

تحلیل‌روایی نقش سرمایه معنوی پلیس در برقراری نظم و امنیت

پرویز سبحانی^۱، سعید خانی^۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۰۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۸/۲۰

چکیده

زمینه و هدف: سرمایه معنوی نقش تعیین‌کننده‌ای در پویایی هر سازمان ایفا می‌کند. مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه معنوی که غالباً سوبیه‌ای دینی دارند، در سوق دادن کارکنان به سمت تعالی‌یابی و تقویت باور و اعتقاد و در پیش گرفتن روحیه‌ای جهادی کارساز است. با توسل به چنین روحیه و منشی، کارکنان سازمانی چون ناجا می‌توانند در مسیر ارزش‌مداری، قانون‌مندی و جامعه‌محوری به وظایف خود که غایت آن، تأمین نظم و امنیت است عمل نمایند. پژوهش حاضر با هدف شناخت نقش معنویت‌گرایی پلیس در برقراری نظم و امنیت انجام گرفته است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و روش تحلیل روایت انجام گرفت. اطلاعات پژوهش، از طریق مصاحبه‌های نیمه ساخت یافته و باز با ۱۶ نفر از کارکنان ناجا (به‌عنوان صاحب‌نظران کلیدی) در سطح شهر سنندج که از تجربه و دانش کافی برای پاسخگویی به سؤالات برخوردار بوده‌اند جمع‌آوری گردید. افراد نمونه برای انجام مصاحبه به صورت هدفمند انتخاب شدند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش با استخراج ۱۴ مقوله محوری، ذیل ۷ مقوله عمده - خودشناسی (مقصدشناسی، خودسازی)، معرفت اجتماعی (حقوق شهروندی، رفتار جامعه‌پسندانه)، خداشناسی (ایمان و آرامش در زندگی، عدالت محوری)، اخلاقی اجتماعی (احسان، ایثار)، تقوا (خودکنترلی، خودانگیختگی)، روحیه جهادی (اخلاص، وحدت در گفتار و رفتار) و تخصص و تعهدباوری (رسالت‌باوری، گزینش معنوی - تخصصی) دسته‌بندی می‌گردد.

نتایج: نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که سرمایه معنوی، ذیل ۱۴ مقوله‌ی ذکر شده در بالا و باور به آن از جانب کارکنان ناجا، می‌تواند نقش آنان را در برقراری نظم و امنیت برجسته‌تر و پُرننگ‌تر سازد.

کلیدواژه‌ها: سرمایه معنوی، نظم، امنیت، معنویت‌گرایی، پلیس.

۱. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)،

psobhani63@gmail.com

۲. استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران، s.khani@uok.ac.ir

مقدمه

معنویت^۱ به چیزهایی برمی‌گردد که باطن و روح شخص را کانون توجه قرار می‌دهد. مقامات، درجات عالم باطن، شخصی که در عالم معنا سیر کند از دیگر معانی و حوزه کارکرد معنویت است (بختیاری، ۱۳۹۰: ۹۵). در متون علمی از معنویت تعاریف مختلفی شده است. مایرز^۲ معتقد است که معنویت، جستجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک ژرفای ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است (فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۳). هینلز^۳ (۱۹۹۵) نیز معنویت را تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویش، دیگران، موجودات غیرانسانی، خداوند، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است و جستجویی برای رسیدن به انسانیت کامل دانسته است (هینلز، ۱۹۹۵، به نقل از فرهنگی و رستگار، ۱۳۸۵: ۴۴). از منظر امام خمینی (ره)، معنویت مجموعه صفات و اعمالی است که شور و جاذبه قوی، شدید و درعین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به‌طور اعجاب‌آوری پیش ببرد. معنویت بر دو پایه استوار است: معرفت و ایمان (بختیاری، ۱۳۹۰: ۹۶).

نخستین بار، سرمایه معنوی^۴ توسط زوهار و مارشال^۵ (۲۰۰۴) در ادبیات مدیریت مورد استفاده قرار گرفت. علی‌رغم جذابیت ابتدایی اصطلاح «سرمایه معنوی»، می‌توان ادعا کرد که این اصطلاح فاقد تعریفی بدیهی و شفاف است. سرمایه معنوی یک اصطلاح جالب و به عبارتی، یک الحاق زبان‌شناختی است که به لحاظ علمی، مفهوم معتبر سرمایه انسانی و اجتماعی و مضمون عامه‌پسند معنویت را در برمی‌گیرد (یاناکون

-
1. Spirituality
 2. Myers
 3. Hinnells
 4. Spiritual Capital
 5. Zohar & Marshall

و کلیک^۱، ۲۰۰۳: ۲). سرمایه معنوی به سبب ماهیت غیرمادی و غیر پولی‌اش، عاملی کلیدی در حرکت و تولید انرژی در سازمان محسوب می‌شود و در تعالی بخشی سازمانی نقش قابل ملاحظه‌ای دارد. سازمان با سرمایه معنوی، تبدیل به سیستمی انعطاف پذیر و سازگار شده که می‌تواند در صورت لزوم خود را از نو سازماندهی کند. سازمان‌ها و جوامعی که از چنین قابلیت‌های برخوردار هستند، احساس مسئولیت عمیق‌تری نسبت به محیط اطراف خود داشته و از مزیت رقابتی پایدارتری نسبت به سازمان‌ها و جوامعی که تنها به منافع شخصی خود فکر می‌کنند، بهره‌مند هستند (بدخشانی و پیروی، ۱۳۸۹: ۱-۲).

بسیاری از منتقدان مدعی هستند که غالب تلاش‌ها برای تعریف، تجزیه و تحلیل یا بسط معنویت، جدای از دین‌داری فاقد هر گونه بازخورد لازم است. از طرف دیگر، بخش عمده‌ای از پژوهش‌ها بر اثرات اجتماعی و اقتصادی مستمر عقاید، فعالیت‌ها و نهادهای دینی تأکید دارند که غالب آن‌ها را می‌توان در ارتباط با اشکال متنوع این سرمایه تجزیه و تحلیل کرد. برای بسط تعریفی از سرمایه معنوی، لازم نیست از حدود سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی که توسط بکر، گلمن، بوردیو^۲ و سایر نظریه پردازان تعریف می‌شوند، خارج شد. این موضوع تا حدودی میدان را محدود ساخته و سرمایه معنوی را به یک آبر مجموعه از سرمایه دینی و یک زیرمجموعه از سرمایه انسانی، اجتماعی و فرهنگی بدل می‌سازد (یاناکون و کلیک، ۲۰۰۳: ۲-۳). معنویت با رفتار کاری به شکل رضایت شغلی، عملکرد کاری، نگرش، اخلاق کاری و روحیه در ارتباط است. در حقیقت معنویت باعث می‌شود که افراد به اهمیت روابط اجتماعی و نقش‌های درون سازمانی پی ببرند، به طوری که این خود می‌تواند منجر به رضایت شغلی شود (ثابت مطلق و الوانی، ۱۳۹۷: ۶۴-۶۲). در غرب،

1. Iannaccone & Klick

2. Becker, Colman & Bourdieu

معنویت در محیط کار در اوایل دهه ۱۹۹۰ متولد شد. این تولد معنویت در محیط کسب و کار، پاسخ جنبش عصر جدید به افسردگی و بی‌عاطفگی فرهنگ کسب و کار بود که در سازمان‌ها نفوذ می‌کرد. افراد، بی‌رقم و بی‌انگیزه شده بودند و احساس می‌کردند که سازمان آن‌ها را استثمار می‌کند (بارت^۱، ۲۰۰۹: ۲۶۸-۲۶۳).

پس از انقلاب اسلامی در ایران، پلیس ساختاری معنوی‌تر به خود گرفت و به عنوان سازمانی مردم‌مدار مطرح گردید. در مقایسه با قبل از انقلاب که استخدام در پلیس، خاص طبقات یا اقشار خاصی بود، پس از انقلاب مسئولان و بدنه پلیس از نیروهایی تغذیه می‌شدند که از میان عامه مردم و نه صرفاً قشر، قوم، مذهب یا طبقه خاصی گزینش می‌شدند که این نشان از مردمی بودن این سازمان دارد. ناجا نقش تعیین‌کننده‌ای در تأمین نظم و امنیت کشور دارد. چندگانگی و تنوع مأموریت‌های این سازمان و ارتباط چندلایه‌ای آن با سایر نهادها و سازمان‌ها و اقشار مختلف مردم، حساسیت مأموریت‌های این سازمان را بالا برده و انتظاراتی روزافزون را برای آن به همراه آورده است. از این رو، گرچه داشتن یک سیستم متعهد در ناجا می‌تواند بستر را برای انجام مأموریت‌ها از طرف کارکنان فراهم آورد، اما نتایج حاصله می‌تواند دور از ایده آل‌های مورد انتظار باشد. مادی شدن روابط و مناسبات اجتماعی طی یکی دو دهه گذشته بیش از هر زمان دیگری در کشور ما خودنمایی کرده و اقشار مختلف مردم و سازمان‌های کشور را متأثر ساخته است. در چنین شرایطی، اگر منطق حاکم بر مناسبات و روابط درون و برون سازمانی بیشتر صبغه منفعت‌محوری و سود باوری پیدا کند، عرصه بر معنویت‌گرایی تنگ گشته و به تأسی از آن، برقراری نظم و امنیت نیز تحت الشعاع این جولانگاه سود و منفعت قرار می‌گیرد. سرمایه معنوی همان مقوله‌ای است که عدم تولید و بازتولید آن در سازمان، منجر به رسوخ فرهنگ مادی‌گرایی و

منفعت‌اندیشی در میان کارکنان شده و تأمین نظم و امنیت را که همانا رسالت اصلی ناجا به حساب می‌آید با چالش مواجه می‌سازد. سرمایه معنوی در ناجا می‌تواند مصداق همان ماده ۸ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح باشد که به میانجی آن، جنبه معنوی انضباط در اثر ایمان و اعتقاد به خدا و مبانی دین مبین اسلام و ایجاد فرایض دینی و پایبند بودن به احکام و ارزش‌های اخلاق اسلامی، احساس مسئولیت معنوی در قبال نظام حکومت اسلامی، میهن و ملت، قانون و وظایف محوله، اعتقاد به منطقی و عادلانه بودن مقررات و اعتماد به فرماندهان، رؤسا و مدیران در کارکنان به وجود می‌آید (آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح: ۱۳۸۸: ۴).

