



تبیین رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور

دکتر علیرضا منظری توکلی*، علی رشید فرخیان

گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۹/۴/۲، تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۰۱)

چکیده

زمینه: هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور به منظور ارائه مدل مطلوب می باشد.

روش: پژوهش حاضر از نوع پژوهش های توصیفی-همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه مدیران و معاونان استانداری ها، فرمانداری ها، بخشدارهای ها و شهرداری های استان کرمان به تعداد ۲۸۲ نفر بوده اند که ۱۶۲ نفر از آن ها به عنوان نمونه و به روش تصادفی طبقه ای متناسب با حجم طبقات انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، ۳ پرسشنامه بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی (انواع شاخص ها، جداول و نمودارهای آماری) و استنباطی (مدل سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شده است و داده ها از طریق نرم افزار Amos مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند.

یافته ها: نتایج پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی پژوهش، نشان داد که بین هوش معنوی و هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتیجه گیری: نتایج نشان می دهد با افزایش سطح هوشیاری مدیران در سطوح معنوی/اخلاقی، توانایی آنها در اجرای خط مشی های وزارت کشور تقویت می شود. بنابراین توانایی ورود و خروج از حالت های بالاتر معنوی هوشیاری (مثل هوشیاری خالص، یکپارچگی و وحدت)، داشتن قوای ذهنی در یک فعالیت و حالت بیداری در بین مدیران اجرایی می تواند بر اجرایی خط مشی های وزارت کشور توسط آنها اثر مثبت داشته باشد.

کلیدواژه ها: هوش معنوی، هوش اخلاقی، اجرای خط مشی

سرآغاز

نمی توان بدون ابزارهای تخصصی و نیروی انسانی آگاه و کاردان به مقابله با شرایط پیچیده اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پرداخت. سازمان دهی منظم، تقسیم کار صحیح و ارتباطات موثر^۲، از جمله وسایل رسیدن به اهداف خط مشی گذاران بسامان هستند. تمام این موارد باید به صورت ضوابط و آیین نامه هایی در دسترس خط مشی گذاران باشند تا بتوانند با بهره گیری و عمل به آنها در انجام وظایف خود کامیاب باشند (۱). رشد اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی سریع و پایدار ضروری است. اگر کشورها بتوانند درآمد خود را بهبود بخشند و به سرعت در جهت همگرایی^۳ با اقتصادهای پیشرفته بازار حرکت کنند. بخش خصوصی در بسیاری از کشورها باعث افزایش بهره وری^۵ خواهد شد، اما خط مشی ها و سیاست های عمومی و باید این پیشرفت را ارتقاء دهند.

قرن بیست و یکم برای بشر از اهمیت ویژه ای برخوردار خواهد بود، فزونی جمعیت در پاره ای از نقاط عالم، نوآوری های فن آوری، دگرگونی ارزشها، تغییر مرزهای سیاسی، اقتصادی و استراتژیک جهان این قرن را به صورت مقطعی متمایز در تاریخ معاصر در خواهد آورد. انسان به قرن دگرگونی های فزاینده گام می نهد و با مسائل پیچیده تر و مشکل تری روبرو خواهد شد. برای رویارویی با قرن جدید نیاز به تصمیم ها و خط مشی های پیچیده و جدید است و اگر نظام سیاست گذاری نتواند خود را با پیچیدگی ها و تغییر های زمان هماهنگ کند، چیزی جز زیان نصیب انسان نخواهد شد. در چنین شرایط پیچیده ای، خط مشی گذاری^۱ برای تحقق اهداف خود نیاز به متخصصان، کارشناسان و اطلاعات تخصصی بهنگام شده دارد.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: tavakoli2020@yahoo.com

