

هوش معنوی نقش آن در محیط کار

با تأکید بر آموزه‌های دینی

کلی علی عسکری وزیری* / حسن زارعی متین**

چکیده

از جمله موضوعاتی که امروزه به طور گسترده، در سازمان‌ها به آن توجه می‌شود، معنویت و اخلاق است. پدیده «پیچیدگی انواع محیط» در عصر کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا پاسخ‌ها، نگرش‌ها و رویکردهای گوناگونی به آن داشته باشند. با ورود به سازمان، با توجه به شدیدتر شدن نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمان‌های جهان امروزی نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش می‌یابد.

برای آنکه بتوانیم هوش معنوی را در محیط کار نظام جمهوری اسلامی ایران عملیاتی کنیم، باید هوش معنوی را با توجه به آموزه‌های دین مبین اسلام بررسی کنیم. از این رو، این مقاله با تکیه بر مطالعات کتاب‌خانه‌ای و با روش توصیفی و تحلیلمنتیقی، مفهوم «هوش معنوی»، جایگاه و نقش آن را در محیط کسب و کار تبیین می‌نماید. سپس با بررسی الگوهای رایج هوش معنوی، ابتدا ضرورت تدوین الگوی هوش معنوی را بر اساس آموزه‌های اسلامی شرح می‌دهد و آنگاه به برخی از مؤلفه‌های این هوش بر اساس تعالیم دینی اشاره می‌کند و در نهایت، به راه کارهای تقویت و رشد هوش معنوی از نظر اسلام می‌پردازد.

کلیدواژه‌ها: هوش، معنویت، مؤلفه کار.

مقدمه

سازمان‌ها همواره به دنبال استفاده از تمام امکانات ممکن برای دست‌یابی به موفقیت بوده‌اند. در گذشته، دست‌یابی به سرمایه بیشتر، استفاده از ماشین‌آلات پیش‌رفته و به کار گرفتن فناوری به عنوان عواملی که مزیت رقابتی برای سازمان به همراه می‌آورد در نظر گرفته می‌شد، اما چند سالی است که بحث استفاده از افرادی با ویژگی‌های خاص ذهنی و مهارت‌بیشتر، پررنگ‌تر شده است.

اهمیت و ضرورت طرح موضوع معنویت و مذهب، به ویژه هوش معنوی، از جهات گوناگون در عصر جدید احساس می‌شود. یکی از این ضرورت‌ها در عرصه انسان‌شناسی، توجه به بعد معنوی انسان از دیدگاه دانشمندان، به ویژه کارشناسان سازمان بهداشت جهانی، است که اخیراً انسان را موجودی زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی تعریف می‌کنند. ضرورت دیگر طرح این موضوع ظهور کوشش معنوی و نیز جست‌وجوی درک روشن‌تری از ایمانو کاربرد آن در زندگی روزانه افراد است.^۱

پژوهش‌درباره معنویت، امروزه در رشته‌های متنوعی از قبیل پزشکی، روان‌شناسی، انسان‌شناسی، عصب‌شناسی و علوم شناختی، اجتماعی و حتی دانش مدیریت در حال پیشرفت است. این هوش قادر است که هشیاری یا احساس پیوند با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را در فرد تسهیل کند یا افزایش دهد.^۲

پیشینه تحقیق

یکی از مفاهیمی که به تدریج از درون جلسات آکادمیک و سخنرانی‌های علمی ظهور کرده، «هوش معنوی» است. به طور کلی، ورود واژه و مفهوم «هوش معنوی» به ادبیات علمی روان‌شناسی و مدیریت را باید به زوهار و مارشال^۳ (۲۰۰۰ م) و نیز ایمونز^۴ (۲۰۰۰ م) در طی دو دهه اخیر نسبت داد.

در این زمینه، تاکنون تحقیقی با عنوان «بررسی و نقش هوش معنوی در محیط کسب و کار با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام» انجام نگرفته، ولی پژوهش‌هایی در دانش روان‌شناسی با موضوعاتی از قبیل «بررسی رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان افراد»،

«رابطه هوش فرهنگی و تجربیات معنوی»، «رابطه بین هوش معنوی و اختلالات شخصیت و صفات شخصیتی» انجام شده است.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی این تحقیق عبارت است از اینکه نقش هوش معنوی در محیط کار، با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام چیست؟ در ضمن پاسخ به این سؤال، سؤالات فرعی دیگری نیز مطرح است که عبارتند از:

۱. الگوهای رایج هوش معنوی در سازمان کدام است؟
۲. هوش معنوی از منظر آموزه‌های اسلام چه مؤلفه‌هایی دارد؟
۳. راه کارهای رشد و تقویت این هوش از منظر آموزه‌های دین اسلام چیست؟

تعریف مفاهیم و اصطلاحات

الف. هوش

«هوش» به عنوان یک توانایی شناختی، در اوایل قرن بیستم توسط آلفرد بینه مطرح شد. او همچنین آزمونی برای اندازه‌گیری میزان بهره هوش افراد ابداع کرد. بعد هالوئیس ترمن^۷ و دیوید وکسلر^۸ آزمون‌های جدیدتری ساختند. اما در دو دهه اخیر، مفهوم «هوش» به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی^۹، هوش طبیعی^{۱۰}، هوش وجودی^{۱۱} و هوش معنوی^{۱۲} گسترش یافته است. علاوه بر این، دیگر هوش به عنوان یک توانایی کلی محسوب نمی‌گردد، بلکه به عنوان مجموعه‌ای از ظرفیت‌های گوناگون در نظر گرفته می‌شود.^{۱۳}

گاردنر^{۱۴} (۱۹۹۹) هوش را شامل مجموعه توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدیدی به کار می‌رود که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می‌شوند. از نظر وی، انواع هوش عبارتند از: زبانی^{۱۵}، موسیقایی^{۱۶}، منطقی-ریاضی^{۱۷}، فضایی^{۱۸}، جنبشی-بدنی^{۱۹}، بین فردی^{۲۰} و درون فردی^{۲۱}.

ب. معنویت^{۲۲}

آنچه امروزه در دنیا معاصر کمبودش احساس می‌شود معنویت است. این خلأ در جهان غرب بیشتر است. آنان در مادیات و از معنویات فاصله گرفته‌اند و در شهوات غوطه‌ور شده‌اند. ویژگی شهوات این است که در بدو امر شهوت است، اما در ادامه، جهنم است.

وقتی شهوات بر زندگی فرد یا ملتی حاکم شد، به دوزخ، تبدیل می‌شود. این خاصیت شهوات بشری است. برای مهار شهوات و ویران ساختن این دوزخ خودساخته، به یک معجزه اجتماعی نیاز است که از روحانیت و معنویت برمی‌خیزد.

به دلیل آنکه واژه «معنویت» در زمینه‌های گوناگونی به کار می‌رود، تعریف آن مشکل است. موضوع معنویتدل‌مشغولی دیرپای بشر است، اما بررسی نقادانه و تطبیقی معنویت در زمینه‌های جهانی، پدیده نوظهوری است. بسیاری از ادیان، واژه دقیقی برای رساندن مفهوم «معنویت» ندارند. با وجود این، امروزه مفهوم معنویت عمومیت یافته است. در اینجا، به برخی از تعریف‌های معنویت اشاره می‌شود:

«معنویت به عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است.»^{۲۳}

«معنویت، جست‌وجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی است؛ درک عمیق و ژرف ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود، و نظام باورهای شخصی.»^{۲۴}

اما در یک تعریف جامع‌تر و دقیق‌تر، می‌توان معنویت را این‌گونه معرفی کرد: «تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، خدا، یا کندوکاوی در جهت آنچه برای انسان شدن مورد نیاز است، و جست‌وجویی برای رسیدن به انسانیت کامل.»^{۲۵}

از سوی دیگر، معنویت دارای سه بعد است:

۱. معنا: معنویت شامل جست‌وجوی معنا و هدف به شیوه‌ای است که به وجودی مقدس یا واقعیتی غایی ارتباط پیدا می‌کند. معمولاً این امر موجب پاسخ به این سؤال می‌شود که چه گونه دیدگاه من درباره وجودی مقدس یا واقعیتی غایی به زندگی‌ام معنا می‌بخشد؟ معنا ممکن است دربرگیرنده اصول اخلاقی و ارزش‌های متعالی نیز باشد، بخصوص که این جنبه‌های زندگی سرچشمه گرفته از دیدگاه ما نسبت به وجودی مقدس یا واقعیتی غایی است.

۲. تعالی: این واژه به تجربیات فراشخصی یا وحدت‌بخش اشاره می‌کند که ارتباطی فراسوی خود شخصی مان فراهم می‌سازد و شامل ارتباط با وجودی مقدس یا واقعیتی غایی می‌گردد.

۳. عشق: عشق منعکس‌کننده بعد اخلاقی معنویت است، بخصوص زمانیکه توسط باورهای مربوط به واقعیتی غایی و وجودی مقدس برانگیخته شده باشد. از نظر هارتر، اینکه بتوانیم عشق بورزیم یا نه، منعکس‌کننده این موضوع است که دو بعد دیگر معنویت (معنا

و تعالی) را تاجه اندازه جدی می‌گیریم. منظور از «عشق» صرفاً یک احساس نیست، عشق می‌تواند مستلزم انجام کاری باشد که بیشترین فایده را برای خود و دیگران در پی داشته باشد.^{۲۶}

از دیدگاه غباری بناب و همکارانش، «معنویت» عبارت است از: «ارتباط با وجود متعالی، باور به غیب، باور به رشد و بالندگی انسان در راستای گذشتن از پیچ و خم‌های زندگی و تنظیم زندگی شخصی بر مبنای ارتباط با وجود متعالی در هستی معنادار، سازمان‌یافته و جهت‌دار الوهی. این بعد وجودی انسان فطری و ذاتی است و با توجه به رشد و بالندگی انسان و در نتیجه، انجام تمرینات و مناسک دینی متحول شده و ارتقا می‌یابد».^{۲۷}

ج. هوش معنوی

پس از گسترش «مفهوم هوش» به سایر قلمروها، ظرفیت‌ها و توانایی‌های انسان و بخصوص مطرح شدن هوش هیجانی در روان‌شناسی، ایمونز در سال ۱۹۹۹، هوش معنوی را مطرح کرد و آن را «مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی» دانست.

