

درآمدی بر معنویت‌شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انتظامی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۵/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۶/۲۷

محمد عترت‌دوست*

چکیده:

چیستی حقیقت معنویت و اثرات آن بر بهبود زندگی و خوش‌بختی در دنیا و آخرت، امری است که اذهان بشر امروز را به شدت به خود مشغول داشته است. معنویت دینی در واقع، حالتی است که در پی ارتباط روحانی پیوسته با خالق و اطاعت از فرامین او در فرد ایجاد می‌شود؛ معنویت دینی راه‌گشای انسان در زندگی فردی و سبب ارتقای معنوی سازمان مربوطه و به تبع آن، جامعه و در نهایت عامل سعادت اخروی فرد و جامعه خواهد بود. موقعیت خاص کارکنان نیروی انتظامی در دو بُعد وظیفه‌ی خطیر اجرای سیاست مهم «امر به معروف و نهی از منکر» و اصلاح مفاسد و برقراری نظم در جامعه و بُعد امکان تأثیرپذیری کارکنان از ناهنجاری‌هایی که با آن در ارتباطند، ضرورت وجودی معنویت را در این قشر دوچندان می‌کند. در این مقاله با روش اسنادی به معرفی معنویت سازمانی پرداخته و دلایل ضرورت آن را با مطالعه‌ی موردی نیروی انتظامی مطرح می‌کنیم.

کلید واژه‌ها:

معنویت، انسان معنوی، ایمان، اخلاق اسلامی، سازمان، نیروی انتظامی.

*. دانشجوی دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه قم (m.etratdoost@gmail.com)

مقدمه:

در جامعه‌ی امروز، هر شخص یا گروهی ممکن است برداشت خاصی از معنویت داشته و اهداف مشخصی را از آن دنبال کند.

اساساً ادیان الهی و از جمله دین مبین اسلام، برای معنوی کردن زندگی بشریت آمده‌اند. وسیله‌ای که مکتب اسلام برای رسیدن انسان به رستگاری معرفی می‌کند، اصلاح و تهذیب نفس است^۱ که ثمره‌ی ایمان و تقوای الهی حقیقی است^۲.

معنویت در لغت، مصدری جعلی و به معنای معنوی بودن است. این لغت در فرهنگ معین این چنین معنا شده است: «باطنی، حقیقی، در مقابل مادی، ظاهری، صوری» (معین، ۱۳۸۱، ص ۱۱۱۸).

از آن‌جا که معنویت مصدری جعلی به معنای معنوی بودن و معنوی هم اسم منسوب از «معنی» است، بهتر است به معنای خود کلمه‌ی «معنی» هم توجه شود: «قصده، مقصود، مراد. مفهوم کلام، مفهوم سخن. حقیقت. مطلب، موضوع، باطن» (همان منبع، ۱۳۸۱).

معادل لاتین معنویت *Spirituality* برگرفته از ریشه‌ی *Spiritus* به معنی «روح و جان» است. معنویت درباره‌ی خودآگاهی و یکی شدن با دیگران است. معنویت ترکیبی از فلسفه‌ی اصلی زندگی ما و ارزش‌ها و اعمال ماست (مقیم، ۱۳۸۶، ص ۹۰). در جدول شماره‌ی (۱) مقایسه‌ی اجمالی بین معنویت از منظر اسلام و غرب پرداخته شده است.

معنویت یکی از نیازهای درونی انسان است که در قلب‌ها، ذهن‌ها و در آیین‌ها، به ویژه در آیین‌های مذهبی وجود دارد. معنویت مفهومی هستی‌شناختی است که هدف از آن انسان و تکامل اوست. به دیگر سخن، انسانیت انسان وابسته به وجود معنوی اوست؛ بدین‌سان می‌توان گفت که معنویت، ریشه‌های تکاملی و زیست‌شناختی دارد (صمدی، ۱۳۸۵، صص ۱۰۳-۱۰۲).

۱. «فَدَّ أَلْفَحَ مِنْ زَكِيَّهَا»: «آن‌که نفس خود را تزکیه نمود، رستگار شد» (سوره‌ی شمس - آیه‌ی ۹).

۲. «وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ فَيَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ»: «و اما آن کسی که از مقام پروردگارش بترسد و نفسش را از

هوی بازدارد، پس بهشت جایگاه اوست» (سوره‌ی نازعات - آیات ۴۱ و ۴۰).

درآمدی بر معنویت‌شناسی سازمانی و کارکردهای آن در نیروی انسانی

۱۰۷

شاید بتوان فلسفه‌ی معنویت را تلاش در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی و متافیزیک (ماوراءالطبیعه) دانست؛ این تلاش و کوشش، همواره در پی وحدت‌بخشیدن به این حساسیت‌ها و جهت‌دادن به سوی سعادت در جهت انسان کامل شدن است (ضیایی، ۱۳۸۷، ص ۷۰).