موانع و منابع رشد بهره وری، البته در هر کشوری متفاوت است و نیاز به یک ترکیب متمایز از خط مشی های عمومی دارد. این ترکیبی است که با توجه به شرایط مولفه های خاص کشور مورد توجه قرار می گیرد، اینکه چگونه کشورهای موفق در مسیر پیشرفت قرار می گیرند بستگی به این دارد که چگونه آنها قادر به طراحی و اجرای خط مشی های عمومی هستند (۲). خط مشی های وزارت کشور جزء خط مشی های تقنینی^۵، تقنینی-سیاسی و اجرایی بوده و از سوی دیگر جزء خط مشی های توزیع مجدد محسوب میشوند. اجرای خط مشی یکی از مهمترین و پرچالش ترین مراحل فرایند خط مشی گذاری می باشد. زیرا این مرحله نقطه آغازین تحقق اهداف است و پس از آن در مرحله ارزیابی میزان دستیابی به هدف ها مورد ارزیابی قرار می گیرد و در نتیجه این ارزیابی ها است که نشان می دهد تا چه قدر اجرای خط مشی های تدوین شده موفقیت آمیز یا با شکست مواجه بوده است (۳). دولت های کشورهای جهان سوم تمایل دارند خط مشی های گسترده و جامع طراحی کنند، ولی بروکراسی دولتی آنها، اغلب فاقد ظرفیت لازم برای اجراست. در این کشورها گاهی ابزار مناسب اجرا، در دسترس نیست و بعضی از مواقع، گروه های ذی نفع، احزاب مخالف، گروه ها و شخصیت های تاثیر گذار در تلاش برای تحت نفوذ درآوردن اجرا هستند (۴). بفرنج ترین مسئله اجرا این است که بعد از اتخاذ تصمیم برای اجرای عملیات و فعالیتها، آن گونه عمل شود که تشابهی معقول و منطقی با آنچه که در مورد آن تصمیم گرفته شده وجود داشته باشد و بتواند در چهارچوب آن به خوبی عمل کند. عملیات گذشته مثال های معدود روشنی را از مشیکل پر کردن فاصله بین تصمیمات خط مشی و فعالیت های موثر در زمینه مربوط نشان می دهد (۱).

در حالی که پشتکار در اصلاحات برای همه کشورها مهم است، اهمیت نسبی خط مشی های عمومی خاص اصولاً اجرای خط مشی های در دستگاه های اجرایی^۶ بدون تلاش و توانایی مدیران به نتایج مفیدی منتهی نخواهد شد. بنابراین مدیران و ویژگی رفتاری و روانشناختی آنها می تواند نقش تعیین کننده ای در اجرای خط مشی های وزارت کشور داشته باشد که از جمله این ویژگی رفتاری و روانشناختی هوش معنوی^۷ و هوش اخلاقی^۸ مدیران است که می توان در اجرای خط مشی های وزارت کشور موثر واقع شود.

در میان تحقیقاتی که نوع های مختلف هوش را کشف کرده اند، گاردنر پیشقدم کار بر روی هوش های چند گانه^۹ است. تحقیقات گاردنر نشانگر آن است که انواع متفاوت هوش نسبتاً مستقل از دیگران رشد پیدا می کنند و هر مهارت مخصوص ناحیه ای از مغز است. از نظر وی بالاترین سطح هوش، هوش معنوی است که در صورت ترسیم ابعاد هوش به صورت یک هرم، در رأس هرم نمایش داده می شود (۵). هوش دارای سه عنصر هدایت، انطباق و انتقاد است. هدایت به معنی دانستن انجام چه کاری و چگونگی انجام آن است، انطباق به معنی راهبردی^{۱۰} مناسب با موقعیت برای انجام آن کار و انتقاد به معنی تفکر و اقدام انتقادی است. هوش به عنوان توانایی حل مسئله ای به تنهایی و آگاهانه، می تواند به عنوان معیار شایستگی فرد^{۱۱} در نظر گرفته شود تمام مفاهیم

مرتبط با هوش برای موفقیت در زندگی و کار کافی نبوده، زیرا بهره هوشی پیش بینی کننده ای ضعیف برای موفقیت در زندگی است. ویلینگ بیان می کند که بهره هوشی تنها مربوط به توانایی استدلال منطقی و تحلیلی، مهارت های زبانی و جهت گیری های فضایی است. بنابراین در نظر گرفتن بهره هوشی^{۱۲} به عنوان شایستگی لازم از حیث هوش، برای کارکنان به تنهایی کافی نبوده و باید به مطالعه انواع هوش نیز پرداخته شود. لذا در کنار بهره هوشی سایر هوش ها، مانند هوش اخلاقی و هوش معنوی وجود دارند که شایستگی افراد را سنجیده و هر دو این هوش ها در شایسته بودن کارکنان دارای اهمیت خواهند بود. (۶). محقق (۷) معتقد است که هوش معنوی، یکی از انواع هوش های چندگانه است که به طور مستقل می توان رشد و توسعه یابد. هوش معنوی نیازمند شیوه های مختلف شناخت^{۱۳} و وحدت زندگی^{۱۴} درونی ذهن و روح با زندگی در دنیای هستی است. هوش معنوی می تواند به وسیله تلاش، جستجو و تمرین پرورش یابد. انسان برای کسب قدرت تشخیص در تصمیم گیری هایی که به رشد سلامت نفس^{۱۵} و روان کمک می کند، نیازمند هوش معنوی است.