هوش معنوی سازه‌های هوش و معنویت را با هم داراست، در حالی که معنویت جست‌وجو برای یافتن عناصر مقدّس، معنایابی، هشیاری بالا و تعالی است. هوش معنوی شامل توانایی برای استفاده از چنین موضوعاتی است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و منجر به تولیدات و نتایج ارزشمندی گردد.

گاردنر در نظریه «هوش»، چند معیار بیان می‌کند. چنانچه بخواهیم مجموعه‌ای از ظرفیت‌ها یا توانایی‌ها را به عنوان هوش قلمداد کنیم باید هشت معیار را در نظر بگیریم:

۱. مجموعه‌ای از فعالیت‌های مشخص را دربرگیرد.
۲. دارای تاریخچه تکاملی باشد و از نظر تکاملی، عقلانی به نظر برسد.
۳. دارای الگوی بخصوصی از رشد و تحول باشد.
۴. بتوانیم از طریق آسیب مغزی آنرا مشخص کنیم.
۵. بتوانیم افراد را در گستره‌ای از وجود آن توانایی و یا فقدان آن، طبقه‌بندی کنیم.
۶. قابلیت رمزگردانی با یک نظام نمادین را داشته باشد.
۷. با مطالعات روان‌شناسی تجربی حمایت گردد.
۸. با یافته‌های روان‌سنجی‌آیید شود.^{۲۸}

معیارهای مطرح شده توسط گاردنر را نمی‌توان تنها ملاک بررسی این موضوع دانست که آیا معنویت یک هوش است یا خیر؟

/ایمونز (۲۰۰۰) معتقد است: هوش معنوی این معیارها را داراست و پایه‌های زیست‌شناختی هوش معنوی را در سه سطح می‌توان بررسی کرد: زیست‌شناسی تکاملی، ژنتیک رفتاری، و دستگاه‌های عصبی.

کریک پاتریک^{۲۹} (۱۹۹۹) معتقد است: همین که در طول تاریخ تکامل انسان، دین توانسته است سازوکارها و راهبردهای روان‌شناختی را به وجود آورد که از طریق انتخاب طبیعی بتواند بسیاری از مشکلاتی را که اجداد ما با آن روبه‌رو بوده‌اند حل و فصل کند، نشان‌دهنده کارکرد تکاملی دین و معنویت است. از جمله این سازوکارها، دل‌بستگی، وحدت و پیوستگی، تبادل اجتماعی و نوع دوستی قومی است. در خصوص اثری بودن توانایی‌ها و ظرفیت‌های معنوی نیز مطالعاتی انجام شده است، اما شواهد روان‌سنجی نشان می‌دهد که هوش معنوی یک ظرفیت عالی شناختی است، نه یک توانایی اختصاصی که صرفاً به بخشی از مغز مربوط باشد که با تخریب مغزی و یا تحریک آن بتوان هوش معنوی افراد را دست‌کاری کرد.^{۳۰}

به نظر می‌رسد که هوش معنوی بسیاری از معیارهای مطرح شده برای هوش را داراست.

د. کسب و کار

نویسندگان تعاریف متفاوتی از «کسب و کار» دارند. در واژه‌نامه آکسفورد، کسب و کار به معنای خرید و فروش و تجارت آمده است. در واژه‌نامه لانگ من، «کسب و کار» به فعالیت پول در آوردن و تجارتي که از آن پول حاصل شود، گفته شده است.

به زبان ساده، «کسب و کار» عبارت است از: حالتی از مشغولیت، و به طور عام، شامل فعالیت‌هایی است که تولید و خرید کالاها و خدمات با هدف فروش آنها را به منظور کسب سود، دربر می‌گیرد.

پترسن و پلومن بر این باورند که هر تبادلی که در آن خرید و فروش صورت گیرد، کسب و کار نیست، بلکه کسب و کار، هر نوع تبادل تکراری و تجدیدشونده خرید و فروش است.

پروفسور/اون کسب و کار را نوعی کاسبی می‌داند که طی آن کالاها یا خدمات برای فروش در بازار، تولید و توزیع می‌شوند.

بنابراین، با توجه به تعاریف یادشده، می‌توان دریافت که کسب و کار با خرید و فروش کالاها، تولید کالاها یا عرضه خدمات، به منظور به دست آوردن سود، سر و کار دارد.^{۳۱}

جایگاه هوش معنوی در سازمان

چنان‌که گذشت، هوش معنوی مفاهیم معنویت و هوش را در یک سازه جدیدتر با هم ترکیب می‌کند و به انسان این فرصت را می‌دهد که در مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشد و تعالی را هر روز در لابه‌لای اشیا، مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها دنبال کند.^{۳۲} /دوارد (۲۰۰۳) معتقد است: داشتن هوش معنوی بالا با داشتن اطلاعاتی در خصوص هوش معنوی متفاوت است. این تمایز فاصله میان دانش عملی و دانش نظری را مطرح می‌کند. از این رو، نباید داشتن دانش وسیع درباره مسائل معنوی و تمرین‌های آنها را هم ردیف دست‌یابی به هوش معنوی از طریق عبادت و تعمق برای حل مسائل اخلاقی دانست، هرچند می‌توان گفت برای بهره‌مندی مؤثر از معنویت، داشتن دانش نظری و عملی لازم است.^{۳۳}

هوش معنوی با زندگی درونی ذهن و نفس و ارتباط آن با جهان رابطه دارد و شامل ظرفیت مهم فهم عمیق سؤالات وجودی و بینش نسبت به سطوح چندگانه هوشیاری می‌شود. آگاهی از نفس، زمینه و بستر بودن یا نیروی زندگی تکاملی خلاق را دربر می‌گیرد. هوش معنوی به شکل هشیاری ظاهر می‌شود و به شکل آگاهی همیشه در حال رشد ماده، زندگی، بدن، ذهن، نفس و روح درمی‌آید. بنابراین، هوش معنوی چیزی بیش از توانایی ذهنی فردی است و فرد را به ماورا فرد و به روح مرتبط می‌کند. علاوه بر این، هوش معنوی فراتر از رشد روان‌شناختی متعارف است. بدین روی، خودآگاهی شامل آگاهی از رابطه با موجود متعالی، افراد دیگر زمین و همه موجودات می‌شود.^{۳۴}

هوش معنوی برای حل مشکلات و مسائل مربوط به معنای زندگی و ارزش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و چنین سؤال‌های پدیدار ذهن ایجاد می‌کند: «آیا شغل من موجب تکامل من در زندگی می‌شود؟» و «آیا من در شادی و آرامش روانی مردم سهمی هستم؟»^{۳۵}

در واقع، این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن؛ بدین معنا که فرد سؤالات بیشتری را درباره خود و زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می‌کند.^{۳۶} همچنین قابل ذکر است که سؤال‌های جدی درباره اینکه از کجا آمده‌ایم، به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی چیست، از نمودهای هوش معنوی می‌باشند.^{۳۷}

به نظر می‌رسد، هوش معنوی از روابط فیزیکی و شناختی فرد با محیط پیرامون خود فراتر رفته و وارد حیطه شهودی و متعالی دیدگاه فرد به زندگی خود می‌گردد. این دیدگاه شامل همه رویدادها و تجارب فرد می‌شود که تحت تأثیر یک نگاه کلی قرار گرفته‌اند. فرد می‌تواند از این هوش برای چارچوب‌دهی و تفسیر مجدد تجارب خود بهره گیرد. این فرایند قادر است از لحاظ پدیدارشناختی به رویدادها و تجارب فرد، معنا و ارزش شخصی بیشتری بدهد.^{۳۸}

آمرام معتقد است: هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت در زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر شدن دنیا می‌شود.^{۳۹}

بعضی از ویژگی‌های فردی که برای بهره‌گیری از هوش معنوی مفید است. عبارتند از: خردمندی، تمامیت (کامل بودن)، دل‌سوزی، کل‌نگری، درستی و صحت، ذهن باز داشتن و انعطاف‌پذیری. این ویژگی‌ها روش‌های متفاوتی برای دانستن از طریق روش‌های غیرزبانی و غیرمنطقی مانند رؤیا، شهود و تجربه عرفانی به منظور دست‌یابی به سطوح عمیق‌تر معنا ارائه می‌کنند.^{۴۰}

زوهار و مارشال سه نوع هوش عقلانی، هیجانی و معنوی ذکر کرده‌اند. آنها مشخصات افراد دارای هوش معنوی بالایی را این‌گونه ذکر کرده‌اند: این افراد انعطاف‌پذیرند؛ درجه بالایی از هوشیاری نسبت به خویشتن دارند؛ توانایی رویارویی با مشکلات و دردها و چیره شدن بر آنها را دارند. همچنین الهام از طریق ارزش‌ها و بصیرت‌ها، اجتناب از بد کردن نسبت به دیگران، تفکر وحدتگرا (پی بردن به روابط میان اشیا و پدیده‌های گوناگون) جست‌وجو برای پاسخ دادن به سؤال‌های اساسی، عدم وابستگی به دیگران و مقاومت در برابر شیوه‌ها و سنت‌های معمول جامعه از ویژگی‌های دیگر آنهاست.^{۴۱}

