

## بررسی رابطه هوش معنوی مدیران مالی و غیر مالی شهرداری ها در تامین مالی شهرداری ها (مطالعه موردی: شهرداری های استان بوشهر)

### الهام افتخاری مقدم

کارشناسی ارشد مدیریت مالی، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران. (نویسنده مسئول).

el.eftekhary67@gmail.com

### دکتر حسن احمدی

گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران.

ahmadihassn80@yahoo.com

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه هوش معنوی مدیران مالی و غیر مالی شهرداری ها در تامین مالی شهرداری ها (مطالعه موردی: شهرداری های استان بوشهر) از نظر هدف تحقیقی توصیفی با نتایج کاربردی و روش کمی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه مدیران مالی و غیرمالی شهرداری استان بوشهر در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۸۰ نفر (۴۰ نفر مدیر مالی و ۴۰ نفر مدیر غیرمالی) بود. با توجه به محدود بودن تعداد جامعه، نمونه را به شیوه سرشماری انتخاب کردیم. شامل (۴۰ نفر مدیر مالی و ۴۰ نفر مدیر غیرمالی) به تعداد ۸۰ نفر بود. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه هوش معنوی کینگ و روش های تامین مالی بهروزی، استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی مدیران، آگاهی متعالی، مدیران مالی و غیر مالی رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداری بوشهر دارد. اما مولفه بسط حالت هشیاری مدیران مالی و غیر مالی حقیقت رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداری بوشهر ندارد.

**کلمات کلیدی:** هوش معنوی، تامین مالی، مدیران مالی، مدیران غیر مالی، شهرداری.

### مقدمه

وابستگی اندک به دولت ضامن اصلی پایداری سیستم های شهری هستند. شهرداری ها مسئول تامین زیرساخت ها و همچنین خدمات ضروری رفاه و خدمات عمومی شهری و بهبود کسب و کار مردم و ساکنان شهری بوده است. (آیینی، ۱۳۹۴). می توان گفت یکی از مهمترین وظایف شهرداری ها ایجاد و توسعه پروژه های زیرساختی و عمرانی شهری می باشد. در این میان، یکی از مهمترین مشکلات حوزه اقتصاد شهری و شهرداری ها، فقدان منابع مالی کافی برای تامین مالی پروژه های شهری است (پورزند، دانش و زنگنه، ۱۳۹۱). به همین دلیل، وجود منابع مالی کافی به عنوان ابزار حمایتی قوی برای تضمین موفقیت پروژه های شهری، اهمیت ویژه ای دارد که می تواند در تامین هزینه های جاری و عمرانی، خدمات رفاهی موردنیاز در شهرها و همچنین امکان سرمایه گذاری در زیرساخت های شهری، ایفای نقش نماید (ریچارد و کیوانی، ۱۳۸۸).

هوش مدیران مالی یکی از شایستگی های محوری که باعث موفقیت و بهبود عملکرد مالی سازمان میشود و باید هوش خود در تمام سطوح پرورش دهند تا بتوانند وظیفه شان را انجام دهند. هوش معنوی از جمله هوش هایی است که به

مدیرهای مالی و غیرمالی را توانمند و توانا می کند تا در شرایط سخت و بحرانی تصمیم های مهم و کارساز و کارگشایی بگیرند. این نوع هوش، پدیده جدیدی است که بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیرها را در سطح گوناگون به خود جلب کرده است (اسپهرلوس و داداشی خاص، ۱۳۹۱). هوش معنوی بالا به سلامت روان مدیریت کمک می کند. و موجب می شود که مدیریت بتواند با شناخت حالت های احساسی و روانی دیگران، آنها را هم به لحاظ احساسی و هم به لحاظ فکری تحریک و ترغیب کند تا به سمت چشم اندازهای شرکت حرکت کنند (تبری و قربانی، ۱۳۸۹).

هوش معنوی پایه و اساس همه آن چیزی که ما به آنها معتقدیم و در فعالیت هایی که بر عهده می گیریم نقش باورها، هنجارها، عقاید و ارزش ها را دارد. الکینز و کاوندیش بر این باورند که حوزه هوش معنوی موجب می شود که فرد کوشش بیشتری برای یافتن راه حل داشته باشد. (الکینز و کاوندیش<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴)

از این رو، سطح مناسب قابلیت های مدیریتی و معنوی، ترکیبی معجزه آسا است که برای سازمان شهرداری جوی متعالی ایجاد، روحیه همکاری را تقویت، بقا آن را تضمین و مدیران توانمند و دارای عملکرد عالی را مشخص می کند. و باعث موفقیت بیشتر سازمان میشود (نادری و رجایی پور، ۱۳۸۹: ص ۱۲۲).

