

---

## رضا فضلعلی

{ کارشناسی ارشد روابط بین الملل و کارشناسی ارشد ارتباطات؛ دانشجوی دکتری علوم سیاسی (مسائل ایران)، دانشگاه آزاد اسلامی }

Rezafazlali2014@gmail.com

---

# هوش معنوی و ارتباطات

## چکیده

در مورد مفهوم ارتباطات و روابط میان فردی و رابطه آن با سایر متغیرها، مقالات گوناگون نوشته شده است، اما هوش معنوی (تفکر وجود، متعالی، توسعه حالت و آگاهی) عامل مهم و اثرگذار بر روابط فردی، اجتماعی و به تبع آن روابط میان فردی در یک محیط مشخص، موضوعی است که چندان مورد توجه پژوهشگران نبوده است، ابزار جمع آوری روش کتابخانه‌ای است.

با توجه به تحولات عصر حاضر در حیطه‌های متفاوت و بررسی عوامل اجتماعی فرهنگی نقش باورها، عقاید، ارزش‌ها و اعتقادات را در تعامل و همکاری با دیگران در اثربخشی هوش معنوی را بررسی خواهیم کرد. پرسش اصلی آن است که بین هوش معنوی افراد و ارتباطات میان فردی رابطه‌ای وجود دارد؟ بین تفکر انتقادی وجودی و تولید معنای شخصی و ارتباطات میان فردی می‌تواند رابطه‌ای وجود داشته باشد؟

در این تحقیق هوش معنوی به عنوان متغیری مطرح شده است که بتوانیم روابط بین فردی افراد را نسبت به هم و جامعه (سازمان) مورد نظر در جهت بهبود عملکرد کلی تبیین نماییم. در عین حال هدف اصلی شناخت رابطه بین هوش معنوی و ارتباطات میان فردی و بررسی رابطه خودکارآمدی و کیفیت زندگی است. با این فرض که بین آگاهی متعالی و ارتباطات میان فردی رابطه وجود دارد.

## واژگان کلیدی

هوش، معنویت، ارتباطات میان فردی، خودکارآمدی، کیفیت زندگی.

الکینز، مدل خود را به این شکل ارائه می‌کند: الف) تفکر انتقادی وجودی در مورد مسائل مربوط به هستی، (حقیقت جهان و مرگ و ...؛ ب) تولید معنی شخص استفاده از تجارب فیزیکی و روحی جهت ایجاد معنا و هدف شخصی؛ ج) آگاهی متعالی و شناخت جنبه‌های متعالی خویش، دیگران و جهان با استفاده از هوشیاری؛ د) بسط حالت هوشیاری، توانایی ورود به موقعیت‌های معنوی بالاتر (تفکر، نیایش، مراقبه) (کینگ، ۲۰۰۸).

انسان به عنوان موجودی اجتماعی برای رفع نیازهای مادی و معنوی، فردی و اجتماعی نیازمند ارتباط و برقراری تعامل با دیگران است و عوامل زیادی بر موفقیت او مؤثر است، برای نمونه «خودکارآمدی»<sup>(۱)</sup> که می‌تواند راه و مسیر موفقیت را هموار نماید. در فرایند ارتباط در هر سازمان یا گروه کاری افراد در دو سطح و لایه ارتباطی به تعامل با دیگران می‌پردازند. یک لایه از آن ارتباطات بین فردی در سطح افقی که معمولاً با سطوح هم‌تراز خود برقرار می‌شود و در لایه دیگر ارتباط عمودی است. به مدیران و کسانی که مجبور هستند با افراد زیر دست یا بالاتر از خود در ارتباط باشند. در موضوع کارآمدی افراد فراموش نباید کرد که افراد در ابتدا خود را باید باور داشته باشند و برای غلبه بر موانع، تلاش‌های بیشتری انجام دهند (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶: ۱۳۰).

لتو، معتقد است مابین دو دیدگاه عینی و ذهنی می‌توان یک رویکرد بنام «کل‌نگر» را هم در نظر گرفت که کیفیت زندگی مانند خود زندگی مفهومی چند بعدی است و باید به رویکرد سلامت جسمی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و آرامش محیط زندگی که از لایه‌های مهم کیفیت زندگی هستند توجه کرد (لتو، ۲۰۰۵: ۸۰۵ - ۸۱۶).

### عصر حاضر و هوش معنوی

منابع انسانی با ارزش‌ترین منابع برای هر سازمانی (گروه هدفمند) هستند که به تصمیمات، راه حل و در نهایت حل مسائل و مشکلات اجتماعی هستند. ایشان

هوش مفهومی است که از دیرباز آدمی به پژوهش و تفحص در مورد ابعاد و ویژگی‌ها و انواع آن علاقه‌مند بوده است. امروزه نیز مردم جهان بیش از پیش به معنویت و مسائل معنوی گرایش بیشتری نسبت به قبل پیدا کرده‌اند. به همین دلیل بررسی علمی معنویت یکی از مباحث مهم و رایج در بهداشت جسمی و روانی می‌تواند باشد (امونز) در اوایل قرن بیستم آلفرد بینه فرانسوی نیز هوش را به عنوان یک توانایی شناختی مطرح نمود. اما در چندین دهه اخیر هوش به حوزه‌های دیگری مانند هوش عمومی، هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی و غیره گسترش یافت. هوش به عنوان یک توانایی محسوب می‌شود، ولی در حال حاضر هوش مجموعه‌ای از ظرفیت‌های گوناگون در نظر گرفته می‌شود (رجایی، ۱۳۸۸: ۲).

امروزه هوش عمومی به حل مسائل منطقی می‌پردازد و به فرد اجازه می‌دهد تا خود را در جایگاه بهتری قرار دهد و هوش هیجانی به فرد این توانایی را می‌دهد تا جایگاه خود را ارزیابی و رفتار متناسب با جایگاه را داشته باشد. علاوه بر آن عامل هوش معنوی (SQ) نشان می‌دهد انسان در مواجهه با مسائل درونی و بیرونی بسیار اثرگذار است (سهرابی، ۱۳۸۷: ۳۰ - ۲۳). هوش معنوی فرد را برمی‌انگیزد تا به ایجاد یک جایگاه برتر وارد شود، اما هوش عمومی به دنبال تحلیل وضع موجود است، هوش هیجانی ما را در برقراری ارتباط و سازگاری با جهان کمک می‌کند، اما هوش معنوی باعث می‌شود تا تفکر و برقرار نمودن ارتباط را در سریع‌ترین زمان ممکن وارد و جهان را آن گونه که می‌خواهیم بسازیم.

هوش معنوی باعث افزایش انطباق‌پذیری، حل مسائل وجودی و یافتن معنا و هدف در اعمال، عطاوت و ملایمت بیشتر، تحمل سختی‌ها، تلاش و پویایی و حرکت رو به جلو، درک بالاتر از زندگی، قدرت سؤال کردن، شکستن موانع، ابداع راه‌های تازه می‌شود (گلچین، ۱۳۹۱: ۶۶ - ۵۴).

سرشتی اهریمنی دارد. نیچه انسان را جانوری تو در تو و دروغگو که به سبب حيله‌گری‌ها و زیرکی‌هایش برای جانوران دیگر ترسناک می‌داند.

**۳- دید خنثی:** رفتارگرایان مانند واتسن و اسکینر معتقد هستند، انسان ذاتا خوب یا بد نیست، او را محیطش می‌سازد. اگزیستانسیالیست‌ها، مانند سارتر می‌گویند که انسان اساسا خوب یا بد نیست. هر عملی که انسان انجام می‌دهد بر جوهر سرشت انسان اثر می‌گذارد.

غرب و دنیای پیشرفته بین دنیای بیرونی و دنیای درونی تفاوت قائل شده است. مذهب، معنویت، عرفان، خدا، نفی کلیسا و خرافات پرستی آن و در راستای آن پیشرفت علم، صنعت، افزایش ظاهری رفاه زندگی، ظهور دموکراسی و حاکمیت قانون از دست آوردهای آن است.

این تفکر باعث جدایی انسان از والاترین جنبه‌های وجودی بشر که نوعی ناراضی‌ت و بی‌قراری انسان از درون به وجود آورد و این خلا باعث گرایش انسان مدرن به سمت معنویت، مذهب و آیین‌های معنوی خصوصا آیین‌های شرقی روی بیابرد (شایگان، ۱۳۸۱: ۳۲ - ۳۱). نیروی انسانی وفادار، تعلق ذهنی، رضایت سازگار با اهداف و ارزش‌ها، حتی فراتر از شرح وظایف از هر جهت و عاملی مهم در اثربخشی به شکل نامحسوس را مشاهده نمود؛ در مقابل فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به محیط کار و محل کار و همکاران تأثیر منفی خواهد داشت (کاظمی، ۱۳۸۴، کنفرانس).

نحوه اندیشه، باور و احساس افراد به رفتار آنان و درجه هوش آدمی باعث می‌شود تا او در درک و انجام درست وظایف موفق‌تر باشد و نگرش مثبت و جدید در فرد در ابتدا به خود و سپس به دیگران و جهان اطراف خود پیدا نماید. امروزه اندیشمندان، ارتباطات و روانشناسان موفقیت نهایی را در هوش عقلانی و محافظتی و بالاتر از آن‌ها هوش معنوی مسئولین و مردم می‌دانند. زندگی صنعتی و مدرن همراه با اضطراب و استرس باعث می‌شود تا در محیط افراد کارایی لازم را نداشته باشند و به جای آن اگر تشویق معنویت جایگاه

با عینیت بخشی به بهره‌وری، کارایی و اثربخشی معنا می‌دهند. از آنجایی که آنان بخش عمده‌ای از زمان زندگی خود را به عنوانی در محیط فوق می‌گذرانند، طبیعی است که توجه به آن‌ها اهمیت فراوانی دارد.

وضعیت سلامت افراد و کیفیت زندگی از نظر سازمان جهانی بهداشت، درک افراد از موقعیت خود در زندگی از نظر فرهنگ و سیستم ارزشی که در آن زندگی می‌کنند، اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت‌هایشان است. بنابراین کاملا فردی است و قابل مشاهده توسط دیگران نیست و بر درک افراد از جنبه‌های مختلف زندگی‌شان استوار است. بیشتر صاحب‌نظران با هم توافق دارند سازه کیفیت زندگی از عوامل عینی (سطح سواد، درآمد، شرایط کار، وضعیت تأهل، امنیت، جایگاه اقتصادی، اجتماعی) و شاخصه‌های ذهنی کیفیت زندگی (شادی، رضایت فرد از خود و جامعه) است (نجات، منتظری، هلاکویی، ۱۳۸۵، ۶۲ - ۵۷).