ویژگی‌هایی که لازمه هوش معنوی است، احتمالاً در کنار توانایی‌ها و فعالیت‌های دیگری قرار دارد که عبارت است از: دعا کردن، تعمیق، رؤیاها و تحلیل رؤیا، باورها و ارزش‌های

دینی و معنوی، شناخت و مهارت در فهم و تفسیر مفاهیم مقدس و توانایی داشتن حالات فراروندگی. برای مثال، بعضی از حقایق قدیمی همانند آزار نرساندن - که فضایل اخلاقی را مورد توجه قرار می‌دهند، ممکن است به عنوان روش‌هایی برای تقویت هوش معنوی مطرح باشند. همچنین مسائل معنوی ممکن است شامل مواردی از قبیل تفکر دربارهٔ سؤالات وجودی مانند وجود زندگی پس از مرگ، جست‌وجوی معنا در زندگی، علاقه‌مندی به عبادت و تعمیق مؤثر، رشد حس هدفمندی زندگی، رشد رابطه با خود، هماهنگی با قدرت برتر و نقش آن در زندگی خود باشد.^{۴۲}

سانتوس معتقد است: هوش معنوی در مورد ارتباط با آفرینندهٔ جهان است. وی این هوش را توانایی شناخت اصول زندگی (قوانین طبیعی و معنوی) و بنا نهادن زندگی بر اساس این قوانین تعریف کرده است:

۱. شناخت و تصدیق هوش معنوی؛ یعنی باور داشتن این مسئله که ما موجوداتی معنوی هستیم و زندگی جسمانی (در این جهان) موقتی است.
۲. بازشناسی و باور یک موجود معنوی برتر (یعنی خداوند)؛
۳. اگر خالق هستی و ما مخلوق هستیم، باید کتاب راهنمایی هم وجود داشته باشد.
۴. لزوم شناسایی هدف زندگی (وجود چیزی که انسان را فرامی‌خواند) و پذیرفتن این نکته که از نظر ژنتیکی بعضی از توانایی‌ها رمزگذاری شده‌اند.
۵. شناختن جایگاه خود نزد خداوند (شخصیت فرد بازتاب فهم وی از خداوند است).
۶. شناخت اصول زندگی و پذیرفتن این امر که برای داشتن زندگی موفق، باید سبک زندگی و تصمیمات خود را مطابق این اصول شکل داد.^{۴۳}

بررسی نقش هوش معنوی در محیط کار با تأکید بر آموزه‌های اسلامی

با توجه به آنچه گذشت، درمی‌یابیم که هوش معنوی زمینه‌ساز انسان برای دستیابی به معنای زندگی و اهداف متعالی است. در نتیجه، می‌توان دو نقش عمدهٔ ذیل را برای هوش معنوی در نظر گرفت:

۱. ترویج مفهوم کار با معنا و درک معنای زندگی

یکی از ابعاد اساسی و بنیادین هوش معنوی در سازمان، احساس معنادار بودن و هدف داشتن در کار است. از منظر این بُعد، معنویت در سازمان تنها این نیست که کار مورد علاقه و چالش‌برانگیز باشد، بلکه باید در جست‌وجوی معنا و هدفی عمیق‌تر در کار بود.^{۴۴} از عوامل بسیار مهمی که می‌تواند به توسعه کار و افزایش کارآمدی در جامعه کمک کند، احیای فرهنگ غنی کار و تلاش و توجه به آموزه‌های دینی و ارزش‌های معنوی کار است. هر قدر تلاش و کار با انگیزه معنوی درآمیزد، و رنگ و لعاب الهی به خود گیرد، موجب احیای این فرهنگ غنی خواهد شد.

همچنین باید دانست که در جامعه‌ای که نگاه منفی و نادرست برای به دست آوردن درآمد و ثروتمند شدن وجود دارد، روحکار و تلاش و جهد و جدیت می‌میرد و تن‌پروری و کم‌کاری فرهنگ غالب می‌شود.

بر این اساس، اگر آموزه‌های دینی درباره کار و تلاش مفید و منظم، به جامعه وارد شود، بی‌شک جامعه به صورت طبیعی آنها را به عنوان «هنجار» و «ارزش» می‌پذیرد؛ زیرا هنجاری که از نظر جامعه اسوه نجات در تمام ابعاد حیات فردی، اجتماعی، دنیوی و اخروی باشد، الگو و مقیاس رفتاری قرار خواهد گرفت. به تعبیر دیگر، باور و شناخت اعضای جامعه در هر زمان، نسبت به اصل کار مفید، انواع کار، بهره‌وری کار، نظم کاری، و دیگر چالش‌های فرهنگ کاری، که جامعه با آن دست به‌گریبان است، اگر با آموزه‌های دینی پیوند خورد، بهترین زمینه برای تبدیل به هنجار و ارزش ایجاد می‌گردد. اسلام دیدگاه ارزشمندی نسبت به کار دارد. در واقع، کار از قداست و محبوبیت زیادی برخوردار است. انسان باید به کار خود رنگ و بوی خدایی بدهد تا موفق شود. در حدیث آمده است: «سخت‌کوشی و تلاش همانند جهاد در راه خداوند است».^{۴۵}

کار و تلاش وسیله تقرب به خداوند است. کسی که نیروی خود را صحیح خرج کند، به خداوند نزدیک‌تر است و در این میان، اگر کسی معیشت خود را از طریق دیگران را تأمین کند و دیگران را متحمل سختی‌کنند، آسایش و رفاه او کاذب است و شادابی ندارد. به جرئت می‌توان گفت: آدم بیکار مرده است و برای دیگران سودی ندارد.

پیامبر اکرم ﷺ در این باره می‌فرمایند: «عبادت، هفتاد جزء است و از همه بهتر، کسب روزی حلال است.»^{۴۶} علاوه بر این موارد، در فرهنگ اسلامی از کار به عنوان «عمل صالح» یاد می‌شود. امام علی ﷺ در این باره می‌فرمایند: «از کسانی مباش که بدون عمل صالح، به آخرت امیدوارند.»^{۴۷}

آن حضرت درباره توجه به لطف الهی در کار و فعالیت می‌فرمایند: «کمک الهی به اندازه نیاز فرود می‌آید.»^{۴۸}

همچنین درباره ضرورت انجام کارها از روی میل و انگیزه می‌فرمایند: «کار اندک که با اشتیاق تداوم یابد، بهتر از کار فراوانی است که رنج‌آور باشد.»^{۴۹}

انسانباید به کار خود رنج و بوی خدایی بدهد تا کارش معنوی شود و به اهداف متعالی - خویش نایل آید. خداوند متعال می‌فرماید: «هر کاری که رنگ خدایی یابد و خالص باشد جاودانه است؛ مانند قطره آبی که به دریا وصل شود که دیگر قطره نیست، بلکه دریاست.» (رعد: ۱۷)

۲. گسترش اهداف متعالی^{۵۰}

امروزه کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند. آنان در پی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار اهداف متعالی در زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنان رشدیافته و بالنده‌ای مواجهند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند، پرورش‌دهنده و پیشرو هستند. در فرهنگ اسلامی، از روش‌های متنوعی برای توسعه اهداف متعالی انسان‌ها بهره گرفته می‌شود. نمونه‌ای از این موارد با توجه به کلام گهربار حضرت علی ﷺ در *نهج البلاغه*، عبارت است از:

الف. **تقویت خوش‌بینی:** «چون کسی به تو گمان نیک برد، خوش‌بینی او را تصدیق کن.»^{۵۱} «آن قدر بکوش تا به وفاداری رعیت، خوش‌بین شوی؛ که این خوش‌بینی بار سنگین رنج‌آور مشکلات را از تو برمی‌دارد.»^{۵۲} «اگر می‌توانید که ترس از خدا را فراوان، و خوش‌بینی خود را به خدا نیکو گردانید، چنین کنید؛ هر دو را جمع کنید.»^{۵۳}

ب. **تشویق نیروهای خلاق:** «پس آرزوهای سپاهیان را برآور، و همواره از آنان ستایش کن، و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند بر شمار؛ زیرا یادآوری کارهای ارزشمند آنان، شجاعان را برمی‌انگیزاند، و ترسوها را به تلاش وامی‌دارد.»^{۵۴}

ج. تقویت امیدواری: «بر بدترین افراد این اَمّت از رحمت خدا نومید مباشید؛ زیرا که خدای بزرگ فرمود: همانا از رحمت خدا نومید نباشند جز کافران.»^{۵۵}

د. تعقل و دوراندیشی در امور: «هیچ سرمایه‌ای از عقل سودمندتر نیست، و هیچ تنهایی ترسناک‌تر از خودبینی وجود ندارد، و عقلی همچون دوراندیشی نیست.»^{۵۶}
«از نشانه‌های پرهیزگاران این است می‌بینی که در دین‌داری نیرومند، نرمخو و دوراندیش‌اند.»^{۵۷}

ه. کسب بصیرت در امور مهم: «و این پرچم مبارزه را جز افراد آگاه و بااستقامت و عالم به جایگاه حق به‌دوش نمی‌کشند.»^{۵۸}

البته درباره راه‌های ایجاد و توسعه اهداف متعالی در کارکنان، جای بحث و سخن فراوان است که در این گفتار، به ذکر همین موارد بسنده می‌شود.