با توجه به مطالب می توان بیان داشت که تاکنون اثبات شده است که عوامل بسیاری می تواند بهره وری نیروی انسانی تاثیر بگذارد و او هم بر بهره وری سازمان تاثیر بگذارد، بنابراین بسترسازی جهت بررسی و تعیین نحوه تأمین مالی در شهرداری ها اجتناب ناپذیر است. بر اساس آنچه تا الان گفتیم مسئله اصلی در تحقیق این است که آیا هوش معنوی مدیران مالی و غیر مالی با شیوه های تامین منابع مالی شهرداری ها شهر بوشهر رابطه دارد یا خیر؟

## مبانی نظری

### هوش معنوی

والث و آلتا<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، اعتقاد دارد سلامت روانی فرد «در اعتماد به خود و دیگران به عنوان پدیده ای با معنا و برخورداری از ثبات عاطفی متناسب است. و نشانه های سلامت و بهداشت روانی در زندگی امروزی کمتر به چشم می خورد. سبک و شیوه های زندگی امروزی فشارهای روانی و اجتماعی ناشی از تغییرات سریع اجتماعات بشری، کم رنگ شدن سنت ها، آداب و رسوم گذشتگان، استیلای ماشین بر زندگی، تولید و انتشارات سریع اطلاعات که غالباً با اخبار هیجان برانگیز و فشارزا همراه هستند و .... از جمله عوامل تنزل بهداشت و سلامت روانی در جامعه می باشد».

هوش معنوی «اولین بار در سال ۱۹۹۶ توسط استیونیز<sup>۳</sup> رواج یافت، آنچه موجب شده است تا سازه معنویت، به عنوان هوش مفهوم سازی شود، آن دسته از مشاهدات و یافته های علمی است که بیان کننده کار بست الگوی ویژه ای از افکار و هیجانات در زندگی روزمره برای افزایش سازگاری، بهزیستی و حل مسائل می باشد» (اژدهاکش، ۱۳۹۰).

زهرو و مارشال<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)، اعتقاد دارد «هوش معنوی زاینده بینشی عمیق در تند باد حوادث روزگار است و شخص را در برابر رویدادها و حوادث تلخ و شیرین زندگی آبدیده می کند، تا با سختی های زندگی مقابله نموده و راه حل های منطقی و انسانی برای آن ها بیابد».

<sup>1</sup> Elkins and Cavendish

<sup>2</sup> Walt. & Alletta

<sup>3</sup> stivenze

<sup>4</sup> Zohar & Marshal

## مفهوم تامین مالی

یکی از مهمترین وظایف شهرداری ها تامین منابع مالی می باشد. و تامین این منابع به روشهای گوناگونی انجام میگردد. ولی همه آنها ویژگی های درآمد پایدار را ندارند. پایداری یعنی اینکه این منابع دارای یک استمرار نسبی باشند در طول زمان قابل اتکا بوده و اینکه وصول آن شرایط کیفی شهر را مورد تهدید و تخریب قرار ندهد (شرزه ایی، ۱۳۸۷).

از نظر اقتصاد شهری علت های چون گسترش دامنه کاری شهرداری ها و افزایش انتظارات از یک سو و افزایش جمعیت شهری و مهاجرت از سوی دیگر نیاز به گسترش منابع مالی و درآمدی را در جهت ارائه خدمات بیشتر می کند از این رو در میان بخش های گوناگون مدیریت شهری، تامین منابع مالی و درآمد مناسب اهمیت زیادی دارد، چرا که از یک سو داشتن درآمد مناسب تاثیر عمده ای در ارائه خدمات به شهروندان داشته و از سوی دیگر در صورت نبود درآمد کافی نه تنها ارائه خدمات ضروری مختل می شود بلکه اجرا کردن همه برنامه های شهری با مشکل مواجه خواهد شد (جمشیدزاده، ۱۳۸۲).

به بیان دیگر عدم برخورداری از منابع مالی مستمر و پایدار، برنامه ریزی مالی و بودجه ای شهرداری ها را اختلال کرده و با ادامه این روند منابع مالی فعلی پاسخگوی رشد فزاینده ی هزینه های شهرداری جهت ارائه خدمات در سال های آتی نخواهد بود (صفری، ۱۳۸۳). به صورتی که ادامه این حالت آثار و تاثیرات نامطلوب و هزینه های اجتماعی، فرهنگی و زیرساختی را برای مدیریت شهری در کلان شهر تهران به دنبال خواهد داشت. لذا امروزه توسعه فرایند تصمیم گیری در جهت اجرای استراتژی های فعال به خصوص در مورد مسائل مالی به منظور مقابله با شرایط متحول و رشد سریع نیازها به خدمات شهری ضروری به نظر می رسد به گونه ای که از یک سو لزوم ارائه یک سیستم مدیریتی و برنامه ریزی شهری در دسترس جهت پاسخ گویی به نیازهای رو به رشد شهروندان و از سوی دیگر تجدید منابع مالی و دیگر منابع درآمدی شهرداری ها و تغییرات گوناگون و نوآوری در فن آوری حیطه مداخله شهرداری ها و نیز پیچیده تر شدن مسائل و مشکلات اجتماعی و کالبدی شهرها ارائه راهکارهای مناسب در جهت تامین منابع مالی و درآمدی مناسب در شهرداری ها و هماهنگی در برنامه ریزی مدیریت شهری را به یک ضرورت بدل کرده است (اداره کل تشخیص و وصول درآمد، ۱۳۸۶).