با نظر به موارد فوق، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که "کارکنان ناجا چه دیدگاهی در مورد سرمایه معنوی خود دارند و نقش آن را در برقراری نظم و امنیت چگونه روایت می‌کنند؟". ذیل سؤال اصلی، پرسش‌های فرعی زیر نیز به ما در دستیابی به روایت کارکنان از این سرمایه کمک می‌کنند:

- کارکنان ناجا چه روایتی از رسالت اصلی سازمان دارند؟
- روایت کارکنان ناجا از جایگاه خود در جامعه چگونه است؟
- کارکنان ناجا چه روایتی از سرمایه معنوی خود دارند؟
- کارکنان ناجا، نقش سرمایه معنوی خود را در برقراری نظم و امنیت چگونه تفسیر یا روایت می‌کنند؟

در ارتباط با موضوع حاضر چند پژوهش انجام گرفته است؛ ثابت مطلق و الوانی (۱۳۹۷) به بررسی نقش معنویت و مباحث معنوی در بهبود محیط کار در میان کارکنان دانشگاه علامه طباطبایی پرداختند. نتایج نشان داد که توکل داشتن، مراقبت از ارزش‌های انسانی کارکنان، شکوفا شدن خلاقیت منابع انسانی، احساس هدف‌دار بودن و افزایش بهره‌وری سازمان بیشترین تأثیر را در هر یک از متغیرهای مدل دارند. خادم پیر

و گل‌پرور (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان "الگوی ساختاری رابطه سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار و عملکرد"، به این نتایج دست یافتند که سرمایه معنوی اسلامی از طریق ایجاد احساس انرژی در کار، موجب افزایش عملکرد شغلی می‌شود. بنابراین، می‌توان از آن در راستای افزایش احساس انرژی و عملکرد شغلی افراد در محیط‌های کاری استفاده کرد.

مرادی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای به بررسی نقش سرمایه معنوی در بهبود متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و یا فرهنگی پرداخت. یافته‌های این تحقیق نشان داد که رابطه‌ای دوسویه میان سرمایه‌های اقتصادی و معنوی وجود دارد و درک معنای زندگی، هدف آفرینش و همبستگی معنوی بین کارکنان از عناصر اصلی سرمایه معنوی محسوب می‌شود که یکی از نمودهای عملی آن در خدمت‌رسانی به مردم نمایان می‌شود. میلر و ایوست^۱ (۲۰۱۵) در مطالعه خود با عنوان "چارچوبی جدید برای تحلیل دین و معنویت در محل کار"، چارچوبی را برای تجزیه و تحلیل معنویت و مذهب در محیط کاری هر سازمانی ارائه دادند. این مطالعه به کمبودهای موجود در محیط کار اذعان داشت و چارچوب سازمانی جدید را بر پایه توجه به نیازهای شرعی، مذهبی، انسانی و پویایی‌های سازمانی بنا نهاد.

پژوهش حاضر با برجسته ساختن مفهوم سرمایه معنوی به عنوان یک اصل دینی و ارزشی، نقش این مؤلفه را در برقراری نظم و امنیت از سوی ناجا مورد واکاوی قرار می‌دهد. ضمن اینکه ناجا سازمانی گسترده با تنوع مأموریتی بالا و مستلزم بهره‌مندی از نیروی انسانی در بخش‌های مختلف است. لذا صرف قوانین و مقررات نمی‌تواند ضامن تعهد به سازمان و انجام صحیح مأموریت‌ها باشد. اینجاست که چیزی فراتر از قوانین

باید وارد عرصه شود که به میانه‌ی آن، سازمانی متعهد داشت تا در انجام وظایف برقراری نظم و امنیت بهتر نقش آفرینی کند.

مبانی نظری

مطابق با نظر بکر^۱، سرمایه انسانی^۲ مقوله‌ای برجسته و بنیادی برای اقتصاد و علوم اجتماعی به شمار می‌آید که خود صرفاً بر برخی مقولات کلیدی تأکید دارد. این اصطلاح نخست از کار بکر در خصوص سرمایه انسانی و رفتار خانواده اخذ گردید (بکر ۱۹۶۴، ۱۹۷۶). سرمایه انسانی به‌طور ویژه نمی‌تواند جدای از امر فردی باشد، این سرمایه در مواقعی به فعالیت‌های روزمره (از آموزش رسمی گرفته تا مصرف خانواده) تقلیل می‌یابد، فرم‌های مختلفی را به خود می‌گیرد و تعیین‌کننده اصلی تفاوت‌های میان فردی (در مصرف، بازگشت به کار و حتی ذائقه‌ها)، تغییر سبک زندگی و فعالیت‌های مشترک (اعم از فعالیت‌های بازرگانی، اجتماعی و خانوادگی) است. ایده‌های بکر در خصوص سرمایه انسانی، ارزشمندی خود را برخلاف اکثر مفاهیم اجتماعی - علمی به اثبات رسانده‌اند. این ایده‌ها را می‌توان برای مجموعه گسترده‌ای از پدیده‌ها (مانند کار، تحصیل، ازدواج، باروری و اعتیاد) به کاربرد، درحالی‌که قابل انطباق با مدل‌سازی نظری، ارزیابی دنیای واقع، آزمون تجربی و صورت‌بندی و ارزیابی سیاست نیز می‌باشد.

کُلْمَن^۳ در پژوهش خود (۱۹۸۸)، "سرمایه اجتماعی در خلق سرمایه انسانی"، مفهوم سرمایه اجتماعی^۴ را به‌عنوان منبعی برای گُشش اجتماعی معرفی کرد. به‌زعم وی، سرمایه اجتماعی به‌صورت ذاتی در روابط میان افراد نهفته است و مانند سایر اشکال سرمایه (به‌عنوان مثال، فرهنگی، انسانی و مادی)، فعالیت سودمند را تسهیل می‌سازد.

1. Becker
2. Human Capital
3. Coleman
4. Social Capital

کُلْمَن به‌طور ویژه عنوان می‌کند که سرمایه اجتماعی می‌تواند در داخل یا خارج از خانواده‌ها (به‌عنوان مثال، شبکه‌های اجتماعی) بسط یابد. او نقشی را که سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی، به‌ویژه سرمایه انسانیِ نسل‌های بعدی ایفا می‌کند، برجسته می‌سازد. او برای این منظور، نقش سرمایه اجتماعی را بر میزان اخراجی‌های دبیرستان‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد و به این نتیجه می‌رسد که میزان اخراجی در میان دانش‌آموزانی که از نعمت پدر و مادر برخوردارند بسیار کمتر از دانش‌آموزان تک‌والده بوده و در نهایت به این نتیجه دست می‌یابد که خانواده‌هایی که پایه‌های معنوی آن‌ها مستحکم‌تر است، از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار بوده و به تبع آن، فرزندان در چنین خانواده‌هایی نیز اُفت تحصیلی و مسائل انضباطی کمتری دارند. از نظر کُلْمَن، بسیاری بر این باورند که سرمایه اجتماعی، احتمال دستیابی به ابزارهای بیشتری (مانند مشاغل پُر درآمد، ارتقاء شغلی سریع‌تر) و بازده‌های نمایشی (از جمله بهداشت روانی بهتر، روابط دوستانه نزدیک‌تر) را افزایش می‌دهد (گرانووتر^۱، ۱۹۷۳). از طرفی، بسیاری دیگر نیز بر این باورند که برخورداری از سرمایه اجتماعی همچنین احتمال مشارکت در انواع مختلف کُنش جمعی را افزایش می‌دهد: تعهد مدنی (به‌عنوان مثال، شرکت در انتخابات، خدمت‌رسانی به جامعه و غیره)، حفاظت از محله در مقابل جرائم، داوطلب شدن برای برخی امور و فعالیت‌های عام‌المنفعه (پاتنام^۲، ۱۹۹۳؛ ۱۹۹۵؛ ۱۹۹۶). بر اساس نظر پیر بوردیو^۳، سه نوع سرمایه در جامعه وجود دارد که قدرت اجتماعی و نابرابری اجتماعی را تعیین می‌کنند. سرمایه اقتصادی منابع مالی را توصیف می‌کند. سرمایه اجتماعی به پیوندهای اجتماعی میان افراد و میزان برخورداری از این پیوندها و مناسبات اشاره می‌کند. این سرمایه به آدم‌ها کمک می‌کند تا به نفع خودشان وارد

-
1. Granovetter
 2. Putnam
 3. Bourdieu

میدان جامعه شوند. در نهایت، سرمایه فرهنگی^۱ مفهومی است که چندین بُعد دارد. این ابعاد به قرار زیرند: ۱. دانش عینی درباره هنرها و فرهنگ، ۲. سلیقه‌ها و ترجیح‌های فرهنگی، ۳. مدارک رسمی (مانند درجات دانشگاهی و گذراندن دوره‌های آموزشی متنوع)، ۴. مهارت‌ها و اطلاعات فرهنگی و ۵. توانایی تمییز قایل شدن و تمایز نهادن میان خوب و بد. بورديو سرمایه فرهنگی را دارای بُعدی از یک منش گسترده‌تری می‌داند که جایگاه اجتماعی صاحب آن را منعکس می‌سازد. یک جنبه مهم از نظریه بورديو، توجه به مسئله انتقال‌پذیری سرمایه فرهنگی است. برخلاف سرمایه اقتصادی و اجتماعی، دستیابی به سرمایه فرهنگی سال‌ها طول می‌کشد و در ادراک ما از خود عین شده است (اسمیت و رایلی^۲، ۲۰۰۹: ۲۴۸-۲۴۷).