به عقیده مایک جورج (۲۰۰۶ م)، مدرس دوره‌های هوش معنوی به منظور بهبود مهارت‌های مدیریت و رهبری، هوش معنوی لازم است؛ زیرا:

۱. موجب یافتن و به‌کارگیری عمیق‌ترین منابع درونی می‌شود که قابلیت توجه و قدرت تحمّل و تطابق با سایرین را به ما می‌دهد.

۲. احساس هویت فردی روشن و باثبات در محیط روابط کاری متغیر ایجاد می‌کند.

۳. توانایی درک معنای واقعی رویدادها و حوادث، و قابلیت معنادار کردن کار را به ما می‌دهد.

۴. ارزش‌ها را شناسایی می‌کند و آنها را با احساس هدفی روشن همسو می‌کند.

۵. زندگی‌کردن با این ارزش‌ها و بدون سازش‌پذیری منجر به حس انسجام می‌شود.

۶. ایجاد آرامش می‌کند و در مواجهه با بحران و آشوب تمرکز به وجود می‌آورد.

با وجود آنکه بسیاری از افراد تصور می‌کنند هیچ چیز معنوی در کار یا محیط کاری وجود ندارد، حوزه‌های بسیاری در زندگی‌کاری وجود دارند که می‌توان هوش معنوی را در آنها به‌کار گرفت. سه حوزه مهم از نظر جورج وجود دارد عبارتند از:

۱. امنیت شخصی و تأثیر آن بر اثربخشی شخصی: هوش معنوی کمک می‌کند که ثبات و اعتماد به نفس افراد افزایش یابد و راحت‌تر با مسائل کاریکنار بیابند.

۲. ایجاد روابط و ادراک بین افراد: به بهبود ارتباطات و درک دیگران در محیط کار کمک می‌کند.

۳. مدیریت تغییر و از میان برداشتن موانع: به غلبه بر ترس‌های ناشی از تغییر کمک می‌کند.^{۵۹}

مقایسه رفتار افراد دارای هوش معنوی قوی و افراد دارای هوش معنوی ضعیف^{۶۰}

با توجه به ویژگی‌های هوش معنوی و ویژگی‌های افراد دارای این هوش و مطالعاتی که در این زمینه توسط صاحب‌نظران صورت گرفته است، می‌توان رفتار کارکنان دارای هوش معنوی قوی و ضعیف را در قالب جدول ذیل دسته‌بندی کرد:

جدول مقایسه رفتار افراد دارای هوش معنوی قوی و افراد دارای هوش معنوی ضعیف

افراد دارای هوش معنوی قوی	افراد با هوش معنوی ضعیف یا بدون آن
آنها هرگز فاقد حس خودشناسی نیستند و می‌دانند که جنسیت، ملیت، اعتقادات، مانند برجسب هستند و آنچه من هستم، نیستند.	آنان فاقد حس شناسایی چیزهایی مانند ملیت، رقابت و موقعیت هستند و بنابراین، موقعی که هر کدام از این شناسایی‌های غلط تهدیدآمیز باشد، عصبانی می‌شوند.
هرگز دیگران را برای چیزی سرزنش نمی‌کنند و همیشه مسئولیت اعمالشان را می‌پذیرند. چیزی را برای از دست دادن ندارند. درک کرده‌اند که نمی‌توانند مالک هر چیزی باشند و برای اینکه حس خوبی درباره خودشان داشته باشند نیازی به تأیید دیگران ندارند.	وقتی که از دیگران خطایی سر می‌زند، به خاطر ترس از مسئول شناخته شدن و از دست دادن موقعیت‌شان، آنها را سرزنش می‌کنند و بنابراین، از دیگران تأییدیه می‌گیرند. برای آنکه از مدیر خود تأییدیه بگیرند حاضرند دست به هر کاری بزنند.
از همه وابستگی‌ها آزادند و در درون خود، احساس اطمینان ایجاد می‌کنند. احساس آنها از اطمینان مبتنی بر توانایی‌هایشان، نقاط قوت، استعدادها، و شایستگی‌های ذاتی است. به عنوان یک انسان، چیزی که آنها می‌دهند بر مبنای چیزی نیست که دیگران به آنها می‌دهند.	افراد به شغلشان وابسته می‌شوند و برای به دست آوردن اطمینان، پول پرداخت می‌کنند. در صورت از دست دادن شغلشان، دچار افسردگی، بیماری‌های روانی می‌شوند و حتی گاهی حتی به خودکشی دست می‌زنند.
دوست دارند به دیگران خدمت کنند و دریافته‌اند که تنها راه برای توسعه توانایی‌های شخصی‌شان، استفاده از آنها در خدمت به دیگران است. ارتباط خوبی با ارباب رجوع برقرار می‌کنند.	برای بقا، زندگی می‌کنند. هنوز تحت این تصور غلط هستند که بقا شایسته‌ترین چیزی است که شما در وهله اول آن را جست‌وجو می‌کنید.
هرگز به سبب تغییرات جهان پیرامون خود مضطرب نمی‌شوند؛ زیرا آن را چیزی طبیعی می‌دانند و در برابر تغییرات سازمانی مقاومت نمی‌کنند.	به آسانی مضطرب می‌شوند و احساس می‌کنند که به طور شخصی به واسطه تغییرات جهانی و بومی در معرض تهدیدند. در برابر تغییرات سازمانی، به شدت مقاومت می‌کنند.
دریافته‌اند چیزی که آنچه در جهان بیرون جست‌وجو می‌کنند (آرامش، عشق، خشنودی، رضایت) در درون آنهاست و می‌توانند هیچ وقت آن را از دست ندهند.	این افراد هنوز در جست‌وجوی عشق و شادی در جهان و دیگران هستند و بنابراین، با تجربه مکرر ناامیدی مواجهند.
کار را به عنوان یک وسیله خلافت، ابزاز خود و یادگیری می‌بینند و پول را یک پاداش دوم به شمار می‌آورند.	کار را به عنوان یک عمل خسته‌کننده لازم می‌دانند. به همین دلیل، به محل کار می‌روند و مقداری پول برای پرداخت صورت‌حساب‌ها می‌گیرند.
دیگران را به عنوان انسان‌هایی می‌بینند که دارای قوت، ضعف، نیاز، ملاحظات و خواسته‌هایی هستند. ارتباطات غالباً قبل از وظیفه می‌آید.	به افراد به عنوان ابزاری برای انجام دادن شغل، رسیدن به اهداف، و دست‌یابی به هدف نگاه می‌کنند. وظیفه غالباً قبل از ارتباطات می‌آید.
به داشتن یک زندگی آرام موقری دارند، و آن را فرصتی برای ایفای نقش و خلافت می‌دانند.	به داشتن یک زندگی کاملاً تجاری علاقه دارند و منافع شخصی برای آنها در درجه اول اهمیت قرار دارد.

بررسی الگوهای رایج هوش معنوی

برای عملیاتی ساختن نقش هوش معنوی در سازمان، ابتدا لازم است الگوها و مؤلفه‌های رایج هوش معنوی بررسی و شناسایی شود و در ادامه، ضرورت تدوین الگوی برخاسته از آموزه‌های دین مبین اسلام تشریح گردد.

۱. الگوی ایمونز

/ایمونز هوش معنوی را شامل پنج مؤلفه می‌داند:

۱. ظرفیت برای تعالی؛
۲. توانایی تجربه حالت‌های هشجاری عمیق؛
۳. توانایی خدایی کردن و تقدس بخشیدن به امور روزانه؛
۴. توانایی سود بردن از منابع معنوی برای حل مسائل؛
۵. ظرفیت پرهیزگاری.^{۶۱}

۲. الگوی امرام و درایر

/امرام و درایر (۲۰۰۷)، هفت مؤلفه برای هوش معنوی مطرح کرده‌اند:

۱. هشجاری: آگاهی و خوددانی رشدیافته؛
۲. فیض الهی: زندگی همراه با تظاهر عشق الهی و اعتماد در زندگی؛
۳. معنایابی: معنادار بودن فعالیت‌های روزمره از طریق احساس هدفمندی و حس وظیفه‌شناسی در روبه رو شدن با رنج‌ها و مشکلات زندگی؛
۴. تعالی: حرکت فراتر از خویشتن منفرد به سوی کلیت به هم پیوسته؛
۵. حقیقت: زندگی با پذیرش و گشاده‌رویی، کنجکاوی و عشق برای تمام مخلوقات؛
۶. داشتن صلح و آرامش نسبت به خویشتن (حقیقت، خداوند و ذات حقیقی)؛
۷. هدایت درونی: آزادی درونی همراه با مسئولیت و خرمندی در اعمال.^{۶۲}

۳. الگوی سیسک^{۶۳} و تورنس^{۶۴}

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

۱. ظرفیت‌های اصلی:^{۶۵} علاقه‌مندی به مسائل هستی و عالم وجود و مهارت‌هایی مانند تمرکز، الهام، و بصیرت؛

۲. ارزش‌های اصلی: پیوستگی و وحدت، مهربانی، احساس ثبات و تعادل، مسئولیت‌پذیری، و عبادت؛
 ۳. تجربه‌های اصلی: آگاهی از تجربه‌های غائی و معنای آنها، تجربه‌های اوج، احساس تعالی، و حالت‌های هشپاری عمیق؛
 ۴. رفتارهای پرهیزگارانه مهم: حقیقت، عدالت، مهربانی، و پرستاری؛
 ۵. نظام نمادین: شهر، موسیقی، رقص، استعاره، داستان؛
 ۶. حالت‌های مغزی: از خود بی‌خود شدن و خلسه.
- البته مؤلفه‌های مطرح‌شده از سوی سیسک و تورنس تا حد زیادی همان مؤلفه‌هایی است که توسط ایمونز مطرح شده.