در کنار این بحث هوش معنوی یکی از جذاب‌ترین و البته بحث برانگیزترین موضوعی است که اندیشمندان را به حوزه دین و معنویت سوق می‌دهد. پیشرفت علم، پویایی و پیچیدگی جوامع نوین باعث شد تا بشر امروز نیازهای معنویش در برابر خواسته‌های مادی بیشتری باید. در دهه‌های اخیر عوامل زیادی دست در دست هم دادند تا کیفیت زندگی از لحاظ استرس، افسردگی، اضطراب و ...؛ تأثیر خود را نسبت به قبل بیشتر نشان دهد و به این نتیجه رسیدند که بین معنویت و کیفیت زندگی رابطه مثبت وجود دارد (کندا و پارکر، ۱۰۱ - ۱۰۷).

غرب سه نوع دیدگاه درباره انسان مطرح می‌کند:

**۱- دید مثبت:** مردم‌گرایان مانند مازلو و راجرز معتقد هستند، انسان استعداد خوب بودن و خوب شدن را دارد. از نظر آنان اگر نیازهای اجتماعی در تصمیم‌های انسان دخالت نکنند، او خوبی خود را نشان می‌دهد. رمانیست‌ها مانند روسو معتقد هستند انسان از بدو تولد صاحب یک خوبی طبیعی است و هر عمل بدی که انجام می‌دهد، برآمده از اجتماع است.

**۲- دید منفی:** فرویدگرایان معتقد هستند، انسان

خود را پیدا کند منجر به افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، حس تکامل و رضایتمندی، تعهد، مشارکت درونی و وجدان کاری، انگیزه لازم، عملکرد همراه با بهره‌وری بالا می‌شود.

### تعاریف (نظری، علمی)

#### کیفیت زندگی

بنابر تعریف سازمان بهداشت جهانی کیفیت زندگی، درک افراد از موقعیت خود در زندگی از نظر فرهنگ، سیستم ارزشی که در آن زندگی می‌کنند، اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت‌هایشان است. در واقع یک موضوع کاملا ذهنی است که توسط دیگران قابل مشاهده نیست (کینگ و هیندز، ۲۰۰۳). ارسطو حدودا ۳۹۰ سال قبل از میلاد «زندگی خوب» یا خوب انجام دادن کارها را به معنی شاد بودن در نظر گرفت.

اندیشمندان به اشکال مختلف از کیفیت زندگی سخن گفته‌اند ولی آنچه را که اکثریت در آن اشتراک دارند این است که ابعاد کیفیت زندگی از لحاظ فیزیکی (قدرت، انرژی، توانایی)؛ روانی (اضطراب، ترس، افسردگی)؛ اجتماعی (رابطه فرد با خود و دیگران)؛ روحی (درک از زندگی و هدف و معنای آن)؛ علائم و مشکلات (بیماری) را بیان کرده‌اند. در ادامه کیفیت زندگی، سبک آن را هم برای ارتقای سلامت از ابعاد مختلف جسمانی، تغذیه، رشد روحی، روابط بین فردی و مدیریت استرس در کنار باورهای مذهبی، پیشرفت شغلی، حس تعلق داشتن و نقش خانواده را نباید فراموش کرد.

مسائلی مانند اقتصاد، تورم، بیکاری می‌تواند بر نگرش افراد تأثیرگذار باشد و مهم‌تر این که از ارزش‌های اعتقادی و فرهنگی نباید غافل شد. امام علی (ع) می‌فرماید «از کسانی مباش که بی‌عمل امید به آخرت دارند» (نهج البلاغه، ۱۳۸۰: ۱۱۶). ارتقای سلامت، بهداشتی جسمانی و روانی افراد جامعه یکی از ارکان مهم شناخت جوامع پیشرفته است.

زندگی مفید برای ساختن جهانی بهتر یکی از همان عوامل است و برعکس حس زندگی معنی برای خراب

کردن جهان همراه با غم یا زندگی بیهوده که حس پوچی کردن و زندگی برای مردن و نابودی را دنبال کردن از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی است.

کیفیت زندگی از نگاه فلسفی هم به شکل عدالت اجتماعی که قوانین و نهادها به گونه‌ای باید باشد که عدالت را انسان‌ها درک کنند و تصمیم‌گیرندگان جامعه فقط نباید به دنبال سلامت پزشکی جامعه باشند؛ بلکه پارامترهای اقتصادی، اجتماعی برای رضایت‌مندی آحاد جامعه فراهم کنند. علاوه بر رویکردهای فوق می‌توان رویکردهای روانشناختی، جامعه‌شناختی (مکتب تضاد) که برخلاف کارکردگرا که اساس جامعه را بر توافق و تعادل اجتماعی می‌دانند، آنان جامعه را عرصه مبارزه و تضاد طبقاتی می‌دانند.

اندیشمندان نظریات و نگاه‌های متفاوتی به موضوع کیفیت زندگی داشته‌اند. برای نمونه نظریه یادگیری اجتماعی، کنش متقابل نمادین، نظریه زیمل (افول روابط انسانی)، بوم‌شناسی، مخاطب محور (ادراک محیطی مخاطبین بر روابط متقابل)، کارشناسی محور؛ عاملیت‌گرا؛ مطلوبیت‌گرا (اخیر عمومی)، ارزش‌های عام، منطقی و سنجیده؛ نیاز محور، توسعه انسانی (امیدی، ۱۳۸۱: ۳۳ - ۲۹). نیازهای انسانی، رویکرد قابلیت‌ی و نظریه دیالکتیک را می‌توان نام برد که هر کدام به تنهایی می‌توانند برای کیفیت زندگی قابل بحث و بررسی باشند (غفاری، ۱۳۸۸).

### خودکارآمدی

هر فردی در مسیر زندگی با مشکلات و موانعی مواجه بوده است، که نوع برخورد با آن بستگی به ویژگی‌های انحصاری او نسبت به مسائلی همچون باورها و تجربیات‌شان به نوعی معنی می‌بخشد، که می‌تواند در نظام سازماندهی شایستگی و انجام وظایف و حتی کسب مهارت‌ها به شکل ضعیف، متوسط و قوی در برخورد با موانع عکس‌العمل نشان دهد. کارآمدی بنابر نظر کاندورا احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است و سطح انگیزه افراد بر اساس باورها شکل می‌گیرد.

سپری می‌کنیم یا در فکر آن هستیم تا بتوانیم بهتر و تأثیرگذارتر نسبت به ایشان باشیم. نسبت تعامل ما با دیگران، میزان صفات انسانی ما را نشان می‌دهد و همین امر انسان را از موجودات دیگر متمایز نموده است. زبان مشترک، رفتارها، وسایل، مجاری ارتباط و غیره است که وجه تمایز ارتباط موفق انسان‌ها برای رسیدن به اهداف مورد نظر و درک متقابل است. ارتباطات میان‌فردی فرایندی است که به وسیله آن احساسات و اطلاعات خود را از طریق کلامی و غیر کلامی با دیگران در میان می‌گذاریم. خودنظمی و شفافیت، آگاهی از دیگران، کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌ها قبول بازخوردها و ارزیابی در تقسیم‌بندی ارتباطات و اهمیت این ارتباط را به عنوان نمونه می‌توان بیان کرد.

در عصر ارتباطات اگر افراد از مهارت‌های مناسب برخوردار نباشند، ضعیف‌تر و آسیب‌پذیرتر خواهند بود و پذیرش آنان از طرف دیگران کم‌تر است. ارتباطات در واقع ارسال فرایند انتقال و دریافت از طرف یک فرستنده به مخاطب هدف و درک آن توسط گیرنده و سهیم شدن در یک رابطه دوسویه را گویند و هر چه این درک و در ادامه آن تأثیر آن بیشتر باشد، آن ارتباط موفق‌تر خواهد بود (میر کمالی، ۱۳۸۰: ۸۵ - ۸۴) ارسطو: «جست و جو برای دست یافتن به کلیه وسایل و امکانات موجود برای ترغیب و اقناع دیگران» (محسنیان، ۱۳۸۵: ۴۳ - ۴۲).

فرهنگ سخن: «برقرار کردن تماس یا گفتگو با کسی از طریق وسیله‌ای مخصوص» (انوری، ۱۳۸۲: ۳۱۳). لاندبرگ، شراگ و لاسن: «انتقال معانی یا پیام از طریق نمادهایی چند می‌دانند» (ساروخانی، ۱۳۷۵: ۱۹). ریچموند: «ارتباط فرایندی است که ما را آن گونه که هستیم می‌سازد، این مقوله منحصر به فردترین و فردگرایانه‌ترین ویژگی است که هر یک از ما داریم. هیچ دو نفری از ما دقیقا شبیه به هم ارتباط برقرار نمی‌کنند» (ریچموند، ۱۳۸۷، ۸۱). روبرت کوپر در

معتقد است که افراد کارآمد مثبت اندیشی را در ذهن خود مجسم می‌کنند و برعکس هم می‌تواند باشد (هنری، ۱۳۹۴: ۶۱ - ۶۰). بنابر نظر او خودکارآمدی چهار منبع اطلاعاتی می‌تواند داشته باشد: الف) تجربیات ماهرانه و موفق<sup>(۱)</sup>؛ ب) الگوبرداری<sup>(۲)</sup>؛ ج) ترغیب اجتماعی<sup>(۳)</sup>؛ د) حالت‌های عاطفی و فیزیولوژیکی<sup>(۴)</sup>.

در کنار این منابع اطلاعاتی فرایندهای واسطه خودکارآمدی و فرایندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی، انتخابی را بنابر نظر باندورا (۱۹۹۷) می‌توان ذکر کرد (شماعی زاده، ۱۳۸۴) قابلیت‌های خودکارآمدی می‌تواند رمزگذاری، دوراندیشی، جایگزینی و الگوبرداری، خودتنظیمی، خود انعکاسی و خوداندیشی در زمینه خودکارآمدی و عملکرد شغلی باشد. در این مورد تحقیقاتی در خارج کشور و داخل کشور (هنری، ۱۳۹۴: ۷۹ - ۷۷) انجام شده است.

### هوش

هوش رفتارحل مسئله سازگارانهای است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگارانجهت‌گیری شده است که باعث کاهش تعارض درونی می‌تواند باشد. گاردنر هوش را مجموعه‌ای از توانایی برای حل مسئله و ایجاد محصولی جدید در یک فرهنگ ارزشمند می‌داند. مفهوم هوش در غرب و شرق متفاوت است.

### معنویت

یکی از ابعاد انسانیت شامل آگاهی و خودشناسی که فراتر از فرو رفتن در زندگی روزمره و یکپارچه شدن با کسی غیر از خودمان را معنویت می‌توان بیان کرد (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۷ - ۱۳۵).

### ارتباطات میان‌فردی

ما بخش عمده‌ای از زندگی خود را با دیگران

- ۱- Mastery experiences .
- ۲- Vicarious experiences .
- ۳- Social persuasion .
- ۴- Physiological states .