معنویت یکی از ابعاد انسان است که ارتباط و یکپارچگی او را با عالم هستی نشان می دهد. ارتباط و یکپارچگی به انسان امید و معنا می دهد و او را از محدودیت زمان و مکان و علایق مادی فراتر می برد. بر خلاف تفکر روان شناختی قرن بیستم، که جهت گیری منفی نسبت به معنویت یکی از مشخصه های آن بود، با فرا رسیدن قرن جدید، این تفکر بایک الگوی نسبتاً جدید زیستی، روانی، اجتماعی، و مذهبی جایگزین شده است؛ به این معنا که بسیاری روان شناسان پذیرفته اند انسان ها در واقع موجوداتی معنوی هستند و فعالیت های شغلی ذاتاً یک تلاش معنوی است (۸). اگر حتی سایر حوزه های روان شناختی بتوانند خداوند و اعتقادات مذهبی را نادیده بگیرند در حوزه روان شناختی، این مسئله چندان آسان نیست؛ زیرا بدون توجه به بعد معنوی، شناخت انسان کامل نخواهد بود (۹). هوش اخلاقی نشاندهنده ظرفیت ذهنی انسان برای تعیین اینکه چگونه اصول جهان شمول انسانی را به ارزشها، اهداف و اقدامات خود مرتبط نماید می باشد. همچنین، این نوع هوش نشان دهنده اشتیاق و توانایی فرد برای قرار دادن معیارهایی برتر و فراتر از منافع خود و حتی مباحثی نظیر اثربخشی در کانون واکنش های فردی است (۱۰). پژوهشگران دریافته اند که چگونه رهبران سازمان از هوش اخلاقی خود برای دستیابی به اهداف شخصی و سازمانی استفاده می کنند. هوش اخلاقی تنها راه درست زندگی کردن نیست، بلکه برای تجارت نیز مفید است. همچنین دریافته اند که چگونه مهارت های اخلاقی در وجود انسان توسعه پیدا می کند و دیدگاه هایی از روان شناسی را برای ارائه مبنایی برای درک اینکه چگونه رهبران اخلاقی ایجاد می شوند، ارائه داده اند. بنابراین کمی کردن فواید تجاری هوش اخلاقی برای سازمان سخت و دشوار است؛ مانند نگهداری و حفظ استعدادها، شهرت شرکت، رضایت مشتری و... اما هزینه های عدم رعایت اصول اخلاقی در سازمان، بسیار خواهد بود (۱۱). لنیک و کیل چهار اصل اخلاقی جامع شامل صداقت (راستگویی)، مسئولیت

آگاهی متعالی ۰/۸۹ و برای زیر مقیاس توسعه حالت هوشیاری ۰/۹۴ با دست آمد. همچنین در ایران برخی محققان ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۹ و ضریب اعتبار آن را در یک نمونه ۷۰ نفری در فاصله زمانی دو هفته، ۰/۶۷ به دست آوردند.

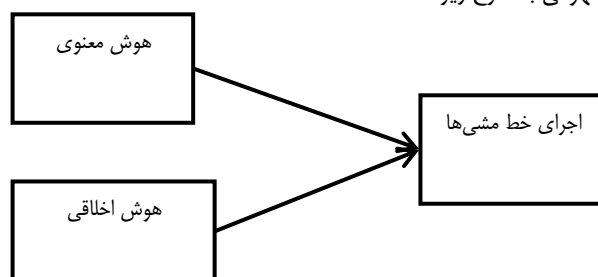
برای سنجش هوش اخلاقی نیز از پرسشنامه لیک و کیل استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۴۰ سوال است و بر اساس نمره گذاری طیف لیکرت از هرگز تا همیشه (امتیاز ۱ تا ۵) طراحی شده است. پرسشنامه مذکور دارای چهار مولفه است. سوالات مربوط به هر مولفه عبارت است از: درستکاری (از سوال ۱ الی ۱۰)، مسئولیت (از سوال ۱۱ الی ۲۰)، دلسوزی (از سوال ۲۱ الی ۳۰) و بخشش (از سوال ۳۱ الی ۴۰). در این پرسشنامه هر پاسخ دهنده در مجموع امتیازی بین حداقل ۴۰ و حداکثر ۲۰۰ کسب می کند که با تقسیم آن بر ۲ امتیاز نهایی هوش اخلاقی وی امتیازی بین ۲۰ تا ۱۰۰ خواهند بود. در نهایت امتیاز ۹۰ الی ۱۰۰ امتیاز عالی، امتیاز ۸۰ الی ۸۹ خیلی خوب، ۷۰ الی ۷۹ خوب و ۶۹ و کمتر از آن ضعیف است.