۴. الگوی زوهار (۲۰۰۴)

۱. خودآگاهی: شناختن استعدادها و خواسته‌ها، ارزش‌ها، نیازها و ویژگی‌های منحصر به فرد خودمان؛
۲. خودانگیزگی: پیش‌شرط ضروری خوش‌حالی، ابتکار و بدیهه‌گویی، یادگیری از طریق آزمایش و خطا و خلاقیت در سازمان است.
۳. چشم انداز محوری و ارزش محوری: طبق اصول و باورهای عمیق شخصی، تصمیم‌گیری، رفتار و زندگی کردن است. چنین افرادی با اندیشه‌هایی همچون کمک به دیگران یا خدمت به اهداف متعالی برانگیخته می‌شوند و با آرمان‌هایشان زندگی می‌کنند.
۴. کل‌نگری: توانایی دیدن الگوهای بزرگ‌تر، همراه با روابط و ارتباطات موجود بین اجزای کل است. افراد کل‌نگر توانایی دیدن مشکلات از زوایای گوناگونی را دارند و ارتباط بین عوامل پیرامونی هر چیز را هنگام بررسی آن می‌بینند.
۵. دگرخواهی: وجود ویژگی دگرخواهی در کارکنان یک سازمان موجب می‌شود که با همدلی با یکدیگر کار کنند. هنگام نیاز، به سرعت به کمک یکدیگر می‌شتابند و همکاری بین اعضای یک گروه عمق بیشتری می‌یابد. در چنین سازمانی ارتباط بین سطوح سازمان انسانی‌تر می‌شود، مدیران نگرش و رفتار بهتری با کارکنان دارند و کارکنان انگیزه و عشق بیشتری به کارشان پیدا می‌کنند.

۶. استقبال از تفاوت‌ها: ^{۷۶} ارزش نهادن به دیگران و عقاید آنهاست؛ یعنی تفاوت‌ها را به عنوان یک فرصت می‌بینند و به این نکته باور دارند که فقط «یک بهترین راه» وجود ندارد. این ویژگی همچنین کمک می‌کند هنگام صحبت با کسانی که با وی موافق نیستند یا حتی مخالفند، توانایی دیدن موضوع را از دیدگاه دیگران نیز به دست آورد.
۷. استقلال رأی: ^{۷۷} می‌دانند چه می‌خواهند و برای رسیدن به آن مناسب‌ترین راه ممکن را انتخاب می‌کنند. کسانی که استقلال رأی دارند، نظر مشورتی دیگران را می‌شنوند و درباره آنها فکر می‌کنند، اما در نهایت، از قالب‌های درونی خود برای تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند و اجازه نمی‌دهند دیگران برایشان تصمیم بگیرند. آنان ذهن تحلیل‌گری دارند و برای تصمیم‌گیری‌های مستقل خود، از تحلیل‌های شخصی‌شان استفاده می‌کنند.
۸. تواضع و فروتنی: ^{۷۸} فروتن مغرور نیستند، ولی عزت نفس، اراده و اعتماد به نفس دارند محدودیت‌های خود را می‌شناسند و می‌دانند به تنهایی قادر به انجام کاری نیستند، به همه افراد گروه امکان رشد می‌دهند، از اشتباه کردن نمی‌ترسند و امکان اشتباه را برای همه در نظر می‌گیرند.
۹. علاقه به طرح چراهای بنیادی: ^{۷۹} کارکنانی که هرگز از پرسیدن درباره چراها دست برنمی‌دارند، همیشه به دنبال یافتن روش‌های بهتر کاری، انتخاب مواد اولیه بهتر، دست‌یابی به مسیرهای بهتر و یافتن علل اصلی موانع پیش آمده در کار هستند. چنین کارکنانی خلاقیت بالایی دارند و می‌توانند پیشنهادهایی برای بهینه‌سازی هر یک از عوامل کاری داشته باشند.
۱۰. توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی: ^{۸۰} افرادی که توانایی تغییر چارچوب‌های ذهنی خود را دارند، یعنی این توانایی را دارند که به مسائل از زوایای گوناگون نگاه کنند، بخصوص از زاویه دید دیگران. چنین افرادی چارچوب‌های محدودکننده ذهن خود را می‌بینند و برای یافتن نگرش جدید، از آنها می‌گذرند. برای مثال، به عنوان پدر یا مادر، نیازها و نحوه نگرش بچه‌ها را می‌فهمند و با توانایی درک نگرش بچه‌ها، هنگام بروز مشکلات، واکنش‌های بهتری ارائه می‌دهند و راه‌حل‌های مناسب‌تری می‌یابند. در نتیجه، کشمکش کمتری در خانواده‌شان روی می‌دهد.

۱۱. استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها: ^{۸۱} مهارت استفاده مثبت از مشکلات و چالش‌ها در کارکنان یک سازمان موجب می‌شود که افراد از اشتباه کردن نترسند و با اطمینان، کار خود را انجام دهند؛ در چنین سازمانی، شکست معنا ندارد؛ زیرا هر گامی که به موفقیت منجر نگردد، درسی به افراد می‌دهد و سپس افراد را در سازمان برای دستیابی به موفقیت مصمم‌تر می‌کند.

۱۲. احساس رسالت: ^{۸۲} به دنبال اهداف عمیق شخصی می‌روند. در این مسیر، زندگی برای آنها زیبا می‌شود و می‌توانند تغییر مثبت و زیبایی - هر قدر کوچک در جهان به وجود آورند. احساس رسالت همیشه به معنای این نیست که رهبر بزرگی در جهان شوند. انسان می‌تواند در شغلی که به نظر دیگران کوچک و معمولی است، با چنان عشقی کار کند که همگان این عشق را احساس کنند، عشقی که انگیزه‌اش نیرویی در درون فرد است که می‌گوید: «باید چنین کنم.» احساس رسالت به زندگی انسان آرامش و خوش حالی عمیقی می‌دهد و موجب می‌شود در وی چنان شور زندگی بدرخشد که الهام بخش دیگران شود. ^{۸۳}

ضرورت تدوین الگوی هوش معنوی مبتنی بر آموزه‌های وحیانی و اسلامی

تدوین و ارائه الگوهای مدیریتی در هر کشور و سازمانی بر نوعی اعتقاد درباره هستی و تحلیل از جهان مبتنی است. تمام نظام‌های اجتماعی به نوعی جهان‌بینی متکی هستند. هدف‌هایی که یک مکتب ارائه می‌دهد به تعقیب آنها دعوت می‌کند، راه و روش‌هایی که تعیین می‌کند، بایدها و نبایدهایی که انشا می‌کند - همه بر طراحی و تدوین نظام‌های اجتماعی و اداره امور سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. دین با ارائه اصول موضوعه خاصی، که متناسب با جهان‌بینی است، در نظریه‌های علوم اثر می‌گذارد. مهم‌ترین اثری که علوم کاربردی از دین می‌پذیرد، اثری است که از نظام ارزشی آن حاصل می‌شود. این اثر نظام‌رفتاری و ذهنی افراد و کارکنان را هدایت می‌کند و بدان جهت می‌دهد. ^{۸۴}

بنابراین، تدوین و ارائه الگوی مؤلفه‌های معنویت و هوش معنوی در نظام اسلام، تابع جهان‌بینی و ایدئولوژی اسلام در محیط کسب و کار و سازمان است. با توجه به آن، لازم است در ابتدا به مبانی فکری و جهان‌بینی اسلامی توجه شود و با مطالعه عمیق منابع دینی میان اسلام همچون قرآن، نهج البلاغه و سیره اهل بیت \square که در حد اعلای معنویت و

پاراسایی قرار دارند، مؤلفه‌های معنویت و هوش معنوی در محیط کسب و کار استخراج و شناسایی شود و با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و کارشناسان حوزه و دانشگاه، الگویی برآمده از آموزه‌های اسلامی به سازمان‌ها و نهادهای جامعه اسلامی ارائه شود.^{۸۵}

اگر روش اولیای دین اسلام را مطالعه کند متوجه می‌شویم که چقدر بر اصول دقیق رهبری منطبق است و نتایج شگرفی از طریق مدیریت و رهبری آنها برای ما به دست می‌آید.

برای استخراج و شناسایی مؤلفه‌ها و کارکردهای معنویت و هوش معنوی، بجاست محققان و پژوهشگران دانش مدیریت با توجه به مبانی و جهان‌بینی اسلامی - به مطالعه عمیق و دقیق منابع دینی، بخصوص قرآن و نهج‌البلاغه، پردازند و با تلاش و کوشش خویش، به بومی‌شدن نظریه‌های مدیریت کمک شایانی نمایند.