کتاب فراگرد ارتباط معتقد است که ارتباط از چهار عنصر «تولیدکننده‌ای» که «علامت یا نمادی»<sup>(۱)</sup> را برای حداقل یک «دریافت‌کننده» مطرح و او «درک معنی» کند. محسنیان فرد در کتاب ارتباط شناسی ارتباط را این گونه تعریف می‌کند: از فراگرد انتقال پیام از سوی فرستنده برای گیرنده پیام مشروط به آن که درگیرنده پیام مشابهت معنی با معنی مورد نظر فرستنده پیام ایجاد شود. به این ترتیب هر چه معنای ایجاد شده در ذهن گیرنده پیام به معنای مورد نظر نزدیک‌تر باشد ارتباط کامل‌تر است (محسنیان، ۱۳۸۶: ۴۷ و ۴۳).

### ارکان پیام

جان کاتر معتقد است، فرستنده پیام، پیامی را با ابزاری خاص به گیرنده پیام می‌فرستد که او به آن پاسخ می‌دهد (فرستنده - پیام - گیرنده) فراموش نکنیم ابزار فرستادن پیام، بازخورد پیام، زمان پیام، تأثیر پیام، پارازیت‌های احتمالی پیام، رمز پیام از طرف فرستنده و کدخوانی پیام از طرف گیرنده، مجرا و کانال ارتباطی آن‌ها، همگی می‌توانند از ارکان تأثیرگذار یک پیام باشند.

### ارتباطات انسانی

ما انسان‌ها هر روز با اشکال مختلف با یکدیگر در ارتباط هستیم تا اندیشه و احساسات و تمایلات خود را به یکدیگر منتقل کنیم. با پیچیده شدن فرایند زندگی و مشکلات جدید در کنار پیشرفت علوم خصوصاً در رابطه با ارتباطات، اهمیت بیشتر آن را درک باید کرد. روابط انسانی از فرایند برقراری حفظ و گسترش آن به شکل هدف‌دار، پویا و دوجانبه در بین اعضای یک سیستم یا سازمان مانند اداره، کارخانه، شرکت که با تأمین نیازهای مادی و معنوی افراد سبب ایجاد تفاهم، احساس رضایت و خرسندی متقابل کارکنان با یکدیگر

شده و زمینه را برای رشد و انگیزه در جهت اهداف مورد نظر فراهم می‌سازد.

روابط انسانی به مناسبات متقابل افراد در محیط اشاره دارد. در قرن بیستم با تحقیقات هائورن اهمیت بیشتری یافت و به عنوان نظریه مدیریت روابط انسانی مطرح و مورد قبول واقع گردید. حاکم بودن روابط انسانی مناسب و دوستانه، در محیط کار زمینه‌انگیزی و رشد و توسعه را می‌تواند فراهم سازد و میل به زیستن و کار و تلاش را که منجر به افزایش مسئولیت‌پذیری و ثمربخشی فرد برای انجام وظیفه را دربرداشته باشد. ارتباط انسانی به این دلیل مهم است که یکی از ابزارهای تأثیرگذار برای درک محیط خویش و اطراف و استفاده بهینه از زندگی از جهات مختلف است.

### انواع ارتباطات انسانی

ارادی یا غیر ارادی، رسمی یا غیر رسمی، کلامی یا غیر کلامی، مستقیم یا غیر مستقیم، یک سویه یا دو سویه، این که کدام ارتباط مهم‌تر و تأثیرگذارتر است، مسلماً بستگی به موقعیت دارد.

ادوین امری و همکارانش در کتاب مقدمه‌ای بر ارتباط‌های جمعی ارتباط را بیان می‌کند:

**ارتباط درون فردی**<sup>(۲)</sup>: زمانی که فرد در درون خود به دنبال حل مشکلات و تعارضات درونی می‌پردازد، و با فرد ارتباط برقرار می‌کند. این ارتباط کم‌تر مورد توجه قرار می‌گیرد، ولی به دلیل فشار ارتباط دیگر از اهمیت خاصی برخوردار است. این ارتباط علاوه بر برنامه‌ریزی عملکرد عاطفی و ارزیابی روابط میانی خود و دیگران را مورد توجه قرار می‌دهد (فرهنگی، ۱۳۸۶: ۸ - ۷).

**ارتباط میان فردی**<sup>(۳)</sup>: ارتباطی است که تبادل اطلاعات، احساسات و مفاهیم را با پیام‌های کلامی و غیر کلامی با دیگران در میان می‌گذارد (هاشمی، ۱۳۹۴: ۲۳)؛ فراموش نکنیم هر فردی برای بیان پیام خود با افراد دیگر شیوه‌ای خاص دارد.

۲- همدلی (پرهیز از قضاوت و ارزیابی رفتار طرف مقابل، درک احساسات و عواطف با تجربه و نگرش و احساسات گیرنده پیام نه اندیشه شخص ما).

۳- حمایت‌گری (فضایی باز و بدون استرس، ترس و تهدید از تهاجم).

۴- مثبت‌نگری، مثبت‌گویی و مثبت‌اندیشی (ارتباط همراه با احترام و احساس مثبت متقابل، توانایی انتقال احساس مثبت به طرف مقابل؛ احساس مثبت از طرف فرستنده در جهت مشاهده تمایل و اشتیاق مخاطب یا مخاطبان برای پیام).

۵- تساوی (افراد هیچ وقت توانایی و خواص برابری در جنبه‌های گوناگون با هم ندارند، ولی تساوی در شخصیت آنان باید لحاظ شود یا حداقل نقاط مشترک آنان تأکید شود که هر دو انسان و موجودی گران‌بها و دارای خصیصه‌های ارزشمند متفاوت هستند) (فرهنگی، ۱۳۸: ۱۱۲ - ۱۲۰).

### روش‌های بهینه‌سازی در روابط بین فردی

۱- کلامی: سؤال کردن و جستجو از نکات مبهم و تحسین نمودن برای بهتر ارتباط برقرار کردن و تأیید کردن کلامی در کنار تعبیر و تفسیر کردن برای نشان دادن علاقه و تعامل با دقت به ارتباط کلامی می‌تواند یکی از ابزارها مهارتی کلامی باشد.

۲- غیر کلامی: تماس از طریق چشمی برای نشان دادن توجه و بیان هیجان با حالات چهره مانند ابرو که می‌تواند نشانه علاقه و تعجب و در عین حال پیگیری پیام مخاطب از طرف گیرنده پیام باشد و تکان دادن و نوع نشستن و گوش دادن، سرگرم نبودن به کاری جز دقت در کلام گوینده و اهمیت دادن، ابراز وجود، احترام گذاشتن، از دیگر مصادیق روش‌های جذابیت در روابط بین فردی است.

### عوامل بازدارنده ارتباطات میان فردی

شامل علل ذاتی و فنی و ارتباطی می‌تواند باشد، پیش‌داوری‌ها و نظرات کلیشه‌ای، برچسب زدن، تعمیم

ارتباطات جمعی<sup>(۱)</sup>: ارتباطی که یک فرد با عده‌ای کثیری از انسان‌ها می‌تواند از طریق ساختار، رسمیت و برنامه‌ریزی خود برقرار کند. معمولاً به دنبال هدفی از هر جنس و نوعی برای تعداد کثیری مخاطب و همچنین ارسال بازخورد سریع برای افراد زیادی را در یک زمان می‌تواند شامل شود. ارتباط جمعی می‌تواند گروهی و جمعی با تعریف مجزا هم باشد.

### اهمیت ارتباط میان فردی و ارتباطات

در طول تاریخ فقط بشر نبوده که زندگی اجتماعی را پیشه کرده است، بلکه موجودات دیگر نیز در ارتباط با یکدیگر هستند. انسان‌ها بخش عمده‌ای از زندگی خود را در ارتباط با دیگران سپری می‌کنند یا در فکر ارتباطات مؤثرتر و مفیدتری هستند. این موضوع علاوه بر زندگی شخصی، در زمینه‌های کاری و مهارتی بسیار مؤثر است. در این بین سلامتی روانی بستگی کامل و متقابلی در نوع روابط را دارد و اگر این رابطه به شکل موفق نباشد، اغلب دچار نوعی اضطراب، احساس بیهودگی، انزوا، نرج درونی، دوری از محبت به دیگران و از دیگران، فراموشی بسیاری از صفات انسانی می‌شوند. لازم به یادآوری است در ارتباط مابین فردی سه بخش عمده ارتباط با زیردستان، بالادستان و هم‌ردیفان هر کدام به تنهایی جایگاه خاصی را دارا هستند.

### شکل‌گیری یک ارتباط از ابتدا تا انتها

برای شروع و ادامه (چرخه حیات) یک ارتباط، مارک نپ مراحل شکل‌گیری را از مرحله آغاز؛ آزمون، چفت و بند (سفت کردن) چه کلامی و چه غیر کلامی، ادغام، پیمان بستن، افتراق، محدود کردن، توقف رابطه، پرهیز از یکدیگر و مرحله جدایی بیان نموده است (فرهنگی، ۱۳۸۶: ۱۶۹ - ۱۶۴).

### عوامل اثربخشی یک ارتباط میان فردی

۱- گشودگی (فرستنده پیام، اشتیاق فرستنده، مبدأ پیام، تملک احساسات و تفکرات که فرد به آن واقف است).

دادن، تهدید کردن و تمسخر، نصیحت بیش از حد، گفتگوی غیر دوستانه و دستوری هم می‌تواند هر کدام برای شکست یک ارتباط باشد.

### الگوهای در ارتباطات میان فردی

#### الف) پنجره جوهری

بیشتر سو تفاهم‌ها از عدم شناخت فرد به عنوان یک فرستنده (مدیر) می‌تواند باشد. در واقع شخصیت فرد از تغییر و تفسیر دیگران از رفتارهای نسبتاً پایدار او ناشی می‌شود. در این میان شخصیت مدیر را می‌توان از ابعاد مختلف در محیط کار بررسی کرد:

۱- **ناحیه عمومی:** این ناحیه برای همه و خودش شناخته شده است.

۲- **ناحیه کور:** ناحیه‌ای که برای مدیر ناشناخته ولی دیگران نسبت به آن شناخت دارند به دلیل آن نیز عدم توانایی مدیر در دریافت بازخوردهای لفظی و غیر لفظی است.

۳- **ناحیه خصوصی:** ناحیه‌ای که برای مدیر شناخته شده ولی برای دیگران ناشناخته است و مایل به افشای آن برای دیگران نیست یا دیگران بازخوردهای او را دریافت نمی‌کنند.

۴- **ناحیه ناشناخته:** قسمتی که در ضمیر خودآگاه مدیر قرار دارد و افراد به سختی می‌توانند آن را دریابند و جز با تلاش آگاهانه نمی‌توانند دریابند و ضمناً در همین قسمت ناشناخته مدیر می‌تواند در جهت نفوذ بر دیگران و با استفاده از بازخورد خود گشودگی‌ها در جهت گسترش و استحکام ارتباط یاری بگیرد (رضائیان، ۱۳۸۵: ۳۰۰ - ۲۹۷). مهم‌ترین فراگرد در شناخت شخصیت بازخور است و آن حدی است که دیگران روابطشان با مدیر و چگونگی برخورد او و تبادل اطلاعات را ارزیابی می‌کنند و مسلماً با افزایش یکی از نواحی بالا مسلماً ناحیه دیگر کوچک‌تر می‌شود.