اجرای خط مشی های وزارت کشور با پرسشنامه ۲۳۹ سوالی محقق ساخته (بر اساس خط و مشی های وزارت کشور، ۱۳۹۳) سنجیده شده است که با مرور و بررسی نظریه بندورا (۲۰۰۰) ساخته شده و به تأیید خبرگان درآمد. این پرسشنامه دارای ۱۵ مولفه شامل: تامین و حفظ امنیت داخلی (سوالات ۱ تا ۲۱)، مدیریت امور سیاسی و انتخاباتی (سوالات ۲۲ تا ۴۸)، اجرای منشور حقوق شهروندی (سوالات ۴۹ تا ۶۲)، مدیریت بحران های طبیعی (سوالات ۶۳ تا ۷۹)، تقویت اعتماد عمومی (سوالات ۸۰ تا ۸۵)، اجرای قانون انتشار و دسترسی آزادانه به اطلاعات (سوالات ۸۶ تا ۱۰۰)، اجرای قوانین شفافیت (سوالات ۱۰۱ تا ۱۲۰)، توسعه مشارکت سیاسی (سوالات ۱۲۱ تا ۱۳۴)، توسعه دولت الکترونیک (سوالات ۱۳۵ تا ۱۴۸)، انجام مطالعات راهبری (سوالات ۱۴۹ تا ۱۶۶)، توسعه امور شهری و روستایی (سوالات ۱۶۷ تا ۱۸۰)، نظارت بر استانداری ها و بخش های زیر مجموعه آن (سوالات ۱۸۱ تا ۱۹۰)، رسیدگی به امور شورهای اسلامی شهر و روستا (سوالات ۱۹۱ تا ۲۰۲)، ارتقای شفافیت و مبارزه با فساد (سوالات ۲۰۳ تا ۲۲۶)، رسیدگی به امور مهاجرین و اتباع خارجی (سوالات ۲۲۷ تا ۲۳۹) می باشد. سوالات پرسشنامه به صورت پنج درجه ای براساس مقیاس لیکرت است.

نظر به استفاده از پرسشنامه استاندارد، روایی پرسشنامه ها مورد تأیید قرار می گیرد. پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از نسبت آلفای کرونباخ (با مقادیر ۰/۷۳ برای پرسشنامه هوش معنوی، ۰/۷۱ برای پرسشنامه هوش اخلاقی و ۰/۷۶ برای پرسشنامه اجرای خط مشی های وزارت کشور) مورد تأیید قرار گرفت.

جهت تحلیل داده ها از روش معادلات ساختاری در نرم افزار Amos استفاده شده است.

پذیری، دلسوزی و گذشت را برای هوش اخلاقی تعیین و آن ها را برای موفقیت فردی و سازمانی ضروری می دانند. ایشان اجرای برنامه های آموزشی شایستگی عاطفی را در افزایش هوش اخلاقی مؤثر می دانند آنها شایستگی عاطفی را ظرفیتی برای تنظیم و هم تراز در بین اهداف، اقدامات و ارزش ها تعریف می کنند. و آگاهی را اولین قدم در راه عمل با ثبات و منسجم می دانند. ارزش ها به منزله درون مایه ی اصلی فرهنگ، ادراک فرد را تحت تأثیر قرار میدهند و خود در خلال فرآیند فرهنگ آموزی از نسلی به نسل دیگر منتقل می شوند (۱۲). هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور است. بر این اساس، مدل مفهومی به شرح زیر است.