به دلیل آنکه در فرهنگ اسلامی، متون فراوانی وجود دارد که در آنها از عمیق‌ترین صفات، حالات و کیفیت معنوی صحبت شده، این توقع چندان آرمانی و دور از واقعیت نیست. برای مثال، خداوند در قرآن کریم، سوره «مؤمنون» آیه‌های ۲ تا ۱۰ ویژگی‌های مؤمن را چنین برشمرده است:

- مؤمنان در نمازشان فروتنند و خشوع دارند؛ یعنی توجهشان کاملاً به خداوند جلب می‌شود. (توانایی تجربه‌هشیاری عمیق و مراقبه)

- کسانی‌اند که از کار و سخن بیهوده روی گردانند؛ هدفمندی در زندگی برای رسیدن به رضای خداوند. (هدفمندی و تقدس بخشیدن به امور زندگی)

- آنان که زکات می‌پردازند و بر عهد و پیمان خویش پایبندند و در انجام نماز خویش دقت نظر دارند. (ظرفیت برای رفتارهای پرهیزگارانه)

در توضیح رفتارهای پرهیزگارانه باید گفت: در آیات قرآن کریم ۲۴۳۶ واژه «تقوا» به صورت اسمی و فعلی و به عنوان صفت به کار رفته، و بیشتر به صورت «اتقوا الله» آمده است. برخی از این موارد، به صورت «اتقوا ربکم» یا «اتقوا الله الذی خلقکم» به کار رفته است. این تعداد فعل امر به صراحت نشان می‌دهد که تا چه حد رعایت تقوا اهمیت دارد و تا چه حد انسان از تقوا غفلت می‌کند.

از جمله اوامر این است که می‌فرماید: «پس ای خردمندان عالم! از خدا بترسید. باشد که رستگار شوید.» (مائده: ۱۰۰)

شهید مطهری می‌فرماید: «تقوای دینی و الهی یعنی اینکه انسان خود را از آنچه ... دین در زندگی معین کرده و خطا و گناه و پلیدی و زشتی شناخته شده، حفظ و صیانت کند و مرتکب آنها نشود.»^{۸۶}

به عقیده‌ایشان، ما دو نوع تقوا می‌توانیم داشته باشیم: تقواییکه ضعف است و تقواییکه قوت است. نوع اول این است که انسان براینکه خود را از آلودگی‌های معاصی حفظ کند، از موجبات آنها فرار کند و خود را همیشه از محیط گناه دور نگه دارد... . نوع دوم آن است که در روح خود حالت و قوتی به وجود آورد که به او مصونیت روحی و اخلاقی دهد که اگر به فرض در محیطی قرار گیرد که وسایل و موجبات گناه فراهم باشد، آن حالت و بعد معنوی، او را حفظ کند.

آیت‌الله فاضل لنکرانی می‌نویسند:

اگر «تقوا» به معنای خوف و ترس باشد، مگر روزه‌داری در انسان خوف ایجاد می‌کند؟ و چه تناسبی بین خوف و روزه می‌باشد؟ در حالیکه اگر تقوا به معنای خودنگه‌داری و تحفظ باشد (که هست)، بین تحفظ و روزه‌داری ارتباط مستقیم وجود دارد؛ زیرا روزه کلاس تمرین برای تحفظ و خودنگه‌داری است، و یا در آیه «اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ»؛ از خدا بترسید، چنانچه شایسته خدا ترس بودن است، روشن است که اگر «تقوا» را به معنای خوف بگیریم، آیه معنا و مفهومی پیدا نخواهد کرد، ولی اگر «تقوا» را به معنای تحفظ و خودنگه‌داری بگیریم، آیه منظوری روشن و هدفی مشخص خواهد داشت.^{۸۷}

معنای تقوا در اندیشه امیرمؤمنان \square گسیخته از معنای قرآنی تقوا نیست. برای نمونه ایشان در **نهج البلاغه** می‌فرمایند: «ای بندگان خدا! شما را به تقوای الهی سفارش می‌کنم، که زاد و توشه سفر قیامت است. تقوا توشه‌ای است که به منزل می‌رساند.»^{۸۸}

در کلامی دیگر می‌فرمایند: «عملیکه همراه با تقوا باشد کم نیست (هرچند به نظر ناچیز آید). چگونه کم خواهد بود عملی که مقبول درگاه خداست؟»^{۸۹}

۱۰. برخی از مؤلفه‌های هوش معنوی در آموزه‌های دینی

برخی از مؤلفه‌های هوش معنوی، که در ضمن مطالعات اولیه در منابع دینی شناسایی شده عبارت است از:

۱. مشاهده وحدت در ورای کثرت ظاهری؛

۲. تشخیص و دریافت پیام‌های معنوی از پدیده‌ها و اتفاقات؛

۳. سؤال و دریافت جواب معنوی درباره منشأ و مبدأ هستی (مبدأ و معاد)؛
۴. تشخیص قوام هستی و روابط بین فردی بر فضیلت عدالت انسانی؛
۵. تشخیص فضیلت عفو و گذشت در روابط بین فردی؛
۶. تشخیص الگوهای معنوی و تنظیم رفتار بر مبنای الگوی معنوی؛
۷. تشخیص کرامت و ارزش فردی و حفظ و رشد و شکوفایی این کرامت؛
۸. تشخیص فرایند رشد معنوی و تنظیم عوامل درونی و بیرونی در جهت رشد بهینه این فرایند معنوی؛
۹. تشخیص معنای زندگی، مرگ و حوادث مربوط به حیات، نشور، مرگ و برزخ، بهشت و دوزخ روانی؛
۱۰. درک حضور خداوندی در زندگی معمولی؛
۱۱. درک زیبایی‌های هنری و طبیعی و ایجاد حس قدردانی و تشکر؛
۱۲. داشتن ذوق عشق و عرفان که در آن عشق به وصال منشأ دانش است، نه استدلال و قیاس؛
۱۳. داشتن هوش شاعرانه که معنای نهفته در یک قطعه شعری را بفهمد.
۱۴. هوش معنوی موجب فهم‌آیات و درک عمیق‌تر کلام انبیا می‌شود.
۱۵. هوش معنوی به فهم‌داستان‌های متون مقدس و استنباط معنای نمادین این داستان‌ها کمک فراوان می‌کند.
۱۶. هوش معنوی که در قرآن درباره «اولوالالباب» گفته شده است، موجب می‌شود افراد به جوهره حقیقت پی ببرند و از پرده‌های اوهام عبور کنند.^{۹۰}
- مؤلفه‌های دیگری که در همین زمینه شناسایی شده، عبارت است از:
 ۱۷. انقیاد در برابر خداوند متعال؛
 ۱۸. دارا بودن فضیلت‌های اخلاقی و ارزش‌های معنوی؛
 ۱۹. مهرورزی نسبت به مردم؛
 ۲۰. خدمت‌گرایی و اصالت خدمت در مدیریت؛
 ۲۱. اخلاص؛
 ۲۲. شرح صدر؛
 ۲۳. علم‌گرایی و روحیه دانش‌افزایی؛

۲۴. عقل محوری؛
۲۵. توکل و تفویض؛
۲۶. مجاهدت و مقاومت؛
۲۷. مسئولیت‌پذیری؛
۲۸. وظیفه‌گرایی؛
۲۹. داشتن رابطه معرفتی - معنوی با انسان کامل معصوم □ و توسل به او؛
۳۰. یاد خدا در همه حال؛
۳۱. کار برای خدا و توحیداندیشی و توحید روشی؛
۳۲. مردم‌باوری و مردم‌دوستی؛
۳۳. توسعه رفتار شهروند سازمانی منطبق بر ارزش‌های اخلاقی دین مبین اسلام.

راه کارهای رشد و تقویت هوش معنوی از منظر آموزه‌های دین اسلام

برای رشد و تقویت معنویت، دست‌کم دو عامل اساسی وجود دارد:

عنصر اول از قبیل شناخت و معرفت است، اما علت تأمه نیست. عنصر دوم وجود زمینه روحی و روانی پذیرش حقیقت است؛ یعنی دلمان بخواهد که حقیقت را بپذیریم و به لوازم آن ملتزم شویم. بنابراین، «شناخت» و «عمل» به باورهای دینی دو عنصر اساسی تقویت‌ایمان و معنویات است.^{۹۱}

برای کسب معرفت، نخست باید ادله قوی برای اثبات آن داشته باشیم و شبهاتی را که درباره آن مطرح شده است، رفع کنیم تا جلوی وسوسه شیطان گرفته شود. دوم باید سعی کنیم چیزهایی را که دانستیم، در ذهنمان زنده نگه داریم و همیشه به آنها توجه داشته باشیم. این توجه مکرر وقتی به صورت ملکه درآید، کمک می‌کند که آن معرفت همیشه در ذهن انسان زنده باشد و خدا را در هیچ حالی فراموش نکنیم. «الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَ قُعُودًا وَ أَلَى جُنُوبِهِمْ» (آل عمران: ۱۹۱)

برای مثال، با اینکه نمازگزار در بزرگی خداوند هیچ شک و شبهه‌ای ندارد، اما سفارش شده است که پیش از نماز به هنگام اذان و اقامه، ده بار کلمه «الله اکبر» را بر زبان آورد. در جای جای نماز (رکوع، سجود، قیام و...) نیز این ذکر ترک نشود حتی پس از نماز، در

تسبیحات حضرت زهرا[ؑ] نیز ۳۴ مرتبه این ذکر شریف تکرار شود. این تکرارها به دلیل آن است که انسان غفلت نکند و هنگامی که باید از معرفتش استفاده کند، چیزهای دیگری ذهن او را اشغال نکند و مطلب اصلی به کلی فراموش نشود.

اما عنصر دوم، یعنی میل دل به پذیرش معرفت به دست آمده، آن است که انسان سعی کند به لوازم ایمان و معنویت خویش ملتزم شود.

سؤال: آیا امکان دارد انسانی که از نظر شناخت مشکلی ندارد و به خداوند معتقد است، دلش نخواهد ایمانش تقویت شود؟ آری، انسان هنگام عمل به شناخت خود، دچار مشکل می‌شود. انسان گاهی به خواندن نماز یا گوش دادن به قرآن رغبتی ندارد و بدتر اینکه کار انسان ممکن است به جایی برسد که وقتینام خدا برده می‌شود، نه تنها حالت وجد و سرور به وی دست ندهد، بلکه حالت اشمئزاز و تنفر نیز داشته باشد. «وَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَحْدَهُ اشْمَأَزَّتْ قُلُوبُ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِالْآخِرَةِ» (زمر: ۴۵) راز این نکته چیست؟ مشکل آنان در مرحله عمل و پای‌بندی به باورهاست.

