

هوش معنوی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان پلیس

(مطالعه موردی فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد)

Spiritual Intelligence and its Impact on Police Performance

(A Case Study of Boroujerd Police Command)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۰۹

Abdolrahimi, M.✉; Afshar, A.; Beiranvand, Gh.

محمد عبدالرحیمی✉، علی افشار^۱، غلامرضا بیرانوند^۲

Abstract

Introduction: "Spiritual intelligence" is one of the concepts that has been proposed and developed by some psychologists in the light of their attention to the field of spirituality. Ever since managers realized the need to instill a sense of purposefulness and meaningfulness in employees, and some studies showed that strengthening this intelligence can improve the quality of job performance and help organizations achieve their goals, spiritual intelligence found its way into organizational domain, too. Given the importance and necessity of this issue for military and law enforcement organizations, the main purpose of this study is to explain the effect of spiritual intelligence on the performance of police staff.

Method: The present study is based on the descriptive method and collection of field data. The statistical population includes 350 staff of Boroujerd Police Command. A group of 182 individuals was selected as the sample, and the data collection instrument was Sohrabi and Naseri's valid questionnaire (2013). The data were entered into SPSS 20, and the analysis was performed in descriptive and inferential areas.

Results: "Transcendent consciousness", "spiritual experiences" and the spiritual attributes of "forgiveness and patience" are the components of spiritual intelligence that, according to the findings of this study, have a significant relationship with the performance of police staff. Among these components, the spiritual attributes of "forgiveness and patience" have the greatest impact on the performance of police staff, and "spiritual experiences" and "transcendent consciousness" are in the next ranks, respectively.

Discussion: Considering the research findings, it can be accepted that spiritual intelligence is effective in improving the performance of the police, and the higher the level of spiritual intelligence in police staff, the better their service provision.

Key words: spirituality, spiritual intelligence, police performance, transcendent consciousness, spiritual experience, spiritual attributes.

چکیده

مقدمه: «هوش معنوی» یکی از مفاهیمی است که در پرتو توجه برخی از روان‌شناسان به حوزه معنویت مطرح شده و توسعه پیدا کرده است. از زمانی که مدیران به ضرورت القای حس هدفمندی و معنی‌داری در کارکنان پی بردند و برخی از مطالعات نشان داد که در اثر تقویت این هوش، می‌توان کیفیت انجام وظایف شغلی را بالا برد و سازمان‌ها را در راه رسیدن به اهدافشان یاری نمود، هوش معنوی در حوزه سازمانی نیز وارد شد. باتوجه به اهمیت و ضرورت این موضوع برای سازمان‌های نظامی و انتظامی، هدف اصلی این پژوهش، تبیین تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان پلیس است.

روش: تحقیق حاضر از لحاظ روش، توصیفی و مبتنی بر پیمایش و گردآوری داده‌های میدانی است. جامعه آماری آن، ۳۵۰ نفر از کارکنان فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد بودند که ۱۸۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه معتبر سهرابی و ناصری (۱۳۹۲) بوده است. داده‌ها به نرم‌افزار spss نسخه ۲۰ وارد شدند و تجزیه و تحلیل در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است.

نتایج: مؤلفه‌های «آگاهی متعالی»، «تجارب معنوی»، «صفات معنوی بخشش و شکیبایی»، اجزای سازنده هوش معنوی هستند که براساس یافته‌های این تحقیق، رابطه معنی‌داری با عملکرد کارکنان پلیس دارند. از بین مؤلفه‌های مذکور، صفات معنوی «بخشش و شکیبایی»، بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان پلیس دارند و به ترتیب «تجارب معنوی» و «آگاهی متعالی» در رده‌های بعدی قرار دارند.

بحث: باتوجه به یافته‌های تحقیق، می‌توان پذیرفت که هوش معنوی، در ارتقای عملکرد پلیس مؤثر است و کارکنان پلیس، هر قدر هوش معنوی بالاتری داشته باشند، عملکرد خدمتی آنان بالاتر می‌رود.

کلید واژه‌ها: معنویت؛ هوش معنوی؛ عملکرد پلیس؛ آگاهی متعالی؛ تجارب معنوی؛ صفات معنوی

✉ **Corresponding Author:** Assistant Professor, Department of Islamic Sciences and Ethics, Amin Police University
E-mail: m.abdolrahimi32@gmail.com

✉ استادیار گروه معارف و اخلاق اسلامی دانشگاه علوم انتظامی امین

۱. استادیار گروه روانشناسی دانشگاه علوم انتظامی امین

۲. کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت انتظامی - معارف اسلامی دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

در روزگار کنونی، فشارهای کاری برای کسب موفقیت‌های سازمانی شرایط و مقتضیات جدیدی را پیش کشیده و سازمان‌ها را وادار نموده است تا برای ماندن در صحنه رقابت و رسیدن به اهداف خود، راه‌های تازه و متفاوتی را جستجو کنند (پاندی^۱، ۲۰۱۴). باتوجه به اینکه ارتباط وثیقی میان «معنویت» با «شکوفایی قابلیت‌های انسان» وجود دارد و همین «شکوفایی قابلیت‌ها و استعدادها» یکی از ضروریات بهره‌وری و انجام درست امور شغلی است، معنویت در محیط کاری، به‌عنوان عاملی پیشران شناخته شده است (کوادی و بلاک^۲، ۱۹۹۶؛ اوکلی و کوکینک^۳، ۲۰۰۱). از حدود ۱۹۷۰ تا ۱۹۹۰، نظریه‌های مربوط به مدیریت در سازمان‌ها، به سمتی گسترش یافته بود که هم «نیازهای جسمانی و عاطفی» کارکنان نادیده گرفته نشود و هم درجهت اشباع «نیازهای ذهنی و فکری» آنان اقدام شود؛ اما اخیراً در پی افزایش دانش بشری و بنابر یافته‌های تحقیقات جدید به‌ویژه در حوزه علوم انسانی، انسان به‌عنوان موجودی روحانی و معنوی، و ترکیبی واحد (غیرقابل تفکیک) از جسم و ذهن و روح پذیرفته شده است (پاندی، ۲۰۱۴). در پی همین شناخت‌های نوین، «معنویت» به یکی از عرصه‌های جدید برای مطالعه و کسب موفقیت تبدیل شده است. بسیاری از سازمان‌هایی که به افزایش قابلیت‌های جسمانی، عاطفی و اجتماعی کارکنان توجه می‌کردند، اینک باید در عرصه شکوفایی روح آدمی گام بردارند. در همین راستا، سازمان‌هایی که پیش‌تر به‌عنوان نظام‌های مادی و منطقی شناخته می‌شدند، حال به‌دنبال توجه به بُعد معنوی و بازکردن جایی برای شکوفایی آن در کارکنان خود هستند؛ بُعدی که کمتر با قوانین و آداب و ترتیب‌های ظاهری سروکار دارد و بیشتر به حوزه معنا و معنابخشی، هدف

و هدف‌مندی و نیز ادراک وحدت و حس وحدت‌گرایی مربوط است (پاندی، ۲۰۱۴).

ایجاد پیوند میان معنویت و کار، ارزش‌های خاصی را ایجاد می‌کند و فرد را فراتر از فضیلت‌های سطحی و ظاهری اخلاقی می‌برد (جورکی‌ویز و گیاکالون^۴، ۲۰۰۴). معنویت در محیط کاری، ملازم با درک اهداف عالی در زندگی است و به توسعه پیوند مستحکم فرد با همکاران و سایرین منجر شده و نیز باعث می‌شود که اهداف و ارزش‌های فرد و سازمان، هم‌راستا شوند (میتروف و دنتون^۵، ۱۹۹۹).