جدول شماره‌ی (۱): مقایسه‌ی معنویت از منظر اسلام و معنویت از منظر غرب

موضوع	معنویت از منظر اسلام	معنویت از منظر غرب
تعریف	رابطه‌ی میان اعمال و افعال انسانی و میان حالات و ملکاتی که در نفس او به وجود می‌آورند. هم‌چنین رابطه‌ی میان این حالات و ملکات و میان مقامات و مدارج باطنی که انسان سیر می‌کند؛ هم‌چنین خود این مقامات و مراحل باطنی و عالمی که موجوداتی اصیل و واقعی و بیرون از سلطه و حکومت ماده و طبیعت هستند (طباطبایی، ۱۳۸۷).	معنویت به معنای «نقش زندگی» یا «روشی برای بودن» و «تجربه‌کردن» است که با آگاهی یافتن از یک بُعد غیرمادی به‌وجود می‌آید و ارزش‌های قابل تشخیص، آن را معین می‌سازد. این ارزش‌ها به دیگران، خود، طبیعت و زندگی مربوطند، و به هر چیزی که فرد به‌عنوان غایی قلمداد می‌کند، اطلاق می‌شوند (وست، ترجمه‌ی شهیدی و شیرافکن، ۱۳۸۷).
ابعاد	رابطه‌ی بین فرد و خدا	رابطه‌ی بین فرد و ماورا
مؤلفه‌ها	حس پیوند؛ باور به این که فرد بخشی از جامعه‌ی بزرگ بشری است و نقش‌گریزناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی؛ جهان‌شمولی؛ باور به ماهیت توأم با وحدت زندگی؛ تحقق دعا؛ احساس شغف و خشنودی ناشی از خشنودی ناشی از رویارویی شخصی با واقعیت متعالی؛ تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی؛ اندیشه درباره‌ی امور بر اساس «هم این هم آن» به جای «یا این یا آن»؛ فقدان قضاوت؛ توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند؛ حساسیت به نیازها و دردهای دیگران؛ وجودی بودن؛ میل به زندگی در لحظه و امید به زندگی بهتر در آینده؛ مشتاق رویارویی با تجربه‌های زندگی به عنوان فرصت‌هایی برای رشد و شادی (قربانی، ۱۳۸۳، ص ۸۲)؛ سپاس همیشگی در برابر نعمت‌های بی‌شمار الهی؛ حرکت همراه با بیم و امید در مسیر رضایت الهی در همه‌ی شئون فردی و اجتماعی.	حس پیوند؛ باور به این که فرد بخشی از جامعه‌ی بزرگ بشری است و نقش‌گریزناپذیر وی در تداوم هارمونی زندگی؛ جهان‌شمولی؛ باور به ماهیت توأم با وحدت زندگی؛ تحقق دعا؛ احساس شغف و خشنودی ناشی از رویارویی شخصی با واقعیت متعالی؛ تحمل تناقضات؛ توانایی زیستی با ناپایداری و تناقضات در زندگی شخصی؛ اندیشه درباره‌ی امور بر اساس «هم این هم آن» به جای «یا این یا آن»؛ فقدان قضاوت؛ توانایی پذیرش زندگی و دیگران به همان شکلی که هستند؛ حساسیت به نیازها و دردهای دیگران؛ وجودی بودن؛ میل به زندگی در لحظه؛ مشتاق رویارویی با تجربه‌های زندگی به عنوان فرصت‌هایی برای رشد و شادی؛ سپاس؛ حس شگفتی و سپاس برای مشخصه‌های بی‌همتا و مشترک با دیگران در زندگی خود (قربانی، ۱۳۸۳، ص ۸۲).
شاخص‌ها	آخرت‌گرایی، پایداری، زندگی بر اساس فطرت، اصالت کمال	عمل‌گرایی محیطی و اجتماعی، ناپایداری، زندگی بر اساس غریزه، اصالت لذت
هدف	معرفت تام به حق، لذت ابدی معنوی	کسب مواهب مادی، لذت و آرامش دنیوی