سعی کنیم دل را رام کنیم. این هم دستخود ماست و البته مقدماتی دارد. باید آنچه را منافی ایمان است از دل دور کنیم. این کار نیز راهی دارد: باید راه‌هایش را پیدا کرد و از آسان‌تر شروع نمود. وقتی انسان اثرش را در زندگی خود یافت، به ادامه کار بیشتر رغبت پیدا می‌کند و راحت‌تر پیش می‌رود.^{۹۲}

به طور خلاصه، برای رشد و تقویت معنویت راه‌کارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

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

۲. توجه دائم به خداوند و ذکر و یاد او: حضور خداوند در خاطر ما، در همه لحظات زندگی، ارتباط ما را با او افزایش می‌دهد و به تدریج، به پیوندی استوار می‌انجامد. یکی از حکمت‌های نمازهای پنج‌گانه، زنده نگه داشتن یاد خدا در طول شبانه‌روز، در دل مؤمن است. «بَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اذْكُرُوا اللَّهَ ذِكْرًا كَثِيرًا» (احزاب: ۴۱)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، خدا را بسیار یاد کنید.

انجام برخی کارها مانند قرائت قرآن، دعا و زیارت، مطالعه سیره ائمه اطهار^۱ و همنشینی با نیکان و صالحان، ما را به یاد خدا می‌اندازد. برخی کارها نیز مانع توجه به خداوند می‌شود؛ باید این موانع را کنار زد تا غفلت بر دل حاکم نشود. قرآن کریم می‌فرماید: «یاد خدا دل‌های مؤمنان را می‌لرزاند و هنگامیکه آیات الهی را گوش دهند، بر ایمانشان افزوده می‌شود.» (انفال: ۲)

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

۴. انجام نیکی‌ها و دوری از بدی‌ها: کار نیک دل را نورانی می‌کند و بعکس، گناه صفحه دل را تیره می‌سازد. باید بکوشیم با عمل به نیکی‌ها، دل خود را نورانی‌تر کنیم و با دوری از گناهان، رشته محبت خود را با خدا استوار سازیم.^{۹۳}

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

۶. جست‌وجوی معانی بنیادی موقعیت‌ها و پرسیدن سؤالات چرایی و جست‌وجوی ارتباط بین رویدادها، هوش معنوی را تقویت می‌کند.

علاوه بر اینها، تمرین تشخیص و گوش دادن به پیام‌های هدایت‌شهودیبا ندای درونی، و افزایش خودآگاهی، و عبرت گرفتن از اشتباهات و صداقت با خود نیز برای پرورش هوش معنوی مفید است.^{۹۴}

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

نتیجه‌گیری

هدف این مقاله بررسی و نقش هوش معنوی در یک گفتمان علمی و کاربردهای آن، به ویژه در محیط کسب و کار، با تأکید بر آموزه‌های دین مبین اسلام بود. در نظر گرفتن معنویت به عنوان یک هوش، ادراک ما را از معنویت و هوش گسترش می‌دهد. هوش معنوی سازه‌های معنویت و هوش را درون یک سازه جدیدتر ترکیب می‌کند.

این هوش، که در اواخر قرن بیستم به ادبیات علمی روان‌شناسی و مدیریت وارد شد، قادر است کارکرد و سازگاری فرد را نسبت به محیط اطراف را پیش‌بینی کند و منجر به افزایش کارایی و اثربخشی در سطح ملی و فراملی گردد. این هوش به افراد فرصت سازنده‌ای می‌دهد تا در مقابل واقعیت‌های مادی و معنوی حساس باشند و تعالی خویش را هر روز در لایه‌های اشیا، مکان‌ها، ارتباطات و نقش‌ها جست‌وجو کنند.

در این نوشتار، دو نقش عمده برای هوش معنوی در نظر گرفته شده که عبارت بود از:

۱. ترویج مفهوم «کار» با معنا و درک معنای زندگی؛

۲. گسترش اهداف متعالی؛ که با عنایت به کلام امام علی علیه السلام در *نهج البلاغه*، با اعمال

همچون تقویت خوش‌بینی، تشویق نیروهای خلاق، تقویت امیدواری صورت می‌گیرد.

در مقایسه‌ایکه بین افراد دارای هوش معنوی قوی با افرادی که هوش معنوی ضعیف صورت گرفت، افراد دسته اول دارای ویژگی‌هایی همچون علاقه به داشتن یک زندگی آرام و دل‌نشین، عشق به کار و زندگی، خلاقیت و نوآوری در کسب و کار، تشنه خدمت به هموعان و عدم وابستگی به اطرافیان هستند.

در ادامه ضمن بررسی الگوهای رایج هوش معنوی، ضرورت تدوین الگوی این هوش با تکیه بر آموزه‌های وحیانی و اسلامی تشریح شد و اشاره گردید که تدوین و ارائه الگوهای ناب مدیریتی در هر کشور و سازمانی بر نوعی اعتقاد درباره هستی و تحلیل عقلانی از جهان مبتنی است. بدین‌رو، شایسته است با مطالعه دقیق و عمیق منابع غنی دین مبین اسلام، مؤلفه‌های معنویت و هوش معنوی استخراج و شناسایی شود و با بهره‌گیری از نظرات خبرگان حوزوی و دانشگاهی، به صورت الگویی از اسلام پیش‌روی همگان، به ویژه جامعه علمی و اجرایی کشور، قرار داده شود.

در پایان، به دو عنصر مهم به عنوان راه‌کارهای رشد و تقویت هوش معنوی اشاره شد که عبارت بود از: کسب معرفت؛ و باور قلبی نسبت به معارف حاصل شده.

پي نوشت ها

۱. ويليام وست، روان درماني و معنويت، ترجمه شهريار شهيدى و سلطانتعلى شير افكن، ص ۲۵.
۲. فرامرز سهرابى، مباني هوش معنوي، ص ۱۴.
۳. Zohar.
۴. Marshall.
۵. Emmons.
۶. Alfred Binet.
۷. Lewis Terman.
۸. David Wechsler.
۹. Emotional Intelligence.
۱۰. Natural Intelligence
۱۱. Existential Intelligence.
۱۲. Spiritual Intelligence.
۱۳. ر.ك: عليرضا رجائي و همكاران، بررسى رابطه بين باورهاي اساسى دينى با بحران هويت در جوانان، ص ۵۹.
۱۴. Gardner
۱۵. Linguistic
۱۶. Musical
۱۷. Logical- Mathematical
۱۸. Spatial
۱۹. Bodily- Kinesthetic
۲۰. Interpersonal
۲۱. Intrapersonal
۲۲. Spirituality
۲۳. فاطمه شبيخي نژاد و گلنار احمدى، مديريت در پرتوى معنويت، ص ۴۹.
۲۴. همان.
۲۵. همان، ص ۵۰.
۲۶. گري هارتز، معنويت و سلامت روان، ترجمه اميركامگار و عيسى جعفرى، ص ۷۵.
۲۷. باقرغبارى بناب، هوش معنوي، ۱۳۵
۲۸. عليرضا رجائي، هوش معنوي: ديده ها و چالش ها، ص ۲۲-۲۴
۲۹. Kirk patrick
۳۰. عليرضا رجائي، همان، ص ۲۲-۲۴

۳۱. حمید رکابی، کسب و کار: تعریف، اهداف و انواع، ص ۳.
۳۲. ر.ک: فرامرز سهرابی، درآمدی بر هوش معنوی، ص ۱۱۹-۱۱۴.
۳۳. همان.
۳۴. Vaughan, f, spiritual development: outcomes and indicators, Retrieved on May ۱۰, ۲۰۰۳ from <http://www.csp.org/development/docs/vaughan-spiritual>
۳۵. همان.
۳۶. همان.
۳۷. باقر غباری بناب، هوش معنوی، ص ۱۴۷-۱۲۵.
۳۸. همان.
۳۹. همان.
۴۰. همان.
۴۱. علیرضا رجائی، درمان شناختی هیجانی دینی، ص ۱۹-۱۷.
۴۲. همان.
۴۳. همان.
۴۴. Ashoms & duchon, **Spirituality at work aconceptualization & Measure**, P.۳۵۱.
۴۵. میرزا حسین نوری، مستدرک، ج ۲، ص ۴۱۷.
۴۶. نهج النصاحه، ص ۱۰، ح ۲۷۹۶.
۴۷. نهج البلاغه، حکمت ۱۵۰.
۴۸. همان، حکمت ۱۳۹.
۴۹. همان، حکمت ۴۴۴.
۵۰. علی عسکری وزیری، بررسی مؤلفه های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و با تاکید بر نهج البلاغه، ص ۲۰۶.
۵۱. نهج البلاغه، حکمت ۲۴۸.
۵۲. همان، نامه ۵۳.
۵۳. همان، نامه ۲۷.
۵۴. همان، نامه ۵۳.
۵۵. همان، حکمت ۳۷۷.
۵۶. همان، حکمت ۱۱۳.
۵۷. همان، خطبه ۱۹۳.
۵۸. همان، خطبه ۱۷۲.
۵۹. مایک جورج، ۱۰۰۱ روش برای آرامش، ص ۱۷. **پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی**
پایان جامع علوم انسانی

۶۰. سکینه حاتمی، بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار کارکنان، ص ۵.

