کنند.	به آسانی مضطرب می شوند و احساس می کنند که به طور شخصی به واسطه تغییرات جهانی و بومی در معرض تهدیدند. در برابر تغییرات سازمانی، به شدت مقاومت می کنند.



### تأثیر هوش معنوی در عملکرد شغلی سازمان

تأثیر فوق العاده هوش معنوی بر متغیرهای مهمی همچون رهبری، انگیزش، خود و اپایش، قابلیت تغییر، ارتباطات و... و ارتباط آن با سایر هوش ها سبب می شود معنویت و هوش معنوی به یک موضوع مهمی در حوزه مدیریت و سازمان تبدیل شود. کارکنانی که دیدگاه معنوی دارند، نسبت به تغییر پذیرا تر و به دنبال هدف متعالی برای سازمان هستند.

اهمیت اتصال به یک کل بزرگ تر را می فهمند، این افراد باور دارند که منابع کافی برای همه وجود دارد و نیاز به رقابت نیست و در نتیجه راحت تر به یکدیگر اعتماد می کنند، در کارهای جمعی مشارکت می کنند تا به اهداف خود برسند. مدیران معنوی در برخورد با موقعیت ها به جای مداخله در امور به ایجاد بصیرت می پردازند، به جای واپایش، اعتماد می کنند. و به جای مطرح کردن خود، فروتنی نشان می دهند، مدیران معنوی بر ارزش های اخلاقی مثل صداقت، درستی، آزادی و عدالت تأکید دارند. هویت اخلاقی کارکنان را بهبود داده و تعهد عمیقی در آنها ایجاد می کند.

امروزه افرادی در کارشان احساس نارضایتی، بی قراری و عدم امنیت دارند (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵) موریس (۱۹۹۷) عقیده دارد رضایت شغلی، اعتماد و اخلاق کاری در اکثر محیط های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمان ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک سازی، مهندسی مجدد، اخراج از کار و... موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (کینجر سکی و اسکرینک، ۲۰۰۴). بعضی از محققان عقیده دارند که نوعی تنش اساسی بین اهداف عقلایی و تکامل معنوی در سرتاسر محیط های کاری وجود به وجود آمده است (اسچراگ، ۲۰۰۰). گریگوری پیرس، مدیر یک انتشاراتی و مؤسس سازمان ((رهبران کسب و کار برای کمال، اخلاق، عدالت)) بیان می کند:

« ما اغلب زمان زیادی را برای کارکنان صرف می کنیم، شرم آور است اگر خدا را در آنجا نیابیم» (برادلی و کائونای، ۲۰۰۳). به کارگیری هوش معنوی می تواند ارتباط شخص را با خود، دیگران و خدا و به خصوص پرورش خود آگاهی فرد، تسهیل کند. با تکیه بر اعتقادات، هوش معنوی قادر به ارتقای آگاهی و احساس ارتباط با خدا و حضور خدا میشود (نازل، ۲۰۰۴).



در صورت استفاده از هوش معنوی توسط مدیران و رهبران سازمان و به کارگیری آن در سازمان، نه تنها عملکرد مدیران بهبود یافته بلکه عملکرد کارکنان زیر مجموعه و اثر بخشی فعالیت های سازمانی به طور چشمگیری افزایش می یابد (آمرام، ۲۰۰۹).

تجربه این امر در سازمان های ارزشی و از جمله پلیس صورت گرفته و نتیجه این امر ارتقاء باورها، اعتقادات و حس تعهد و مسئولیت پذیری در کارکنان را در بر داشته است. به کارگیری هوش معنوی در سازمان ها (سازمان پلیس) موجب ایجاد ویژگی های زیر در بین مدیران و کارکنان زیر مجموعه و در محیط کاری می شود و در نتیجه باعث ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی می گردد. بنابراین با عنایت به جایگاه سازمان پلیس و وظایف مشخص آنها، ضرورت ارتباط با مبدأ و معاد در این سازمان مهم بیشتر احساس می شود. این جنبه معنوی است که اثرات فراوانی در ارتقاء سازمان پلیس بر جای گذاشته و افزایش معنویت در سازمان، ارتقاء سلامت کارکنان، افزایش خود و پایشی نیروها و انجام صحیح وظایف محول شده، افزایش توفیقات الهی در تعالی روز افزون سازمان ناجا، اعتماد بیشتر مردم مسلمان جامعه به سازمان مزبور، و در نتیجه سهل تر شدن انجام وظایف و شیرین تر شدن آن در عملکرد شغلی کارکنان پلیس است. همچنین با توجه به اینکه کارکنان پلیس با مشکلات عدیده سخت افزاری و نرم افزاری در انجام وظایف محول شده روبرو هستند، داشتن ایمانی قوی و استعانت از خداوند می تواند تحمل بسیاری از مشکلات را آسان تر نموده و روحیه خوبی در برای رفع آنها به اشخاص عنایت نماید.