ب) **نظر گراهام در ارتباطات میان فردی**  
او آگاهی از خود و خودفاش سازی، خودنظمی و شفافیت، آگاهی از دیگران، قبول کردن بازخورد و ارزیابی، کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌ها را از شرایط ارتباطات فردی می‌داند.

#### ج) نظریه دیالکتیکی ارتباط

لس باکستر و همکارانش برای این نظریه چهار فرضیه مطرح می‌کنند:

- ۱- روابط خطی نیستند؛
- ۲- حیات رابطه‌ای با تغییرات شکل می‌گیرد؛
- ۳- تقابل و تضاد واقعیتی در زندگی رابطه‌ای است؛
- ۴- ارتباطات در مرکز سازمان دادن و گفت و گو بررسی تضادهای رابطه‌ای است.

مردم در جریان روابط به طور مستمر، تقابل نیازهای متضاد را احساس می‌کنند و حیات رابطه همیشه برقرار است. اساساً انسان‌ها هم استقلال و هم ارتباط و هم حفظ حریم شخصی، هم تنوع و هم قابلیت پیش‌بینی را با یکدیگر دوست دارند؛ در میان همین نیازها گاهی متضاد به دنبال ایجاد سازش هستند، ولی فراموش نکنیم که هرگز نیاز خویش به هر دو عنصر از هر جهت متضاد را نمی‌توانند نادیده بگیرند. در ادامه احتمال تنش‌های ارتباطی را از خودمختاری و ارتباط<sup>(۱)</sup>؛ خود افشایی و حفاظت<sup>(۲)</sup>، تازگی و پیش‌بینی‌پذیری<sup>(۳)</sup>؛ جدل‌های متنی یا محیطی<sup>(۴)</sup>؛ جدل‌های حریم خصوصی و عمومی<sup>(۵)</sup>؛ جدل‌های واقعیت و ایده‌آل‌ها<sup>(۶)</sup> را بیان می‌کند.

#### د) الگوی تعاملی

تأکید لفظی تعاملی بر شناخت طبایع افراد برای ایجاد بهتر ارتباطات است. بنابراین الگو افراد از نظر حالات روانی و شخصیتی در سه حالت پدران، بالغ و کودکانه هستند (الوانی، ۱۳۸۸، ۱۹۴ - ۱۹۳). هر آدمی در هر یک از سه حالت فوق نگرش‌های متفاوتی نسبت به خود و دیگران می‌تواند داشته باشد (رضائیان، ۱۳۸۵:

- ۱- autonomy & connection .
- ۲- openness and protection .
- ۳- Novelty & pre dictability .
- ۴- contextual Dialectics .
- ۵- Publish private dialectic .
- ۶- read & Ideal dialectic .



ارتباط از بالا به پایین یا پایین به بالا می‌تواند باشد. هدایت، آموزش، درخواست اطلاعات، ابلاغ دستورات مافوق، از اهداف رو به پایین و اهداف رو به بالا، گزارش، پیشنهاد، ادای توضیحات یا درخواست هستند. اگر یکی از دو طرف واکنش منفی را درک کند، این امر باعث ایجاد تنش درون سازمانی خواهد شد.

## ۲- ارتباطات افقی

هدف از این نوع ارتباط ایجاد هماهنگی و حل مسائل از طریق کانال مستقیم در سازمان است، که معمولاً بین اعضای یک گروه با دوایر مختلف برقرار می‌شود.

## ۳- ارتباط مورب

زمانی که امکان رابطه گزارش‌دهی مستقیم نباشد، افراد با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند. البته ارتباطات سازمانی دیگری مانند رسمی، غیر رسمی، همه جانبه، چرخشی، زنجیره‌ای را نیز بیان کرد.

## پایایی

پایایی (اعتبار) به معنای قابلیت اعتماد، ثبات، دقت یا صحت ابزار اندازه‌گیری بوده تا پژوهشگر به داده‌های به دست آمده از ابزار اطمینان یابد. در واقع «پایایی دلالت بر آن دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد» (نصرتی، ۱۳۹۳: ۵۶).

هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در محیط کار در حال شکل‌گیری است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. ایجاد معنویت در کار دارای مزایای بسیاری برای مدیریت، کارکنان و سازمان است. معنویت، ماهیت کار را تغییر می‌دهد. افراد در جستجوی معنا در کارشان هستند، آن‌ها به دنبال راهی هستند که زندگی کاریشان را با زندگی معنویشان پیوند بزنند و با بصیرت و هدفی هماهنگ شوند که فراتر از دست آوردن پول است.

معنویت افراد را در کارشان نیرومند می‌سازد و به آن‌ها اجازه می‌دهد با خداوند متعال در همه جوانب زندگی‌شان مرتبط شوند، با برخورداری از معنویت،

۶۹). تا ارتباط بهتری بر اساس روحيات و حالات بتوانیم برقرار کنیم.

## ارتباطات سازمانی

یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به اثربخشی، کارآیی و در نهایت بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف مورد نظر است. این موضوع ارتباط تنگاتنگی با جنبه‌های مختلف فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد (نظری و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۲ - ۶۷).

همان گونه که ارتباطات برای موفقیت فردی امری حیاتی است، برای شکل‌گیری و موفقیت نیز واجب و مهم‌ترین عامل توسعه و تعالی انسان می‌تواند باشد. جامعه یا سازمانی که افراد با هم ارتباط مؤثر نداشته باشند، نمی‌توانند مبادله تجربیات، دانش و اطلاعات مناسبی با هم داشته باشند. در واقع هدفمندی، ساختارمندی، وظیفه‌مداری و لحاظ بودن در یک سازمان نسبت به دیگر ارتباطات بیشتر مورد توجه قرار باید بگیرد. ارتباط مانند بدن انسان زنده و پویا است و فرایندی است که به وسیله آن سیستمی را برای گرفتن اطلاعات و تبادل معانی به افراد و ارگان‌های مختلف داخلی و خارجی راه‌اندازی و سیستمی برای هماهنگی و ایجاد زمینه‌های مشترک در جهت بهره‌وری بیشتر به کار گرفته می‌شود.

اگر اختلالی (مانند بدن انسان) به وجود بیاید و مانع جریان آزاد فرستنده، پیام و مخاطب باشد؛ باعث ایجاد اختلال و مشکل و کاهش اثربخشی خواهد شد. چرا که سازمان همان گونه که بیان شد یک موجود زنده و اثرگذار و اثرپذیر با یک نظم سلسله مراتبی، وابستگی متقابل و البته نفوذپذیر با فرایندهای بازخوردی متفاوت است. این نکته ضروری است که ارتباطات با نگرش فرهنگی مانند ارزش‌ها، قهرمانان، آداب و رسوم، هویت از اهمیت خاصی برخوردار است.

## انواع ارتباطات

### ۱- ارتباطات عمودی

مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهم‌تر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند.

مفهوم هوش معنوی دربردارنده نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین هوش معنوی و ارتباطات بین فردی است که رابطه مثبت بین هوش معنوی و ارتباطات بین فردی وجود دارد. این رابطه را می‌توان این گونه تبیین نمود: هوش معنوی به عنوان بالاترین هوش وجودی فرد است که سبب ایجاد نگرشی جدید و مثبت در فرد نسبت به خود، دیگران و جهان پیرامون او می‌شود و فرد می‌تواند در حین انجام کار نیز با تعامل و توانایی برقراری ارتباطات مؤثر، مهارت‌های خود را به خوبی به کار بگیرد. بنابراین ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی و تبیین روابط بین افراد می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت اثربخشی سازمانی منجر شود. توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان و موفقیت افراد در کار است. از این رو دارا بودن توانایی‌ها و مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات میان‌فردی در بین افراد بسیار حائز اهمیت است.

### هوش معنوی

بیانگر مجموعه‌ای از توانایی، ظرفیت و منابع معنوی که در زندگی روزانه می‌تواند موجب افزایش انطباق‌پذیری فرد بر نقش او در یافتن معنا و هدف در اعمال و رویدادهای شخصی روزمره‌اش باشد. از

کجا آمده‌ایم به کجا می‌رویم و هدف اصلی زندگی از نمودهای هوش معنوی است. آرام معتقد است که هوش معنوی شامل حس معنا و داشتن مأموریت زندگی، حس تقدس در زندگی، درک متعادل از ارزش ماده و معتقد به بهتر دشن دنیا می‌شود (آرام، ۲۰۰۵).

### الگوها و نظریه‌های هوش

#### الف) سلسله مراتبی

اسپیرمن هوش را به عمومی و هوش اختصاصی تقسیم می‌کند. امروزه هوش اختصاصی سلسله مراتبی بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد.

#### ب) نظریه سیلی و تبلوری هوش<sup>(۱)</sup>

رایموند کاتل و بعدها شاگردش جان هورن آن را تکمیل نمود معتقد بودند، که هوش یک سازه تک بعدی نیست، بلکه نسبتاً بیش از ۱۰۰ نوع توانایی ذهنی متفاوت است که در افراد سطوح مختلف با درجات متفاوت می‌توان تقسیم‌بندی کرد. توجه باید کرد که هوش «هب<sup>(۲)</sup>»، «هوش متبلور» و «هوش سیال» قابل بررسی است.

امروزه برای آزمون هوش سنتی از هوش‌های سیال و متبلور استفاده می‌شود و بنابر نظر هورن و کاتل هوش سیال در سلسله مراتب از هوش متبلور بالاتر است.

#### ج) نظریه سه گانگی هوش انسان

استرنبرگ در سال (۱۹۸۸) سه توانایی: تحلیلی، خلاق و کاربردی را به عنوان تئوری سه‌گانه هوش در توانایی تحلیلی فرد برای ارزیابی مقایسه و تحلیل مطرح نمود که اخیراً این نظریه با توسعه ابزارهای ارزیابی هوش سه‌گانه بیشتر تحت تأثیر تجربیات کاربردی قرار گرفته است (زارعی و همکاران، ۱۳۹۰؛ ۹۴ - ۷۱).

نمونه نظریات دیگر در رابطه با هوش معنوی نظریه نوبل و دگان، آرام و درایر، بروک لیچفیلد، لوین زهار و مارشال، فریدمن و مک دونالد، ایمونز، سیسک و تونز، سانتوس، زهار، ولمن، بوزن، سلاریس، ساغروانی، مک مولن و مدل کینگ را می‌توان بیان کرد.

در حوزه دین و معنویت مورد توجه و علاقه قرار گرفته شده است.