۶۱. علیرضا رجائی، هوش معنوی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها، ص ۲۷.

۶۲. همان.

۶۳. Sisk

۶۴. Torrance

۶۵. Core Capacities

۶۶. Core Values

۶۷. Core Experiences

۶۸. Key Virtues

۶۹. Symbolic

۷۰. Brain States

۷۱. Self Awareness

۷۲. Spontaneity

۷۳. Vision and Value Led

۷۴. Holism

۷۵. Compassion

۷۶. Celebration of Diversity

۷۷. Field Independence

۷۸. Humility

۷۹. Tendency to ask fundamental why questions

۸۰. Ability to reframe

۸۱. The Positive Use of Adversity

۸۲. Sense of Vocation

۸۳. علیرضا رجائی، هوش معنوی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها، ص ۳۵.

۸۴. ناصر مکارم شیرازی، مدیریت و فرماندهی در اسلام، ص ۱۶.

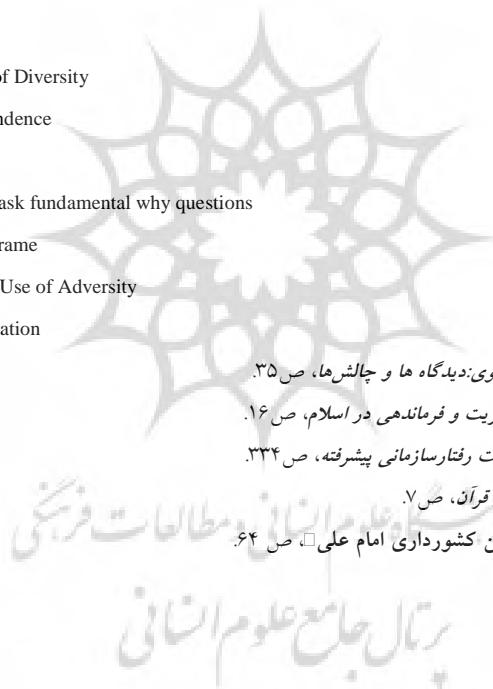
۸۵. حسن زارع‌ی متین، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، ص ۳۳۴.

۸۶. مرتضی مطهری، انسان در قرآن، ص ۷.

۸۷. محمد فاضل لنکرانی، آئین کشورداری امام علی، ص ۶۴.

۸۸. نهج البلاغه، خطبه ۱۱۳.

۸۹. همان، حکمت ۹۵.



پژوهش‌های علمی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۹۰. حسن نصیری جامی، *رنالیسم معنوی*، ص ۲۱۶-۲۰۳.
۹۱. محمدتقی مصباح، *راه های تقویت ایمان و معنویت*، ص ۲۲۵-۲۲۰.
۹۲. همان.
۹۳. مرتضی مطهری، *انسان و ایمان*، ص ۳۸.
۹۴. بهاره واثق، *هوش معنوی یکپارچه کننده، کاربردهای هوش معنوی*، ص ۱۰-۷.



منابع

- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، قم، انتشارات عهد، ۱۳۷۹.
- حاتمی، سکینه، «بررسی تأثیر هوش معنوی بر رفتار کارکنان»، *پایگاه خبری تحلیلی چگامه*، کد خبر ۹۱۸۱-CHGS.
- رجایی، علیرضا، «درمان شناختی هیجانی دینی»، *همایش منطقه‌ای شیوه‌های نوین ارتقای سلامت روانی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام، ۱۳۸۷.
- رجایی، علیرضا، «هوش معنوی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها»، *پژوهش نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت جام*، ش ۲۲، ۱۳۸۹، ص ۲۲-۴۴.
- رجایی، علیرضا، محمدحسین بیاضی و حمید حبیبی‌پور، «بررسی رابطه بین باورهای اساسی دینی با بحران هویت در جوانان»، *روان شناسی ایران*، ۱۳۸۷.
- رکابی، حمید، «کسب و کار: تعریف، اهداف و انواع آن»، *ماهنامه الکترونیک راهکار مدیریت*، ۱۳۸۹.
- زارعی متین، حسن، *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، تهران، آگاه، ۱۳۸۸.
- سهرابی، فرامرز، «درآمدی بر هوش معنوی»، *معنا، ویژه نامه روانشناسی دین*، ش ۲، ۱۳۸۵، ص ۱۱۹-۱۱۴.
- سهرابی، فرامرز، «مبانی هوش معنوی»، *سلامت روان*، سال اول، شماره اول، ۱۳۸۷، ص ۱۸-۱۴.
- شیحی نژاد، فاطمه و گلنار احمدی، «مدیریت در پرتوی معنویت»، *ماهنامه تدبیر*، ش ۲۰۲، ۱۳۸۸، صص ۵۸-۴۹.
- عسکری وزیری، علی، «بررسی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و با تأکید بر نهج البلاغه» *پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد*، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی قم، اسفند ۱۳۹۰.
- غباری بناب، باقر و محمد سلیمی، لیلیا سلیمانی و ثنا نوری مقدم «هوش معنوی»، *اندیشه نوین دینی*، سال سوم، ش دهم، ۱۳۸۶، ص ۱۴۷ - ۱۲۵.
- فاضل لنکرانی، محمد، «آئین کشورداری از دیدگاه امام علی (ع)»، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۶.
- کالینز، جیم، *از خوب به عالی*، ترجمه ناهید سپهرپور، تهران، آوین، ۱۳۸۷.
- گلمن، دانیل، *هوش هیجانی در کار*، مترجمان بهمن ابراهیمی، محسن جوینده، تهران، نشر بهین دانش، ۱۳۸۳.
- مایک جورج، ۱۰۰۱ *روش برای آرامش*، ترجمه گروه مترجمین شادان، تهران، شادان، ۱۳۸۵.
- مصباح، محمدتقی، *راه‌های تقویت ایمان و معنویت*، سلسله سخنرانی‌های استاد در جمع طلاب علوم دینی، ۱۳۷۹-۸۰، برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی استاد.
- مطهری، مرتضی، *انسان و ایمان*، مجموعه آثار شهید مطهری، ج هشتم، قم، صدرا، ۱۳۷۶.
- مکارم شیرازی، ناصر، *مدیریت و فرماندهی در اسلام*، ج سوم، قم، هدف، ۱۳۶۸.
- نرگسیان، عباس، «رهبری معنوی در سازمان‌های معاصر»، *تدبیر*، ش ۱۸۸، سال ۱۳۸۶.
- نصیری جامی، حسن، «ارتالیسم معنوی»، *زبان و ادبیات دانشگاه آزاد مشهد*، ش ۸-۷، سال ۱۳۸۴، ص ۲۱۶-۲۰۳.
- واتق، بهاره، «هوش معنوی هوش یکپارچه کننده، کاربردهای هوش معنوی»، *پایگاه ندا الحق*، ۱۳۹۰، ص ۱-۱۰.
- وست، ویلیام، *روان درمانی و معنویت*، ترجمه شهریار شهیدی و سلطانه علی شیرافکن، تهران، ۱۳۸۳.

- هارتز، گری، معنویت و سلامت روان، ترجمه‌های کامگار و عیسی جعفری، تهران، ویرایش، ۱۳۸۷.
- Ashoms & duchon,(۲۰۰۰),Spirituality at work aconceptualization &Measure, P.۳۵۱.
- Buzan, Tony (paperback ۲۰۰۱), The Power of Spiritual Intelligence. HarperCollins, ISBN ۰-۷۲۲۵-۴۰۴۷-۷.
- George Mike,(۲۰۰۶), How intelligent are you...really? From IQ to EQ to SQ with a little intuition along the way, Training and development methods, Vol ۲۰, pp ۴۲۵-۴۳۶.
- Gardner, Howard (۲۰۰۶) Changing Minds. The artand science of changing our own and other people's minds. Boston MA: Harvard Business School Press.
- Halama, Peter, & Strizenec, Michal. (۲۰۰۴). Spiritual, existential or both? Theoretical Considerations on the nature of .higher intelligences. Studia Psychologica, ۴۶(۳), ۲۳۹-۲۵۳.
- Jung, C. G., Psychological Types, Collected Works, Vol.۶, Routledge, London, etc.
- King, David B. (۲۰۰۱) The Spiritual Intelligence Project: Extracting Cognitive Ability from the Psycho spiritual Realm. Kluwer Academic Publishers.Printed in the Netherlands Journal of Happiness Studies ۲: ۳۲۹-۳۳۰.
- Noble, K.D. (۲۰۰۱). Riding the Wind horse: Spiritual Intelligence and the Growth of the Self. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Persinger, M. A. (۱۹۹۶) "Feeling of Past lives as Expected Perturbations Within the Neurocognitive Processes That Generates a Sense of Self" Perceptual and Motor skills, ۸۳, no. ۳, pt. ۲.
- Robert A. Emmons (۲۰۰۰), The Psychology of Ultimate Concerns: Motivation and Spirituality in Personality, Guilford Publica.
- Vaughan.f, (۱۹۹۸), spiritual development: outcomes and indicators, Retrieved on May ۱۰, ۲۰۰۳ from <http://www.csp.org/development/docs/vaughan-spiritual> .
- Zohar, Danah (۲۰۰۴)"Spiritual Capital: Wealth We Can Live By" (ISBN ۱۵۷۶۷۵۱۳۸۴).
- Zohar, Danah (۲۰۰۰) "SQ: Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence", (ISBN ۰۷۴۷۵۴۶۷۶۲).
- Wolman, R.R. (۲۰۰۱). Thinking with your soul: Spiritual intelligence and Why it matters. New York: Harmony.