یکی دیگر از دلایلی که باعث رشد روزافزون توجه به معنویت در محیط کار شد، درک این واقعیت بود که فشارهای فزاینده‌ای در حوزه کار و رقابت‌های سازمانی وجود دارد که خلاقیت و کارایی کارکنان را کاهش می‌دهد. از این‌رو، مدیران سازمان‌ها وادار شده‌اند که راهی برای مقابله با این مشکل بیابند (پاندی، ۲۰۱۴). «کاراکاس»^۶ (۲۰۱۰) با مطالعه و جمع‌آوری یافته‌های پژوهش‌های متعدد، به سه دسته از تأثیرات معنویت در محیط کار اشاره کرده است، اول اینکه معنویت منجر به تقویت بهداشت و سلامت کارکنان و بهبود کیفیت کاری آنان می‌شود (برای مثال بنگرید به: کوچر و همکاران^۷، ۲۰۱۰؛ میلمن و همکاران^۸، ۲۰۰۳)؛ دوماً، تأثیر معنویت در حوزه معنا و هدف، به‌گونه‌ای است که در حوزه کاری منجر به ایجاد معنا و تعیین اهداف بالاتری در امور شغلی می‌شود (برای مثال بنگرید به: میتروف و دنتون^۹، ۱۹۹۹؛ مارکوف و کلنک^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ پاندی و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۹)؛ سوماً، معنویت منجر به ایجاد گونه‌ای حس همبستگی و اتصال میان همکاران می‌شود که البته چنین احساسی، یکی از ضروریات حضور در محیط‌های کاری پیچیده امروزی است (برای مثال بنگرید به: کراوفورد و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۹؛ کولودینسکی و همکاران^{۱۳}،

عملکرد سازمانی حمایت می‌کنند اما هنوز برخی از اندیشمندان، قطعیت چنین یافته‌هایی را نپذیرفته‌اند و این اظهارات را تنها در سطح نظریه‌پردازی می‌دانند (پاوار^{۲۰}، ۲۰۰۹؛ ساس^{۲۱}، ۲۰۰۰).

در این میان، هوش معنوی به‌عنوان یکی از عرصه‌های تحقیق و مطالعه در مورد معنویت مطرح شده و در جهت پیشبرد اهداف سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. در واقع، «هوش معنوی» یکی از مفاهیمی است که در پی کشف آثار معنویت و گسترش توجه به معنویت در محیط‌های کاری و سازمان‌ها، مطرح شده است. بنا به نظر ایمونز، هوش معنوی حوزه معنویت را گسترش می‌دهد و با کشاندن معنویت در وادی هوش و نظریات پذیرفته‌شده در دانش روان‌شناسی، وجهه‌ای علمی و قابل پذیرش به معنویت می‌دهد. به بیان دیگر، «هوش معنوی» مفهومی است که می‌تواند پیوندی میان معنویت و عقلانیت برقرار کند (ایمونز، ۱۹۹۹: ۱۷۴).

هوش معنوی یا «SQ»^{۲۲} را زیربنایی‌ترین گونه هوش در انسان دانسته‌اند که عامل اصلی برای شکل‌دادن به شخصیت فرد و ایجاد معنا در زندگی است (پاندی، ۲۰۱۴). طرح علمی مفهوم هوش معنوی در عرصه سازمان و مدیریت، توسط ایمونز^{۲۳} (۱۹۹۹) و زوهار و مارشال^{۲۴} (۲۰۰۰) صورت گرفت. ایمونز (۲۰۰۰) هوش معنوی را شامل پنج مؤلفه دانسته است:

۱. برخورداری از ظرفیت بالای رشد و تعالی معنوی؛
۲. توانایی تجربه هوشیاری و خودآگاهی در سطوح بالا؛
۳. توانایی تقدس‌بخشی به حوادث و تجربه‌های روزانه؛
۴. توانایی استفاده از سرچشمه‌های معنوی برای حل مشکلات زندگی؛
۵. برخورداری از ظرفیت پرهیزکاری و پاک‌دامنی. از نظر «واگان»^{۲۵} هوش معنوی، ظرفیتی برای فهم عمیق سؤالات وجودی است و بیشتر بر سطح هوشیاری و آگاهی‌های انسان در

۲۰۰۸). «پالوتزیان»^{۱۴} و همکاران (۲۰۰۳) نیز به این نتیجه رسیدند که نگاه معنوی به کار و تقدس‌بخشی به وظایف شغلی، کارکنان را از مقاصد و دستاوردهای مادی فراتر می‌برد، به طوری که آنان دستیابی به اهداف معنوی را انگیزه و دلیلی برای کارکردن می‌شمارند. پیداست که در چنین رویکردی، خدمت و خیررسانی به دیگران و رسیدن به منافع جمعی، هدفی برای کارکردن می‌شود (دلبرک^{۱۵}، ۱۹۹۹؛ نیل^{۱۶}، ۲۰۰۰). رواج معنویت در محیط کار، باعث می‌شود که کارکنان در انجام امور خود به اهدافی بالاتر از کمیت و حقوق و مزایای مادی توجه داشته باشند و این امر می‌تواند کیفیت و کارایی کارکنان را افزایش دهد. همچنین، «معنویت» باعث توسعه خلق پرهیزکاری در فرد معنوی می‌شود و به همین دلیل او می‌تواند، اخلاقی عمل کند و انتخاب‌های شایسته‌تری در محیط کار و سایر مکان‌ها، از خود نشان دهد (پاندی، ۲۰۱۴).

از سوی دیگر، برخی مطالعات نشان داده است که رویکرد غیرمعنوی به کار و امور حرفه‌ای، می‌تواند به احساس بی‌معنایی و تهی‌بودن منجر شود که چنین احساسی امکان دارد فرد را به سوی غیبت‌های مکرر از محل کار و کاهش کیفیت در عملکرد شغلی و نیز احتمال انجام امور خلاف و غیراخلاقی سوق دهد (کاراکاس^{۱۷}، ۲۰۱۰؛ روزول و کاکابادس^{۱۸}، ۲۰۱۰). افزون‌براین، از جمله تبعات افول معنویت، ناتوانی از بذل محبت و عشق‌ورزی به مردم است (پاندی، ۲۰۱۴).

البته در کنار تمام این یافته‌ها، امروزه رابطه «معنویت» با «فرهنگ سازمانی» و «نحوه عملکرد کارکنان»، به موضوعی چالش‌برانگیز و مبهم تبدیل شده است و همگان به رابطه مستقیم آنها اقرار نمی‌کنند (گیاکالون و جورکی‌ویز^{۱۹}، ۲۰۰۳). با اینکه تحقیقات متعددی از تأثیر مثبت معنویت در نحوه