واژه معنویت به لاتین «spiritity» در واقع نوعی «دیدن» در زندگی فرد و دادن معنا و روح به زندگی فرد است. در اواخر قرن گذشته مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، ایمان به خدا، یا نیروی برتر، درست کاری، وجدان، راد مردی و گذشت، نوع دوستی، معناجویی در کار و کلا پارادایمی به نام معرفت ظهور مجدد داشت (غیور و ساغروانی، ۱۳۸۸: ۳۰).

معنویت یکی از ابعاد انسانیت شامل آگاهی و خودشناسی و فراتر از زندگی روزمره مطرح می‌شود. معنویت را نمی‌توان در زندگی و معرفی به شکل ساده تعریف کرد. معنویت در قلب و مغز و پوست و استخوان افراد در هر مکانی و هر سنت مذهبی و غیر مذهبی به شکلی وجود دارد. یک فرد ممکن است از نظر فیزیکی زنده باشد، ولی از لحاظ معنوی مرده باشد. مفهوم و درک زندگی، احساس تقدس، داشتن هدف غایی و حرکت به سوی یک کل (فراتر از خود) شاید بتوان معنویت را به طور کلی مجموعه نامتناهی از محرک‌ها، رفتارها، تجارب، ارزش‌ها و نگرش‌های شخصی که بر مبنای جستجو، درک، معناداری، هدف و تعالی وجودی بیان کرد.

در واقع به یک رابطه بین معنویت و هوش معنوی می‌توان پی برد و این که هوش ظاهری بیشتر به حواس پنج‌گانه مربوط می‌شود، اما هوش باطنی با درک جهان پیرامون و ارتباط با جمال الهی به نوعی به دنبال بیداری آن است. این هوش تابع اصل وحدت و فاقد گوناگونی تنوع است، از این نگاه همه انسان‌ها با فعال شدن و قابلیت دریافت کدهایی در بخش ذهن و بیدار شدن هوش نهفته با هوش هستند. بالاترین سطح هوش معنوی است که گاردنر بدین شکل در تحقیقات خود مطرح کرده است:

- ۱- هوش بدنی (PQ)؛
- ۲- هوش عقلانی (IQ)؛
- ۳- هوش هیجانی (EQ)؛

در این مقاله سعی کردیم بدون افراط و تفریط در حد امکان و توانایی نظریات مختلف را هر چند فقط در حد نام آن‌ها ذکر کنیم ولی لازم به ذکر است که تأکید بیشتر نگاه کینگز است.

در این مدل او هوش معنوی را به عنوان یک مجموعه از ظرفیت‌های ذهنی که دارای چهار بعد اساسی است مطرح می‌کند:

- ۱- تفکر انتقادی وجودی؛
  - ۲- تولد معنا و مفهوم شخصی؛
  - ۳- آگاهی متعالی؛
  - ۴- بسط حالت و سطح هوشیاری (زارع و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۴ - ۷۱).
- در ادامه کینگ به هوش معنوی و سپس به ارتباطات میان فردی می‌رسد.

#### انواع هوش

- ۱- گاردنر (۱۹۹۳ - ۱۹۸۳): هوش جسمی، حرکتی، میان فردی، درون فردی، تصویری، کلامی، منطق و ریاضی، تیمی؛
- ۲- ویلیام مورتن ولر (۱۹۱۱): هوش جمعی؛
- ۳- آلن، متیسون، تورنیک (۱۹۵۰): هوش مصنوعی؛
- ۴- هوش پیتزلان (۱۹۵۸): هوش تجاری؛
- ۵- ویلنسکی (۱۹۶۷): هوش سازمانی؛
- ۶- مایکل پورتر (۱۹۸۰): هوش رقابتی؛
- ۷- استنلی کورن (۱۹۸۳): هوش غریزی؛
- ۸- استرنبرگ (۱۹۸۸): هوش خلاق؛
- ۹- سالوی و مایر (۱۹۹۰): هوش عاطفی؛
- ۱۰- دونالد مارچند (۱۹۹۵): هوش استراتژیک؛
- ۱۱- زهار و مارشال (۱۹۹۹): هوش معنوی<sup>(۱)</sup>؛
- ۱۲- ارلر و انگ (۲۰۰۳): هوش فرهنگی.

در تمامی انواع هوش مسلماً افرادی چون وایت و دیگران در نقد آن‌ها مباحث فراوانی کرده‌اند. در میان انواع هوش که ذکر شد و هر کدام به تنهایی می‌تواند مورد بحث و بررسی قرار گیرد. اما ما به هوش معنوی که در ابتدا توسط غربیان مطرح شد تأکید بیشتری خواهیم کرد. هوش معنوی مفهومی است که امروزه

۴- هوش معنوی (SQ) (عبدالله زاده و دیگران، ۱۳۸۸: ۳۴).

### رشد معنوی و سلامت روان

اگر تعاریف هوش معنوی روش‌های دانستن را نتواند دربرگیرد، ناقص هستند. افراد در سنین مختلف مفهوم معنویت را تجربه‌ای<sup>(۱)</sup> می‌دانند تا فراعقلی<sup>(۲)</sup>. برای پالایش هوش معنوی نیاز به روش حسی<sup>(۳)</sup>، عقلی<sup>(۴)</sup> و تأملی<sup>(۵)</sup> است (وگان، ۲۰۰۳: ۲). هوش معنوی را می‌توان با تمرین‌های مختلف، توجه، تغییر هیجانات و تقویت کردن رفتارهای اخلاقی افزایش داد. «وگان» معتقد است هوش معنوی از طریق افزایش وسعت نظر و گشودگی و داشتن نقطه نظرهای مختلف، حساسیت زیاد نسبت به تجارب و واقعیاتی نظیر حالت تعالی (ماورایی) و موضوع‌های معنوی، فهم عمیق‌تر نمادها و بازنمایی افسانه‌ها و کهن الگوهای ناهشیار کشف نشده افزایش می‌یابد (هنری، ۱۳۹۴: ۳۱).

هوش معنوی متعلق به یک دین و آیین خاصی نیستند و انواع مختلف آن به میزان مختلف رشد می‌کند، مثلاً در یک فرد یکی از آن‌ها رشد قابل ملاحظه‌ای کند؛ انواع دیگر آن رشد چندانی نکرده باشد. اگر موضوعات اخلاقی یا هیجانی حل نشده باشد مسلماً رشد معنوی سست می‌شود.

بلوغ معنوی به عنوان یکی از جلوه‌های هوش معنوی شامل درجه‌ای از بلوغ هیجانی و بلوغ اخلاقی<sup>(۶)</sup> و رفتار اخلاقی می‌شود و دلسوزی و خردمندی برای دیگران صرف نظر از جنسیت، قومیت و نژاد را شامل می‌شود. بلوغ معنوی نگاهی عمیق همراه با آگاهی است که زندگی درونی ذهن را با بیرون مرتبط می‌سازد. هوش معنوی به دنبال «چرا» برای مسائل و رشد و

برقراری ارتباط میان رویدادها است. صداقت، آموختن از اشتباهات، خودآگاهی، تفکر، یادگیری و بازشناسی و گوش دادن به پیام‌ها باعث افزایش هوش معنوی می‌شود.

افزایش خودآگاهی باعث رشد بلوغ معنوی نیز می‌شود. مبانی معنویت و هدف زندگی، رضایت از زندگی و سلامت همبستگی وجود دارد. طبق بررسی و تحقیق معنویت می‌تواند بیماری کم‌تر و طول عمر بیشتر را به ارمغان بیاورد و میزان افسردگی در بیماری‌ها و مشکلات کم‌تر شود.

ویلگروت چهار هوش بدنی، شناختی، هیجانی و معنوی را بر اساس ترتیب رشد آن‌ها، به شکل هرمی از پایین به بالا مطرح نموده است. معتقد است که کودکان ابتدا بر بدن خود کنترل پیدا می‌کنند (هوش بدنی)، سپس مهارت‌های زبانی و مفهومی خود را گسترش می‌دهند (هوش‌بهر یا شناختی) که در مدرسه مطرح می‌شود. افراد زمانی که علاقمند به گسترش روابط با دیگران می‌شوند (هوش هیجانی) مطرح می‌شود و آخرین مرحله هوش معنوی است که فرد به دنبال معنای مسائل می‌گردد. سؤالاتی شبیه: آیا این، همه آن چیزی است که وجود دارد؟ را مطرح می‌نماید (ویگلزورت، ۲۰۰۴: نقل از: سهرابی، ۱۳۸۵). مک هاوک نیز هوش متعارف (اختصاصی، معنایی، متمایزکننده، کنترل‌کننده خود، کمی، مادی، عقل، را در مقابل هوش معنوی (غیر اختصاصی، نمادین، متحدکننده، شکوفاکننده خود، کیفی، معنوی، شهود) قرار می‌دهد (هنری، ۱۳۹۴: ۳۸).

هوش قرن‌ها قبل از میلاد مورد توجه بوده و باعث تمایز انسان نسبت به موجودات دیگر است. اما مفهوم ضریب هوش<sup>(۷)</sup> در قرن ۲۰ مورد بحث و اندازه‌گیری

- ۱- Experiential .
- ۲- Translational .
- ۳- sensory .
- ۴- rational .
- ۵- contemplation .
- ۶- Moral .

۷- Intelligence Quotient .

عمیق ببخشیم (گنجین و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۶ - ۵۴). کینگ هوش معنوی را چنین تعریف می‌کند: «مجموعه‌ای از ظرفیت‌های عقلانی که کمک به آگاهی، یکپارچگی و کاربرد انطباق از جنبه‌های معنوی و خارج از جهان مادی موجودیت شخص است و منجر به تفکر وجودی عمیق، افزایش معنا، شناسایی عالم مافوق و سلطه حالت‌های معنوی می‌شود» (کینگ، ۲۰۰۸، ۵۹؛ به نقل از زارعی و همکاران، ۱۳۹۱، ۹۲ - ۷۱). هوش معنوی به زندگی درونی ذهنی و ارتباط آن هستی و وجود در جهان مربوط می‌شود و توانایی فهمیدن عمیق سؤالات معنوی و بینش درونی است در سطوح چندگانه از هوش.

هوش معنوی آگاهی از معنویت به عنوان زمینه‌ای از وجود و نیرویی خلاق برای تکامل همراه با آگاهی از جسم، ماده، روان و معنویت و توانایی ذهنی فردی است. در کل هوش معنوی با تمرین توسعه می‌یابد، با قلب باز می‌شود، با ذهن روشن می‌شود و با روان ملهم می‌گردد. این هوش بیشتر به دنبال پرسیدن است تا پاسخ! هوش معنوی سعی در تفکیک عشق و شادی از استرس و اضطراب هر روزه است.