یاناکون^۳ (۱۹۸۴؛ ۱۹۹۰؛ ۱۹۹۱) اصطلاح سرمایه دینی^۴ را برای توضیح الگوهای دینی اعتقادات و رفتار در خصوص سبک زندگی، در میان نسل‌ها و اعضای خانواده و گروه دوستان مطرح کرد. این بینش برانگیزاننده که مورد تأکید مطالعات تجربی مختلفی بود، بیش از هر چیز مبتنی بر تربیت دینی افراد از دوران کودکی بود که تأثیر خود را در قالب اعتقادات و رفتارهای کنونی نشان می‌داد. یاناکون سرمایه دینی را به‌عنوان محصول جانبی فعالیت دینی قلمداد می‌کرد، موردی که بکر و همکاران^۵ (۱۹۷۷) آن را سرمایه مصرفی^۶ می‌نامیدند. همچنان که یاناکون مدل‌سازی می‌کند، سرمایه دینی چندین مشخصه کلیدی دارد: این سرمایه، منفعتی را که از فعالیت مذهبی کنونی استخراج می‌گردد افزایش می‌دهد، به مانند پیامدی از مشارکت دینی گذشته رشد می‌کند، موقعیت-محور بوده و از این رو، بالاترین ارزش را در شرایط معنوی دارد

-
1. Cultural Capital
 2. Smith & Riley
 3. Iannaccone
 4. Religious Capital
 5. Becker, Landes & Michael
 6. Consumption Capital

و همچنین در مسیر تکامل فعالیت‌های مذهبی و سرمایه سایر اعضای خانواده است؛ بنابراین سرمایه دینی بسیاری از ویژگی‌ها و مشخصه‌های رفتار دینی و مذهبی افراد را توضیح می‌دهد و یک هویت مسلط را در طول زمان متناسب با هنجارهای دینی و معنوی خود برای او به وجود می‌آورد. این هنجارها نه تنها محرک‌های پس از حیات را نادیده نمی‌گیرند، بلکه از آن‌ها برای ترغیب رفتار معنوی در جامعه بهره می‌گیرند. گرچه یاناکون ارتباطات را به مثابه شکلی از سرمایه دینی تعریف می‌کند، اما استارک و فینک^۱ (۲۰۰۰) به طور قابل ملاحظه‌ای در خصوص ابعاد اجتماعی و فرهنگی سرمایه دینی سخن می‌گویند. در کل و بنا به داده‌های به دست آمده توسط پانام، افرادی که باهم به عبادت می‌پردازند، مهم‌ترین مخزن سرمایه اجتماعی به حساب می‌آیند (هاراکا^۲، ۲۰۰۲: ۲۶۹-۲۶۶).

روش پژوهش

در پژوهش حاضر، به منظور دستیابی به درک عمیق پیرامون موضوع مطرح شده، رویکرد کیفی اتخاذ شده است. پژوهش کیفی با کشف معنا، به واسطه نفوذ پژوهشگر در داده، مفاهیم را به شکل مضمون‌هایی مورد بررسی قرار می‌دهد. داده‌ها در قالب واژه‌ها، از تحلیل روایت نمونه‌ها گرد می‌آیند. در این روش، تحلیل‌ها به وسیله استنتاج مضمون‌ها یا تعمیم‌ها از شواهد و سازماندهی داده‌ها جهت ارائه یک تصویر منسجم و یکپارچه انجام می‌شوند (نیومن^۳، ۲۰۰۰: ۳۰۵). برای تحلیل مصاحبه‌های کیفی از تحلیل روایت مضمونی و مصاحبه‌هایی نیمه ساخت یافته با تعدادی از کارکنان جامعه هدف استفاده می‌شود. تحلیل روایت شاخه‌ای از پژوهش کیفی است که مجموعه‌ای از داستان‌ها را به عنوان منبع داده‌های خود برمی‌گزیند. این داستان‌ها، روایتی از تجربه

1. Stark & Finke

2. Harraka

3. Newman

زندگی افراد است که توسط آن‌ها در مورد خودشان و یا به واسطه دیگران در مورد افراد دیگر نقل می‌شود. تحقیق روایتی این نکته را روشن می‌سازد که چگونه زبان، بازگوکننده و بازتابی از دنیای اجتماعی آدم‌هاست و هویت اجتماعی و شخصی آنان را نیز شکل می‌دهد (مانهال^۱، ۲۰۱۰: ۲۰۹-۱۸۶). در تحلیل روایت، تکنیک مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها معمولاً مصاحبه و به‌ویژه مصاحبه روایی است که طی آن از فرد خواسته می‌شود سرگذشت موضوعی را که خود در آن شرکت داشته است، فی‌البداهه روایت کند و موضوع مورد نظر را در قالب داستان به‌هم‌پیوسته‌ای از رویدادها، از ابتدا تا به انتهای آن بازگو کند (هرمانس^۲، ۱۹۹۵: ۱۸۵-۱۸۲). میدان مورد مطالعه در پژوهش حاضر، کارکنان شاغل ناجا در شهر سنندج بوده و نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه-گیری هدفمند و از میان صاحب‌نظران کلیدی حاضر به خدمت ناجا در شهر سنندج تا مرحله اشباع داده‌ها بر اساس سؤالات تحقیق انتخاب شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۱، اطلاعات مصاحبه‌شوندگان (۱۶ نفر) شامل درجه، سن، تحصیلات و سنوات خدمت آمده است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	درجه	سن	تحصیلات	سنوات خدمت
مصاحبه‌شونده ۱	سرهنگ دوم	۴۱ سال	کارشناسی ارشد	۱۷ سال
مصاحبه‌شونده ۲	سرهنگ	۴۴ سال	کارشناسی ارشد	۲۵ سال
مصاحبه‌شونده ۳	سرگرد	۳۵ سال	کارشناسی ارشد	۱۶ سال
مصاحبه‌شونده ۴	سروان	۳۶ سال	کارشناسی ارشد	۸ سال
مصاحبه‌شونده ۵	سرهنگ دوم	۴۸ سال	کارشناسی ارشد	۲۹ سال
مصاحبه‌شونده ۶	سرگرد	۴۴ سال	کارشناسی ارشد	۱۷ سال
مصاحبه‌شونده ۷	سروان	۳۷ سال	کارشناسی ارشد	۸ سال

^۲. Munhall

^۳. Hermans

مصاحبه شونده ۸	سرهنک	۴۸ سال	کارشناسی ارشد	۲۰ سال
مصاحبه شونده ۹	سرهنک دوم	۴۱ سال	کارشناسی ارشد	۲۱ سال
مصاحبه شونده ۱۰	سرگرد	۴۰ سال	کارشناسی	۱۵ سال
مصاحبه شونده ۱۱	ستوانیکم	۴۲ سال	کارشناسی	۲۳ سال
مصاحبه شونده ۱۲	سرهنک	۴۲ سال	کارشناسی ارشد	۲۴ سال
مصاحبه شونده ۱۳	سرهنک دوم	۳۸ سال	کارشناسی ارشد	۱۶ سال
مصاحبه شونده ۱۴	سرهنک	۴۵ سال	کارشناسی	۲۴ سال
مصاحبه شونده ۱۵	سرهنک دوم	۴۳ سال	کارشناسی ارشد	۲۲ سال
مصاحبه شونده ۱۶	سرهنک دوم	۴۱ سال	کارشناسی ارشد	۲۳ سال

در جدول شماره ۲، مصاحبه‌های انجام شده با افراد به صورت سطر به سطر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و جمعاً تعداد ۷ مقوله عمده صورت‌بندی شده به همراه نقل-قول‌هایی مستقیم از مصاحبه‌شوندگان جهت درک بیشتر الگوها آمده است.

جدول ۲: مفاهیم، مقولات محوری و عمده استخراج شده از مصاحبه‌های کیفی

مقولات عمده	کُدگذاری محوری (سطح دوم)	کُدگذاری باز (سطح اول)	ردیف
خودشناسی	مقصدشناسی	شناخت توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی، شناخت و اشراف بر مسیر پیش رو و گام‌هایی که باید برداشت، گام برداشتن در مسیر اصلاح نفس، لزوم اندیشه در باب غایت نیل به مقصد	۱
	خودسازی	شناخت ماهیت وجودی خود، تلاش در جهت تهذیب اخلاق، ایجاد بستر لازم برای پرورش معنوی خود، تلاش برای نیل به رستگاری	
معرفت اجتماعی	حقوق شهروندی	شناخت حقوق دیگران و ارزش نهادن به آرای افراد، پرهیز از تبعیض و نابرابری، احترام به کرامت انسان‌ها	۲
	رفتار جامعه‌پسندانه	کسب پایگاه مردمی، بالا بردن منزلت اجتماعی خود، اهمیت قائل شدن برای قضاوت جامعه در خصوص عملکردها، ملاک قرار دادن نظرات و ایده‌های مردم	
خداشناسی	ایمان و آرامش در زندگی	خدا را ناظر بر رفتار دیدن، تکامل معرفت، کسب آرامش درونی، خدمت به خلق به خاطر خالق	۳