ایجاد زیر ساخت ها و بناها و اجرای طرح های توسعه با دیده واقعی به مشکلات کنونی شهرها، مستلزم انجام سرمایه گذاری های کلان در عوارض و عواید شهرداری ها و در چارچوب قوانین حاکم بر سازمان های محلی است. و برطرف نمودن نارسایی های معابر، مشکلات ترافیکی، کمبود تاسیسات و تجهیزات شهری، اصلاح سیستم های حمل و نقل درون شهری، توسعه فضای سبز، مقابله اساسی با آلودگی هوا و اجرای طرح های زیربنایی در زمینه ایمن سازی شهرها در مقابل بلایای طبیعی، همگی مستلزم تامین منابع درآمدی کافی، مطمئن و پایدار است. (سلیمی فر و همکاران، ۱۳۹۰).

## مفهوم شهرداری

شهرداری معادل لغت انگلیسی Municipality بوده و در ایران طبق تعریف قانونی نهاد عمومی غیردولتی است که مستند به ماده ۵۵ قانون شهرداری ها وظایف کلی و جامعی را در فرآیند اداره امور شهرها برعهده دارد. گستره وظایف قانونی شهرداری ها اموری از جمله ایجاد خیابان ها و کوچه ها و میدان ها، تنظیم و نگهداری و تسطیح معابر عمومی، مراقبت و اهتمام کامل در نصب برکه قیمت روی اجناس، مراقبت در امور بهداشت ساکنین شهر، حفظ و اداره کردن دارایی منقول و غیرمنقول شهرداری، برآورد و تنظیم، متمم و اصلاح بودجه و تفریح بودجه شهرداری، تهیه مقررات صنفی و پیشنهاد آن به انجمن شهر، صدور پروانه برای کلیه ساختمان هایی که در شهر احداث می شود، پیشنهاد برقراری یا الغاء عوارض شهر و همچنین تغییر نوع و میزان عوارض، صدور پروانه کسب برای اصناف و پیشه وران و ... را در بر می گیرد. (پورشهبابی و همکاران، ۱۳۹۰).

می توان گفت شهرداری سازمانی است محلی که طبق اصل عدم تمرکز اداری به منظور اداره امور محلی از قبیل عمران و آبادی، بهداشت شهر و رفاه شهروندان و ساکنان آن تأسیس می شود (دانش جعفری و کریمی، ۱۳۹۰). در این میان، یکی از مهمترین مشکلات حوزه اقتصاد شهری و شهرداری ها، فقدان منابع مالی کافی برای تأمین مالی پروژه های شهری است (پورزند، دانش و زنگنه، ۱۳۹۱). به همین دلیل، وجود منابع مالی کافی به عنوان ابزار حمایتی قوی برای تضمین موفقیت پروژه های شهری، اهمیت ویژه ای دارد که می تواند در تأمین هزینه های جاری و عمرانی، خدمات رفاهی مورد نیاز در شهرها و همچنین امکان سرمایه گذاری در زیرساخت های شهری، ایفای نقش نماید (ریچارد و کیوانی، ۱۳۸۸).

سادات نقوی و حیدر پور (۱۳۹۷)، در تحقیقی با هدف بررسی تاثیر پایدارسازی نظام درآمدی در تأمین مالی شهرداری ها با جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران ۴۰ نفر از مدیران و ۴۰ نفر از کارشناسان ارشد شهرداری های مناطق ۲۲ گانه تهران که تعداد کل آنها ۱۴۴ نفر می باشد. بعد از مشخص شدن روش های تأمین مالی شهرداری تهران، نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد، ضریب تعیین برای متغیرهای مستقل برابر (۰/۸۸) شده است. بنابراین هر پنج بعد پایدارسازی نظام درآمد روی هم رفتا توانسته اند (۰/۸۸) بر روی تأمین مالی شهردار تهران تاثیر گذار باشند. با توجه به ضریب مسیر (مقدار بتا)، می توان گفت بیشترین تاثیر را تداوم پذیری اقلام درآمدی داشته است و مشارکت پذیری نظام درآمدی از بقیه تاثیر کمتری داشته است. در پایان نیز پیشنهاداتی جهت پایدارسازی نظام درآمدی شهرداری تهران ارائه گردیده است.

صالحی و همکاران (۱۳۹۶)، «در تحقیقی با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی و هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت ها یافته های پژوهش با توجه به مقدار معناداری به دست آمده برای متغیرهای هوش معنوی و هوش هیجانی (بیشتر از ۵٪) نشان میدهد که رابطه معناداری بین این دو مهارت مدیران و عملکرد مالی شرکت ها وجود ندارد. نتیجه گیری: بر خلاف پژوهش های پیشین، در این پژوهش تأثیر مثبت هوش هیجانی و معنوی بر عملکرد شغلی افراد تأیید نشده است. موضوعی که باید مدنظر قرار گیرد این است که عملکرد مفهومی چند بُعدی است و نتایج این پژوهش اثر با اهمیت مهارتهای هوشی را انکار نمیکند بلکه با توجه به این موضوع که این مهارت ها قابل آموزش هستند توصیه میشود که آموزش آن در سطح مدیران بیشتر مورد توجه قرار گیرد».