هوش معنوی به دنبال درک هنر خوب بودن یا پدر و مادر خوب بودن نیست در حقیقت هوش معنوی همان گونه که گفته شد چگونه بودن را نمی‌خواهد! هوش معنوی چرا بودن است! هوش معنوی حالتی از زندگی در تعجب، علاقه و اشتیاق است. بلوغ معنوی در ادامه رشد هوش معنوی است. ویژگی لازم هوش معنوی در کنار توانایی و فعالیت‌های دیگر عبارت هستند از: دعا، تعمق، رویا، تحلیل رویا، باور، ارزش‌های دینی و معنوی، شناخت و مهارت در تفسیر و فهم مفاهیم مقدس یا همان طور که بیان شد به دنبال سؤالاتی درباره وجود زندگی پس از مرگ، جستجوی معنا در زندگی، علاقمندی به عبادت، حس هدفمندی در زندگی، هماهنگی با قدرت برتر و ارتقای خود به یک کل برتر و نقش آن در زندگی خود نیز باشد. از دیدگاه زهار و مارشال ابتدا فرد باید آگاه شود که اکنون در

قرار گرفت. تست‌های استاندارد کلامی و عددی «آلفرد باینر»<sup>(۱)</sup> حدوداً شصت سال در ایالات متحده آمریکا مورد توجه و استفاده قرار گرفت، روش او تقسیم سنی عقل بر سن تقویمی و سپس حاصل آن به ضریب هوشی معروف شد (ساغروانی، ۱۳۸۸: ۱۵ - ۱۴).

بنا بر همین موضوع توانایی ذهنی یکی از تفاوت‌های افراد است که بر روی عملکرد آن‌ها اثر مستقیم دارد. هوش می‌تواند یک پیش‌بینی‌کننده سازگاری زندگی در اجتماع نیز باشد. در غرب از هوش بیشتر مفهوم شناختی و پردازشی اطلاعات می‌شود، در صورتی که در شرق مؤلفه‌های گوناگون عملکرد و تجربه انسانی، از جمله شناخت، شهود و هیجان در یک ارتباط کامل و یکپارچه مورد نظر است (هاشمی، ۱۳۹۴: ۴۲).

هوش باعث کاهش تعارضات درونی و رفتار سازگانه در راستای اهداف کاربردی و رشد سازگانه و حرکت به سوی هدف مورد نظر، همراه با حل مسائل و غلبه بر موانع می‌شود. تعریف هوش از نگاه فرهنگ‌های لغت و افرادی چون استرنبرگ، گاردنر، پیازه، نازل، چاپگن، ای جی بورینگ، کینگ و بسیاری دیگر معانی مختلفی شده است. اما به طور کلی می‌توان گفت هوش دربرگیرنده ظرفیت تفکر، برنامه‌ریزی، خلاقیت، سازگاری، حل مسئله، تأمل، تصمیم‌گیری و یادگیری و شناخت دقیق انسان از خودش و محیط اطرافش و هماهنگ شدن هدفمند در کنار شرایط تغییرپذیر در جهت رشد و تعالی فرد در ابعاد گوناگون است.

### تعاریف هوش معنوی

ویگلز فورث هوش معنوی را توانایی رفتار با دلسوزی و حکمت همراه با حفظ آرامش درونی و بیرونی قطع نظر از عوامل بیرونی می‌داند (زارعی و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۴ - ۷۱). بردزلی (۲۰۰۴: ۲) از قول آمونز (۲۰۰۱) هوش معنوی را یک توانایی مثل تقدس، هوشیاری بالاتر و تعالی برای پیشبرد عملکرد و سازش بیان نموده است. زهار و مایکل می‌نویسند که هوش معنوی به ما کمک می‌کند تا اعمال و زندگی خود را مفهومی ژرف و

کجا قرار دارد؟ آیا می‌خواهد تغییر کند؟ نکات انگیزه او چیست؟ امکانات و موانع را کشف و حل کند آیا می‌تواند تعهد در یک مسیر داشته باشد؟ آیا می‌داند راه‌های بسیار دیگری نیز وجود دارد؟ (هاشمی، ۱۳۹۴: ۹۵). یک مدیر باید اهمیت کارش را به دیگران نشان دهد و بینشی فراهم سازد که بشر برای انجام هرکاری نیاز به شناخت معنایی در زمان آن دارد. زندگی را در متنی بزرگ‌تر باید دید و آرزوی ما بایستی وقت و انرژی خود را صرف اهداف والا و مؤثر قرار دهیم و به زندگی‌مان ارزش خاص دهیم.

### هوش معنوی در اسلام

بر اساس متون مذهبی مؤلفه‌های هوش معنوی (جامی، ۱۳۸۱) شامل:

- ۱- مشاهده وحدت در ورای کثرت ظاهری؛
- ۲- تشخیص و دریافت پیام‌های معنوی از پدیده‌ها و اتفاقات؛
- ۳- سؤال و جواب معنوی در مورد مبدأ هستی؛
- ۴- تشخیص قوام هستی و روابط بین فردی بر فضیلت عدالت انسانی؛
- ۵- به کار عفو و گذشت در روابط بین فردی؛
- ۶- تشخیص الگوی معنوی و تنظیم رفتار با آن؛
- ۷- تشخیص کرامت فردی و رشد عملی در رسیدن به آن؛

- ۸- تشخیص رشد معنوی و تنظیم عوامل درونی و بیرونی در جهت رشد بهینه آن؛
- ۹- تشخیص معنای زندگی، مرگ به حیات و در عین حال از حیث روانی؛
- ۱۰- درک حضور خداوندی؛
- ۱۱- درک زیبایی‌ها و حس قدردانی؛
- ۱۲- داشتن ذوق عشق و عرفان که در آن عشق به وصال منشأ دانش است نه استدلال و قیاس؛
- ۱۳- داشتن هوش معنوی که فهم آیات قرآنی، کلام انبیا و داستان‌های متون مقدس را بیشتر درک کنند؛
- ۱۴- فهم و پی بردن به جوهره حقیقت و عبور از پرده‌های اوهام.

قرآن در ستودن انسان می‌فرماید: «او خلیفه و جانشین من در زمین است، نیمه ملکوتی و نیم مادی، دارای فطرتی خدا آشنا، مستقل، امانت‌دار خدا و مسئول خویشتن و جهان، مسلط بر طبیعت و زمین و آسمان، وجودش از ضعف و ناتوانی آغاز می‌شود و به سوی قوت و کمال سیر می‌کند و بالا می‌رود، اما جز در بارگاه الهی و جز با یاد او آرام نمی‌گیرد. ظرفیت علمی و عملیش نامحدود است. از شرافت و کرامتی ذاتی برخوردار بوده و باید همه کمالات بالقوه را به فعلیت برساند، و این خود او است که بر اساس اختیاری که دارد سازنده و معمار خویشتن باشد.

در واقع آن چیزی که در اسلام تأکید شده و باعث افزایش سازگاری او با هستی می‌شود، تقوا، پرهیزگاری با تمرینات مداوم تدبیر در خلقت، آفاق و انفس، روزه‌داری، عبادت، خواندن قرآن و تفکر و تعمق به آیات می‌تواند نقش مؤثری در تقویت هوش معنوی داشته باشد. درک حضور متعالی در تمامی مراحل زندگی هر انسان از درون و بیرون و فروتنی در برابر عظمت وجود هستی مطلق، توان شنوایی به ندای ملکوتی، حفظ آرامش، تعهد، وفاداری، ایمان، درک خردمندانه کلام حق، همراه با سازگاری با آن، درک عدالت عملی، عشق، وحدت در عین کثرت از ابعاد اساسی معنویت هستند. (غباری بناب و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۴۵ - ۱۲۷).

### کاربردهای هوش معنوی

امروزه عصر رقابت و پیچیدگی است و همه ارگان‌ها و سازمان‌ها با انسانی سر و کار دارند که غیر قابل پیش‌بینی و تنها موجودی است که از هوش معنوی برخوردار است. غرب بعد از تفکر جدایی دین از سیاست و نفی تسلط کلیسا و جدایی امور مانند مذهب، معنویت و عرفان از فعالیت دنیوی و این که معنویت یک امر شخصی است؛ به نوعی باعث سقوط جنبه‌های انسانی شد و با پارادایم مدرنیته، سهم روح و هویت وجودی انسان را فراموش کرد. با این وجود به تدریج غرب و در ادامه آن مدیران و سازمان‌ها متوجه شدند که هوش معنوی در بسیاری از قسمت‌ها می‌تواند کمک

آنان باشد.

اگرچه هوش عقلایی برای تصمیم‌گیری و هوش عاطفی برای فهم و کنترل عواطف و احساسات و درک دیگران بسیار ضروری است ولی هوش معنوی در بسیاری جهات ضروری‌تر و کاربردی‌تر به نظر می‌رسد. داشتن حس هويت در محیط کار، قدرت انعطاف‌پذیری، توانایی تشخیص معنای حقیقی رویدادها و شرایط ایجاد کار با معنا، ارزش‌های شخصی را همراه با هدف درک کردن، حفظ ارزش‌ها و صادق بودن، تمرکز در مواجهه با بحران‌ها و آشفتگی‌ها، آرامش و سلامت روان، خلاقیت و نوآوری، امید، کل‌نگری، درک عمیق‌تر، خودآگاهی، کنجکاوی مسئولانه، استدلال خلاقانه، ایجاد آرامش خاطر و تأثیر آن بر دیگران، درک و تفاهم متقابل با دیگران، مدیران ارشد در برابر تغییرات و پویایی می‌توانند از عوامل هوش معنوی در محیط باشند.

### نشانه‌ها و عوامل رشد معنوی

- ۱- در یک ارتباط شروع خوبی داشته باشیم مثلاً با یک سلام و احوالپرسی گرم یا فشردن دست طرف مقابل.
- ۲- در برقراری ارتباط به شخصیت افراد توجه کنیم و متناسب با شخصیت افراد رفتار کنیم مثلاً نحوه ارتباط ما با کودکان، همسالان، بزرگسالان، سالخوردگان و بیماران باید متفاوت با یکدیگر باشد.
- ۳- هنگام صحبت کردن هرگز سخنان یکدیگر را قطع نکنیم.
- ۴- برای تقویت رابطه از پرگویی و پراکنده‌گویی اجتناب کنیم.
- ۵- هنگام ارتباط از گوش دادن فعال که نیازمند کسب مهارت بوده و نیازمند انرژی است، استفاده کنیم.
- ۶- هنگام ورود به مکان‌های جدید ابتدا به دنبال افراد آشنا و سپس افرادی را جستجو کنیم که با آنان راحت‌تر ارتباط برقرار می‌کنیم.
- ۷- برای ادامه یک ارتباط از تأیید و تحسین مناسب و به جا استفاده کنیم.
- ۸- از تحقیر، توهین و تحقیر دیگران خودداری

کنیم.