	عدالت‌محوری	رعایت عدالت در برخوردها و انجام وظایف، رساندن حق به صاحب واقعی حق، حق‌گویی و عدالت‌پیشگی در گفتار و کردار	
اخلاق اجتماعی	احسان	نیکی به افراد جامعه، اعتدال در امور، تکامل معنوی نفس، عبادی دانستن وظایف، خیر رساندن به جامعه، سرلوحه قراردادن بخشش و عفو	۴
	ایثار	تقویت روحیه فداکاری در میان افراد، مقدم شمردن دیگری بر خود، پرهیز از منفعت‌طلبی، تقلیل لذت‌طلبی، تمنای خدمت بی‌چشم‌داشت به مردم	
تقوا	خودکنترلی	تزکیه نفس، اعتقاد به پاداش و اجر اخروی، اعتقاد به نیرویی درونی برای نظارت بر اعمال و رفتار، ایمان درونی به عاقبت امر، برخورداری از انضباط معنوی	۵
	خودانگیزختگی	برخورداری از محرک و انگیزه درونی برای خدمت به مردم، داشتن آمادگی و توان لازم برای در پیش گرفتن استراتژی‌های مناسب برای انجام امور، بهره‌مندی از انگیزه لازم برای سیر پله‌های تعالی رفتار	
روحیه جهادی	اخلاص	نیت خیر در انجام وظایف محوله، داشتن خلوص نیت در خدمت‌رسانی به مردم، تعالی معنوی، اعتقاد به حلال و حرام، داشتن وجدان کاری	۶
	وحدت در گفتار و رفتار	یکی کردن گفتار و کردار، پرهیز از دورویی و ریاکاری در انجام وظایف، زدودن تظاهر در عمل صادقانه به وظایف محوله، پرهیز از شعارگرایی و تبلیغات توخالی	
تخصص- تعهد باوری	رسالت باوری	باور داشتن به کار و وظیفه‌ای که شخص در پیش می‌گیرد، اعتقاد به پاداش اخروی و نتایج ملموس و غیرملموس ناشی از عمل به وظایف و خدمت‌رسانی، عمل به منشور رفتاری- اخلاقی حین انجام وظایف	۷
	گزینش معنوی- تخصصی	نگاه توأمان به معنویت و تخصص، لازم و ملزوم دانستن معنویت و تخصص، لزوم توجه به گزینش افراد با ملاک قابلیت‌های علمی و تخصصی و میزان بهره‌مندی از معنویت کلامی و رفتاری	

مفاهیم و مقوله‌های جدول فوق، بیانگر ایده‌ها و نگرش‌های نمونه‌های مورد مطالعه در جامعه آماری است. این مفاهیم پس از اشباع نظری یافت شده‌اند و در مرحله کُدگذاری به شرح زیر بیان می‌گردند:

۱- **خودشناسی**^۱: خودشناسی یعنی شناخت خود با همه استعدادها و نیروها برای رسیدن به کمال. نفس در لغت به معنای جان، روح، خویشتن و خود آمده است و خودشناسی به معنای اطلاع از خود و عارف به نفس خود شدن است (دهخدا، ۱۳۶۱: ۶۶۲). خودشناسی در اصطلاح یعنی شناختن انسان از آن نظر که دارای استعدادها و نیروهایی برای تکامل انسانی می‌باشد. نفس در قرآن کریم به ذات پاک حق تعالی، روح، دل و نهاد، سرچشمه تمام کارها، عامل ظلم و ستم و وسیله‌ای برای تحول نعمت به نعمت یاد شده است.

۱-۱- **مقصدشناسی**: مهم‌ترین انتظار ما از خودشناسی، شناخت غایت وجودی انسان است. انتظار ما از خودشناسی منحصر به این نیست که مقصد را به ما نشان دهد، بلکه انتظار داریم مسیر حرکت را نیز به ما معرفی نماید. مسیر حرکت وقتی روشن می‌شود که بتوانیم افعال مناسب را برای رسیدن به مقصد شناسایی کنیم. این گم کردن مسیر ناشی از خودناشناسی است.

مصاحبه‌شونده شماره ۳، سرگرد، ۳۵ ساله، با ۱۶ سال خدمت گفت:

«وقتی کاری را شروع می‌کنیم، موفقیت ما در گرو داشتن شناخت از آن کار، ریسک‌ها و فرصت‌های آن، مسیر پیش‌رو و درنهایت هدف یا مقصدی که می‌خواهیم به آن برسیم است. شغل ما نیز از این قاعده مستثنی نیست، شغل ما دارای یک سری تهدیدات و یک سری فرصت‌هاست، مسیری طولانی دارد که حتی نمی‌توان آن را محدود به ۳۰ سال بازنشستگی کرد چون هویت فرد برای همیشه با این شغل تعریف و شناخته می‌شود و درنهایت این شغل مقصدی دارد. منظور از مقصد، هدفی غایی است که برای آن در کسوت این شغل قرار گرفته‌ایم. اگر توانستیم آن مقصد یا هدف نهایی را بشناسیم و برای آن ارزش درونی و معنوی قائل شویم، می‌توانیم امیدوار باشیم که مسیر درست را

می‌پیمایم و کار ما صرفاً یک شغل برای امرارمعاش نیست بلکه وسیله سعادت ما در آن دنیا نیز هست. وقتی کسی به من پناه می‌آورد و من سعی می‌کنم مشکل او را حل کنم حتی اگر وظیفه‌ام هم نباشد، یعنی معنوی عمل کرده‌ام، به خاطر رضای خدا کارم را انجام داده‌ام.»

۲-۱- خودسازی: خودسازی به معنای شناخت معارف، ایجاد ملکات و انجام افعالی است که کمال شناخته‌شده برای خود را پدید می‌آورند. درک ما از خودسازی، وابستگی کامل به شناخت ما از ماهیت خود و کمال مطلوب آن را دارد. خودشناسی مقدمه اجتناب‌ناپذیر خودسازی است. خود آن‌چنان‌که با کمک درون‌بینی شناخته‌شده، موجودی با مجموعه‌ای از توانایی‌ها و گرایش‌هاست که کمال آن قرب خداوند است. این کمال از طریق اطلاع از روابط مختلف انسان به دست می‌آید. غایت خودسازی، نجات از هلاکت و توفیق به قرب الهی است.

مصاحبه‌شونده شماره ۱، سرهنگ دوم، ۴۱ ساله، با ۱۷ سال خدمت گفت:

«به نظرم توی این شغل فرصت خوبی فراهم می‌شود تا فرد خود را بشناسد، به استعدادهای درونی‌اش پی ببرد، نقاط قوت و ضعفش را تشخیص دهد و دست به اصلاح خود بزند. هیچ‌کس بی ایراد نیست، اما مهم این است که ایرادات خود را بشناسی و سعی کنی آن‌ها را رفع کنی. من شخصاً مأموریت‌های زیادی رفتم، در معرض آسیب‌هایی هم بوده‌ام. گرچه تجربه زیادی نداشته‌ام اما به این نتیجه رسیده‌ام که اینجا می‌توان شخصیتی ایده‌آل و جامعه‌پسند برای خود درست کنی. اگرچه برخی از همکاران با رفتارهای غیرمعقول و ناشایست‌شان سبب می‌شوند این اعمال به‌پای سازمان نوشته شود، اما به‌شخصه معتقدم که سازمان ما هدف مقدسی را دنبال می‌کند و غالب کارکنان آن انسان‌های بهنجار و معتقدی هستند.»

با توجه به آنچه گفته شد، پی بردن به استعدادها و توانایی‌های خود، شناخت مسیر و ایمان به مقصدی که عزم آن شده است، می‌تواند نقش بسزایی در تهذیب فرد داشته و او را در مسیر درست حق و حقیقت قرار دهد.

۲- معرفت اجتماعی^۱: «ای مردم ما شما را از مرد و زن آفریدیم و در شعبه‌ها و قبیله‌ها (جوامع و اجتماعات) قرار دادیم تا آنکه برای شما معرفت حاصل شود». آنچه از این آیه قابل برداشت است، این است که معرفت هم ممکن و هم شرط لازم جهت زندگی اجتماعی است. به میانجی کسب معرفت اجتماعی، روابط و مناسبات اجتماعی می‌تواند مسیری درست را پیش بگیرد.

۲-۱- حقوق شهروندی: به مجموعه قواعد حاکم بر روابط اشخاص در جامعه شهری اطلاق می‌شود. حقوق شهروندی جزء حقوق ذاتی و فطری انسان‌هاست. این حقوق غیرقابل انتقال و تجزیه‌ناپذیر است. حفظ کرامت انسانی در روابط و مناسبات اجتماعی و همچنین خدمت‌رسانی به جامعه از مؤلفه‌های بسیار مهم آن به شمار می‌روند.

مصاحبه‌شونده شماره ۶، سرگرد، ۴۴ ساله، با ۱۷ سال خدمت گفت:

«ما ملزم به رعایت حقوق قانونی و اجتماعی افراد جامعه هستیم. شاید برخی فکر کنند که حقوق شهروندی اصطلاحی غربی بوده و در جامعه ما کاربردی ندارد، اما این به هیچ عنوان صحت ندارد. دین ما از ابتدای پیدایش خود همواره بر رعایت حقوق افراد تأکید داشته است. مگر جز این است که باید در روابط و برخوردهای خود با دیگران، احترام و ارزش قائل شدن برای دیگران را در رأس وظایف خود قرار دهیم؟ اتفاقاً معنویت و معنوی بودن کارکنان شرایط را برای رعایت حقوق شهروندی افراد جامعه بیشتر هموار می‌کند، چون سویه‌ای الهی برای آن در نظر می‌گیرد.»