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

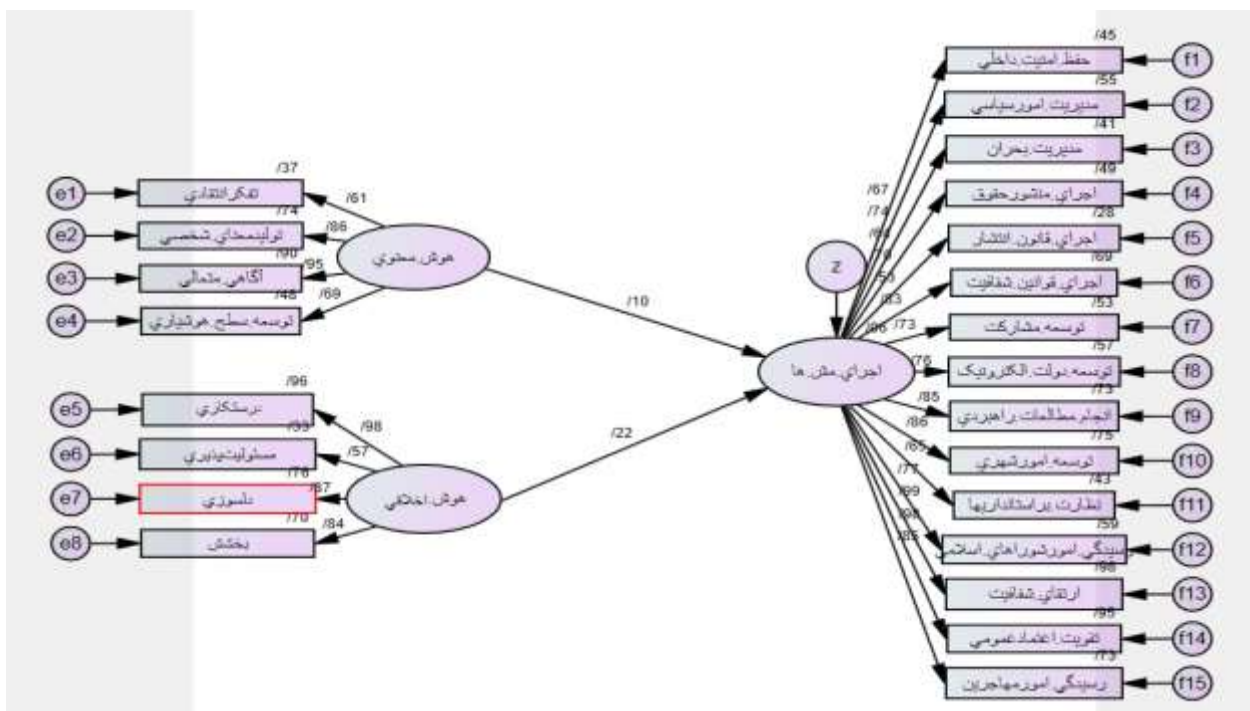
روش

این تحقیق از لحاظ روش، از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری عبارت است از کلیه مدیران و معاونان استانداری ها، فرمانداری ها، بخشداری ها و شهرداری های استان کرمان که حجم جامعه در زمان انجام پژوهش، ۲۸۲ نفر می باشد. حجم نمونه، بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش تصادفی طبقه ای ۱۶۲ نفر محاسبه و انتخاب شد. نتایج بررسی های توصیفی نشان داد بیش از نیمی از افراد (۸۶ نفر معادل ۵۳ درصد) در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشته اند. همچنین دسته سابقه کار بین ۱۰ تا ۲۰ سال با داشتن ۷۵ نفر بیشترین فراوانی را از این منظر داشت.