### راهکارهای رشد و تقویت هوش معنوی در سازمان ها (پلیس):

برای رشد و تقویت معنویت، در سازمان ها، دست کم دو عامل اساسی وجود دارد: عنصر اول از قبیل شناخت و معرفت است. عنصر دوم وجود زمینه روحی و روانی پذیرش حقیقت است؛ یعنی دلمان بخواهد که حقیقت را بپذیریم و به لوازم آن ملتزم شویم. بنابراین، «شناخت» و «عمل» به باورهای دینی، دو عنصر اساسی تقویت ایمان و معنویات است.

برای کسب معرفت، نخست؛ باید ادله قوی برای اثبات آن داشته باشیم و شبهاتی را که درباره آن مطرح شده است، رفع کنیم تا جلوی وسوسه شیطان گرفته شود. دوم باید سعی کنیم چیزهایی را که دانستیم، در ذهنمان زنده نگه داریم و همیشه به آنها توجه داشته باشیم. این توجه مکرر وقتی به صورت ملکه درآید،





کمک می‌کند که آن معرفت همیشه در ذهن انسان زنده باشد و خدا را در هیچ حالی فراموش نکنیم. «الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ» (آل عمران، ۱۹).

برای مثال، با اینکه نمازگزار در بزرگی خداوند هیچ شک و شبهه‌ای ندارد، اما سفارش شده است که پیش از نماز به هنگام اذان و اقامه، ده بار کلمه «الله اکبر» را بر زبان آورد. در جای جای نماز (رکوع، سجود، قیام و...) نیز این ذکر ترک نشود حتی پس از نماز؛ در تسبیحات حضرت زهرا (س) نیز ۳۴ مرتبه این ذکر شریف تکرار شود. این تکرارها به دلیل آن است که انسان غفلت نکند و هنگامی که باید از معرفتش استفاده کند، چیزهای دیگری ذهن او را اشغال نکند و مطلب اصلی به کلی فراموش نشود. اما عنصر دوم، یعنی میل دل به پذیرش معرفت به دست آمده، آن است که انسان سعی کند به لوازم ایمان و معنویت خویش ملتزم شود.

از آنجا که ایمان به خدا، سرچشمه آرامش، عامل رفع بیماری و اضطراب است، لذا بهترین پایگاه قلبی آدمی است. عامل اصلی آرامش دل است، کسی که خدا را بهتر بشناسد و تعهدات او نسبت به دستوره‌های خدا بیشتر باشد، سبب تقویت هوش معنوی می‌گردد؛ در واقع این دو همبستگی مثبتی با یکدیگر دارند. حضرت علی (ع) در سخنی می‌فرماید: «کسی که در دلش علم و آگاهی کامل نسبت به خدا حضور دارد، بی‌نیازی از غیر خدا در آن اسکان می‌یابد»، و یا خدای سبحان در آیه ای می‌فرماید: «آگاه باشید تنها دل باید خدا آرام می‌گیرد.» (رعد). امروزه روان‌شناسان معتقدند تنها روزه‌ای که می‌تواند ناراحتی‌های حاصل را از بدن خارج کند داشتن ایمان و اعتقاد به یک مبدأ و واقعیت و یک قدرت مافوق انسانیت است (قربان زاده، ۱۳۹۱).

در ادامه به طور خلاصه به مواردی از راهکارهای تقویت هوش معنوی در سازمان‌ها اشاره می‌شود.

۱- تفکر درباره آیات و نشانه‌های خداوند در گستره هستی: توجه به این نشانه‌ها یاد خدا را در دل‌ها زنده می‌کند و لطف و رحمت او را به ما یادآور می‌شود و در نهایت، بر دوستی و محبت ما به خدا می‌افزاید.