۲-۲- رفتار جامعه‌پسندانه: رفتار جامعه‌پسندانه شامل مجموعه‌ای از رفتارهای اختیاری است که به قصد منفعت دیگران انجام می‌شود. شناخت عوامل شخصیتی و خلقی پیش‌بینی‌کننده جامعه‌پسندی و سبب شناخت بهتر عوامل نیرومند ساز تعاملات اجتماعی می‌شود. رفتار جامعه‌پسندی در مورد اعمالی به کار می‌رود که هیچ سود مستقیمی به فرد نمی‌رساند و حتی ممکن است خطراتی را نیز برای او به همراه داشته باشد. از این رو، رفتار جامعه‌پسندانه در قالب کمک کردن به دیگران، تقسیم کردن سهم خود، به آسایش رساندن، اطلاع‌رسانی و همکاری انجام می‌گیرد. مصاحبه‌شونده شماره ۲، سرهنگ، ۴۴ ساله، با ۲۵ سال خدمت گفت:

«من معتقدم انسان باید خودش دیده‌ها را در مورد شغلش بسازد، ما در واقع با عملکرد و رفتارمان در میان مردم جامعه، خود را به آن‌ها معرفی می‌کنیم. اگر رفتار و کردار ما در کسوت پلیسی خوب باشد، مطمئناً مردم نیز آن را می‌پسندند و ما را تکریم می‌کنند. در بسیاری موارد پیش آمده که برخوردی ناشایست از طرف مأمور ما، سبب تعمیم دادن آن به سازمان از طرف مردم شده است. ما در این جامعه زندگی می‌کنیم، به این مردم تعلق داریم، به خاطر برقراری نظم و امنیت در این جامعه بسیاری از همکاران ما جان خود را نثار کرده‌اند، پس سزاوار نیست رفتارها به گونه‌ای باشند که جامعه ما را طرد کند.»

شناخت درست از جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنیم در رویکرد ما نسبت به آن مهم است. انجام وظایف در چنین جامعه‌ای به خصوص اگر آن وظایف در راستای تأمین نظم و امنیت باشد، امری بسیار لازم و ضروری است.

۳- خدانشناسی^۱: خدانشناسی به این معناست که انسان به حقیقتی برسد که درک کند خداوند علت و خالق اوست و او عین نیاز و متعلق به خداوند است. چنانکه در

قرآن می‌فرماید: «ای مردم شما (همگی) نیازمند به خدایید، تنها خداوند است که بی‌نیاز و شایسته هرگونه حمد و ستایش است» (سوره فاطر، آیه ۱۵).

۳-۱- ایمان و آرامش در زندگی: بی‌تردید امروز تمدن بشری و جهش‌های حیات ماشینی، آثار مسمومی در زندگی انسان‌ها گذاشته و اکثر انسان‌ها را دچار نوعی پریشانی خاطر و اضطراب کرده است. آنچه امروز جامعه بشری را از این دغدغه‌ها و نگرانی‌ها رها می‌سازد، داشتن ایمان قوی است، چرا که اعتقاد به خداوند متعال و رعایت تمامی لوازم و شرایط بندگی، مستحکم‌ترین سنگر معنوی و محافظ بشر در مقابل سختی‌های خُردکننده است.

مصاحبه‌شونده شماره ۱۰، سرگرد، ۴۰ ساله، با ۱۵ سال خدمت گفت:

«ما قسم یاد کردیم حافظ جان، مال و ناموس مردم باشیم، اگر ایمان داشته باشیم و به عاقبت و آخرت خود معتقد باشیم باید عملاً به این قسم عمل کنیم. اگر عمل کردیم، به آرامش درونی در زندگی دست خواهیم یافت، زیرا آن موقع است که مطمئنیم برای رضای خدا و بنده خدا گام‌های مؤثر برداشته‌ایم و به معنای واقعی کلمه خدمت کرده‌ایم. پس معنویت در سایه ایمان داشتن تحقق می‌یابد و در چنین شرایطی است که انسان خود را مبرا از هرگونه گناه و آلودگی می‌داند و مسیر درست را می‌پیماید.»

۳-۲- عدالت محوری: عدالت در لغت به معنی مساوات، ضد جور و عدم افراط و تفریط است و در اصطلاح عبارت است از رعایت استحقاق و شایستگی‌ها.

مصاحبه‌شونده شماره ۷، سروان، ۳۷ ساله، با ۸ سال خدمت گفت:

«اگر همکار ما خود را جای ارباب رجوع بگذارد، می‌تواند درک کند که او از سر ناچاری و برای کمک به ما رجوع کرده است. دین ما به ما آموزش داده که از سر تکریم در آییم و عادلانه به امورات افرادی که به ما پناه آورده‌اند رسیدگی کنیم. ما قانون داریم، قانون‌مان هم برگرفته از دین خداست، فلذا با فصل‌الخطاب قرار دادن آن

می‌توانیم امورات مردم را راه بیندازیم. اگر واقعاً معنویت داریم و برای آن ارزش قائلیم نباید از عدالت عدول کنیم و تنها بدین خاطر که فردی با ما آشنایی دور یا نزدیکی داشته باشد، حق دیگران را به او دهیم. چنین کاری پیامدهای زیان‌باری برای سازمان به همراه دارد که درنهایت دودش به چشم خودمان می‌رود.»

ایمان به خدا سبب ناظر دانستن او بر اعمال می‌شود. اگر خدا را ناظر بر اعمال خود بدانیم، در مسیر درست گام برمی‌داریم و سعی می‌کنیم بر مسائل و مشکلات فائق آییم و در این صورت وسوسه‌ها نیز نمی‌توانند ما را از هدف راستین مان بازدارند.

۴- اخلاق اجتماعی^۱: اخلاق فردی به‌عنوان یک ساختار و هویت‌ساز ایمانی و اسلامی باید کارکردی جمعی داشته باشد و در خدمت اخلاق جمعی قرار گیرد، یعنی اخلاق فردی باید سازنده اخلاق اجتماعی و هویت جمعی افراد باشد. خوش‌خلقی با مردم در شبکه گسترده روابط اجتماعی، همراه با محاسن و مکارم اخلاق فردی موجب تقویت اعتماد مردمی می‌شود و سرمایه اجتماعی عظیمی را می‌تواند برای فرد، گروه یا هر سازمانی به همراه داشته باشد.

۴-۱- احسان: احسان، انجام هر عمل نیکی است که نیکی آن آشکار و مورد رغبت، همراه باتقوای نفس است و فرد آن را در جایگاه شایسته‌اش متناسب با ضوابط دینی و به‌عنوان عملی عبادی، در قالب خیر جوانحی یا جوارحی و بافضل و بخشش در راستای رضایت دیگران، تکامل نفس و تقرب به خدا انجام می‌دهد (دهقان‌پور و بخشی، ۱۳۹۳: ۶۸).

مصاحبه‌شونده شماره ۱۲، سرهنگ، ۴۲ ساله، با ۲۴ سال خدمت گفت:
«به نظر من پلیس باید مردم‌مداری را در رأس فعالیت‌های خود قرار دهد، اگر پلیس معنویت را در خود به حد بالایی برساند، دیگر به چیزهای بزرگ‌تر فکر می‌کند،

فکرش توسعه می‌یابد، اندیشه‌اش رشد می‌کند. آن موقع، کمک به هم‌نوع را به‌عنوان یک اصل برای خود می‌داند، احسان برای او تبدیل به یک اصل می‌شود، نیکی و خیلی صفات دیگر در او رشد می‌کند، خودش را فدای جامعه می‌کند، به آن خدمت صادقانه می‌کند و می‌گوید، من بمیرم اما جامعه زنده بماند.»

۴-۲- **ایثار:** ایثار به معنای مقدم داشتن دیگری بر خود است. در اصطلاح به معنای مقدم شمردن دیگری بر خود در کسب سود و منفعتی یا پرهیز از ضرر و زیانی است که نهایت برادری و دوستی بین دو نفر را نشان می‌دهد. در واقع ایثار بر اثر وجود پاره‌ای صفات اخلاقی مرتبط با آن مانند بخشش و فداکاری بروز می‌کند.

مصاحبه‌شونده شماره ۱۳، سرهنگ دوم، ۳۸ ساله، با ۱۶ سال خدمت گفت:

«پلیسی که معنویت در وجودش نهفته باشد، از هیچ خطری در راه خدمت‌رسانی به مردم بیم ندارد، چنین فردی از حق خود می‌گذرد مثل رزمنده‌هایی که در جبهه‌های جنگ از حیات خود گذشتند تا جامعه و آرمان‌های آن حفظ شوند. چنین ایثار و از خود گذشتگی‌ای فقط در چارچوب ایمان قوی و تقویت معنویت در فرد به وجود می‌آید. الان هم ما می‌بینیم که همکاران ما در بسیاری از نقاط کشور در حین انجام وظیفه و تلاش برای حفظ نظم و امنیت در جامعه، جان خود را از دست می‌دهند و شهید می‌شوند، چه نیروی‌ای غیر از معنویت می‌تواند این چنین باوری را در فرد ایجاد کند که چنین ایثاری را از خود بروز دهد؟»

اخلاق اجتماعی در کسب منزلت اجتماعی برای افراد مهم به حساب می‌آید. افراد به میانجی اخلاق حسنه‌ی خود می‌توانند رویکردها و نگرش‌ها را با خود همراه سازند.

۵- **تقوا:** تقوا در معنای عام کلمه بر آن نوع زندگی‌ای دلالت دارد که تحت فرمان عقل و با پیروی از اصولی معنوی پیش می‌رود. تقوای دینی و الهی یعنی اینکه

انسان خود را دین مدارانه و مبتنی بر اصول معنوی، مبرا از هرگونه خطا، گناه، پلیدی و زشتی بداند. از دید قرآن، تقوا راه رستگاری و راه نجات در دنیا و آخرت است.

۵-۱- **خودکنترلی:** کنترل عبارت است از فعالیتی منظم که ضمن آن، نتایج مورد انتظار در قالب استانداردهای لازم تعیین می شود و طی آن فرد، خود به صورت درونی از انجام برخی اعمال مورد نهی جامعه پرهیز می کند؛ بنابراین هرگاه عامل کنترل کننده از خارج به داخل انسان منتقل گردد به طوری که شخص با اختیار و آگاهی به ارزیابی و اصلاح عملکرد خود در قالب استانداردهای مشخص و در جهت اهداف مطلوب پردازد، خودکنترلی تحقق یافته است.