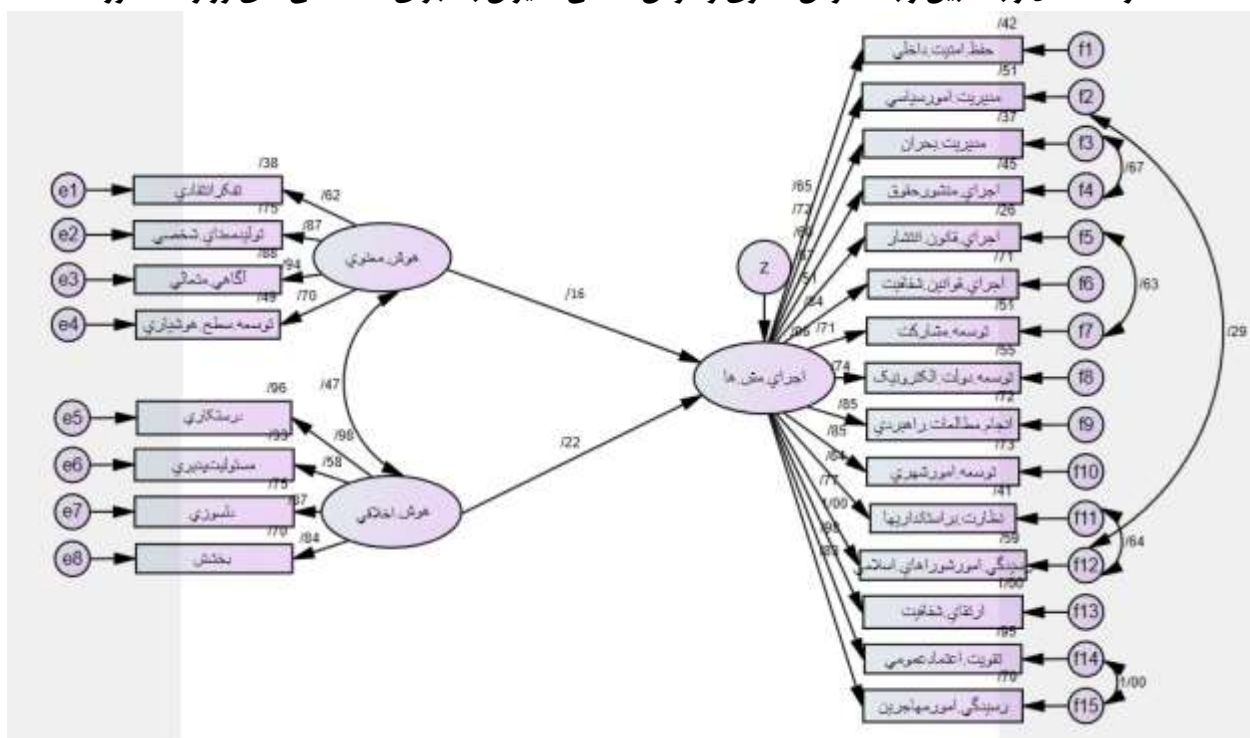
جهت سنجش مشاهدات میدانی، در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه های استفاده شده در پژوهش به شرح زیر هستند: برای سنجش متغیر هوش معنوی، از پرسشنامه هوش معنوی کینگ استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ آیت می باشد که هوش معنوی را براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (۴-۰) می سنجد و نمرات آن بین صفر تا ۹۶ متغیر می باشد. این مقیاس دارای ۴ خرده مقیاس تفکر انتقادی وجودی (سوالات ۱ تا ۷)، تولید معنای شخصی (سوالات ۸ تا ۱۲)، آگاهی متعالی (سوالات ۱۳ تا ۱۹) و توسعه سطح هشیار (سوالات ۲۰ تا ۲۴) می باشد. پایایی آن در یک نمونه ۶۱۹ نفری از دانشجویان دانشگاه تورنتو کانادا، به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ و به طریق تصنیف ۰/۸۴ بدست آمد. در مورد اعتبار هریک از این زیر مقیاس ها، آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس تفکر انتقادی وجودی، مقدار ۰/۸۸، برای زیر مقیاس تولید معنای شخصی ۰/۸۷، برای زیر مقیاس

یافته ها

جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش معادلات ساختاری در نرم افزار Amos استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگو مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه نشان داد که مقادیر بعضی از شاخص های برازندگی الگوی اولیه حاکی از آن بود که الگوی پیشنهادی



نگاره ۱: مدل رابطه بین رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور



نگاره ۲: مدل اصلاح شده رابطه بین رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور

بحث

نتایج بدست آمده از مدل نشان می دهد که ضریب رگرسیون رابطه هوش معنوی و اجرای خط مشی ها برابر با $0/16$ است و چون مقدار P کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ است لذا در این سطح فرض H_0 رد می شود و در نتیجه می توان گفت که بین هوش معنوی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و به ازای یک واحد افزایش در هوش معنوی مدیران، اجرای خط مشی های وزارت کشور معادل $0/16$ واحد انحراف معیار افزایش پیدا خواهد کرد.

ضریب رگرسیون رابطه هوش اخلاقی و اجرای خط مشی ها برابر با $0/22$ است و چون مقدار P کوچکتر از سطح معنی داری $\alpha=0/05$ است لذا در این سطح فرض H_0 رد می شود و در نتیجه می توان گفت که بین هوش اخلاقی مدیران با اجرای خط مشی های وزارت کشور رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و به ازای یک واحد افزایش در هوش اخلاقی مدیران، اجرای خط مشی های وزارت کشور معادل $0/22$ واحد انحراف معیار افزایش پیدا خواهد کرد.

نتایج این پژوهش با تحقیقات برخی محققان همراستا بوده و مؤید نتایج آنان است (۱۳-۱۶). در راستای اجرای این پژوهش، محدودیت هایی وجود داشت. برخی از این محدودیت ها به شرح زیر است:

ابزار بکار رفته در این تحقیق پرسشنامه بود و افراد ممکن است به دلایل مختلف، واقعیت ها را منعکس نکنند، برای رفع این کمبود بهتر بود از مصاحبه و مشاهده یا سایر موارد در صورت امکان استفاده شود که به دلیل محدودیت های زمانی، منابع و امکانات این امر میسر نشد. زیاد بودن تعداد سوالات تحقیق که در بعضی موارد باعث خستگی پاسخگویان می شد.