داشته باشد (مک‌گی و گرت^{۳۱}، ۲۰۱۷). به‌کارگیری هوش معنوی در محیط کاری باعث می‌شود که چالش‌های کاری براساس ارزش‌ها و اهداف معنوی تفسیر و تنظیم شوند (بیچ^{۳۲}، ۱۹۹۷). همچنین، برخی از مطالعات حاکی از آن هستند که ناتوانی در به‌کارگیری هوش معنوی، ممکن است به احساس جدایی، ترس و تنهایی منجر شود (شاکون^{۳۳}، ۲۰۰۱: ۳۳). «مایک جورج»^{۳۴} هوش معنوی را به‌منظور بهبود مهارت‌های مدیریت و رهبری، ضروری و موردنیاز می‌داند زیرا هوش معنوی: الف) موجب یافتن و به‌کارگیری عمیق‌ترین منابع درونی می‌شود که قابلیت توجه و قدرت تحمل و تطابق با سایرین را به ما می‌دهد؛ ب) موجب ایجاد احساس هویت فردی روشن و باثبات در محیط کاری می‌شود؛ ج) توانایی درک معنای واقعی رویدادها و حوادث و قابلیت معنی‌دار کردن وظایف شغلی را به افراد می‌دهد؛ د) موجب همسوسازی ارزش‌ها با اهداف می‌شود (جورج، ۲۰۰۶). «پاندی»^{۳۵} (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «معنویت و هوش معنوی در محیط کار درجهت بهبود عملکرد کارکنان سازمان» معنویت و هوش معنوی را عاملی برای افزایش احساس مسئولیت در محیط کار دانسته و به این نتیجه رسیده است که هوش معنوی ضرورتی برای شکوفایی و تبدیل‌شدن به یک مدیر رشدیافته است. وی تصریح نموده است که جهان ما نیاز مبرم به تغییر رویکرد در حوزه هوش‌های حرفه‌ای دارد و نیز هر سازمانی که در مسیر توسعه معنویت در محیط کار، گام بردارد، می‌تواند نسبت به سایرین، مزیت قابل‌توجهی را کسب کند. «مک‌گی و گرت» (۲۰۱۷) به تبیین تأثیر معنویت در محیط کار پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی عاملی برای پیشبرد اهداف سازمانی و پیوند سطوح مختلف سازمان است و افزایش هوش معنوی که در پرتو گسترش

ارتباط با دیگران، جهان ماورا، زمین و موجودات دیگر دلالت دارد (واگان، ۲۰۰۳). «زوهار و مارشال»^{۳۶} هوش معنوی را هوشی دانسته‌اند که نشان‌دهنده و حلال مسائل معنایی و ارزشی است؛ هوشی که به‌وسیله آن می‌توان به زندگی وسعت بخشید و آن را غنی‌تر کرد و معنای بودن را دریافت؛ هوشی است که به‌وسیله آن می‌توان مسیرها و راهکارهای موجود در زندگی را ارزیابی کرد. این تعریف، همچنین به رابطه هوش معنوی با احساس ارتباط با یک کل بزرگ‌تر و عظیم‌تر اشاره دارد. براین‌اساس، هوش معنوی بیان‌کننده رابطه فرد با خودش و دیگران و کل جهان هستی است (زوهار و مارشال، ۲۰۰۰). از نظر «ولمن»^{۳۷} (۲۰۰۱) هوش معنوی عبارت است از توانایی انسان برای پاسخگویی به سؤال‌هایی درباره معنای زندگی و درک تجربه پیوند انسان با جهانی که در آن زندگی می‌کند. برخی از مطالعات اخیر، نشان داده است که «هوش معنوی» ذهن انسان را روشن می‌سازد و به فرد کمک می‌کند تا واقعیت را از خیال تشخیص دهد. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که باورها و اعمال معنوی با سلامت و بهزیستی جسمانی، هیجانی و روانی، مرتبط هستند و موجبات کنش درون‌فردی مثبت، ثبات و رضایت زناشویی و افزایش کیفیت زندگی را فراهم می‌سازند (هینتی‌کا^{۳۸}، ۲۰۰۱؛ روت^{۳۹}، ۱۹۸۸؛ سیبولد و هیل^{۴۰}، ۲۰۰۱).

در حوزه ارتباط هوش معنوی با مسائل شغلی، برخی از تحقیقات نشان می‌دهد که افراد برخوردار از هوش معنوی بالا، می‌توانند بهتر تصمیم‌گیری کنند و راه‌های تازه‌ای برای غلبه بر چالش‌ها و وضعیت‌های دشوار حرفه‌ای بیابند. پیداست که چنین کارکنانی کمک می‌کنند که سازمان مرزهای تازه‌ای را بگشاید و در حوزه تخصصی و حرفه‌ای، به سطوح بالاتری نائل شود و درعین‌حال اثر بیشتری در پیشبرد جامعه

معنویت حاصل می‌شود، در بهبود فرهنگ سازمانی مؤثر است.

در حوزه مطالعات داخلی، «ساغروانی» (۱۳۸۸) معنویت را از عوامل افزایش طول عمر دانسته و بیان نموده است افرادی که جهت‌گیری معنوی دارند، کم‌تر به بیماری‌ها و آسیب‌دیدگی روانی و افسردگی مبتلا می‌شوند. در این تحقیق ارتباط مثبت میان معنویت در محیط کار با بهبود رفتار شهروندی و سازمانی تأیید شده است. «هادی‌تبار و همکاران» (۱۳۹۰) تأثیر آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی را بر کیفیت زندگی همسران جانباز مورد بررسی قرار دادند و یافته‌ها نشان داد که آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر ابعاد هشت‌گانه کیفیت زندگی (کارکرد جسمانی، محدودیت نقش در ارتباط با سلامت جسمانی، محدودیت نقش در ارتباط با مشکلات عاطفی، سرزندگی، رفاه هیجانی، کارکرد اجتماعی، درد و سلامت عمومی) به‌طور پایدار تأثیرگذار است. «قربان‌زاده» (۱۳۹۲) نشان داد که «هوش معنوی» قابلیت معنی‌دار کردن کار و توانایی درک معنای واقعی رویدادها و حوادث را به انسان می‌دهد و به فرد، دیدی کلی در مورد زندگی، تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر به درک و تشخیص ارزش‌ها و انتخاب درست و تفسیر مجدد تجارب خود می‌کند و موجب تعمیق معرفت و زندگی همراه با ارزش‌ها می‌شود. انسان در امور زندگی و کار خود، برای تشخیص و انتخاب راه درست از غلط، به ابزارهایی نیاز دارد که هوش معنوی از جمله مهم‌ترین آنهاست. انسان با این هوش، می‌تواند در دوراهی‌های زندگی، راه درست را تشخیص دهد و در طی فراز و نشیب‌های مسیر حیات، خود را به سرانجام مطلوب برساند. «امان‌الهی نیک» (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان «بررسی رابطه بین هوش معنوی و تاب‌آوری در کارکنان نیروهای مسلح جمهوری

اسلامی ایران» به این نتیجه رسیده است که بین «هوش معنوی» و «تاب‌آوری» رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. «حسین‌آبادی و درخشان» (۱۳۹۴) تبیین کرده‌اند که معنابخشی به زندگی فردی و کار سازمانی از برنامه‌های راهبردی سازمان‌های پیشرو به‌شمار می‌آید و لازم است مدیران و فرماندهان، با آگاهی از جایگاه هوش معنوی و اثرات آن در ارتقای عملکرد و افزایش بهره‌وری پلیس، زمینه را برای استفاده‌های علمی و بهبود وضعیت موجود محقق سازند. «برجعی و خسروی» (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که هوش معنوی، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی هویت پایدار افراد دارد.

اینک براساس گزارش‌ها و یافته‌های تحقیقات پیشین و باتوجه‌به معدودبودن تحقیقات در مورد «هوش معنوی» در حوزه سازمان‌های نظامی و انتظامی، می‌توان گفت کوشش‌های روشمند علمی و عملی برای شناسایی آثار و افزایش «هوش معنوی» از جمله ضروریات پژوهشی در سازمان‌های نظامی و انتظامی به‌شمار می‌آید.