- ۹- در صورت قطع ارتباط تنها دیگران را مقصر ندانیم و برای ارتباط مجدد پیش قدم شویم.
- ۱۰- هنگام صحبت کردن از قضاوت در مورد گفته‌های گوینده پرهیز کنیم، مثلاً به جای استفاده از عبارت اگر این را نمی‌گفتی، تقصیر خودت بود و غیره از عبارت بهتر است مسئله را یک بار دیگر مرور کنیم استفاده کنیم.
- ۱۱- برای مقابله با کم‌رویی و خجالت افراطی از افراد آگاه و متخصص (مشاور و روانشناس خبره) کمک بگیریم.
- ۱۲- با احترام به دیگران احترام به خود را تضمین کنیم.
- ۱۳- با برقراری ارتباط مؤثر و مفید در خانواده الگوی مناسبی برای افراد دیگر باشیم.
- ۱۴- در صورت رو به رو شدن با نظر مخالف دیگران با صبر و بردباری برای تداوم رابطه بین فردی تلاش کنیم.
- ۱۵- در مواقع عدم امکان ارتباط حضوری از سایر وسایل ارتباطی مانند تلفن زدن، پیامک زدن و غیره در تقویت ارتباط مناسب خود با دیگران تلاش کنیم.
- ۱۶- با شرکت در مراسم‌های اجتماعی، تفریحی و مذهبی در تقویت ارتباط خود با دیگران تلاش کنیم.
- ۱۷- با آگاهی از حقوق خود و دیگران در روابط بین فردی از سوء استفاده‌های احتمالی جلوگیری کنیم.
- ۱۸- توانمندی‌ها و مهارت‌های ارتباطی خود را شناخته و آن‌ها را برجسته نماییم مثلاً توانایی شوخی و طنز به جا و مناسب.
- ۱۹- افراد خانواده خود و دیگران را با اسم کوچک و صفت‌های زیبا صدا بزنیم مثل پسر، عزیزم، دختر گلم، همسر خوشگلم و غیره.
- ۲۰- شنونده خوبی برای دیگران باشیم و آن‌ها را تشویق به گفتگو کنیم.
- ۲۱- مسلمانان در جهت عدم رشد معنوی نیز وجود دارد برای نمونه: الف) توجه به بعد مادی و عدم اعتقاد قلبی به بعد معنوی؛ ب) خودخواهی و

توجه خاص به خواسته‌های شخصی؛ ج) عدم پذیرش ایده‌های مخالف (علت اصلی مقاومت در برابر تغییر).

### راهکار و نتیجه‌گیری

**اما نتایج فرضیه‌های پژوهش:** بین هوش معنوی و ارتباطات میان افراد و تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری قابل تأیید می‌تواند باشد. بین هوش معنوی و ارتباطات میان فردی رابطه معنادار وجود دارد و هر قدر میزان هوش معنوی افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر ارتباطات میان فردی دارد و باعث ارتقای ارتباطات میان فردی می‌شود.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که میان هوش معنوی و ویژگی‌های شخصیتی با کیفیت زندگی روابط چندگانه مثبت و معنی‌داری وجود داشته و افرادی که هوش معنوی بالایی دارند با کیفیت زندگی بالاتر می‌توانند روابط بین فردی سالم‌تر و موفق‌تر داشته و رضایت دیگران را جلب کنند. همچنین صبیق شواهد مؤلفه‌های خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه و عملکرد، سلامت روان و رضایت از زندگی ناشی از خودشناسی است و رابطه مثبت و معناداری دارد. همبستگی موجود بین هوش معنوی و خودشناسی ممکن است به متخصصان کمک کند تا برای افرادی که از مشکلات شخصیتی رنج می‌برند با تکیه بر هوش معنوی، این مشکل را مرتفع نمایند.

در این صورت افراد توانایی خویش را درک نموده و در برخورد با مشکلات، تنش‌ها و ... عملکرد بهتری خواهند داشت. چنین فردی در برقراری ارتباط با سایرین پسندیده عمل می‌کند ارزش و احترام ویژه او در درجه اول برای شخصیت افراد است نه جایگاه و مقام افراد، هر چند که احترام به صاحبان مقام حائز اهمیت است. معلمی که جایگاه خود را می‌شناسد در هر محفلی که حضور یابد ادب، نزاکت، ارج و قرب او پیش‌تر از وی وارد خواهد شد و بالعکس اگر شناخت کافی از خود نداشته باشد تأثیر مخربی در اذهان حاضرین خواهد گذاشت. همچنین این معلم به جای این که به معنا و

باطن قضایا پی برد و درست تصمیم بگیرد که در نهایت منجر به تولید نیروی انسانی اصلح خواهد شد، با ظواهر فریب خورده، بی‌راهه را انتخاب نموده و در جا می‌زند. نازل (۲۰۰۴) معتقد است که ویژگی نامحدود

بودن، ماهیت کل‌نگر و استفاده از سمبل‌ها در هوش معنوی باعث می‌شود تا ادراک فرد از خود و اطرافیان عمیق شود. افرادی که معنویت در محیط را تجربه می‌کنند، وفاداتر، رضایت بیشتر، استرس کم‌تری داشته و عملکرد، رشد، توسعه، خلاقیت، بهره‌وری و اثربخشی آن‌ها زیاده‌تر است. بین تفکر وجودی انتقادی افراد با ارتباطات میان فردی آنان رابطه معنادار وجود دارد و هر قدر میزان تفکر وجودی انتقادی افزایش یابد.

تأثیر بیشتری بر ارتباطات میان فردی داشته و باعث ارتقا می‌شود. هوش معنوی به شکل تفکر وجودی انتقادی ظاهر می‌شود افراد با هوش معنوی بالا توانایی تجزیه و تحلیل حقایق، خلق و سازماندهی ایده‌ها، حمایت از عقاید، قیاس کردن، استنباط کردن، ارزیابی مکالمه‌ها و حل مشکلات را با شکستن موانع و ابداع راه‌های تازه دارا هستند.

همچنین هوش معنوی بازتاب مجموعه بی‌همتایی از تجزیه‌ها و ظرفیت‌های انسانی است که همه افراد به درجات مختلفی از آن برخوردار هستند. اما تحول و پیشرفت در بینش و توانایی‌های معنوی همانند هر بخشی از دانش در بین افراد متفاوت است و هوش معنوی نیز در بین افراد مختلف به شیوه‌ها و اندازه‌های متفاوتی آشکار می‌گردد.

«کومار» و «نک» دریافتند که مزیت‌های اصلی تقویت معنوی علت بالا بردن خلاقیت، صداقت و اعتماد، اجرا و تعهد مشخص می‌شود. همچنین نشان می‌دهد که بین تولید معنای شخصی افراد (کارکنان) با ارتباطات میان فردی آنان رابطه معنادار وجود داشته و هر قدر میزان تولید معنای شخصی ایشان افزایش یابد؛ تأثیر بیشتری بر ارتباطات میان فردی داشته و باعث ارتقا ارتباطات میان فردی می‌شود (هاشمی، ۱۳۹۴: ۱۶۳ - ۱۶۵).

بین بسط حالت هوشیاری کارکنان یا ارتباطات



می‌سازد، بلکه بر دیگری که با آن‌ها ارتباط و همکاری می‌کنند نیز تأثیر می‌گذارند.

۲- از آنجا که بین معنویت و هدفدار بودن و ارتباطات میان‌فردی رابطه وجود دارد، پیشنهاد می‌شود در قالب رهبران معنوی این زمینه را فراهم نمایند. رهبری معنوی موجب می‌گردد که افراد معنای واقعی خود را درک کرده و برای موقعیتی که دارند اهمیت قائل شوند. یعنی اهمیت و معناداری رفتار از دید افراد باعث می‌شود که شناخت بیشتری نسبت به اطراف خود داشته باشند قدرت تحلیل شرایط و موقعیت فعلی و آتی را افزایش دهند و برای پذیرش مسئولیت‌های بالاتر آمادگی بیشتری داشته باشند که این امر منجر به رفتار بهتر و تعهد بیشتر افراد می‌گردد.

۳- از آنجا که بین تعالی معنوی و ارتباطات میان‌فردی رابطه وجود دارد، افراد باید با فراتر رفتن از جسم خود به خدا نزدیک‌تر شوند. هر که به خدا نزدیک‌تر است از نیروی عشق‌ورزی بیشتری برخوردار است و هر که از نیروی عشق‌ورزی بیشتری برخوردار باشد، امید نزدیک شدن او به خداوند بیشتر است. زمانی که انسان به کسی عشق می‌ورزد نسبت به او اشتیاق و محبت توأم با لذت و شادی و رضایت دارد و همین امر سبب می‌شود وی گرایش و میل بیشتری به داشتن ارتباط صمیمانه با دیگران بیابد.

۴- از آنجا که هوش معنوی یکی از عوامل تأثیرگذار بر ارتباطات میان‌فردی است، پیشنهاد می‌شود که به این عامل مهم توجه بیشتری شود. هر قدر روابط بین افراد کم‌تر باشد، روحیه و عملکرد تیمی نیز ضعیف شده و به کاهش عملکرد و نهایتاً کاهش سود و بهره‌وری منجر خواهد شد.

۵- با توجه به نتایج فرضیه اصلی تحقیق و برای افزایش ارتباطات میان‌فردی توصیه می‌شود، کارگزاران هوش معنوی را در سیاست‌های خود در اولویت قرار دهد. در تدوین استراتژی‌های کلان سازمانی، مقوله استراتژی‌های معنوی سازمان مورد توجه قرار گیرد. میزان هوش معنوی افراد در فرایند انتخاب و ارتقا مدیریتی لحاظ شود و بر مبنای یافته‌های پژوهش حاضر

میان‌فردی آنان رابطه معنادار وجود دارد و هر قدر میزان حالت هوشیاری کارکنان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر ارتباطات میان‌فردی داشته و باعث ارتقا ارتباطات میان‌فردی می‌شود. در ساده‌ترین حالت خود مشاهده درک یا احساس می‌شود، اما هوشیاری عموماً اشاره به حالت پیچیده‌تری دارد. هوشیاری، آگاهی مدل‌بندی شده در ساختار مغز است. هوشیاری، آگاهی نسبت به محیط و وقایع شناختی مثل مناظر و اصوات جهان، توسط حافظه، تفکرات، احساسات و ... حواس پنجگانه شخص است.