مصاحبه شونده شماره ۴، سروان، ۳۶ ساله، با ۸ سال خدمت گفت:

«اگر فردی معنویت را در وجود خود تقویت کرده باشد، دیگر نیازی به سازمان های نظارتی و کنترلی بیرونی نیست، شغل ما در معرض آسیب ها و تهدیدهای زیادی است، اما کافی است معنوی بودن را در پیش گیریم، اگر این چنین شود می توانیم خود را در برابر وسوسه ها کنترل کنیم. در چنین شرایطی چه چشم هایی برای نظارت بیرونی باشند و چه نباشند، فرد کار و وظیفه خود را انجام می دهد. چنین فردی خودکنترل می شود و به سیستمی که در آن خدمت می کند، متعهدانه وفادار می ماند».

۵-۲- **خودانگیزگی:** خودانگیزگی به رشد و توسعه انگیزه و محرک درونی برای گام نهادن در مسیر، از ویژگی های سازمان هایی به حساب می آید که پرورش سرمایه معنوی را در سرلوحه فعالیت های خود قرار داده اند. خودانگیزگی با نشانه هایی مثل آمادگی برای انتخاب استراتژی مناسب و تغییر آن در صورت لزوم، میزان توانایی ریسک پذیری، عدم اتکا بر سیستم های کنترلی درون سازمانی همراه است.

مصاحبه شونده شماره ۵، سرهنگ دوم، ۴۸ ساله، با ۲۹ سال خدمت گفت:

«زمانی می توانیم بگوییم که از روی علاقه مندی خدمت می کنیم که برای هر کاری به

ما تذکر داده نشود. الان بعضی‌ها هستند تا بخواهند کاری انجام دهند باید چندین بار بهشان گوشزد کرد. متأسفانه یک‌رویه منفی در سازمان جاری شده که می‌گویند برای هیچ کاری داوطلب نشوید. به نظرم این درست نیست. ما اگر می‌خواهیم سازمانی پویا داشته باشیم باید مسیر را برای جوانان هموار کنیم، باید اجازه دهیم فکرهای جدید رشد کنند، خود را مطرح سازند. اگر فقط بیایم بگوییم که عواقب را در نظر بگیر، درواقع بار منفی را بر فرد تحمیل کرده‌ایم و نبوغ و رشد را در او کشته‌ایم. سازمان زمانی تعالی پیدا می‌کند که از افکار جوانان صاحب اندیشه خود بهره جوید.»

ایمان به هدف غایی و در پیش گرفتن نوعی وحدت رویه در باور و کردار، ضامن بازداشتن از بسیاری مغاک‌های پیشرو است. تقوا کارکنان را در مسیر درست سوق می‌دهد و در برخورد با انحرافات و وسوسه‌ها چراغ راه آنان می‌شود.

۶- روحیه جهادی: جهاد از ریشه لغوی جهد به معنای سعی و تلاش و کوشش است. در کل جهاد دارای بار معنایی معنوی بوده و مقدس و ارزشمند به حساب می‌آید. چنین جهادی می‌تواند در هر عرصه و زمینه‌ای حادث گردد، دفاعی، علمی، سیاسی، یا حتی خدمت‌رسانی. برخورداری از چنین روحیه‌ای سبب رشد و تقویت انگیزه در افراد برای عمل به وظایف و پیشبرد اهداف می‌شود.

۶-۱- اخلاص: اخلاص عبارت است از پاک و خالص ساختن قصد و نیت از غیر خدا. پاکی و خلوص نیت بالاترین درجه کمال است. فرد با اخلاص دارای نشانه‌هایی چون رضا و توکل، عدم انتظار از خلق، پرهیز از خودبینی و اجتناب از فعل حرام است. از پیامدهای فردی و اجتماعی اخلاص می‌توان به تقرب به درگاه الهی، امدادهای الهی، بصیرت و حکمت و درنهایت سعادت اشاره کرد.

مصاحبه‌شونده شماره ۸، سرهنگ، ۴۸ ساله، با ۲۰ سال خدمت گفت:

«به عقیده من اگر ما در وظایف مان خلوص نیت داشته باشیم، مسیر درست را پیموده- ایم. خیلی ها هستند که برای انجام هر کاری چشم‌داشتی دارند. اگر به نظرم وظایف قرار باشد این گونه انجام شود، دیگر بُعدی معنوی در کار نیست. در آن صورت حفظ نظم و امنیت دیگر رسالتی دینی و معنوی نیست و آن را از سر تکلیف دنیایی و در ازای دریافت حقوق انجام می‌دهیم. درحالی که این شغل می‌تواند وسیله نجات ما در دنیا و آخرت باشد. خیلی ساده است، برای خدا خدمت کن! اگر در راه خدا خدمت کنی، اگر در راه خدا به خلق خدا خدمت‌رسانی کنی، از موهبت‌های این دنیا و آن دنیای آن برخوردار خواهی شد. در این دنیا به آرامش درونی می‌رسی و در آن دنیا به درگاه خداوند تقرب می‌یابی.»

۶-۲- وحدت در گفتار و رفتار: از ویژگی‌های روحیه جهادی، پرهیز از شعارهای پوچ و تبلیغاتی و عمل به وعده‌ها و اقوالی است که انسان در شرایط گوناگون بیان نموده است. شاخصه فرهنگ و تفکر جهادی، وحدت در حرف و عمل و به تعبیری گفتار و رفتار است که اوج آن، عمل بیشتر و گفتار کمتر است.

مصاحبه‌شونده شماره ۹، سرهنگ دوم، ۴۱ ساله، با ۲۱ سال خدمت گفت:

«اگر پلیسی روحیه جهادی داشته باشد، گفتار و عملش یکی است. برخی از همکاران در سخن به خیلی چیزها اشاره می‌کنند اما وقتی پای عمل به میان می‌آید، می‌بینیم که همه آن‌ها شعاری بیش نبوده‌اند. زمانی می‌توانیم ادعا کنیم معنوی هستیم که حرف و عملمان یکی باشد. چه فایده‌ای دارد من الان سخنی مقبول و درست بگویم ولی فردا هنگام عمل به آن پایبند نباشم. البته متأسفانه امروز سازوکارها به گونه‌ای درآمده که ملاک سنجش افراد مبتنی بر گفتار و اعمال ظاهری آن‌هاست درحالی که صرف این معیارها به دور از انضباط معنوی است.»

بهره‌مندی از روحیه جهادی سبب پرهیز از سطحی‌نگری در انجام وظایف شده و فرد را در مسیر صحیح ایمان به وظیفه محوله قرار می‌دهد. داشتن ایمان راسخ در کار بسان موتور محرکه‌ای، فرد را در مسیر آرمان‌گرایی قرار می‌دهد.

۷- تخصص - تعهد باوری^۱: فعالیت در هر سازمانی مستلزم برخورداری از مجموعه‌ای از تخصص‌هاست که برای آن‌ها جایگاه تعیین شده است. لذا فراگیری تخصص‌های مورد نیاز یک شغل از بدیهی‌ترین اصول و الزامات تصدی آن شغل و جایگاه به حساب می‌آید. از طرفی تعهد با داشتن بار معنوی، نوعی محرک درونی برای انجام وظیفه محوله و استمرار بر آن است. این دو مؤلفه مکمل هم بوده و جدای از هم همواره با آسیب‌هایی همراه هستند.

۷-۱- رسالت باوری: رسالت باوری به معنای اعتقاد و باور داشتن به فعالیت است که فرد انجام می‌دهد. البته این اصطلاح بیشتر در یک محیط سازمانی و گروهی مصداق پیدا می‌کند. باور داشتن و اعتقاد به وظیفه‌ای که فرد در سازمان انجام می‌دهد، می‌تواند زمینه‌ساز انجام درست وظایف محوله و کاهش مسائل و مشکلات باشد. مصاحبه‌شونده شماره ۱۱، ستوانیکم، ۴۲ ساله، با ۲۳ سال خدمت گفت:

«ما تا زمانی که سازمان را شناسیم، اهداف وجودی‌اش را درک نکنیم، نمی‌توانیم بفهمیم که واقعاً رسالت اصلی سازمان چیست و می‌خواهد به کجا برسد. این درست است که همه می‌دانیم سازمان در نهایت کارش حفظ نظم و امنیت در جامعه است. ولی آیا صرفاً دانستن این موضوع کفایت می‌کند؟ به نظرم باید بنشینیم و به این فکر کنیم که به خاطر این رسالت تا حالا صدها نفر و شاید بیشتر از آن‌هم در سازمان، جان خود را ازدست داده‌اند. وقتی فکر کردیم، خواهیم فهمید که ما رسالت ساده‌ای نداریم و این رسالت همین‌طوری هم تحقق پیدا نکرده است، برایش خون‌ها داده شده. اگر این را

درک کردیم، پی می‌بریم که باور به خدایی بودن رسالت‌مان ما را در مسیر صحیح تحقق هرچه بیشتر آن قرار می‌دهد.»