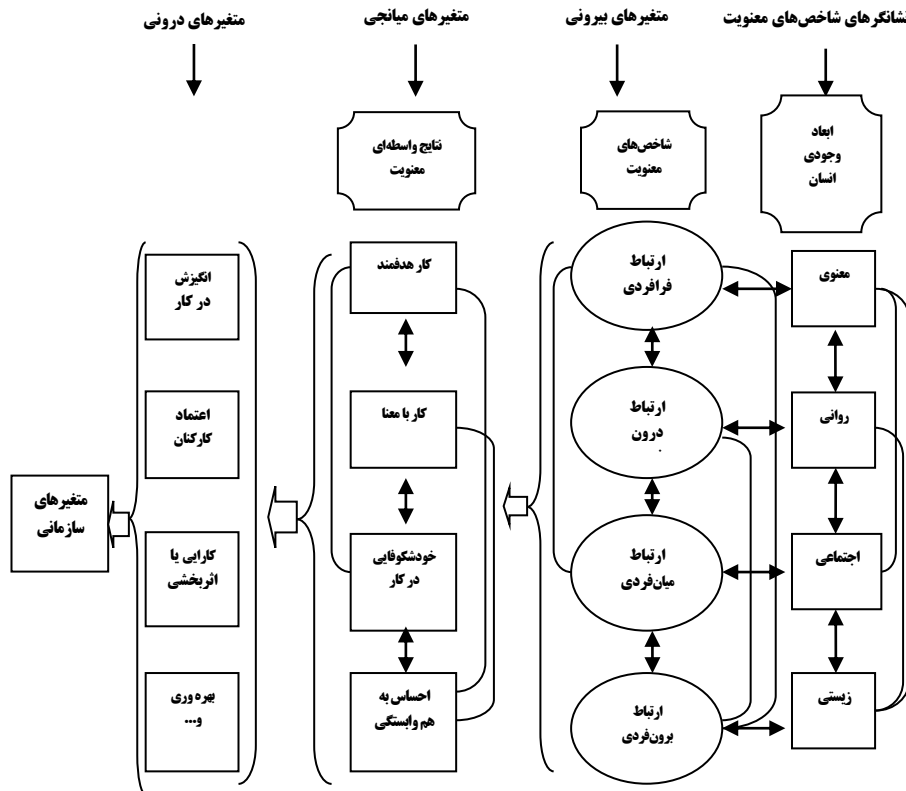
در این مقاله در ابتدا، مفهوم معنویت در کار مطرح شده و سپس با طرح معنویت سازمانی، ضرورت آن را با مطالعه‌ی موردی نیروی انتظامی بررسی می‌کنیم.

معنویت در کار

معنویت در کار، نیروی الهام بخش و برانگیزاننده جهت جست‌وجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرفا از ارزش کار، زندگی، پهناوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است (ضیایی، ۱۳۸۷، ص ۷۰).
به بیانی دیگر، معنویت در کار، تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی، درون فردی، میان فردی و برون فردی در زندگی کاری به منظور بالندگی شخصی در رسیدن به تعالی انسانی و الهی است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، ص ۱۰۹).
مدل زیر، مدل مفهومی معنویت در کار، بر اساس بررسی تطبیقی و تحلیلی تعاریف ذکر شده درباره‌ی معنویت در کار، و آزمون آن به عنوان مطالعه‌ی موردی در سازمان دانشگاه تهران به دست آمده است. این مدل پیشنهادی دارای سه دسته از متغیرهاست: متغیرهای بیرونی، متغیرهای واسطه‌ای و متغیرهای درونی. متغیرهای بیرونی شامل چهارگونه ارتباط است که مبتنی بر ابعاد وجودی انسان است:

- ارتباط فرافردی؛
- ارتباط درون فردی؛
- ارتباط میان فردی؛
- ارتباط برون فردی.

ارتباط فرافردی مبتنی بر بُعد معنوی، ارتباط درون فردی مبتنی بر بُعد روانی، ارتباط میان فردی مبتنی بر بُعد اجتماعی و ارتباط برون فردی مبتنی بر بُعد زیستی است. معنویت ایجاد حساسیت نسبت به این چهارگونه‌ی ارتباطی به منظور رسیدن به کمال و تمامیت یک فرد تعریف می‌شود. افزون بر این، پرورش و حساسیت این چهارگونه‌ی ارتباطی، متغیرهای میانجی، کار هدفمند، کار بامعنا، خودشکوفایی در کار و احساس وابستگی به هر چیز را ایجاد خواهد نمود؛ سرانجام هر یک از این متغیرهای بیرونی و میانجی می‌تواند با یک یا چند متغیر درونی مثل انگیزش در کار، اعتماد کارکنان، کارایی یا اثربخشی، بهره‌وری و ... رابطه داشته باشد (شکل شماره‌ی ۱).



شکل شماره ۱: مدل مفهومی معنویت در کار (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، ص ۱۱۶)

معنویت در سازمان

معنویت در سازمان، امر نوپایی است که می‌تواند نیرویی قدرتمند و ژرف را برای زندگی به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل خواهد شد که زندگی کاری با زندگی معنوی کارکنان پیوند بخورد. با چنین نیرویی، کارکنان تقریباً با هزاران ساعت کاری، می‌توانند کاری لذت بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر داشته باشند و وقتی از محیط کار خود فارغ شده و به خانواده می‌پیوندند، به جای گریز از یکدیگر به یاری هم بشتابند. به دلیل این یک‌پارچگی و تلفیق، سازمان‌ها با افرادی اخلاقی‌تر و مولدتر، ممکن است به سودآوری

بیشتری نیز دست یابند (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، ص ۱۰۳، به نقل از گیبونز، ۲۰۰۱).

در مجموع، اهمیت و ضرورت معنویت و معنویت در محیط کار، آن چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت را به ارمغان آورد. مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و در نهایت کل جامعه، منابع انسانی است. تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است (ضیایی، ۱۳۸۷، صص ۶۹-۶۸).