بردینگتون، گریمی و پیزا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان: چه کسی شمارا در دریافت مالیات محلی مقصر میدانند؟ تجزیه و تحلیل تأمین مالی در شهرداری های ایتالیا، پرداختند. این پژوهش به بررسی و معرفی یک ابزار تأمین مالی شفاف برای دولتهای محلی میپردازد. یک مدل سیاسی نشان میدهد که سیاستمداران با شفاف سازی اخذ مالیات باعث افزایش درآمد مالیاتی میشوند. این پیشبینی که در سال ۱۹۹۹ انجام شد شهرداری های ایتالیا اجازه پیدا نمودند تا منبع مالی مالیاتی بیشتری را کسب نمایند مالیات املاک با یک شفافیت کمتر اضافه بر مالیات بر درآمد شخصی ساکنان مورد توجه قرار گرفت. نتایج نشان داد که کاهش در مالیات بر املاک شهرداری های کوچکتر بیشتر است و در شهرداری های با سطح پایین سرمایه اجتماعی بیشتر نمود پیدا مینماید. در یک دولت واحد حتی زمانی که تصمیمات در مورد خدمات عمومی مهم به دولت محلی اختصاص داده می شود تأمین مالی اغلب تا حد زیادی در دست دولت مرکزی باقی میماند. بر طبق نظر منتقدان این بدان معنی است که عدم تمرکززدایی، به جای تقویت، پاسخگویی سیاسی را تضعیف میکند و منجر به کم شدن تعادل کارایی می گردد.

<sup>1</sup> Bordignon, Grembi & Piazza

اون<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان: بحران جدید مالی شهری: امور مالی، دموکراسی و بدهی های شهرداری، پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که دموکراتیزه نمودن مدیریت شهری مانع از ایجاد ظرفیت های سیاسی جهت تنظیم بازارهای محلی و بازسازی شهرها می گردد. این بیثباتی مالی به دنبال جنبشهای دوگانه ای که سیاست های محافظه کارانه دارند.

## فرضیات پژوهش

### فرضیه اصلی

❖ هوش معنوی مدیران مالی و غیر مالی رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

### فرضیه های فرعی

❖ شعور و خودآگاهی مدیران مالی و غیر مالی رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

❖ موهبت مدیران مالی و غیر مالی رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

❖ معناداری مدیران مالی و غیر مالی رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

❖ مدیران مالی و غیر مالی تعالی جویی رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

❖ مدیران مالی و غیر مالی حقیقت رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

## روش شناسی پژوهش

«تحقیقات موجود بر اساس هدف به سه گروه بنیادی، کاربردی و علمی تقسیم می شوند. تحقیقات کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازمندی های بشر و بهبود و بهسازی ابزارها، روش ها، اشیاء و الگوها مورد استفاده قرار می گیرند». تحقیق حاضر از لحاظ اجرا پیمایشی است و از لحاظ هدف، کاربردی است. «بر اساس ماهیت و روش نیز می توان تحقیقات را به پنج گروه، (۱) توصیفی (۲) تاریخی (۳) همبستگی (۴) تجربی (۵) عملی، تقسیم نمود. در تحقیقات توصیفی، محقق به دنبال چگونگی موضوع است و میخواهد بداند، پدیده، متغیر یا مطلب، چگونه است. به عبارت دیگر این نوع روش تحقیق، وضع موجود را بررسی می کند و به توصیف منظم وضعیت فعلی پرداخته و ویژگی ها و صفات و ارتباط بین متغیرها را بررسی می کند. در روش توصیفی تحقیق، عموماً از مطالعات کتابخانه ای و بررسی متون و محتوای مطالب و نیز روش های میدانی، نظیر پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده، استفاده می شود. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده، ماهیت روش این تحقیق بر اساس نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - همبستگی است».

جامعه آماری تحقیق حاضر همه مدیران مالی و غیرمالی شهرداری استان بوشهر در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۸۰ نفر (۴۰ نفر مدیر مالی و ۴۰ نفر مدیر غیرمالی) بود.

«پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) که نام انگلیسی آن The Spiritual Intelligence Self-Report Inventory از اقبال بیشتری برخوردار شده است و بسیاری از پژوهش ها با استفاده از این ابزار انجام می گیرد. پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و چهار زیر مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) دارای ۲۴

<sup>1</sup> Won

ماده بوده و هدف آن سنجش میزان هوش معنوی از ابعاد مختلف (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هشیاری، آگاهی متعالی) می باشد. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه ای بوده که در جدول زیر گزینه ها و نیز امتیاز مربوط به هر گزینه ارائه گردیده است:

### همچنین زیرمقیاس های این پرسشنامه به صورت زیر محاسبه می شود:

**تفکر وجودی انتقادی:** (Critical Existential Thinking) این زیرمقیاس دارای ۷ سوال است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۸ است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: ۱، ۳، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱.