۲- توجه دایم به خداوند و ذکر و یاد او: حضور خداوند در خاطر ما، در همه لحظات زندگی، ارتباط ما را با او افزایش می‌دهد و به تدریج، به پیوندی استوار می‌انجامد. یکی از حکمت‌های



نمازهای پنج‌گانه، زنده نگه داشتن یاد خدا در طول شبانه‌روز، در دل مؤمن است. «یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اذْكُرُوا اللَّهَ ذِكْرًا كَثِيرًا» (الاحزاب، ۴۱)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، خدا را بسیار یاد کنید.

۳- انجام برخی کارها مانند قرائت قرآن، دعا و زیارت، مطالعه سیره ائمه اطهار علیهم‌السلام و همنشینی با نیکان و صالحان، ما را به یاد خدا می‌اندازد. برخی کارها نیز مانع توجه به خداوند می‌شود؛ باید این موانع را کنار زد تا غفلت بر دل حاکم نشود. قرآن کریم می‌فرماید: «یاد خدا دل‌های مؤمنان را می‌لرزاند و هنگامی که آیات الهی را گوش دهند، بر ایمانشان افزوده می‌شود.» (الانفال، ۲).

۴- توجه به نعمت‌ها و الطاف خدا نسبت به انسان: اگر به زندگی خود توجه کنیم، خود را غرق در نعمت‌های الهی خواهیم یافت. فلسفه آفرینش نعمت‌ها این است که انسان بر خوان نعمت حق نشسته تا با یادآوری لطف او، یاد خدا را در دل زنده نگه دارد و قلب خود را به او نزدیک‌تر کند.

۵- تفکر درباره هدف خلقت: با مرور باورهای شخصی درباره امور معنوی، مذهبی و وجودی، به دغدغه غایی انسان توجه کنیم. (یوسف، ۲۰۰۰)

در پایان این بحث، باید گفت: رشد و تقویت هوش معنوی می‌تواند پایه و مبنای زندگی کاری بهتر و هماهنگ‌تر برای همه ذی‌نفعان سازمانی باشد؛ زندگی که فارغ از هر نوع فشار و دغدغه، ترس و اضطراب است. همچنین رشد هوش معنوی راهی برای فرار از مسئولیت، غیرعادی رفتار کردن و تبدیل شدن به فردی غیرفعال نیست، بلکه روشی برای داشتن زندگی با نشاط‌تر، با انگیزه‌تر و پذیرش مسئولیت‌های خطیر در عرصه کار و تولید است.

### نتیجه‌گیری

معناداری زندگی فردی و سازمانی کارکنان از برنامه‌های راهبردی سازمان‌های اثر بخش محسوب می‌شود. معناداری در زندگی و توجه به معنویت فقط به مفهوم زندگی نمی‌پردازد بلکه نگرشی عمیق‌تر به آن دارد و زندگی را از تمامی ابعاد مورد مشاهده قرار می‌دهد. درک و معنای زندگی فقط از طریق هوش منطقی و عاطفی حاصل نمی‌شود و مستلزم استفاده از هوش و رای دو هوش مزبور است که چنین هوشی، هوش معنوی نامیده می‌شود. این هوش نه فقط در حل مسائل پیچیده که در حل پیچیده‌ترین مسایل ارزشی و معنایی که حتی قوی‌ترین نرم افزارهای موجود قادر به



حل آن نیستند، قابل استفاده است. برای شناخت بهتر چنین هوشی و استفاده هر چه بهتر از آن در حل مسائل فردی، گروهی و سازمانی و ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی، نیاز به شناخت ساختار تشکیل دهنده و مؤلفه های آن است تا با شناخت هر چه بیشتر آن بتوانیم راه های عملی تر و کاربردی تر در حل مسائل پیچیده بیابیم. در واقع هوش معنوی اساس و پایه ظهور یافتن سرمایه معنوی می باشد به این معنا که انسانی با هوش معنوی پایین قادر به دستیابی به قابلیت سرمایه معنوی نمی باشد و سازمان هایی که رهبران و کارکنان آن از هوش معنوی بی بهره باشند، هرگز سرمایه معنوی در آن سازمان ها تجلی نمی یابد.