در واقع، اعتقادات معنوی افراد و ایمان آن‌ها به کار، باعث می‌شود که خود را علاوه بر معنوی بودن در محیط کار، از لحاظ شغلی و تخصص، تقویت و توسعه دهند و موجبات سلامتی زیستی و روانی خود را فراهم آورند (همان منبع، ص ۸۴).

در شکل شماره‌ی (۲)، معنویت با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می‌کند. با وجود این که معنویت در سازمان، مفهوم فلسفی و فردی عمیقی به همراه دارد، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت در برگیرنده‌ی مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق در کار است. بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری است؛ در سطح گروهی، ارتباط قوی بین هم‌کاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند، و نیز در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، صص ۱۱۴-۱۱۳).

تحقیقات نشان می‌دهد که شرکت‌های معنوی‌تر، ۴۰۰ تا ۵۰۰ درصد از دیگر شرکت‌های مشابه در افزایش درآمد خالص، بهبود نرخ بازگشت سرمایه و افزایش ارزش سهام سهام‌داران بهترند. مطالعه‌ی دیگری نشان می‌دهد که معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی دارد. یک تحقیق دیگر در بانک ملت، حاکی از رابطه‌ی به شدت مثبت، بین معنویت کارکنان و رضایت شغلی آن‌هاست. در این تحقیق خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد، از جمله‌ی مهم‌ترین مزایای تشویق معنویت در سازمان محسوب شده است (مقیمی، ۱۳۸۶، ص ۹۲).



شکل شماره ۲): معنویت در محیط کار با توجه به سه سطح فردی، گروهی و سازمانی (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، به نقل از Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003)

اثرات معنویت در سازمان

سازمان معنوی مدار و معنویت‌ورزی در سازمان فواید بسیاری به همراه خواهد داشت؛ از جمله می‌توان به تأثیر معنویت در سلامتی کارکنان و خود کنترلی آن‌ها اشاره کرد؛ هم‌چنین توفیق الهی نتیجه شده از معنویت، در موفقیت کاری سازمان هم مؤثر خواهد بود. در ادامه به طور جداگانه این موارد تشریح می‌گردد.

۱- معنویت و سلامتی

از اولین شروط عمل موفق نیروهای سازمان، سلامتی جسمی و روحی آن‌هاست؛ به طوری که از بیماری خاص روانی یا جسمی رنج نبرند و تمرکز حواس و همتشان بر انجام وظایف خود بوده، عملکردی موفق و عالی از نظر تفکر، خلق و خو، و رفتار داشته باشند.

اثر معنویت در سلامت جسم و جان وقتی خوب فهمیده می‌شود که بدانیم انسان با ایمان، روحی مطمئن‌تر و اعصابی آرام‌تر و قلبی سالم‌تر دارد؛ دائماً در فکر تجاوز به حقوق دیگران نیست؛ اگر دیگران به نوایی رسیدند، به حسادت مبتلا نمی‌شود؛ حرص و بخل و طمع، آتش به جانش نمی‌افکند؛ ناراحتی‌های عصبی، او را به زخم معده و زخم روده مبتلا نمی‌سازد؛ افراط در شهوت او را ضعیف و ناتوان نمی‌کند؛ عمرش طولانی‌تر می‌شود. سلامت تن و سلامت روح بستگی زیادی به ایمان - مهم‌ترین مشخصه‌ی انسان معنوی - دارد. مقصود این است که با وجود ایمان، محرومیت‌ها انسان را از پا در نمی‌آورد، بلکه تعادل او را محفوظ نگه می‌دارد (مطهری، ۱۳۷۰، ص ۲۲۸).

تقریباً همه‌ی پزشکان پذیرفته‌اند که بهزیستی معنوی برای حفظ سلامت از اهمیت زیادی برخوردار است؛ نیمی از آن‌ها نیز بر این باورند که باید دل‌مشغولی‌های معنوی را در نظر بگیرند. در وضع کنونی، نتایج گزارش‌ها و پژوهش‌های در این زمینه را می‌توان در چند نکته‌ی اصلی خلاصه کرد:

- بسیاری از مقاله‌های پژوهشی کنونی، به ارتباط مثبت بین افزایش معنویت و دین‌داری با وضع سلامت بهتر دست یافته و ارتباط بین این سازه‌ها با بروز و بهبود بیماری را در گستره‌ی وسیعی از شرایط پزشکی نشان داده‌اند.
- تعداد قابل توجهی از بیماران، از توجه پزشکان به معنویت استقبال کرده‌اند.
- بسیاری از دانشکده‌های پزشکی در اغلب کشورهای جهان، برخی از برنامه‌های آموزش عملی و موضوعات مذهبی و معنوی را در برنامه‌های خود قرار داده‌اند (دادستان، ۱۳۸۶).