۲-۷- **گزینش معنوی- تخصصی:** گزینش به معنای انتخاب در صورتی که با ملاک معنوی و تخصصی همراه باشد، دلالت بر انتخاب فرد یا افرادی دارد که از شاخص‌های استاندارد معنوی بودن و متخصص بودن به حد کفایت برخوردار هستند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۴، سرهنگ، ۴۵ ساله، با ۲۴ سال خدمت گفت:

«اگر ما می‌خواهیم پلیسی معنوی و در تراز نظام جمهوری اسلامی داشته باشیم، باید ابتدا در فرآیند گزینش و استخدام افراد بازننگری و اصلاحاتی انجام دهیم. اگر گزینش افراد بر اساس روابط پشت پرده و بدون توجه به ضوابط باشد، سازمان را از مسیر درست منحرف کرده‌ایم. افرادی که خود در هسته گزینش فعالیت دارند باید از پاک‌ترین، بااخلاق‌ترین و متعهدترین افراد گزینش شوند. رویکرد آن‌ها نه بر اساس سوگیری قومی، طایفه‌ای، مذهبی و جناحی بلکه باید صرفاً مبتنی بر قوانین و مقررات استخدام در ناجا باشد. ملاک انتخاب و گزینش افراد باید معنویت و تخصص باشد. گاه فردی معنویت دارد اما هیچ‌گونه تخصصی ندارد و یا برعکس، فردی معنویت ندارد اما تخصص دارد. باید گزینش ما به گونه‌ای عمل کند که فردی با کفایت معنوی و تخصصی وارد سازمان شود.»

داشتن تخصص در کنار باور به معنویت می‌تواند دو ضلع موفقیت یک سازمان محسوب شوند. هیچ‌کدام در غیاب دیگری راه به جایی نمی‌برد و سازمانی موفق است که به هر دو به عنوان مکمل همدیگر توجه نماید.

نتیجه‌گیری

در جهان حاضر که منطق سود و بازدهی مادی بر غالب مناسبات بشری حکم فرماست، خلأ مباحث معنوی سبب ماشینی شدن حیات انسان و به‌نوعی زدودن روح از اعمال آن

می‌گردد. وقتی سخن از معنویت و معنوی بودن به میان می‌آید، معنا مورد خطاب قرار می‌گیرد، معنا همان گُنه و ذات اعمال است که در نهایت می‌تواند معیار رستگاری یا اضمحلال گردد. سرمایه معنوی با دستاویز قرار دادن موضوعاتی متافیزیکی در صدد تعالی بخشی به امورات دنیایی بوده و انسان و مناسبات اجتماعی‌اش را در چارچوب باورها و ارزش‌ها قرار می‌دهد. هر سازمانی در راستای خدمت‌رسانی به جامعه هدفش، از یک سلسله قوانین و مقررات برخوردار است، اما صرف پایبند بودن به این قوانین، به‌دوراز هرگونه باور و اعتقاد به آن‌ها نمی‌تواند رشد و تعالی را به بار آورد. درواقع سرمایه معنوی هم‌چون روح قوانین و مقررات حاکم بر هر سازمانی عمل می‌کند و می‌تواند موجبات رضایت درونی را از جانب خدمت‌رسان و خدمت‌دیده به همراه داشته باشد. با توجه به ماهیت متفاوت رسالت و وظایف پلیس که در نهایت به تأمین امنیت برمی‌گردد، نسبت به سایر سازمان‌ها بهره‌مندی از معنویت و شاخص‌های آن بهتر می‌تواند در انجام این وظیفه مؤثر واقع شود.

با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده با مصاحبه‌شوندگان، تعداد ۱۴ مقوله محوری ذیل ۷ مقوله عمده بدین صورت شناسایی شدند: خودشناسی (مقصدشناسی، خودسازی)، معرفت اجتماعی (حقوق شهروندی، رفتار جامعه‌پسندانه)، خداشناسی (ایمان و آرامش در زندگی، عدالت محوری)، اخلاق اجتماعی (احسان، ایثار)، تقوا (خودکنترلی، خودانگیختگی)، روحیه جهادی (اخلاص، وحدت در گفتار و رفتار)، تخصص - تعهدباوری (رسالت باوری، گزینش معنوی - تخصصی).

در راستای پاسخ به سؤال اول پژوهش حاضر بنا بر نظرات مصاحبه‌شوندگان، غالباً رسالت اصلی سازمان را تأمین نظم و امنیت اجتماعی دانسته‌اند. البته نیل به این رسالت مستلزم سازوکارها و برنامه‌های مناسب و درخور است. برای دستیابی به یک هدف بزرگ، باید مقدمات و بسترها فراهم نمود و برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام داد.

برقراری نظم و امنیت اجتماعی از جانب سازمانی چون پلیس، در وهله اول نیازمند بهره‌مندی از برخی ظرفیت‌ها و پتانسیل‌ها (گزینش و استخدام نیروی انسانی متخصص و متعهد)، به‌کارگیری وسایل و تجهیزات مربوطه، تدوین چارچوب روشی و اسلوب رفتار و کنش، آموزش و پرورش نیروها در راستای هدف مشخص و درنهایت، نظارت و بازخوردگیری است. چنین رویه‌ای - گرچه با برخی کم‌وکاستی‌ها و نقاط ضعف - در برهه کنونی در سازمان جاری است و در نگاهی به یکی دو دهه پیش می‌بینیم که تغییرات متعددی در موضوعاتی چون گزینش و استخدام کارکنان، تخصصی کردن مشاغل، استفاده از امکانات و تجهیزات نوین، تدوین قوانین و مقررات مبتنی بر شرایط جامعه، نظارت بر عملکردها و غیره صورت گرفته است؛ اما به‌زعم مصاحبه‌شوندگان، تأمین نظم و امنیت اجتماعی درنهایت جز با همکاری و تعامل با مردم حاصل نخواهد شد. درواقع، عملکرد پلیس در واکنش افراد جامعه بازتاب می‌یابد. اگر عملکردی مقبول داشته باشد، افراد جامعه نیز این عملکرد را پذیرفته، ستوده و بر تعامل و مشارکت خود در برقراری نظم و امنیت استمراخ خواهند داشت. فلذا تحقق رسالت اصلی سازمان (تأمین نظم و امنیت) علی‌رغم تمامی ابزارها و سازوکارهای موردنیاز، درگرو مردمی‌بودن، به جامعه تعلق داشتن، با جامعه در تعامل بودن و خدمت صادقانه به جامعه کردن میسر می‌شود.

در پاسخ به سؤال دوم، این‌گونه از پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان استنباط می‌گردد که جایگاه اجتماعی پلیس را رفتار، کردار و منش پلیس مشخص می‌کند. گرچه قاعدتاً افرادی هستند که به سبب داشتن برخی نابهنجاری‌ها و بزهکاری‌ها، پیش‌تر مورد پیگیری و بازجویی پلیس قرار گرفته و با آن‌ها برخورد شده، این‌گونه افراد همواره در پی منفی جلوه‌دادن پلیس در جامعه هستند؛ اما غالب افراد در جامعه، رفتار پلیس را مشاهده می‌کنند و آن را ارزیابی می‌کنند. درواقع این ارزیابی‌ها می‌تواند به‌نوعی برای

پلیس سرمایه اجتماعی را به همراه داشته باشد. عملکرد کارکنان پلیس به‌ویژه در یگان‌هایی که سروکار مستقیم با مردم جامعه دارند، همانند ویتروینی برای کل سازمان تلقی می‌شود، لذا بهره‌مندی از کارکنانی بااخلاق، معنوی و مردم‌دار در کلانتری‌ها، پاسگاه‌ها، پُست‌های ایست و بازرسی و اکیپ‌های گشتی می‌تواند در ارتقا جایگاه اجتماعی سازمان و کارکنانش بیشترین سهم را داشته باشد.

در پاسخ به سؤال سوم، از سرمایه معنوی به عنوان انسانیت، شرافتمندی و وجدان کاری نام برده شده است. بنا به نظر مصاحبه‌شوندگان، سرمایه معنوی در خدمت به خلق خدا نهفته است و نشئت گرفته از بُعد روحانی و ملکوتی انسان‌ها انگاشته می‌شود که در نتیجه آن، رضایت خلق و خالق حاصل گردیده و رستگاری را در پی دارد. لذا اگر باور و اعتقادی در کار نباشد، هرگز نمی‌توان از جان‌مایه گذاشت و اسباب آسایش و آرامش دیگران را فراهم آورد؛ اما دغدغه‌های روزمره در بسیاری از حوزه‌ها به‌ویژه دغدغه‌های معیشتی و اقتصادی در رنگ باختن تدریجی این سرمایه تأثیر بسزایی دارند. پلیس نیز از این قاعده مستثنی نیست و از آن متأثر گردیده است. در این صورت مشاهده می‌شود که برخی، گفتار و کردار واحد نداشته و دوری و ریاکاری پیشه می‌کنند و این تهدیدات و آسیب‌هایی به همراه دارد. لذا صرف داشتن سرمایه معنوی، سایر سرمایه‌ها از قبیل اقتصادی و اجتماعی را نفی نمی‌کند، چه بسا تضعیف این سرمایه‌ها در نهایت به زوال سرمایه معنوی نیز بینجامد.

در پاسخ به سؤال چهارم، مصاحبه‌شوندگان بر این باورند که انجام درست وظیفه تأمین نظم و امنیت مستلزم باور و اعتقاد به کاری است که فرد انجام می‌دهد. اگر به این باور درونی دست پیدا کرد که انجام چنین وظیفه‌ای تقدس دارد و موجب اجر و پاداش دنیوی و اخروی می‌شود، در راه نیل به آن نیز، فداکاری و ایثار می‌شود. ایمان به نظارت خداوند متعال بر اعمال فرد می‌تواند وی را در انجام وظایفش یاری رساند. تأمین نظم و

امنیت به‌عنوان هدف و رسالت اصلی پلیس، کاری بس پیچیده، چندلایه و دشوار است. تحقق این امر مستلزم بسیاری از عوامل است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، بهره‌جستن از کارکنانی معتقد و باورمند در رأس و بدنه سازمان است.