با این وصف مشخص می گردد که علاوه بر نگرش رهبران سازمان، نگرش کارکنان سازمان نیز در روند اندازه گیری و پیاده سازی این قابلیت در سطح سازمان نقش بسزایی دارد. عوامل دیگری همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ و شرایط سیاسی و اقتصادی حاکم بر جامعه، اصول و قوانین موجود در کسب و کار می تواند از عوامل تأثیر گذار در پایه ریزی سرمایه معنوی در سازمان ها باشد. لذا با توجه به وظایف متعدد، طاقت فرسا و توأم با پیچیدگی سازمان پلیس، لزوم داشتن کارکنان بصیر و هوشمند و پیچیده و همراه با معنویت در کار، سخت کوشی توأم با برنامه و توانمند و توأم با ظرافت در انجام مأموریت ها را دوچندان کرده است تا سازمان پلیس بتواند مسیر موفقیت آمیز و رو به جلو خود را بیش از پیش کارآمدتر طی کند. بنابراین بجاست مدیران و فرماندهان با آگاهی یابی از جایگاه هوش معنوی و آگاهی بخشی از اثرات آن در ارتقاء بخشی عملکرد کارکنان و افزایش بهره وری روز افزون سازمان پلیس، زمینه های استفاده های عملی از آن را در سازمان محقق سازند. توجه عملی به آموزه های دین مبین اسلام که بیش از پیش زمینه رشد و به کارگیری هوش معنوی را در سازمان پلیس فراهم می آورد، می تواند مورد توجه مسئولان سازمان پلیس قرار گرفته و هر چه کارآمد تر نمودن کارکنان و در نتیجه رشد روز افزون اثربخشی سازمان پلیس را به دنبال داشته باشد.



## پیشنهادها

- برگزاری کارگاه های عملی مرتبط و مستمر برای شناخت جایگاه معنویات و توکل به خداوند و تأثیر آن در زندگی فردی و سازمانی برای مدیران و کارکنان پلیس بیش از پیش مورد توجه و اهتمام قرار گیرد

- فرماندهان و مدیران با فراهم کردن زمینه و شرایط لازم ، امکان استفاده عملی از هوش معنوی را در خود و کارکنان فراهم نمایند. همچنین با معنا دار کردن کار برای کارکنان ، معنادار کردن زندگی برای آنها در برنامه های بلند مدت، تدابیری را اتخاذ کنند تا کارکنان هرچه بهتر و بیشتر با آموزه های عملی دین مبین اسلام در زندگی فردی و سازمانی آشنا شوند. در این صورت شاهد تغییر مثبت در عملکرد سازمانی کارکنان خواهیم بود.

- برگزاری نشست ها و جلسات آگاه سازی به منظور آشنا ساختن کارکنان با جایگاه رفیع انسان که خود می تواند در مسیر استفاده از هوش معنوی تأثیر گذار باشد.

- ایجاد شرایطی جهت گسترش ارزش های همچون از خود گذشتگی، بخشش و انفاق فروتنی ، صعه صدر و... در بین کارکنان که از جمله مهم ترین راهکارهای عملی به منظور حرکت در مسیر به کار افتادن هوش معنوی در سازمان است.

- کارکنان با منابع معنوی که ممکن است از آن آگاهی نداشته باشند، در جهت حل مسائل زندگی کاری و شخصی شان آشنا شوند. ارزش ها و رفتارهایی همانند بخشش، انفاق و فروتنی، بسط و توسعه یابند و این کار مستلزم الگویی در سازمان است که همه بتوانند از آن پیروی کنند .

## منابع

## الف) کتاب و پایان نامه

۱. قرآن کریم.
۲. رستگار، عباسعلی، جعفریان، امیر. ۱۳۹۲. رابطه هوش معنوی و رهبری معنوی با عملکرد مدیران مدارس شهراهواز و اثر میانجی گری معنویت در محیط کار. پایان نامه ارشد. دانشگاه سمنان.
۳. خامنه‌ای، سیدعلی، ۱۳۸۷. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی انتظامی. پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری.
۴. رجایی، علی رضا. ۱۳۸۹. هوش معنوی دیدگاه‌ها و چالش‌ها، فصلنامه پژوهشنامه تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، شماره ۲۲، ۵۲.
۵. سهرابی، فرامرز. ۱۳۹۱. هوش معنوی و مقیاس های سنجش آن، تهران: انتشارات آوای نور.
۶. عسگری وزیری، علی زارعی متین، حسین. ۱۳۹۰. هوش معنوی و نقش آن در محیط کار با تاکید بر آموزه های دینی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۷. قربان زاده، لیلیا. ۱۳۹۱. تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان. تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات علمی مدیریت [www.SYSTEMparsiblog.com](http://www.SYSTEMparsiblog.com)
۸. کدخدا، محمد، جهانی، حوریه. ۱۳۸۹. منطق پذیری هوش معنوی در فرایند تصمیم گیری، سومین اجلاس ملی خلاقیت شناسی، تبریز و مهندسی و مدیریت نو آوری ایران.