سطوح بالای هوشیاری جنبه‌های عمیقاً ریشه‌دار مذهبی و معنوی هستند، امروزه تجارب هوشیاری بالا معمولاً به عنوان معنویت یا روانی معنوی اشاره دارد و اغلب به عنوان مؤلفه‌های مهم تعصب مذهبی یا معنویت یک فرد به کار برده می‌شود. به همین صورت ملاحظه توانایی ذهنی بالقوه که ممکن است زمینه تجربه این سطوح بالا باشد لازم است. هوش معنوی مانند دیگر هوش‌ها قابل پرورش است. نکته قابل توجه این است که پرورش هوش معنوی تا حدود زیادی فرایندی فردی است و مدیران باید محیطی معنوی‌تر در سازمان ایجاد نمایند و برای افراد ارزش قائل شده به عقیده آن‌ها احترام بگذارند. هم‌چنین با آموزش جهت بالا بردن سطح باورهای معنوی و نگرش‌های فکری مبادرت نمایند. از آن جایی که ارتباطات میان‌فردی نیز عامل مهمی در ایجاد تعامل و همکاری و انجام درست کارها است، در مورد نحوه به کارگیری آن می‌توان مواردی را پیشنهاد داد. لذا بر مبنای نتیجه‌گیری‌های فوق، پیشنهادهای زیر به حاکمیت، مسئولین و سازمان‌ها توصیه می‌شود:

۱- از آنجا که بین هوش معنوی و ارتباطات میان‌فردی رابطه وجود دارد، به ایشان پیشنهاد می‌شود با افزودن بعد معنوی می‌توانند تفکری کلی نگرانه داشته باشند، در قضاوت کردن مسئولانه رفتار کنند و رفتار اخلاقی بهتری داشته باشند، جهان‌بینی و نقطه نظر خود را واضح‌تر بیاموزند و جایگاهشان را به شکلی در نظر بگیرند که نه تنها تنوع شخصیت و هویتشان را

به کارگیری افرادی که دارای هوش معنوی بالایی هستند در مناسب راهبری و هدایت سازمان‌ها که نیاز به روابط عمومی بالا و ارتباطات بیشتری دارد.

### چالش‌ها و دغدغه‌ها

۱- هوش معنوی چگونه در افراد شکل می‌گیرد و چگونه تحول می‌یابد. مراحل اساسی تحول این هوش چگونه است؟

۲- تا چه اندازه می‌توان پایه‌های تکاملی را در تحول هوش معنوی مورد بررسی و آزمون قرار داد و چگونه می‌توان محیطی ایجاد کرد که مجال رشد معنوی را به افراد بدهد؟

۳- در تحول هوش معنوی تا چه بافت فرهنگی، محیطی، خانواده، دوستان، همکاران، مدیران و نوع مذهبی که فرد به آن پایبند است. تجربیات مذهبی و معنوی در طول زندگی و ... تأثیر می‌گذارد؟

۴- هوش معنوی را چگونه می‌توان مفهوم سازی نمود و نظریه منسجمی که اعتبار درونی داشته و برای تحقیقات و ابزارسازی کارا باشد، ارائه داد؟

۵- چگونه می‌توان با استفاده از نظریه منسجم ابزارهای مناسب و معتبر با رویایی بالا بردن گروه‌های مختلف سنی، جنسی، گروه‌های عادی و استثنایی تهیه کرد و اعتبار تجربی آن را به دست آورد؟

۶- چه ابزاری برای اندازه‌گیری ارتباطات میان‌فردی کارکنان، منطبق با ویژگی‌های بافتی و فرهنگی حاکم بر سازمان‌های کشور می‌توان ساخت که از پایایی و رویایی لازم برخوردار باشد.

### پیشنهاد و راهکارهای احتمالی

با توجه به اهمیت موضوع خودشناسی و ارتباط آن با تمامی زمینه‌های زندگی (فردی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی) بهتر است در جوامع آماری مختلف اجرا گردد؛ انجام پژوهش در راستای تحول و خودشناسی در بین افراد ارگان‌های دولتی و خصوصی؛ ایجاد فضای بحث و تبادل نظر افراد و گروه‌ها با افکار مختلف در جامعه، فضای مجازی، صدا و سیما، رسانه‌ها دانشگاه‌ها، مدارس

جهت آشنایی راه‌های رسیدن به تحول و خودشناسی؛ اجرای آزمون‌های واقعی خودشناسی، هوش معنوی و ... جهت جذب نیروی اصلح و حمایت از طرح‌های آموزشی تحول و خودشناسی؛

به دلیل تفاوت‌های فرهنگی بهتر است در پژوهش‌ها از مقیاس هوش هیجانی بومی استفاده شود. در همین راستا به پژوهشگران این موضوعات پیشنهاد می‌شود: بررسی رابطه بین هوش معنوی و استرس؛ بررسی رابطه بین هوش معنوی و وجدان؛ بررسی رابطه بین هوش معنوی و خلاقیت؛ بررسی تأثیر هوش معنوی بر فرهنگ؛ بررسی عوامل تأثیرگذار بر شکاف بین زندگی مادی و معنوی؛ بررسی رابطه متغیرهای فردی و اجتماعی با ارتباطات میان‌فردی؛ بررسی رابطه ارتباطات میان‌فردی و عملکرد آنان در جامعه.

### منابع

- ۱- امید، رضا. (۱۳۸۶). ارتباط سلامت معنوی و کیفیت زندگی در مبتلایان به مولتیپل اسکلروزیس، طبیب شرق، ش ۳.
- ۲- انوری، حسن. (۱۳۸۲). فرهنگ سخن، نشر سخن: تهران.
- ۳- جامی، عبدالرحمن. (۱۳۸۰). نقد الفصوص فی شرح نقش الفصوص، تهران: مؤسسه پژوهش حکمت و فلسفه ایران.
- ۴- رجایی، علیرضا. (۱۳۸۸). هوش معنوی: دیدگاه‌ها و چالش‌ها، پژوهشنامه تربیتی.
- ۵- رجبی، غلامرضا. (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی (GSE-۱۰) در دانشجویان روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی شهید چمران اهواز. مجله اندیشه‌های نوین تربیتی.
- ۶- رضائیان، علی. (۱۳۸۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
- ۷- ریچموند، ویرجینیایی. (۱۳۸۷). رفتار غیر کلامی در روابط میان‌فردی، فاطمه موسوی، دانه: تهران.

- ۸- زارعی، متین؛ مهدی خیراندیش، حسن و جهانی، حوریه. (۱۳۹۰). شناسایی و سنجش مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، ش ۱۲.
- ۹- ساروخانی، باقر. (۱۳۷۵). جامعه شناسی ارتباطات، چاپ دوم، تهران: اطلاعات.
- ۱۰- ساغرونی، س. (۱۳۸۸). هوش معنوی بعد ناشناخته بشر، مشهد: آهنگ قلم.
- ۱۱- سهرابی، فرامرز. (۱۳۸۵). درآمدی بر هوش معنوی، فصلنامه معنا، ویژه‌نامه روان شناسی دین، ش ۲.
- ۱۲- سهرابی، فرامرز. (۱۳۸۷). مبانی هوش معنوی، فصلنامه سلامت روان، سال اول، شماره اول.
- ۱۳- شایگان، داریوش. (۱۳۸۱). افسون زندگی جدید، هیت چهل تکه و تفکر سیار، ترجمه فاطمه ولیانی، تهران: فرزانه روز.
- ۱۴- شماعی زاده، مرضیه. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه شناختی- اجتماعی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه ارشد، دانشگاه اصفهان.
- ۱۵- عبدالله زاده، حسن؛ باقرپور، معصومه؛ بومهرانیف، سمانه و لطفی، محدثه. (۱۳۸۸). هوش معنوی (مفاهیم و سنجش و کاربردهای آن)، تهران: نشر روانسجی.
- ۱۶- عبدالمهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۶). نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان، تهران: ویرایش.
- ۱۷- غباری بناب، باقر؛ سلیمی، محمد؛ سلیمانی، لیلا و مقدم، ثنا. (۱۳۸۶). فصلنامه علمی- پژوهشی اندیشه نوین دین، سال سوم، شماره دهم.
- ۱۸- غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۸). کیفیت زندگی، شاخص توسعه، توسعه اجتماعی، تهران: شیرازه.
- ۱۹- غیور، م و ساغروانی. (۱۳۸۸). معنویت، خود شکوفایی و هوش معنوی در محیط کار، فصلنامه علمی پژوهشی- تخصصی گروه مدیریت دانشگاه امام رضا (ع)، شماره ششم، بهار.
- ۲۰- فرهنگ، علی اکبر. (۱۳۸۰). ارتباطات انسانی، تهران: ری.
- ۲۱- فرهنگ، علی اکبر. (۱۳۸۶). مبانی ارتباطات انسانی، جلد اول، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- ۲۲- کاظمی، محمد و واحد چوکده، سکینه. (۱۳۸۴). رفتار مدنی سازمانی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت تهران.
- ۲۳- گلچین، مجتبی و سنجری، احمدرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان. فصلنامه رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۳.
- ۲۴- محسنیان راد، مهدی. (۱۳۸۵). ارتباط شناسی، تهران: سروش.
- ۲۵- میرکمالی، محمد. (۱۳۸۰). رفتار و روابط در سازمان مدیریت، تهران: سیطرون.
- ۲۶- نجابت، سحرناز؛ منتظری، علی و هلاکویی، کاظم. (۱۳۸۵). استانداردسازی پرسش‌نامه کیفیت زندگی سازمان جانی بهداشت، ترجمه و روان سنجی گونه ایران، مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، دوره ۴، شماره ۴.
- ۲۷- نظری، رسول؛ احسانی، محمد؛ اشرف گنجوی، فریده و قاسمی، حمید. (۱۳۹۲). اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزش ایران، فصلنامه مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۴.
- ۲۸- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی. (۱۳۸۰). تهران: دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.
- ۲۹- هاشمی، سید حبیب الله. (۱۳۹۴). پایان‌نامه: بررسی هوش معنوی و ارتباطات میان فردی کارکنان وزارت دفاع، تهران: دانشگاه آزاد شرق تهران.
- ۳۰- هنری، امید. (۱۳۹۴). پایان‌نامه: رابطه هوش معنوی و خودکارآمدی با کیفیت زندگی کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات.

31- Amram, J. (2005). Intelligence Beyond IQ: the contribution of emotional spiritual intelligences to effective business to eldership,

35- King, D. (2008), Rethinking claims of spiritual intelligence: definition , model and measure Applications of modeling in the Natural and social sciences program. Trent University Canada.

36- Lehto , S. & et al. (2005) . Predictors of quality of life in newly diagnosed melanoma and breast cancer patents, *Annalsofoncolgy* , v. 16.

37- Vaughan, F. (2003). What is spiritual intelligence? *Journal of human is tic psychology.* 42, C2.

38- Wigg Lesworth, C. (2004). Spiritual intelligence and why it matters, [www. Consiouspursuits.com](http://www.Consiouspursuits.com).

institute of transpersonal Psychology.

32- Beardsley , M. L. (2004). Presented at the 2nd symposium other Bible and Adventist scholarship Loma Linda university.

33- Canda, Janet. Parker, Palricia. (2006). Active coping mediate the association between religion spirituality and quality of life in ovarian Cancer. *Gynecologic oncology on live.*

34- King C. R. Hinds P. S. (2003). *Quality of life from Nursing and patient perspective* , Jones and Barlett publishers. Massa Chusettes.