**تولید معنای شخصی:** (Personal Meaning Production) این زیرمقیاس دارای ۵ سوال است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۰ است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳.

**آگاهی متعالی:** (Transcendental Awareness) این زیرمقیاس دارای ۷ گویه است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۸ است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۲.

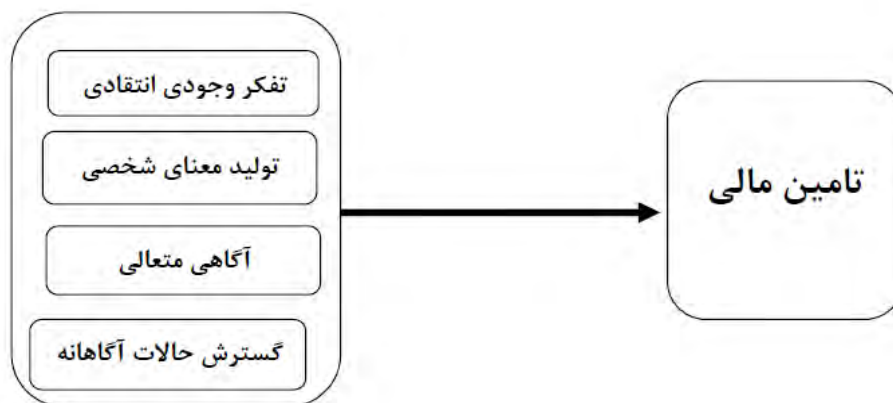
**بسط حالت هشیاری:** (Conscious State Expansion) این زیرمقیاس دارای ۵ آیتم است و نمره کل آن بین ۰ تا ۲۰ است. سوالات این زیرمقیاس عبارتند از: ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۴.

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد مجموع امتیازات مربوط به تک تک سوالات آن بعد را با هم محاسبه نمائید. در پژوهش بهروزی (۱۳۹۳)، «برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه، در اختیار تعدادی از صاحب نظران سازمان و مدیریت قرار گرفته است در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره‌ای از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت».

پرسشنامه روش های تامین مالی (بهروزی، ۱۳۹۳)، دارای ۴۲ گویه و شش مولفه می باشد که بر اساس لیکرت پنج درجه ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) مورد سنجش قرار میگیرد. مولفه های پرسشنامه و پرسشنامه (۱) هزینه تامین مالی (۲) پایدار بودن روش تامین مالی (۳) کارایی روش تامین مالی (۴) عملیاتی بودن روش تامین مالی (۵) شفافیت تامین مالی (۶) عدالت در توزیع منابع مالی)

«قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد» (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش بهروزی (۱۳۹۳)، «پایایی پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه با استفاده از نرم افزار Smart-pls به دست آمده است و در نهایت بر روی گروه نمونه آماری اصلی به اجرا گذاشته شد. لازم به ذکر است چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می شود».

## مدل مفهومی



### یافته های پژوهش

#### آمار توصیفی

#### توزیع جنسیت

چگونگی توزیع جنسیت در نمونه مورد ارزیابی در جدول ۱ آورده شد.

جدول (۱): توزیع جنسیت

درصد	فراوانی		
۳۰	۱۲	زن	مدیران مالی
۷۰	۲۸	مرد	
۳۷.۵	۱۵	زن	مدیران غیر مالی
۶۲.۵	۲۵	مرد	

#### توزیع تحصیلات

جدول (۲): توزیع تحصیلات

درصد	فراوانی		
۳۲.۵	۱۳	لیسانس	مدیران مالی
۵۲.۵	۲۱	فوق لیسانس	
۱۵	۶	دکتری	
۲۲.۵	۹	لیسانس	مدیران غیر مالی
۷۲.۵	۲۹	فوق لیسانس	
۵	۲	دکتری	

#### میانگین و انحراف استاندارد شاخص های مورد بررسی

جدول (۳): میانگین و انحراف استاندارد شاخص های مورد بررسی

انحراف استاندارد	میانگین		
۱۷۶.۷۷۵۰	۱۷۶.۷۷۵۰	تامین مالی	مدیران مالی
۱۷.۵۹۰۰۴	۱۷.۵۹۰۰۴	تفکر وجودی انتقادی	
۳۰.۰۷۵۰	۳۰.۰۷۵۰	تولید معنای شخصی	

۳.۲۸۴۶۸	۳.۲۸۴۶۸	آگاهی متعالی	مدیران غیر مالی
۲۵.۹۲۵۰	۲۵.۹۲۵۰	بسط حالت هشپاری	
۲.۸۳۱۹۴	۲.۸۳۱۹۴	هوش معنوی	
۱۷۲.۰۰۰۰	۱۷۲.۰۰۰۰	تامین مالی	
۱۵.۲۰۱۲۱	۱۵.۲۰۱۲۱	تفکر وجودی انتقادی	
۲۸.۴۲۵۰	۲۸.۴۲۵۰	تولید معنای شخصی	
۳.۳۳۵۰۳	۳.۳۳۵۰۳	آگاهی متعالی	
۲۴.۴۵۰۰	۲۴.۴۵۰۰	بسط حالت هشپاری	
۲.۸۲۷۹۷	۲.۸۲۷۹۷	هوش معنوی	