۲- معنویت و خودکنترلی نیروها

مدیران، خود بر این امر واقفند که تاکنون هیچ ابزار و روشی در علم مدیریت نتوانسته است مشکل نظارت بر نیروی انسانی را به طور کامل حل نماید؛ ولی اگر در سازمان‌های اسلامی با یک برنامه‌ی حساب شده، روح معنویت و ایمان به خدای تبارک و تعالی در دل کارکنان بارور شود، مسلماً نه تنها در درون سازمان‌ها، بلکه در کل جامعه، خیانت، کارشکنی و یا فرار از زیر مسئولیت و مانند آن، تقلیل خواهد یافت؛ چه این‌که به بیان صریح قرآن:

«يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ» «خدا چشم‌های خائن و اسرار دل‌های ناپاک را می‌شناسد» (سوره‌ی مؤمن - آیه‌ی ۱۹).

دمیدن روح معنویت در درون سازمان با تشویق کارکنان به اعمال خیر و سعی در متقاعد ساختن آنان در حُسن انجام مسئولیتی که به عهده دارند، با توجه به نظارتی که خداوند بر کردار و نیت آنان به طور مداوم اعمال می‌دارد، می‌تواند کمک بسیار شایانی در جهت جلوگیری از هدر رفتن نیروهای انسانی سازمان به انگیزه‌های گوناگون و غیرمشروع باشد (افجه‌ای، ۱۳۷۷، صص ۱۰۵-۱۰۳).

۳- معنویت و توفیقات الهی

در صورت تلاش برای ایجاد ارتباط بیشتر با خداوند متعال و انجام دستورات الهی در سازمان، عنايات مضاعف حضرت حق تعالی باعث توفیقات روزافزون سازمان خواهد شد. جلب اعتماد بیشتر مردم خداجوی جامعه به سازمان مزبور و در نتیجه سهل‌تر شدن انجام وظایف و شیرین‌تر شدن آن‌ها، از نتایج دیگر توفیقات الهی ناشی از ارتقای معنویت در سازمان است. هم‌چنین توفیق الهی باعث می‌شود روحیه‌ی خدمت کردن، ارتقا یافته و انجام وظایف محوله، مفتخرانه صورت پذیرد.

بنابراین افزایش معنویت و ایمان الهی، اثرات و برکات بسیاری در سازمان می‌تواند به همراه داشته باشد؛ اما مسلماً مهم‌ترین اثر و اهمیت آن، رضای الهی در تمام امور فردی و اجتماعی و در نتیجه سعادت اخروی کارکنان خواهد بود.

معنویت و موقعیت خاص نیروی انتظامی

شاید اطلاق ضرورت معنویت برای قشر خاصی از انسان‌ها مورد سؤال باشد؛ زیرا معنویت مفهومی عام و مورد نیاز تمام آحاد جامعه‌ی دینی است؛ ولی ما از این حیث این عنوان را تأکید می‌نماییم که کارکنان نیروی انتظامی با توجه به اختیارات و حضور در صحنه‌های خاص، موقعیتی ویژه نسبت به دیگر اشخاص و شاغلان دارند (ذوقی و کریمی، ۱۳۸۷، ص ۴۰).

۱- امکان تأثیرپذیری کارکنان از ناهنجاری‌ها

کارکنان نیروی انتظامی مخصوصاً کسانی که در فعالیت‌های اجرایی مشغول به کارند- به دلیل آن که دائماً با ناهنجاری‌ها، شرارت‌ها و به طور کلی اعمال خلاف تأیید دین روبه‌رو هستند- مستعد این هستند که از سوی مرتکبین این اعمال و به تعبیر قرآن کسانی که «قلوبشان مریض است»، تأثیر منفی بپذیرند. لذا ضرورت دارد که نیروی انتظامی همیشه با مسلح شدن به سلاح معنویت، از تمام آسیب‌ها و تهدیدات احتمالی، خود را مصون بدارد (همان منبع، صص ۴۱-۴۰).

۲- ضرورت اتصاف به نیروی معنویت، در جهت اصلاح مفاسد و منکرات جامعه

در بُعد دیگر باید به این نکته توجه وافر شود که نیروی انتظامی از مهم‌ترین ارگان‌های حکومتی در اجرای سیاست مهم امر به معروف و نهی از منکر، این فریضه‌ی خطیر الهی، در سطح جامعه‌ی اسلامی است. این نیروی انتظامی است که باید در راه اصلاح مفاسد و حاکم کردن نظم و امنیت در جامعه بکوشد. ضرورتاً بدون برخورداری از ایمانی قوی نمی‌توان انتظار موفقیت در این بُعد مهم از وظایف قشر فداکار نیروی انتظامی را داشت. «ناهی از منکر و پیش گیرنده از فساد نمی‌تواند خودش فاسد باشد. او باید خودش در جامعه الگو باشد» (احمدی مقدم، ۱۳۸۷، ص ۸).