در این تحقیق منظور از «عملکرد»^{۳۶} «رفتارهای بالفعل و قابل‌مشاهده و قابل‌اندازه‌گیری» است. تأثیر «معنویت» در عملکرد پلیس و ضرورت توجه به هوش معنوی در حوزه کار پلیسی را، می‌توان از توصیف «فری»^{۳۷} در مورد اقتضانات کار پلیسی استنباط نمود: افراد پلیس بیشتر از افراد دیگر جامعه، در معرض مسائلی همچون اعتیاد، مشکلات روانی و ازدست‌دادن سلامتی خود هستند. زمانی‌که نیروهای پلیس حین انجام‌وظیفه به‌طور ناگهانی و در شرایط بحرانی و آسیب‌زا قرار می‌گیرند، وقوع هیجان و استرس در آنان اجتناب‌ناپذیر است. افراد پلیس به‌محض دریافت یک پیام تلفنی آماده می‌شوند و در چندثانیه، «هیجان» جایگزین سکون و حالت انفعالی آنان می‌شود. انرژی

همکاران، مطرح و بازگو می‌شوند که این خود موجب جدایی فرد پلیس از جامعه می‌شود و این موضوع نیز در ایجاد اضطراب بین آنان مؤثر است و به تدریج آنان را به سوی آزدگی‌های روانی سوق می‌دهد (بنت و هس^{۳۸}، ۱۳۸۰).

حال، باتوجه به اینکه از یک سو، مسئولان سازمانی و همچنین آحاد جامعه از نیروهای پلیس انتظار دارند همواره در انجام مأموریت‌های محوله، به نحو مطلوب و اثرگذار عمل کنند و از سوی دیگر، گاهی شاهد ضعف عملکردی در یگان‌های مختلف و یا رعایت‌نشدن حقوق کامل شهروندی توسط بعضی از کارکنان حین انجام وظیفه هستیم، تحقیق حاضر، به دنبال بررسی تأثیر «هوش معنوی» در «عملکرد پلیس» و ارائه برخی «راه‌های ارتقای هوش معنوی در کارکنان ناجا» است.

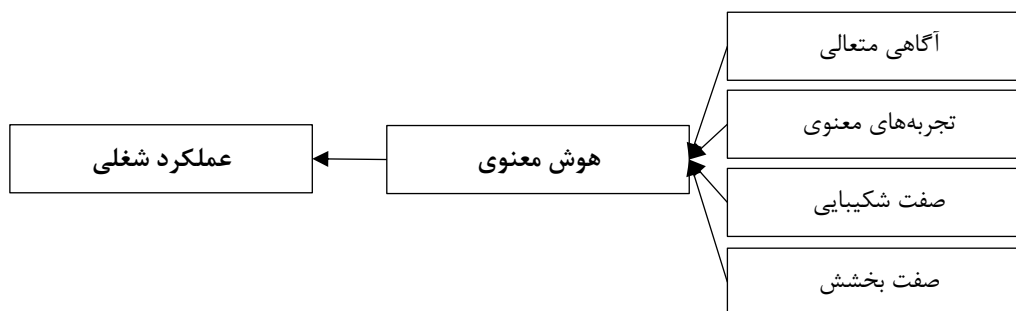
سؤال‌های اصلی پژوهش حاضر عبارتند از: آیا هوش معنوی بر عملکرد پلیس تأثیرگذار است؟ چگونه می‌توان هوش معنوی را بین کارکنان ارتقا داد؟ سؤال‌های فرعی تحقیق عبارتند از: تأثیر «آگاهی متعالی» بر عملکرد کارکنان پلیس چگونه است؟ تأثیر «تجارب معنوی» بر عملکرد کارکنان پلیس چگونه است؟ تأثیر «صفات معنوی» (شکیبایی و بخشش) بر عملکرد کارکنان پلیس چگونه است؟ «فرضیه اصلی» این تحقیق آن است که: هوش معنوی از عوامل تأثیرگذار در عملکرد پلیس است. فرضیه‌های فرعی عبارتند از: ۱. بین آگاهی متعالی و عملکرد پلیس رابطه معنی‌داری وجود دارد، ۲. بین تجارب معنوی و عملکرد پلیس رابطه معنی‌داری وجود دارد، ۳. بین صفات معنوی (شکیبایی و بخشش) و عملکرد پلیس رابطه معنی‌داری وجود دارد.

در بدن آنان انباشته و هورمون آدرنالین ترشح می‌شود، نبض و ضربان قلب به صورت ناگهانی و سریع افزایش می‌یابد و تنفس آنها تند می‌شود. وقتی به محل وقوع جرم می‌رسند باید تصمیم بگیرند که باید چه اقدامی انجام دهند. افراد پلیس نمی‌توانند همچون مردم عادی از عوامل آسیب‌زا و دلهره‌آور دوری کنند، زیرا مسئولیت آنان در رسیدگی به حوادث و برخورد با جرائم است. زمانی که فشار و استرس بیش از اندازه باشد، سبب کاهش و تضعیف عملکرد فرد می‌شود؛ البته تحمل این شرایط برای یکبار شاید زیان‌بار نباشد، اما حوادث متوالی و مشابه در طول زمان، می‌تواند سبب ضعف در سلامت و کاهش قدرت تحلیل مسائل توسط افراد پلیس شود و آثار زیان‌بار و خطرناک داشته باشد (فری، ۱۹۹۲). گذشته از خطرات ذاتی که در مبارزه با جرائم وجود دارد، از نظر روان‌شناختی، مواجهه و تماس مکرر با انبوهی از جرائم و حوادث، خود آسیب‌زا و تضعیف‌کننده است. در ابتدایی‌ترین و ساده‌ترین سطح این حوادث، زمانی که آدمی اجساد هموعان خود را قطعه‌قطعه و یا آغشته به خون و ... می‌بیند، متأثر می‌شود و در درون خود احساس انزجار می‌کند. از سوی دیگر، افراد پلیس باید با انواع و اقسام انحرافات اجتماعی برخورد کنند: سارقین، افراد فاسد، بیماران روانی، معتادان، افرادی که به حقوق کودکان و زنان تجاوز و یا کسانی که اقدام به خودکشی می‌نمایند، در گروه شهروندانی هستند که پلیس همواره با آنان سروکار دارد. افراد پلیس هنگامی که به استخدام سازمان درمی‌آیند از این موضوع مطلع هستند، اما آن چیزی که از آن بی‌اطلاعند، تأثیر کلی این حوادث و عوامل استرس‌زا در طول زمان بر وجود و زندگی آنان است. بیشتر احساساتی که نیروهای پلیس حین انجام وظیفه با آنها مواجه می‌شوند قابل‌درک و بیان برای مردم عادی نیست و تنها بین

روش

باتوجه به ماهیت موضوع تحقیق، برای انجام آن از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شد. داده به روش پیمایشی با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد سهرابی و ناصری (۱۳۹۲) گردآوری شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، به وسیله اساتید خبره و صاحب نظران این رشته بررسی و تأیید شد. همچنین پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰۴ محاسبه شد که نشان دهنده پایایی مطلوب ابزار تحقیق است. این پرسشنامه، چهار متغیر مستقل «آگاهی متعالی»، «تجربه های معنوی»، «صفت صبر و شکیبایی» و «صفت بخشش و گذشت» را سنجیده است و «نحوه عملکرد کارکنان» از طریق «نمره ارزشیابی سالانه کارکنان» به دست آمده است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۳۵۰ نفر از کارکنان پایور فرماندهی انتظامی شهرستان بروجرد در سال ۱۳۹۶ بودند که تعداد ۱۸۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران

به عنوان حجم نمونه، تعیین شدند. برای نمونه گیری از روش طبقه ای متناسب استفاده شد و پرسشنامه تحقیق در میان هر طبقه، متناسب با تعداد افراد آن طبقه، به صورت تصادفی ساده توزیع شد. داده های گردآوری شده با نرم افزار spss نسخه ۲۰ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و یافته های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شد. در این تحقیق برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی و برای شناسایی اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. مدل مفهومی یا چارچوب نظری تحقیق حاضر، برگرفته از مدل هوش معنوی ارائه شده توسط «سهرابی و ناصری» (۱۳۹۲) است که متناسب با مطالعات پژوهشگرانی نظیر ایمونز (۲۰۰۰) و گاردنر^{۳۹} (۲۰۰۶) و سیسک^{۴۰} (۲۰۰۸)، ارائه شده که طرح کلی آن، در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

معنوی که اشاره به تجربه ها و ادراکات و حالات معنوی فرد دارد و در پرسشنامه این تحقیق، از طریق ۱۹ سؤال سنجیده شده است؛ ۳. صفت شکیبایی که نشان می دهد فرد تا چه اندازه در برابر سختی ها و حل مشکلات و تصمیم گیری ها صبور و بر ایمان خود متکی

براساس این مدل مفهومی، «هوش معنوی» سازه ای متشکل از چهار مؤلفه است که عبارتند از: ۱. آگاهی متعالی: که اشاره به آگاهی و درک ارزش های والای معنوی توسط فرد دارد و در پرسشنامه این تحقیق، از طریق ۵۵ سؤال سنجیده شده است؛ ۲. تجربه های

از طریق ۷ سؤال سنجیده شده است.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای جامعه مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است.