### ارزیابی نرمال بودن توزیع اطلاعات مولفه های مورد ارزیابی

در جهت ارزیابی نرمال بودن توزیع اطلاعات ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و مقادیرهای چولگی و کشیدگی مورد استفاده قرار گرفته شد. نتایج در ادامه عرضه شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و مقادیر چولگی و کشیدگی مولفه های مورد بررسی

کشیدگی	چولگی	سطح معنی داری	آماره	شاخص	
-۱.۰۲۸	-۰.۳۶۷	.۰۰۵	.۱۷۰	تامین مالی	مدیران مالی
.۵۶۰	-۰.۸۹۷	.۰۰۷	.۱۶۶	تفکر وجودی انتقادی	
-۱.۰۴۴	-۰.۲۱۹	.۰۲۸	.۱۴۸	تولید معنای شخصی	
-۱.۱۸۵	-۰.۲۹۰	.۰۰۵	.۱۷۱	آگاهی متعالی	
-۰.۶۵۸	-۰.۳۸۲	.۱۹۴	.۱۱۶	بسط حالت هشپاری	
-۰.۶۰۰	-۰.۵۸۱	.۰۱۰	.۱۶۱	هوش معنوی	
.۲۲۴	-۰.۳۶۴	.۲۰۰	.۰۷۲	تامین مالی	مدیران غیر مالی
-۰.۷۸۹	-۰.۳۱۴	.۰۸۷	.۱۳۰	تفکر وجودی انتقادی	
-۰.۷۶۶	-۰.۰۶۳	.۰۷۲	.۱۳۳	تولید معنای شخصی	
-۰.۷۵۹	-۰.۲۳۵	.۲۰۰	.۱۱۱	آگاهی متعالی	
-۰.۶۲۸	.۳۱۵	.۰۳۶	.۱۴۴	بسط حالت هشپاری	
-۰.۴۵۰	-۰.۳۴۹	.۱۴۵	.۱۲۱	هوش معنوی	

جدول (۵): ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق برای مدیرهای مالی

(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	
					۱	تامین مالی
				۱	.۴۲۸	خود انگیزی
			۱	.۵۲۶	.۴۵۵	خود آگاهی
		۱	.۶۳۷	.۶۰۲	.۳۳۳	خود کنترلی
	۱	.۶۰۵	.۵۹۵	.۷۹۷	.۳۹۲	همدلی
۱	.۶۲۲	.۶۴۶	.۶۹۵	.۶۰۷	.۴۲۳	مهارت های اجتماعی

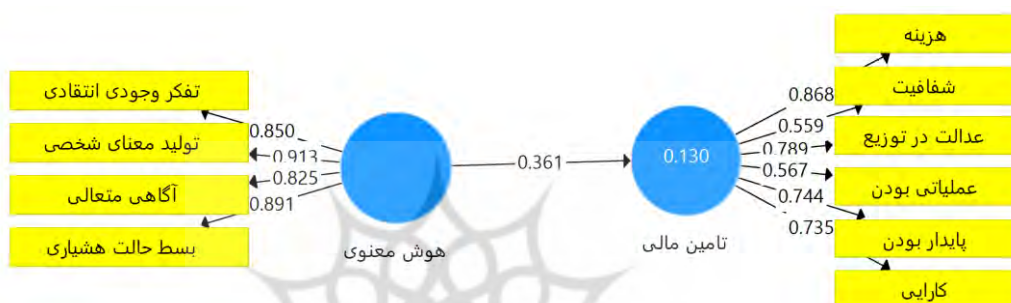
جدول (۶): ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش برای مدیران مالی

(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	--

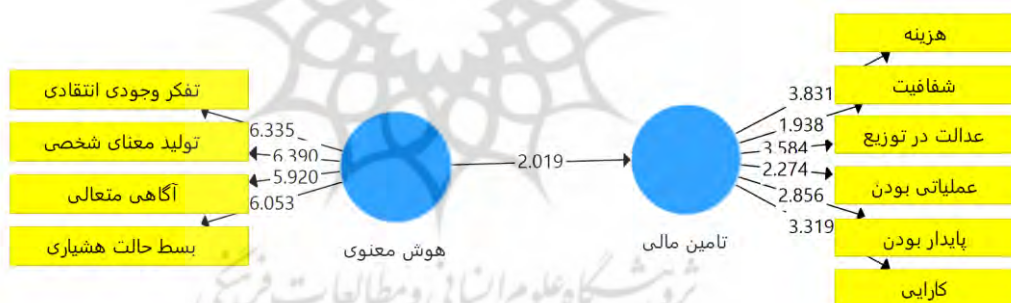
					۱	تامین مالی
				۱	۰.۵۳۶	خود انگیزی
			۱	۰.۵۱۵	۰.۵۴۴	خودآگاهی
		۱	۰.۵۷۵	۰.۵۶۷	۰.۴۷۶	خودکنترلی
	۱	۰.۳۱۰	۰.۴۲۷	۰.۶۸۵	۰.۴۴۲	همدلی
۱	۰.۴۶۲	۰.۳۷۹	۰.۳۳۷	۰.۴۴۴	۰.۳۷۲	مهارت-های اجتماعی