شاید بتوان ضرورت اتصاف نیروی انتظامی به معنویت در این بُعد را از فرمایشات مقام معظم رهبری-دام ظلّه الوارف- در معرفی بزرگ‌ترین وظیفه‌ی نیروی انتظامی، به روشنی پی برد:

«بزرگ‌ترین وظیفه‌ی نیروی انتظامی، حفظ ارزش‌هاست. هرگاه مردم، یک نفر از شما را - چه در پاسگاه‌های دورافتاده و چه در خیابان‌های مرکز کشور و چه در شهرها و روستاها و جاده‌ها - مشاهده کنند، باید مظهري از تقوا و پرهیزکاری و معنویت و دوری از فساد و دشمنی با هرگونه کج روی را در وجود شما ببینند. آن کسی که اهل فساد و بی‌تقوایی و رشوه دادن و رشوه گرفتن است، باید از شما بترسد و آن کسی که متقی است، باید با دیدن شما شاد و دل گرم و امیدوار بشود و احساس کند محیط جامعه، محیط خوبی است و می‌شود در آن تنفس و زندگی کرد» (امام خامنه‌ای، ۱۳۷۴).

ارتقای معنویت در سازمان نیروی انتظامی

ارتقای معنویت به مفهوم گسترش معنویت از حیث کمی و کیفی در سطح فردی، گروهی و سازمانی است. در این قسمت، ابتدا به برخی از اموری که در ارتقای معنویت سازمان، مفید خواهند بود، اشاره شده، در ادامه، نقش گروه‌های مختلف مرتبط در ارتقای معنویت در سازمان نیروی انتظامی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

امور ارتقا دهنده معنویت در سازمان

برخی از مسائلی که در ارتقای معنویت در سازمان بسیار مؤثر است و نیاز است که دست‌اندرکاران به آن توجه ویژه داشته باشند، از این قرار است:

- استفاده از انگیزاننده‌های مناسب مادی و معنوی در راستای ارتقای معنویت در افراد سازمان؛ که کم‌ترین این انگیزاننده‌ها، تلاش جهت تأمین حداقل نیازهای مادی کارکنان است.
- احیای نمودهای مذهبی مانند اعیاد و شهادت‌ها و استفاده‌ی بهینه از آن‌ها در معرفی شخصیت پیشوایان دینی و تعالیم والای آنان.
- حل آسیب‌های متداول در سازمان‌ها مانند اختلافات درون سازمانی، تضييع حقوق افراد، آزار و اذیت ارباب رجوع، رشوه و... در جهت ایجاد امنیت و آرامش شغلی در کارکنان و رضایت مردم از سازمان.
- فعال‌سازی نیروهای توانمند، مستعد و باایمان در جهت نشر معارف و حفظ ارزش‌های دینی.
- برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت بالا بردن میزان تحمل نسبت به فشارهای زندگی و شغلی.
- ایجاد مشاوره‌های مذهبی با رویکرد روان‌شناسی از طریق متخصصان روان‌درمان‌گر مذهبی.
- تشکیل گروه‌های حمایت‌گر معنوی «مددکاران مذهبی» در بین کارکنان، جهت مشاوره در هنگام وقوع مشکل برای هر یک از کارکنان و یا در راستای ارتقای معنویت فردی (ذوقی و کریمی، ۱۳۸۷، صص ۵۵-۵۳).

سه‌م گروه‌های مختلف در ارتقای معنویت سازمان

برای برخورداری از یک سازمان معنوی مدار عوامل مختلفی دخیل بوده و هر کدام از آن‌ها بر میزان معنویت در سازمان نقش دارند. گروه‌های مختلفی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر معنویت نیروی انتظامی نیز وجود دارند که در ادامه به معرفی و نقش آن‌ها می‌پردازیم.

۱- کارکنان عقیدتی سیاسی و مدیران ادارات

اساساً مهم‌ترین فلسفه‌ی وجودی کارکنان عقیدتی سیاسی، ارتقای معنویت در سازمان است. مدیران ادارات نیز با توجه به اختیاراتی که دارند، مانند کارکنان عقیدتی سیاسی، در ارتقای معنویت اداره‌ی خود می‌توانند منشأ اثرات مهمی باشند. تلاش بی‌وقفه در جهت ارتقای ایمان و معنویت در خود نیروهای سازمان عقیدتی سیاسی و مجموعه‌ی مدیریتی سازمان، اولین و مهم‌ترین قدم در جهت ارتقای معنویت در سازمان نیروی انتظامی است؛ چرا که شکی نیست، تنها کسانی که خودشان معنوی باشند می‌توانند در مسیر ایجاد معنویت در مجموعه‌های مربوطه موفق باشند.

البته روشن است که در این امور، همکاری و همراهی کامل واحدهای عقیدتی سیاسی و مدیران نیروی انتظامی، بسیار کارساز خواهد بود.