است و در پرسشنامه این تحقیق، از طریق ۱۶ سؤال سنجیده شده است؛ ۴. صفت بخشش که نشان می‌دهد فرد در زندگی و کار خود و در تعامل با دیگران، تا چه اندازه از صفت بخشش و گذشت، برخوردار است و این ویژگی در پرسشنامه این تحقیق،

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی	طبقه	فروانی	درجه	جمع نفرات
درجه	درجه‌دار	۳۹	۲۱/۵	۱۸۲
	افسر جزء	۹۳	۵۱/۲	
	افسر ارشد	۵۰	۲۷/۳	
تحصیلات	دیپلم	۶۳	۳۴/۷	۱۸۲
	کاردانی	۴۲	۲۲/۹	
	کارشناسی	۴۶	۲۵/۴	
	کارشناسی ارشد	۳۱	۱۷	
سابقه	۱ تا ۱۰	۴۱	۲۲/۶	۱۸۲
	۱۱ تا ۲۰	۸۴	۴۶/۳	
	۲۱ تا ۳۰	۵۷	۳۱/۱	
رسته شغلی	انتظامی	۱۱۲	۶۱/۵	۱۸۲
	عملیات ویژه	۲۹	۱۶/۲	
	راهور	۱۵	۸	
	اطلاعات	۲۰	۱۱	
	آگاهی	۶	۳/۳	
	مرزبانی	۰	۰	

درصد نیز در رسته انتظامی مشغول به خدمت هستند. در بخش تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق به پاسخ‌هایی که اعضای نمونه به گویه‌های پرسشنامه در مورد هر یک از متغیرهای تحقیق داده‌اند، پرداخته شده است. بدین‌منظور از میانگین و انحراف معیار استفاده شده است.

جدول ۱ نشان می‌دهد که بیش از نیمی از اعضای نمونه در حدود ۵۱ درصد، افسر جزء هستند. همچنین بیشترین عضو نمونه در حدود ۳۵ درصد دارای مدرک دیپلم هستند و در رده بعدی دارندگان مدرک کارشناسی با حدود ۲۵ درصد قرار دارند. حدود ۸۴ درصد، دارای سابقه‌ای ۱۱ تا ۲۰ ساله هستند و ۶۱/۵

جدول ۲. شاخص‌های آماری متغیرهای تحقیق

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	کم‌ترین	بیشترین
آگاهی متعالی	۳/۱۳	۰/۲۲	۲/۶۴	۳/۸۰
تجارب معنوی	۳/۱۸	۰/۳۲	۲/۲۱	۳/۸۸
صفات معنوی	۳/۲۷	۰/۳۰	۲/۵۰	۳/۹۲
هوش معنوی	۳/۲۰	۰/۲۴	۲/۵۱	۳/۷۶
عملکرد	۲/۷۸	۰/۷۴	۱/۰۵	۱/۹۰

در جدول ۲ مشاهده می‌شود که مؤلفه «صفات معنوی» بزرگترین میانگین را دارد. به عبارت دیگر، صفات معنوی شکیبایی و بخشش در اعضای نمونه، بیشتر از سایر مؤلفه‌ها بوده است و «تجارب معنوی» و «آگاهی متعالی» در رده‌های بعدی قرار دارند. ضمناً این مؤلفه‌ها، انحراف معیار یا پراکندگی اندکی دارند که نشان می‌دهد نتیجه به دست آمده، قابل استناد است. همچنین میانگین عملکرد کارکنان جامعه مورد نظر ۱۲/۷۸ است که در مجموع نسبتاً قابل قبول است

و پراکندگی کم‌تر از ۱۰ آن نیز، نشان‌دهنده جامعه نسبتاً همگون است. برای ارزیابی فرضیه اصلی، از سه فرضیه فرعی استفاده شده و در بررسی فرضیه‌ها، از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون بهره گرفته شده است. لازمه استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی، بهنجاربودن متغیرهاست؛ بدین منظور از آزمون کلموگروف - اسمیرنف استفاده شد. فرضیه صفر در این آزمون، بهنجاربودن متغیر تحقیق است.

جدول ۳. آزمون کلموگروف - اسمیرنف

متغیر	آماره Z	سطح معنی داری
آگاهی متعالی	۱/۱۱۷	۰/۰۶۱
تجارب معنوی	۱/۳۲۳	۰/۰۶۰
صفات معنوی	۱/۰۷۵	۰/۰۷۵
عملکرد	۱/۱۰۵	۰/۰۸۲

باتوجه به بزرگتربودن سطح معنی داری درمورد تمامی مؤلفه‌ها از مقدار خطای ۰/۰۵، فرضیه صفر مبنی بر بهنجاربودن این متغیرها با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود و می‌توان از آزمون‌های همبستگی

پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی استفاده نمود. همچنین برای بررسی وجود همبستگی بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۴. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

عملکرد	صفات معنوی	تجارب معنوی	آگاهی متعالی
			۱
			سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰
		۱	۰/۱۳۱
		سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰	۰/۰۶۴
	۱	۰/۱۱۰	۰/۱۷۶
	سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰	۰/۰۸۷	۰/۰۷۲
۱	۰/۴۳۵	۰/۴۰۲	۰/۳۳۱
سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

بین عملکرد و هر سه مؤلفه در کارکنان پلیس جامعه مورد نظر وجود دارد.

باتوجه به نتایج جدول ۴ از رگرسیون خطی برای بررسی تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته استفاده شده است که نتیجه آن در جدول ۵ ارائه شده است.

در جدول ۴ مقدار ضریب همبستگی بین عملکرد و مؤلفه‌های هوش معنوی به ترتیب ۰/۳۳۱، ۰/۴۰۲ و ۰/۴۳۵ با سطح معنی‌داری صفر است. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از خطای ۰/۰۵ می‌باشد، با اطمینان ۹۵ درصد، می‌توان گفت رابطه معنی‌داری

جدول ۵. مدل رگرسیون تأثیر آگاهی متعالی بر عملکرد کارکنان پلیس

ضرایب	بتا	T	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	F	سطح معنی‌داری آزمون F
مقدار ثابت	۲/۴۲۳	-	۱۵/۵۷۶	۰/۰۰۰	۲۵/۶۱۶	۰/۰۰۰
آگاهی متعالی	۰/۲۱۵	۰/۳۳۱	۵/۰۶۱	۰/۰۰۰		

در جدول ۵ مقدار کمتر از ۰/۰۵ سطح معنی‌داری آزمون F نشان‌دهنده این مطلب است که مدل رگرسیون خطی توانسته است تغییرات متغیر عملکرد را توسط آگاهی متعالی تبیین کند. مقدار بتای «آگاهی متعالی» ۰/۳۳۱ و دارای سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار آن بر عملکرد کارکنان پلیس است؛ بنابراین، می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه فرعی اول را پذیرفت. نتیجه تحلیل رگرسیون در مورد این فرضیه نیز در جدول ۶ ارائه شده است.