پلیس در هر جامعه‌ای، جدای از آن جامعه نیست، اگر این‌گونه باشد کاری از پیش نمی‌برد. تأمین نظم و امنیت عمومی، هدف غایی پلیس است که برای تحقق آن باید یک سری آیت‌ها را مدنظر داشته باشد. گزینش و استخدام افراد برای خدمت در پلیس باید از اولویت‌های نخستین سازمان باشد، لذا بایستی سازوکاری تعبیه شود که ملاک و معیار در گزینش‌ها نه صرفاً معنوی و نه تخصصی باشد، بلکه معنویت و تخصص در کنار هم و باید مکمل هم باشند. باید به این نکته توجه کرد که معنویت فقط به‌جای آوردن واجبات نیست، بلکه دامنه بس گسترده‌تری از اخلاق، فرهنگ، هنجارمندی، منش اجتماعی، مردم‌مداری و بسیاری مؤلفه‌های دیگر را نیز در برمی‌گیرد که اگر بخواهیم با معیار دین اسلام به آن پردازیم، باید گفت که تمامی این‌ها نیز مورد تأکید دین اسلام قرار گرفته است و به کرات در کتب، احادیث و روایات اسلامی از بزرگان نیز به آن‌ها پرداخته شده است. الگوسازی و الگوبرداری نیز نقش مهمی در رویکرد و نگرش کارکنان خواهد داشت. کارکنان همواره از فرماندهان، مدیران و رؤسای خود الگوبرداری می‌کنند. راه، روش، اخلاق و برخورد حکیمانه مدیران سازمان در قبال مسائل می‌تواند به الگویی برای سایر کارکنان بدل گردد. هرگز نمی‌توان از کارکنانی که دارای مدیر مسئله‌دار هستند، انتظار تعالی رفتار و کردار داشت.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به رسالت اصلی ناجا، یعنی تأمین نظم و امنیت در جامعه و مردمی‌بودن آن به عنوان اصلی‌ترین سازوکار تحقق، پیشنهاد می‌گردد ناجا ضمن تداوم تعامل و

مشارکت خود با مردم برای این مهم، همواره بازتاب عملکرد خود در جامعه را رصد کند.

- با توجه به این نتیجه که جایگاه اجتماعی پلیس را رفتار، کردار و منش وی مشخص می‌کند، پیشنهاد می‌گردد در کلاتری‌ها، پاسگاه‌ها، پُست‌های ایست و بازرسی و اکیپ‌های گشتی از کارکنان بااخلاق، معنوی و مردم‌دار استفاده شود زیرا این امر می‌تواند در ارتقا جایگاه اجتماعی سازمان و کارکنانش نقش مهمی داشته باشد.

- با توجه به درهم تنیدگی پدیده‌های اجتماعی پیشنهاد می‌گردد به دغدغه‌های روزمره نیروهای پلیس در بسیاری از حوزه‌ها به‌ویژه دغدغه‌های معیشتی و اقتصادی آنان توجه ویژه‌ای مبذول گردد، زیرا تضعیف سرمایه‌های اقتصادی و اجتماعی این نیروها می‌تواند به زوال سرمایه معنوی آن‌ها بینجامد که خود بر رسالت سازمان و نقش کارکنان اثرگذار خواهد بود.

- گزینش و استخدام افراد برای خدمت در پلیس باید از اولویت‌های نخستین سازمان باشد. بایستی سازوکاری تعبیه شود که ملاک و معیار در گزینش‌ها نه صرفاً معنوی و نه تخصصی باشد، بلکه معنویت و تخصص در کنار هم و باید مکمل هم باشند. به‌طور ویژه، بایستی در رأس و بدنه سازمان کارکنان معتقد و باورمند منصوب شوند.

- در این زمینه و سایر موارد دیگر، نقش سازمانی چون عقیدتی سیاسی برجسته است. این سازمان می‌تواند در راستای ترویج معنویت‌گرایی در سازمان ناجا و تقویت انگیزه و باور کارکنان گام‌های مناسبی بردارد. در این راه باید شرایط کنونی لحاظ شده و تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ها به‌صورت متحولانه و متناسب با اوضاع و احوال کنونی اتخاذ گردد.

- در نهایت می‌بایست به این سخن گهربار از مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) اشاره کرد. ایشان می‌فرمایند: «کار خود را خدمت و وسیله تقرب الی الله بدانید و برای خدا کار کنید».

سپاسگزاری:

در خاتمه، مراتب سپاس‌گزاری خود را تقدیم اساتید ارجمند گروه جامعه‌شناسی دانشگاه کردستان و عوامل خدوم نشریه علمی دانش‌های انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین می‌نمایم.

منابع

- آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۸) تهران: بازرسی گروه صنایع یا مهدی (عج)، نشر یا مهدی (عج).
- بختیاری، حسن (۱۳۹۰). توانمندسازی کارکنان پلیس، تهران: چاپ و نشر ایمان.
- بدخشانی، فرناز؛ پیروی، شیوا (۱۳۸۹). مفهوم سرمایه معنوی و جایگاه آن در سازمان‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- ثابت مطلق، محمد؛ الوانی، سید مهدی (۱۳۹۷). طراحی مدل رابطه معنویت در محیط کار با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال ۱۲، شماره ۴۶، صص ۶۷-۳۹، قابل‌بازیابی از http://jpm.iaut.ac.ir/article_543658.html
- خادم‌پیر، فاطمه؛ گل‌پرور، محسن (۱۳۹۶). الگوی ساختاری رابطه سرمایه معنوی اسلامی با احساس انرژی در کار و عملکرد. نشریه علمی-پژوهشی روانشناسی و دین، سال ۱۰، شماره ۴، صص ۶۶-۵۳، قابل‌بازیابی از <http://ensani.ir/fa/article/400931>
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۶۱) لغت‌نامه فارسی، تهران: چاپخانه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

- دهقان‌پور، علیرضا؛ بخشی، ژیلا (۱۳۹۳). معنانشناسی احسان در قرآن. پژوهشنامه معارف قرآنی، دوره ۵، شماره ۱۷، صص ۸۳-۶۱، قابل‌بازیابی از http://rjqk.atu.ac.ir/article_1377.html
- فرهنگی، علی‌اکبر؛ رستگار، عباس‌علی (۱۳۸۵). ارایه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت کارکنان. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال ۱۳، شماره ۲۰، صص ۲۴-۱، قابل‌بازیابی از <http://cs.shahed.ac.ir/browse.php>
- مرادی، محمد (۱۳۹۴). الگوی مفهومی سرمایه معنوی در پرتو تعالیم قرآنی. نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال ۵، شماره ۱۱، صص ۶۲-۴۱، قابل‌بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/366787>
- Barrett, R. (2009). What's Right and Wrong with Spirituality in the Workplace. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 6, No. 3, pp. 268-261. At Retrieved: https://scholar.google.com/scholar?hl=fa&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=What%20%80%99s+Right+and+Wrong+with+Spirituality+in+the+Workplace%2C+Journal+of+Management%2C+Spirituality+%26+Religion%2C+6%283%29%2C+268-261.&btnG
- Becker, G. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- Becker, G., Landes, M., Robert T. (1977). An Economic Analysis of Marital Instability, *Journal of Political Economy*, Vol. 85, No. 6, pp. 1141-1187. At Retrieved: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/260631>
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, Vol. 94, pp. 95-120. At Retrieved: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/228943>

- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, Vol. 78, pp. 1360-1380. At Retrieved: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780124424500500250>
- Harraka, M. (2002). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, by Robert D. Putnam, *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 6, No. 2, pp. 265-268. At Retrieved: <https://digitalcommons.lmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1578&context=ce>
- Hermans, H. (1995). Narrative Interview in U. Flik, E. V. Kardorf, H. Keupp, L. V. Rosenstiel and *Handbuch Qualitative Sozialfoeschung* (2nd edn). Munich: Psychologie Verlage Union.
- Iannaccone, L. R. (1984). Consumption Capital and Habit Formation with an Application to Religious Participation, University of Chicago, Ph.D. Dissertation.
- Iannaccone, L. R. (1990). Religious Participation: A Human Capital Approach, *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 29, pp. 297-314. At Retrieved: <https://www.jstor.org/stable/1386460>
- Iannaccone, L. R. (1991). The Consequences of Religious Market Structures: Adam Smith and the Economics of Religion, *Rationality and Society*, Vol. 3, No. 2, pp. 156-177. At Retrieved: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1043463191003002002>
- Iannaccone, L. R.; Klick, J. (2003). Spiritual Capital: An Introduction and Literature Review, American Enterprise Institute, Cambridge, MA. Thesis.
- Miller, D. & Ewest, T. (2015). A New Framework for Analyzing Organizational Workplace Religion and Spirituality, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 12, No. 4, pp. 305-328. At Retrieved: <https://psycnet.apa.org/record/2015-58646-004>.

- Munhall, P. (2010). Nursing Research: A Qualitative Perspective, Jones and Bartlett Publisher in Qualitative Research Methods. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Neumann, L. (2000). Social Research Methods: Quantitative and Qualitative Approaches, Third Edition, London, Allayn and Bacon.
- Putnam, R. D. (1993). Prosperous Community: Social Capital and Public Life, American Prospect, Vol. 13, pp. 35-42. At Retrieved: <https://scholar.harvard.edu/robertputnam/publications/prosperous-community-social-capital-and-public-life>.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America s Declining Social Capital, Journal of Democracy, Vol. 6, pp. 65-78. At Retrieved: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-62965-7_12
- Putnam, R. D. (1996). The Strange Disappearance of Civic America, American Prospect, Vol. 24, pp. 34-48. At Retrieved: https://scholar.google.com/scholar?hl=fa&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=The+Strange+Disappearance+of+Civic+America&btnG
- Smith, P., ; Riley, A. (2009). Cultural Theory: An Introduction, Blackwell Publishing: Oxford.
- Stark, R., ; Finke, R. (2000). Acts of Faith: Explaining the Human Side of Religion, Berkeley: University of California Press.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2004). Spiritual Capital: Wealth we can live by, London, Bloomsbury.