۲- سازمان‌ها و نهادها

سازمان‌ها و نهادهای مختلفی می‌توانند و می‌باید به اشکال مستقیم و غیرمستقیم، در امر ارتقای معنوی نیروی انتظامی همکاری داشته باشند. از این میان می‌توان به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران و سایر رسانه‌های گروهی، سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان اوقاف و امور خیریه، حوزه‌های علمیه و ائمه‌ی جمعه و جماعات و سایر سازمان‌ها و نهادهای اسلامی اشاره نمود؛ هر یک از این‌ها زمینه‌های مناسبی برای کمک به ارتقای معنویت در افراد جامعه - از جمله در نیروی انتظامی - به روش‌های مختلف دارند.

۳- آحاد جامعه‌ی اسلامی

در این که امر به معروف و نهی از منکر از واجبات مهم عبادی و از فروع دین ما بوده و

در اصلاح جامعه‌ی اسلامی نقش به‌سزایی دارد، جای هیچ شکی نیست. در این‌جا تنها به دو آیه از قرآن کریم، در اهمیت این واجب الهی و وظیفه‌ی همگانی اشاره می‌گردد.

«و لتكن منكم أمة يدعون الى الخير و يأمرون بالمعروف و ينهون عن المنكر و اولئك هم المفلحون»
 «باید از شما، گروهی باشند که امر به نیکی و نهی از بدی کنند و آنان همان رستگارانند (سوره‌ی آل عمران، آیه‌ی ۱۰۴).

«کنتم خیر أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف و تنهون عن المنكر و تؤمنون بالله...»
 «شما بهترین امتی بودید که برای مردم ظاهر شده است [چه این‌که] امر به معروف و نهی از منکر می‌کنید و به خدا ایمان دارید...» (سوره‌ی آل عمران - آیه‌ی ۱۱۰).

روشن است از جمله مواردی که آحاد جامعه‌ی اسلامی مسئول هستند، نظارت بر حسن اجرای وظایف توسط کارکنان نیروی انتظامی است؛ چرا که کارکنان این سازمان، علاوه بر این‌که خود، انسان و ممکن‌الخطا هستند، وظیفه‌ی امر به معروف و نهی از منکر در جامعه را نیز دارا می‌باشند. بنابراین شایسته است که تک تک افراد جامعه‌ی اسلامی همراه با نظارت بر عملکرد این سازمان خدوم، با خیرخواهی، در راستای ارتقای معنویت و در نتیجه، عملکرد آن بکوشند.

۴- کارکنان سازمان

همه‌ی موارد پیشین به نوعی وظیفه‌ی تلاش جهت ارتقای ایمان و معنویت در کارکنان سازمان را دارند؛ روشن است که وظیفه‌ی خود کارکنان چگونه خواهد بود. نیروی فعال در نیروی انتظامی جامعه‌ی اسلامی پس از عنایت به جایگاه ارزشمند خود در حکومت اسلامی به عنوان حافظ نظم و امنیت و ارزش‌های والای اسلامی جامعه، در شناخت صحیح دین و فرهنگ دینی، عمل به وظیفه و خودسازی، جهت ارتقای معنویت سازمان، بیشترین مسئولیت را دارد. برای این منظور، نیاز است که معارف دینی خود را خوب شناخته، عامل به فرائض الهی و ترک‌کننده‌ی نواهی او بوده، در ارتقای روزافزون معنویت خود همت داشته باشند. این امر با ارتقای خصوصیات انسان معنوی - یعنی ارتقای ایمان حقیقی به خدا، تسلط بر نفس، اخلاق اسلامی و ...- میسر است.

نتیجه‌گیری

اهمیت و جایگاه والای معنویت در زندگی بشر، حتی برای غیر مؤمنین به ادیان الهی، قابل انکار نیست. بشر امروز، به ضرورت توجه به حقایق ماورایی و متافیزیکی در تحصیل سلامت

جسم و روان انسان‌ها اعتراف نموده است؛ ولی شاید هنوز خیلی‌ها به شناخت حقیقت و جایگاه واقعی معنویت اسلامی دست نیافته‌اند. اما دین کامل اسلام و پیشوایان والای آن، از همان ابتدا و از راه‌های مختلف در صدد تربیت معنوی انسان‌ها بوده‌اند. به نظر می‌آید نیاز است با تعمق در تعلیم دینی و دریافت حقیقت جهان‌بینی و ایدئولوژی اسلامی، در جهت معنوی‌تر کردن خود و جامعه‌ی اسلامی و سازمان‌های موجود در آن - که زمینه‌ساز سعادت دنیا و آخرت است - گام‌های جدی برداریم.

با عنایت به جایگاه نیروی انتظامی و وظایف مشخص آن، ضرورت ارتباط با مبدأ و معاد در این سازمان مهم بیشتر احساس می‌شود. این صبغه‌ی معنوی است که اثرات فراوانی در ارتقای سازمان نیروی انتظامی بر جای می‌گذارد؛ افزایش معنویت در سازمان، ارتقای سلامت کارکنان، افزایش خودکنترلی نیروها و انجام صحیح وظایف محوله، افزایش توفیقات الهی در تعالی روزافزون سازمان ناجا، اعتماد بیشتر مردم مسلمان جامعه به سازمان مزبور، در نتیجه سهل‌تر شدن انجام وظایف و شیرین‌تر شدن آن، و برکات بسیار دیگری را همراه خود خواهد داشت.