در جدول ۵ مقدار کمتر از ۰/۰۵ سطح معنی‌داری آزمون F نشان‌دهنده این مطلب است که مدل رگرسیون خطی توانسته است تغییرات متغیر عملکرد را توسط آگاهی متعالی تبیین کند. مقدار بتای «آگاهی متعالی» ۰/۳۳۱ و دارای سطح معنی‌داری

جدول ۶. مدل رگرسیون تأثیر تجارب معنوی بر عملکرد کارکنان پلیس

ضرایب	بتا	T	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	F	سطح معنی‌داری آزمون F
مقدار ثابت	۲/۶۳۱	-	۲۱/۷۱۸	۰/۰۰۰	۲۳/۲۳۲	۰/۰۰۰
تجارب معنوی	۰/۱۹۵	۰/۴۰۲	۴/۸۲۰	۰/۰۰۰		

مقدار کم‌تر از ۰/۰۵ سطح معنی‌داری آزمون F در جدول ۶، نشان‌دهنده این مطلب است که مدل رگرسیون خطی توانسته است تغییرات متغیر عملکرد را توسط «تجارب معنوی» تبیین کند. مقدار بتای «تجارب معنوی» ۰/۴۰۲ و دارای سطح معنی‌داری

کم‌تر از ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار آن بر عملکرد کارکنان پلیس است؛ بنابراین می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه فرعی دوم را پذیرفت.

نتیجه تحلیل رگرسیون درمورد فرضیه فرعی سوم در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. مدل رگرسیون تأثیر صفات معنوی بر عملکرد کارکنان پلیس

ضرایب	بتا	T	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	F	سطح معنی‌داری آزمون F
مقدار ثابت	۱/۹۶۱	-	۱۰/۹۳۵	۰/۰۰۰	۴۸/۶۲۷	۰/۰۰۰
صفات معنوی	۰/۳۲۷	۰/۴۳۵	۶/۹۷۳	۰/۰۰۰		

مقدار کم‌تر از ۰/۰۵ برای سطح معنی‌داری آزمون F در جدول ۷ نشان می‌دهد که مدل رگرسیون خطی توانسته است تغییرات متغیر عملکرد را توسط «صفات معنوی» تبیین کند. مقدار بتای صفات معنوی ۰/۴۳۵ با سطح معنی‌داری کم‌تر از ۰/۰۵ نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار آن بر عملکرد کارکنان پلیس است؛ بنابراین

می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه فرعی سوم را پذیرفت.

برای بررسی تأثیر هم‌زمان مؤلفه‌های هوش معنوی بر عملکرد کارکنان پلیس نیز از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. مدل رگرسیون خطی چندگانه تأثیر هم‌زمان مؤلفه‌های هوش معنوی بر عملکرد کارکنان پلیس

ضرایب	بتا	T	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	F	سطح معنی‌داری آزمون F
مقدار ثابت	۱/۹۰	-	۱۰/۲۳۶	۰/۰۰۰		
آگاهی متعالی	۰/۱۳۲	۰/۱۴۹	۲/۵۲۱	۰/۰۴۳	۱۷/۳۶۸	۰/۰۰۰
تجارب معنوی	۰/۱۶۱	۰/۱۹۸	۲/۱۰۹	۰/۰۳۹		
صفات معنوی	۰/۲۶۶	۰/۳۵۵	۴/۴۸۹	۰/۰۰۰		

مقدار کم‌تر از ۰/۰۵ سطح معنی‌داری آزمون F در جدول ۸، نشان‌دهنده این مطلب است که مدل رگرسیون خطی توانسته است تغییرات متغیر عملکرد را توسط هوش معنوی شامل سه متغیر: آگاهی متعالی، تجارب معنوی و صفات معنوی تبیین کند. سطح معنی‌داری هر سه متغیر، کم‌تر از ۰/۰۵ است که معنی‌دار بودن تأثیر هم‌زمان آنها بر عملکرد کارکنان پلیس را نشان می‌دهد. مقدار بتای «صفات معنوی» که بیش از بتای دو متغیر دیگر است، نشان می‌دهد

که «صفات معنوی» بیشترین تأثیر را بر عملکرد کارکنان پلیس داشته است و پس از صفات معنوی، به ترتیب «تجارب معنوی» و «آگاهی معنوی» با بتاهای ۰/۱۹۸ و ۰/۱۴۹ در رده‌های بعدی قرار دارند؛ بنابراین می‌توان با اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه اصلی را پذیرفت.

بحث و نتیجه گیری

افزایش توانمندی‌های کارکنان، عاملی اساسی برای رسیدن سازمان‌ها به اهدافشان است. باتوجه به اینکه نیروهای نظامی و انتظامی جمهوری اسلامی ایران، همواره درجهت خدمت‌رسانی به مردم در تلاش هستند و در مسیر ایجاد نظم و امنیت و آرامش برای جامعه، وظیفه‌ای بس مهم و حساس برعهده دارند، ارتقای توانمندی‌های آنان، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. جدا از ریشه‌های ذاتی و موروثی، «هوش معنوی» قابل پرورش و افزایش است. «زوهار و مارشال» (۲۰۰۰) معتقدند هوش معنوی از طریق جستجوی معنای اصلی موقعیت‌ها، مطرح کردن «چرا» برای مسائل زندگی و تلاش برای برقراری ارتباط میان رویدادها، پرورش می‌یابد. پس لازم است درجهت ارتقای هوش معنوی کارکنان نیروهای نظامی و انتظامی، گام‌های اساسی برداشته شود.

نتیجه نشان داد که سطح هوش معنوی کارکنان، بر عملکرد خدمتی آنان و درنهایت بازده کاری ناجا، تأثیر قابل‌توجهی دارد. نتیجه حاصل این تحقیق نشان داد که ارتقای خودآگاهی معنوی، موجب افزایش عملکرد کارکنان می‌شود و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق «سرخ» (۱۳۸۷) مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار میان هوش معنوی و عامل‌های شخصیتی، همخوانی دارد. نتیجه حاصل نشان داد که هرچه کارکنان پلیس از تجارب معنوی بیشتری بهره‌مند باشند، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد آنان می‌گذارد و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق «محمدنژاد و همکاران» (۱۳۸۸) مبنی بر تأثیر هوش معنوی در دو بُعد رفتاری شامل جلوگیری از رفتارهای زشت و نیز زمینه‌سازی برای رفتارهای نیکو و پسندیده، همخوانی دارد. تأثیر تجارب و فیوضات و مواهب معنوی بر عملکرد کارکنان، نکته

قابل تأمل و نقطه قوتی برای شغل پلیسی است، زیرا آنان در صورت دقت و دوری از غفلت، می‌توانند تجارب و مواهب معنوی بسیاری در زندگی خویش پیدا کنند. نتیجه حاصل نشان داد کارکنانی که از صفات معنوی (بخشش و شکیبایی) بیشتری برخوردار هستند، عملکرد بهتری در حوزه کاری خویش دارند و این نتیجه با نتایج تحقیقات قبلی همچون تحقیق «مقیمی و همکاران» (۱۳۸۶) و همچنین تحقیق «عابدی جعفری و همکاران» (۱۳۸۶) همخوانی دارد. براین اساس، لازم است که کارکنان نیروی انتظامی، در کسب و تقویت صفات انسانی و فضائل اخلاقی مانند صبر و کظم غیظ و حلم کوشا باشند: «...فَأَصْبِرْ إِنَّ الْعَاقِبَةَ لِلْمُتَّقِينَ» (هود/ ۴۹).