## ب) مقاله

- بختیاری، حسن. ۱۳۸۷. میزان تأثیر معنویت بر توانمند سازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره دوم، ۱۶۸-۱۵۷.
- زارعی متین، حسن، خیر اندیش، مهدی، جهانی، حوریه. ۱۳۹۰. شناسایی و سنجش مؤلفه های هوش معنوی در محیط کار، مطالعه موردی بیمارستان لُبافی نژاد تهران، فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، تهران: شماره ۱۲.
- سهرابی، فرامرز، ۱۳۸۷. مبانی هوش معنوی، فصلنامه سلامت روان، سال اول، شماره اول، صص (۱۸-۱۴).



-غباری بناب، سلیمی، سلیمان، ل، نوری مقدم، ۱۳۸۷. هوش معنوی، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال سوم، شماره دهم صص ۱۴۷-۱۲۵.

-کاملی، محمد جواد، خیر اندیش، مهدی، رادی، شعبان، ۱۳۹۱. مفهوم شناسی هوش معنوی و کاربرد آن در سازمان پلیس. فصلنامه توسعه نیروی انسانی و پشتیبانی ناجا، سال هفتم، شماره ۲۶.

### ج) سایر

-علوی حجازی، سهیلا، ۱۳۹۱. رابطه هوش معنوی و نگرش به عشق با نگرش و گرایش به ارتباط پیش از ازدواج در دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان).

-Amram, Joseph (Yosi), 2005, Intelligence Beyond IQ: The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership, Institute of Transpersonal Psychology.

-Emmons, R.A. (1999). The psychology of ultimate concern: motivation and spirituality in personality New York: The Guilford press.

-Gardner, H. 1999. Intelligence reframed: Multiple Intelligences for the 21st century. New York: Basic books.

-Gardner, H. 2000. A case against spiritual Intelligence. The International journal for the psychology of religion, 10, 27-34.

-Kenjereski, v.m. and skrgpnek, B.J. 2004 "Defining sprit.at work: fiding common ground." journal of organizational chang management, vol. 17, no, 3, pp. 153-164.

-Menton, j.k. 1967. " Mad Bhagavad Gita devi BOOK stall", kodungallor, india.

Morris. 1997 "if arrstotle Ran General motors," new York: henry holt.

-Marques, j, D. himan, s. and king, r. 2005. "spirituality in the workplace Developing an integral model and a comprehencivedefinition." the journal of American Academy of Business, combidge. vol. 7, no, I, pp. 81-91.

-Nazel, D.D. 2004. Spiritual orientation in Relation to spiritual.intelligence: A consideration of traditional ehristianity and New Age/individualistic spirituality.



- Noble,k.D. 2001.Riding The Windhorse:spiritual intelligence and The growth of the self.Newjersy:HAMPTON Press.
- Santos, E, Severo,2006, Spiritual intelligence; What isspiritual intelligence? How it benefits a person?, www. Skopun.Files.Wordpress.com.
- SISK,D.A.&Torrance,E.P2001.Spiritualintelligence:Developing higherconsciousness.Buffalo,NewYork:crativeEduationFOUndation press.
- Selman.Victor:Selman.ruthcorey:Selman.jerry:Selman.Elsie.2005. spritualIntelligence/quotient" collegTeachingMethods&styles journal,Volume 1,Number3,pp:23-31.
- Yosef,D.2000."organizational comment as a mediator of relation ship between Islamic work ethie and attitude to word organizational chang,Human Relations, vol,53,no.4,pp-513-537.
- Zohar,D.,&Marshall,I. 2000.SQ:Spiritualintelligence,the ultimate intelligence.London:Bloomsbury.
- zohar, D. & Marshall, I., 2000, SQ- Spiritual intelligence, the ultimate intelligence. London: Bloombury.