بزرگترین محدودیت این تحقیق را می توان به مقطعی بودن و استفاده از طرح همبستگی برای نشان دادن رابطه بین متغیرها دانست؛ از این رو واضح شدن رابطه نشان داده شده بین سازه ها، احتیاج به مطالعات آزمایشی و طولی دارد.

متغیرهای مداخله گر سازمانی مثل ساختار سازمانی، سبک مدیریت و غیره مورد توجه قرار نگرفتند.

بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهادات زیر قابل ارائه است:

پیشنهاد می شود مسئولین وزارت کشور با دادن آموزش های لازم سعی کنند هوش معنوی مدیران اجرایی را تقویت کنند، چون ارتقاء هوش امری اکتسابی و قابل آموزش می باشد. تا بتوانند درک معنوی بالایی داشته باشند و مفاهیم فلسفی و وجودی را خوب درک کنند و بتوانند آن ها را بصورت سازنده تجزیه و تحلیل کنند.

توصیه می شود مدیران اجرایی کشور به تفکر درباره موضوعاتی از قبیل مرگ و زندگی، واقعیت، هشیاری، عالم وجود، زمانه حقیقت، عدالت، شر زیاد بپردازند و این مسائل را بصورت عمقی بررسی کنند. و به مسائل

مهم در زندگی بصورت انتقادی بنگرند تا عمق و اساس آنها را بهتر درک کنند.

مدیران اجرایی کشور تلاش کنند مسایل غیر فیزیکی و غیر مادی در کنند، و از ارتباطات عمیق تر بین خود و دیگران آگاهی داشته باشند، و ابعاد وجودی خود را که از جسم فیزیک عمیق ترند، را درک کنند.

مدیران اجرایی کشور تلاش کنند بین سطوح مختلف هشیاری و آگاهی حرکت کنند و تکنیک های شخصی خود را برای ورود به مراحل بالاتر اخلاق، شعور و درک تقویت کنند. و تلاش کنند مسایل غیر فیزیکی و غیر مادی را درک کنند، و از ارتباطات عمیق تر بین خود و دیگران آگاهی داشته باشند.

پیشنهاد می شود مدیران اجرایی کشور از کسانی انتخاب شوند که دارای هوش اخلاقی بالایی هستند.

توصیه می شود مدیران اجرایی کشور در هنگام تغییر احساسات منطبق با شرایط ایده ها و نظرات جدیدی را برای غلبه بر موقعیت فشار زا ارائه دهند، و از احساسات مثبت جهت تقویت خلافت و ایجاد نوآوری استفاده کنند.

به مدیران اجرایی کشور پیشنهاد می شود در حضور دیگران به نحوی رفتار کنند که باعث تاثیر گذاری مثبت بر دیگران شود، احساسات خود را در شرایط مختلف درک کنند و از آنها آگاهی داشته باشد، پیامهای غیر گفتاری اخلاقی دیگران را درک کنند، بتوانند اطمینان دیگران را بدست آورند و احساسات و هیجانات خود را با دیگران در میان بگذارند.

نتیجه گیری

نتایج نشان می دهد بین توسعه سطح هوشیاری مدیران (هوش اخلاقی و معنوی) با اجرای خط مشی های وزارت کشور در استان کرمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. یعنی با افزایش سطح هوشیاری مدیران، توانایی آنها در اجرای خط مشی های وزارت کشور تقویت می شود. بنابراین توانایی ورود و خروج از حالت های بالاتر معنوی هوشیاری (مثل هوشیاری خالص، یکپارچگی و وحدت)، داشتن قوای ذهنی در یک فعالیت و حالت بیداری در بین مدیران اجرایی می تواند بر اجرایی خط مشی های وزارت کشور توسط آنها تاثیر مثبت داشته باشد بطوری که مدیران با داشتن سطح هوشیاری بالا می توانند در خط و مشی نظارت بر استانداری ها و بخش های زیر مجموعه ی آن موفق عمل کنند و بر نحوه عملکرد استانداری در اجرای طرح های عمرانی، برقراری امنیت عمومی، انتساب فرمانداری ها، انتساب بخشداران، اجرای مصوبات هیأت دولت در استانها، انتخابات محلی و ملی، اجرای منشور حقوق شهروندی، اجرای طرح توسعه دولت الکترونیک و مدیریت فعالیتهای جریان های سیاسی نظارت اثربخش و مفید داشته باشند.