براساس یافته‌های این مطالعه، می‌توان نتیجه گرفت که نیروی انتظامی برای رسیدن به اهداف سازمانی، افزون بر اتکا به سلامت و قدرت جسمانی و پیشرفت در مهارت‌های حرفه‌ای، نیاز به کارکنانی برخوردار از سطح قابل‌قبولی از «سلامت معنوی» و «هوش معنوی» دارد و هرچه مؤلفه‌های معنویت و هوش معنوی در وجود آنان افزایش یابد، از میزان لغزش‌ها و خطاهای حرفه‌ای آنان کاسته خواهد شد و تأثیر بسزایی در ارتقای عملکرد کارکنان نیرو خواهد داشت. درواقع، توجه به «سلامت و هوش معنوی» یکی از راهکارهای تعالی فرد و سازمان است. هوش معنوی عامل سازگاری و توانایی حل مسئله است و پلیس را درجهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند.

باید توجه داشت که انسان‌ها در سطوح پایین معنوی و اخلاقی، افرادی تکرو و خودخواه هستند و بالطبع، سازمان خود را نیز به پایین می‌کشاند؛ تنها پلیس‌های متعالی می‌توانند سازمانی متعالی و یکپارچه را تشکیل دهند. از این‌رو، بدون تلاش برای

ارتقای سطح فکری، فرهنگی و معنوی کارکنان و رساندن آنان به سطوح بالایی از معرفت و معنویت و اخلاق، نمی‌توان سازمانی یکپارچه و توانمند ایجاد نمود. همچنین باید دانست که «معنویت» یک امر ذهنی نیست، بلکه خود را در عمل نشان می‌دهد (ایمورن، ۱۹۹۹: ۱۷۶) و توسعه هوش معنوی، بیش از سطح دانشی به سطح کنشی و تجربی بستگی دارد (پاندی، ۲۰۱۴). پس لازم است تمرکز اصلی بر سطح کنش معنوی، معطوف شود. از یافته‌های این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که معنویت و هوش معنوی در کارکنان پلیس، عاملی برای توجه عمیق به خود و زندگی گذشته و آینده است و موجب برقراری روابط مطلوبی با دیگران می‌شود و ارزش‌های معنوی از جمله نوع‌دوستی، صبر و تحمل، قناعت، کسب روزی حلال و توجه به اهداف والای سازمانی را در زندگی و محیط کار، در اولویت قرار می‌دهد. همچنین تقویت هوش معنوی ملازم با تقویت اعتقادات معنوی و افزایش ایمان به درستکاری و ادامه راه درست در کارکنان است و این امر به‌عنوان یک محرک درونی در کارکنان باعث توسعه خودشناسی و خودباوری و درنهایت باعث افزایش مسئولیت‌پذیری و انجام وظایف به بهترین شکل در کارکنان می‌شود. پیداست که سلامت سازمان در گرو سلامت جسم و جان کارکنان است و از منظر روان‌شناسی نیز «ازخودبیگانگی» مانع اصلی سلامت روان شناخته شده است (فروم^۴، ۲۰۰۸: ۲۶۸). براین‌اساس، یکی از وظایف مدیران، ایجاد بستری مناسب برای خودشناسی و خودیابی کارکنان و پیشگیری از حرکت آنان در مسیر ازخودبیگانگی است. یکی از ثمرات خودشناسی، درک کرامت نفس و پرهیز از گناه است. احساس ارزشمندی و کرامت، فرد پلیس را از بسیاری از بدی‌ها و زشتی‌ها و رفتارهای مادیون شأن و منش پلیس اسلامی، دور می‌سازد.

در پایان ضمن قدردانی از همه عزیزانی که ما را در انجام این پژوهش یاری دادند، برای اطلاع پژوهشگران آتی و انجام تمهیدات لازم برای رفع آنها، به اهم محدودیت‌ها و تنگناهای پیش رو برای اجرای این پژوهش اشاره‌ای گذرا داریم: به‌طورکلی انجام پژوهش در حوزه علوم انسانی و اجتماعی از پیچیدگی خاصی برخوردار است و محدودیت‌های بسیاری را بر محققان تحمیل می‌کند. باتوجه‌به اینکه چنین تحقیقاتی در سازمان‌ها ازسوی بیشتر مدیران و کارکنان، جدی تلقی نمی‌شود. بنابراین، چه‌بسا در تکمیل پرسشنامه، دقت لازم صورت نمی‌گیرد. همچنین به‌دلیل بسته‌بودن محیط شغلی، این احساس در پرسش‌شوندگان به‌وجود می‌آید که شاید مورد شناسایی قرار گیرند. از این رو بعضی از آنها در قسمت مشخصات فردی، اطلاعات خود را به‌طورکامل تکمیل نمی‌کردند. مشکل بزرگ دیگر، سنجش و ارزیابی عملکرد کارکنان بود که محققان را با مشکلات جدی مواجه نمود. در این مسیر ابتدا سعی شد میزان عملکرد کارکنان از طریق گزارش مسئولین و مدیران از زیرمجموعه خود، گردآوری شود که در این مسیر با موانعی مواجه شدیم و به نظر رسید باتوجه‌به اینکه ذوق و سلیقه افراد متفاوت است و می‌تواند در ارائه گزارش دخالت مستقیم داشته باشد پس نمی‌توانیم با این روش به نتیجه مطلوب نائل شویم. براین‌اساس، در مرحله بعد، با استفاده از نمره ارزیابی سالانه «ن. پ. ۲» عملکرد کارکنان به‌دست آمد که در این مرحله باتوجه‌به اینکه از استانداردهای بهتری برخوردار است، نتیجه بهتری حاصل شد. هرچند در تکمیل این تعرفه‌ها نیز امکان دارد مشکلات دیگری همچون دخالت سلیق، علائق، روابط و ... وجود داشته باشد و باعث شود عملکرد واقعی کارکنان در تعرفه‌ها منعکس نشود.

باین‌حال، تحقیق حاضر تجربه نوین و نوپایی را

28. Hintikka.
29. Roth.
30. Seybold & Hill.
31. McGhee, P. & Grant, P.
32. Beach, L. R.
33. Shakun, M.
34. George, M.
35. Pandey, A.
36. Performance.
37. Frei, H.
38. Bennett & Hess.
39. Gardner, H.
40. Sisk, D.
41. Fromm, E.

منابع

۱. امان‌الهی نیک، حمید (۱۳۹۳)، رابطه بین هوش معنوی و تاب‌آوری در کارکنان نیروهای مسلح (مطالعه موردی: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۲. برجعلی، زهرا و خسروی زهره (۱۳۹۵)، رابطه میان مؤلفه‌های هوش معنوی با هویت فردی، فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۲، شماره ۱.
۳. بنت، وین و هس، کارن ام. (۱۳۸۰)، پلیس و تنش (استرس)، ترجمه اکبر استرکی و تورج ریحانی، فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۱۱.
۴. خلیلی حسین‌آبادی، سیدحسین؛ خلیلی‌جو لرستانی، سیداحمد و درخشان، مختار (۱۳۹۴)، تأثیر هوش معنوی در ارتقای عملکرد شغلی کارکنان پلیس، فصلنامه علمی - ترویجی پژوهش و اندیشه ناجا، شماره ۳۳.
۵. ساغروانی، سیما و غیور، مرتضی (۱۳۸۸)، معنویت، خودشکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، نشریه هنر مدیریت، شماره ۶: ۲۱ - ۳۱.
۶. سرخی، زهرا و عابدی، فرشته (۱۳۸۷)، رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیت در بین افراد ۵۰ - ۱۹ سال شهر ساری، پایان‌نامه رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه پیام نور مرکز بهشهر.
۷. سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷)، مبانی هوش معنوی، فصلنامه سلامت روان، سال اول، شماره اول: ۱۴ - ۲۹.
۸. سهرابی، فرامرز و ناصری، اسماعیل (۱۳۹۲)، هوش معنوی و مقیاس‌های سنجش آن، تهران: آوای نور، چاپ دوم.