مدیران و نیروهای عقیدتی سیاسی، با توجه به جایگاه مهم خود، بسیار می‌توانند منشأ اثر بوده، ارتقای معنویت در اداره‌ی خود را - همراه با خودسازی - از راه‌های گوناگون، مانند احیای نمودهای مذهبی، حل آسیب‌های متداول در سازمان، برگزاری کلاس‌های آموزشی و مشاوره و ایجاد انگیزش از طریق انگیزاننده‌های مادی و معنوی مختلف و مطلوب و ... پی‌گیری نمایند.

اگرچه در این راستا فعالیت‌های بسیاری صورت گرفته و یا در حال انجام است، اما نباید به وضع موجود اکتفا شود؛ لازم است از تمام ظرفیت‌های ممکن و حتی سازمان‌های مختلف جامعه، برای پیشرفت روزافزون این امر بهره‌جست. با این حال، انجام وظیفه‌ی مدیران و نیروهای سازمان عقیدتی سیاسی، چیزی از تکلیف فرد فرد نیروها در کسب معنویت و ارتباط بیشتر با خدا و تخلق به صفات و اخلاق اسلامی نمی‌کاهد. هم‌چنین آحاد جامعه‌ی اسلامی، نباید نسبت به این موضوع بی‌تفاوت بوده از رهگذر انجام وظایف قانونی و شرعی خود در قبال نیروی انتظامی - با امر به معروف و نهی از منکر و یا ارائه‌ی انتقاد و پیشنهاد - می‌توانند به ارتقای معنویت ادارات و نیروی انتظامی یاری رسانند که در نتیجه به ارتقای معنویت جامعه‌ی اسلامی بینجامد.

منابع :

- قرآن کریم.
- احمدی مقدم، اسماعیل (۱۳۸۷)، متن سخنرانی سردار احمدی مقدم، برگزیده‌ی مقالات همایش علمی - پژوهشی نوآوری در ارتقای معنویت و پیش‌سیاسی کارکنان ناجا، تهران: انتشارات سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی.
- افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۷۷)، مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد).
- امام خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۷۴)، بیانات مقام معظم رهبری در دیدار فرماندهان و پرسنل نیروی انتظامی به مناسبت هفته‌ی نیروی انتظامی، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری: <http://www.leader.ir/langs/fa/?p=bayanat&id=1150>
- دادستان، پریخ (۱۳۸۶)، معنویت، دینداری و سلامت: از پژوهش تا کاربرد بالینی، نشریه‌ی روانشناسان ایران، ش ۹.
- ذوقی، لیلا و کریمی، روح‌الله (۱۳۸۷)، نقش معنویت در صحت‌عمل و سلامت کارکنان نیروی انتظامی، برگزیده‌ی مقالات همایش علمی - پژوهشی نوآوری در ارتقای معنویت و پیش‌سیاسی کارکنان ناجا، تهران: انتشارات سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی .
- صمدی، پروین، (۱۳۸۵)، هوش معنوی، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره‌ی ۲، شماره‌های ۳ و ۴.
- ضیایی، محمدصادق؛ نرگسیان، عباس و آیبی‌اگی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷)، نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه‌ی مدیریت دولتی، دوره‌ی ۱، شماره‌ی ۱.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۸۷)، معنویت تشیع به ضمیمه‌ی چند مقاله‌ی دیگر، گردآوری، تحقیق و نگارش محمد بدیعی، قم: نشر تشیع.

-
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمانها، مفاهیم، تعاریف، پیش فرضها، مدل مفهومی، فصلنامه‌ی علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره‌ی ۵.
 - قربانی، نیما (۱۳۸۳)، معنویت: روی آوردی تجربه‌ای، گوهر شناختی و مدرن به دین یا یک سازه‌ی روان‌شناختی؟، مقالات و بررسی‌ها، دفتر ۷۶ (۲) فلسفه.
 - مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، بیست گفتار، تهران: انتشارات صدرا.
 - معین، محمد (۱۳۸۱)، فرهنگ معین، تهران: نشر ندا.
 - مقیمی، سیدمحمد؛ رهبر، امیرحسین و اسلامی، حسن (۱۳۸۶)، معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان (رویکرد تطبیقی)، فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره‌های ۳ و ۴.
 - وست، ویلیام (۱۳۸۷)، روان‌درمانی و معنویت، ترجمه‌ی شهریار شهیدی و سلطانعلی شیرافکن، تهران: رشد.
 - Gibbons, P. (1999), **Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview**, MSC. Thesis – Birnbeck Callege, University of London.
 - Milliman, J. Czaplewski, A.J. & Ferguson J (2003), **Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes**, *Journal of Organizational Change Management* Vol. 16, No. 4, pp. 426-447.