همچنین مدیران با سطح هوشیاری معنوی بالا می توانند در اجرای خط و مشی انجام مطالعات راهبری موفق عمل کنند و درباره مسائل سیاسی، فرهنگی و اجتماعی در سطح کشور تحقیقاتی انجام دهند،

case study in Qom province. Organizational culture management; 9(2): 103-130. (In Persian).

4. Daneshfard A. (2016). General policy-making process. Tehran: Saffar Publication. (In Persian).
5. Sharifi SM, Zarifian-Yeganeh MH, Mohammad-Saberi A. (2019). Study of the effect of emotional intelligence dimensions on employee performance (Case study: Sports Network of the Islamic Republic of Iran). Journal of Organizational Culture Management; 15(2): 373-392. (In Persian).
6. Abdollahzadeh H, Bagherpour M, Boozhmehrani S, Lotfi M. (2009). Spiritual intelligence (concepts, measurement and its applications). Tehran: Psychometrics Publication. (In Persian).
7. Vaughan F. (2003). What is spiritual intelligence? Journal of humanistic psychology; 4(2).
8. Mohr S. (2011). Integration of spirituality and religion in the care of patients with severe mental disorders. Religions; 2: 549-565.
9. Etemadi A. (2015). Faith and spirituality in counseling and psychotherapy. Psychotherapy News; 1: 131. (In Persian).
10. Bahrani M, Asmi M, Fatehpanah A, Deghani A, Ahmadi-Tehrani G. (2012). Level of moral intelligence of faculty members and staff of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd. Iranian Journal of Medical Ethics and History; 5(6). (In Persian).
11. Rahimi GR. (2011). The implication of moral intelligence and effectiveness in organization; are they interrelated? International Journal of Marketing and Technology; 1 (4): 68-73.
12. Lennick D, Kiel F. (2011). Moral intelligence: The key to enhancing business Performance and leadership success. USA: Wharton School Publishing (An imprint of Pearson Education).
13. Khodabakhshi Koolae A, Chaeichi Tehrani N, Sanagoo A. (2019). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with self-compassion of nursing students. Iranian Journal of Medical Education; 19 :44-53
14. Salehinejad S. (2018). Investigating the relationship between managers' spiritual intelligence and their organizational performance in the executive organs of Kerman. [M.A thesis]. Kerman/ Iran: Islamic Azad University. (In Persian).
15. Gheytsi A. (2018). Investigating the role of employees' spirituality with organizational effectiveness and financial performance in insurance companies of Birjand city. [M.A thesis]. Yazd /Iran: Islamic Azad University. (In Persian).
16. Aprillia K, Ritandiyono S. (2020). Relationship between the emotional intelligence and aggressive behavior in adolescent. [Ph.D. thesis]. India: Gunadarma University.

اولویت های پژوهشی را بصورت سالانه تدوین و انتشار دهند، از اولویت های پژوهشی وزارت خانه حمایت مالی بکنند، در خصوص استراتژی امنیت کشور، طرح های تقسیمات کشوری، مدیریت بحران، اوضاع جغرافیایی و انسانی کشوری، آموزش مورد نیاز قشرهای مختلف مردم بستر مطالعات و تحقیقات علمی را فراهم کنند.

ملاحظه های اخلاقی

با توجه به ملاحظه های اخلاقی و محرمانه بودن، پژوهشگران با توجه به تعهد اخلاقی به سازمان مربوطه، از ذکر نام سازمان در پژوهش خودداری نمودند.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می دانند از کلیه پرسنل زحمتکش سازمان مربوطه که ما را در انجام پژوهش یاری رساندند، کمال تقدیر و تشکر را به عمل آورند.

واژه نامه

خط مشی گذاری	Policy making
ارتباطات موثر	Effective communication
همگرایی	Convergence
بهره وری	Efficiency
تقنینی	Legislative
دستگاه های اجرایی	executive organs
هوش معنوی	Spiritual intelligence
هوش اخلاقی	Moral intelligence
هوش های چندگانه	Multiple intelligence
راهبرد	Strategy
شایستگی فرد	Individual competency
بهره هوشی	IQ
شناخت	Cognition
وحدت زندگی	The unity of life
سلامت نفس	Spirit health

References

1. Alvani SM, Sharifzadeh F. (2015). General policy-making process. Tehran: Allame Tabatabaei University Publication. (In Persian).
2. The World Bank (2018). Unleashing prosperity productivity growth in Eastern Europe and the Former Soviet Union.
3. Gholipour R, Danaeefard H, Zareei-Matin H, Jandaghi G, Fallah M. (2011). Presenting a model for the implementation of industrial policies in a