درمورد «سنجش هوش معنوی» در سازمان پلیس ارائه نموده است و مدیران ستادی را به توجه بیشتر نسبت به مفهوم هوش معنوی و کارکرد آن در حوزه عملیات و سازمان‌های نظامی و انتظامی دعوت می‌کند. پیداست که سنجش هوش معنوی کارکنان، هنوز در مرحله ابتدایی قرار دارد؛ ازاین‌رو، بررسی هوش معنوی در سایر شهرها و استان‌ها و ستادهای انتظامی، رده‌ها و رسته‌ها، می‌تواند به شناسایی عوامل مؤثر در تقویت هوش معنوی فرماندهان و کارکنان و همچنین ارتقای عملکرد آنان کمک کند و درنهایت بازخورد ارزشمندی برای پلیس و فرماندهان و مدیران به‌همراه آورد.

پی‌نوشت

1. Pandey, A.
2. Coady, M. & Block, S.
3. Oakley, J. & Cocking, D.
4. Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R. A.
5. Mitroff, I. I. & Denton, E. A.
6. Karakas, F.
7. Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O. & Masco, J. L.
8. Milliman, J. F., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J.
9. Mitroff, I. I. & Denton, E. A.
10. Markow, F. & Klenke, K.
11. Pandey, A., Gupta, R. K. & Arora, A. P.
12. Crawford, A., Hubbard, S. S., Lonis-Shumate, S. R. & O'Neill, M.
13. Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L.
14. Paloutzian, Emmons & Keortge.
15. Delbecq, A. L.
16. Neal, J.
17. Karakas, F.
18. Rozuel, C. & Kakabadse, N.
19. Giacalone & C. L. Jurkiewicz.
20. Pawar, B. S.
21. Sass, J. S.
22. Spiritual Intelligence Quotient (SQ).
23. Emmons, R. A.
24. Zohar & Marshal.
25. Vaughan, F.
26. Zohar & Marshal.
27. Wolman, R. N.

- International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26.
7. Ferguson, D. S. (2010). Exploring the spirituality of the world religions. London: Continuum.
 8. Fromm, Erich, (2008). The Sane Society. The United Kingdom, London: Routledge Classics.
 9. Frei, H. (1992). Types of Christian Theology (G. Hunsinger & W. Placher, Eds.). New Haven, CT: Yale University Press.
 10. George. Mike, (2006). "Practical application of spiritual intelligence in the workplace", Human resource management international digest, Vol 14, No. 5, Pp:3-5.
 11. Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Handbook of Workplace Spirituality (pp. 3-28). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
 12. Hintikka, J. (2001). Religious attendance and life satisfaction in the Finnish general population. Journal of psychology and Theology, 29(2), 158-165. Retrieved March 11, 2002, from Academic Search Elite database.
 13. Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics, 49(2), 129-142.
 14. Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journal of Business Ethics, 94(1), 89-106.
 15. Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organisational and interactive workplace spirituality. Journal of Business Ethics, 81(2), 465-480.
 16. Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes and organizational citizenship behavior. Journal of Business Ethics, 95, 319-337.
 17. Markow, F., & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. The International Journal of Organizational Analysis, 13(1), 8-27.
 18. Milliman, J. F., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26.
 ۹. عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمان‌ها؛ مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها و مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵: ۱۲۱ - ۹۹.
 ۱۰. قربان‌زاده، لیلا (۱۳۹۲)، تأثیر هوش معنوی بر عملکرد کارکنان در سازمان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره ۵.
 ۱۱. محمدنژاد، حبیب؛ حدیدی، فائزه و بحیرایی، صدیقه (۱۳۸۸)، مفهوم هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های اسلام، فصلنامه فرهنگ، دانشگاه آزاد اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۴۲.
 ۱۲. مقیمی، محمد؛ رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶)، معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴: ۹۸ - ۸۹.
 ۱۳. هادی‌تبار، حمیده؛ نوابی‌نژاد، شکوه و احقر، قدسی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر مؤلفه‌های هوش معنوی بر کیفیت زندگی همسران جانباز شاغل به تحصیل در مدارس بزرگسال شهر تهران، مجله طب جانباز، سال چهارم، شماره ۱۴: ۱ - ۱۴.
 1. Beach, L. R. (1997). The psychology of decision-making. Thousand Oaks, CA: Sage
 - Benefiel, M. (2007). Pathfinders and trailblazers: Exploring the territory of spirituality in organizations. Managerial Finance, 33(12), 947- 956.
 2. Coady, M., & Block, S. (1996). Codes of ethics and the professions. Melbourne: Melbourne University Press.
 3. Crawford, A., Hubbard, S. S., Lonis-Shumate, S. R., & O'Neill, M. (2009). Workplace spirituality and employee attitudes within the lodging environment. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 8(1), 64-81.
 4. Delbecq, A. L. (1999). Christian spirituality and contemporary business leadership. Journal of Organizational Change Management, 12(4), 345-349.
 5. Emmons, R. A. (1999). The psychology of ultimate concerns: Motivation & spirituality in personality. New York: The Guilford Press.
 6. Emmons, R. A. (2000). Is Spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern. The

31. Vaughan, F. (2003). What is Spiritual intelligence? *Journal of humanistic psychology*; 42, (2).
32. Wolman, R. N. (2001). *Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters*. New York: Harmony Books.
33. Yang, K, & Mao, X, (2007). "A study of nurses spiritual intelligence: A cross sectional questionnaire survey", *International journal of nursing study*, 44, p:999_1010
34. Zohar, D. & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsbury.
- Organizational Change Management, 16(4), 426-447.
19. Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion and values in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
20. McGhee, Peter & Grant, Patricia (2017). *Using Spiritual Intelligence to Transform Organisational Cultures*, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies (EJBO)*. Vol. 22, No. 1
21. Neal, J. (2000). *Work as service to the divine: Giving our gifts selflessly and with joy*. *The American Behavioral Scientist*, 43(8), 1316-1333.
22. Oakley, J., & Cocking, D. (2001). *Virtue ethics and professional Roles*. Cambridge: Cambridge University Press.
23. Paloutzian, R. F., Emmons, R. A., & Keortge, S. G. (2003). *Spiritual well-being, spiritual intelligence, and healthy workplace policy*. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp. 123-137). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
24. Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. (2009). *Spiritual climate of business organizations and its impact on customers' experience*. *Journal of Business Ethics*, 88, 313-332.
25. Pandey, Amrendra (2014). *Spirituality in the workplace and spiritual intelligence- A new paradigm for a more effective workforce in an organization*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 16, Issue 10. Ver. III, PP 45-50 www.iosrjournals.org www.iosrjournals.org
26. Pawar, B. S. (2009). *Some recent organizational behaviour concepts as precursors to workplace spirituality*. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 245-261
27. Rozuel, C., & Kakabadse, N. (2010). *Ethics, spirituality and self: Managerial perspectives and leadership implications*. *Business Ethics: A European Review*, 19(4), 423-436.
28. Sass, J. S. (2000). *Characterizing organizational spirituality: An organizational communication culture approach*. *Communication Studies*, 5(3), 195-217.
29. Shakun, M. (2001). *Unbounded rationality*. *Group Decision and Negotiation*, 10(2), 97-118.
30. Sisk, D. (2008). *Engaging the Spritual Intelligence of Ciften Students*. *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2).