### فرضیه اصلی

هوش معنوی مدیران مالی و غیر مالی رابطه معناداری با شیوه های تامین منابع مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد. به منظور بررسی فرضیه حاضر از روش مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد برای برآزش مدل از روش حداقل مربعات جزئی بهره گرفته شد. یافته ها در ادامه ارائه شده است.



نمودار (۱): مدل برآزش شده در حالت تخمین استاندارد برای مدیران مالی



نمودار (۲): استرپ (مقادیر t) برای مدیران مالی

در اول جهت ارزیابی روایی و پایایی از شاخص های پایایی ترکیبی که متکی بر بتای مدل و آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> که متکی بر فرضیات هم سو متغیرهای نمایش شده، بهره گیری میشود. و جهت بررسی روایی هم گرا، از شاخص واریانس استخراج شده واریانس استخراج شده<sup>۲</sup> مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج بدست آمده در ادامه عرضه میشود.

جدول (۷): شاخص های پایایی و روایی همگرا مدل اندازه گیری پژوهش برای مدیران مالی

واریانس استخراج شده AVE	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ (CA)	
۰.۵۱۸	۰.۸۶۳	۰.۸۲۵	تامین مالی
۰.۷۵۸	۰.۹۲۶	۰.۸۹۵	هوش معنوی

<sup>۲</sup> Cronbach's alpha

<sup>۳</sup> Average Variance Extracted

جدول (۸): بار عاملی هر یک از گویه‌ها بر روی متغیرهای پژوهش برای مدیران مالی

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
۰.۰۰۰	۵.۹۲۰	۰.۱۳۹	۰.۸۲۵	آگاهی متعالی - <هوش معنوی
۰.۰۰۰	۶.۰۵۳	۰.۱۴۷	۰.۸۹۱	بسط حالت هشیاری - <هوش معنوی
۰.۰۰۰	۶.۳۳۵	۰.۱۳۴	۰.۸۵۰	تفکر وجودی انتقادی - <هوش معنوی
۰.۰۰۰	۶.۳۹۰	۰.۱۴۳	۰.۹۱۳	تولید معنای شخصی - <هوش معنوی
۰.۰۴۳	۱.۹۳۸	۰.۲۸۹	۰.۵۵۹	شفافیت - <تامین مالی
۰.۰۰۰	۳.۵۸۴	۰.۲۲۰	۰.۷۸۹	عدالت در توزیع - <تامین مالی
۰.۰۲۳	۲.۲۷۴	۰.۲۴۹	۰.۵۶۷	عملیاتی بودن - <تامین مالی
۰.۰۰۰	۳.۸۳۱	۰.۲۲۷	۰.۸۶۸	هزینه - <تامین مالی
۰.۰۰۴	۲.۸۵۶	۰.۲۶۰	۰.۷۴۴	پایدار بودن - <تامین مالی
۰.۰۰۱	۳.۳۱۹	۰.۲۲۲	۰.۷۳۵	کارایی - <تامین مالی

بدین ترتیب با توجه به نتایج به دست آمده در تحقیق مقدار بار همه ی گویه‌ها از منظر آماري معنی دار می‌باشد ( $p\text{-value} < 0.05$ ) و نیازی به حذف هیچکدام از متغیرها از مدل برآورد شده نیست.

### آزمون فورنل و لارکر - روایی تشخیصی

د در ارزیابی و بررسی کم ترین مربع های جزیی<sup>۱</sup> برای اعتبار تشخیصی که نشان از این دارد که هم بستگی های جزء بین شاخصهای یک سازه و شاخصهای سازه‌های دیگر می باشد از ملاک (Larcker-Fornell فورنل و لارکر، ۱۹۸۱) بهره گیری شد. معیار Larcker-Fornell به این مطلب اشاره دارد که ریشه دوم مقادیرهای واریانس بیان شده (AVE) هر سازه، بزرگ تر از مقدار های هم بستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است. مقادیرهای موجود در روی قطر اصلی ماتریس، می بایست از همه مقادیرهای موجود در ستون مربوطه بزرگ تر باشد (آذر و هم کاران، ۱۳۹۱). در جدول زیر نمونه ماتریس فورنل و لارکر شرح داده شده است:

جدول (۹): ماتریس فورنل - لارکر برای مدیران مالی

هوش معنوی	تامین مالی	هوش معنوی
	۰.۷۱۹	تامین مالی
۰.۸۷۱	۰.۳۶۱	هوش معنوی

### نیکویی برازش

برازش مدل ساختاری نیز توسط شاخص‌های  $R^2$  تعدیل شده و  $Q^2$  صورت می‌گیرد. طبق جدول ۴-۱۲ که بیان شد مقادیرهای  $R^2$  تعدیل شده ارائه شده است. چین<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار معیار برای مقادیرهای ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی می‌کند. بر این اساس مقدار  $R^2$  و  $R^2$  تعدیل شده متغیرهای وابسته مدل در سطح نسبتاً متوسط قرار دارند. در جهت ارزیابی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GoF بهره گیری میشود:

$$\sqrt{\text{Communalities}} \times R^2 = \text{GoF}$$

<sup>۱</sup> SEM-PLS

<sup>۱</sup> Chin

**Communalities** از متوسط مقادیرهای مشترکی متغیرهای پنهان مرتبه اول به وجود می‌آید. وتزلس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹، ص ۱۸۷) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقدار معیار برای مقدارهای ضعیف، متوسط و قوی GoF معرفی می‌کند.

جدول (۱۰): محاسبه نیکویی برازش مدل ساختاری برای مدیران مالی

متغیر	R2	مقادیر اشتراکی
تامین مالی	۰.۱۳۰	۰.۵۱۸

Gof = ۰/۲۵۹

حاصل شدن مقدار ۰/۲۵۹ برای GoF نشانگر این است که برازش کلی متوسط مدل دارد. بدیت ترتیب با تایید مطلوب بودن برازش مدل در ادامه ضریب های مسیر برآورد شده عرضه شده اند.

جدول (۱۱): ضرایب مسیر برآورد شده برای مدیران مالی

مسیر	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره t	احتمال
هوش معنوی -> تامین مالی	۰.۳۶۱	۰.۱۷۹	۲.۰۱۹	۰.۰۴۴

بر اساس یافته های پژوهش در مورد مدیران مالی ضریب برآورد شده برای مسیر هوش معنوی به تامین مالی برابر ۰/۳۶۱ و مقدار آماره t برابر ۲/۰۱۹ می‌باشد که نشان دهنده معناداری ضریب برآورد شده در نتیجه تایید فرضیه حاضر است.

### یافته های برازش مدل برای فرضیه اصلی برای مدیران غیر مالی



نمودار (۳): مدل برازش شده در حالت تخمین استاندارد برای مدیران غیر مالی



نمودار (۴): بوت استرپ (مقادیر t) برای مدیران غیر مالی

<sup>2</sup> Wetzels et al.

**جدول (۱۲): شاخص‌های پایایی و روایی هم‌گرا مدل اندازه‌گیری تحقیق برای مدیرهای غیر مالی**

آلفای کرونباخ (CA)	پایایی ترکیبی (CR)	واریانس استخراج شده AVE	
۰.۸۵۹	۰.۸۹۱	۰.۵۷۸	تامین مالی
۰.۷۹۱	۰.۸۱۹	۰.۵۴۸	هوش معنوی

در جدول (۴-۸) تمامی ضریب‌های آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ و تمامی مقادیرهای پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۶ است. نمایشگر قابلیت گویه‌های مورد ارزیابی در اندازه‌گیری ابعاد مورد ارزیابی است و همه شخص‌های مورد ارزیابی در حد خوب و مطلوب قرار دارند. در ادامه بارهای عاملی شاخص‌ها عرضه شده است.

**جدول (۱۳): بار عاملی هر یک از گویه‌ها بر روی متغیرهای تحقیق برای مدیران غیر مالی**

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
۰.۰۱۰	۲.۵۷۴	۰.۲۹۶	۰.۷۶۲	آگاهی متعالی - <هوش معنوی
۰.۰۰۱	۳.۲۵۵	۰.۲۶۵	۰.۸۶۴	بسط حالت هشیاری - <هوش معنوی
۰.۰۰۰	۴.۵۱۵	۰.۱۸۷	۰.۸۴۳	تفکر وجودی انتقادی - <هوش معنوی
۰.۰۰۱	۳.۴۵۰	۰.۲۲۳	۰.۷۷۳	شفافیت - <تامین مالی
۰.۰۱۰	۲.۵۸۶	۰.۲۷۰	۰.۶۹۷	عدالت در توزیع - <تامین مالی
۰.۰۰۵	۲.۷۹۴	۰.۲۶۰	۰.۷۲۶	عملیاتی بودن - <تامین مالی
۰.۰۰۰	۴.۱۷۲	۰.۱۷۲	۰.۷۱۷	هزینه - <تامین مالی
۰.۰۰۰	۴.۳۴۲	۰.۱۸۴	۰.۷۹۸	پایدار بودن - <تامین مالی
۰.۰۰۰	۴.۲۰۳	۰.۲۰۰	۰.۸۴۰	کارایی - <تامین مالی

طبق نتایج به دست آمده از تحقیق مقدار بار همه ی گویه‌ها از نظر آماری معنی دار است ( $p\text{-value} < 0.05$ ) در اخر نیاز به حذف هیچ کدام از متغیرها از مدل برآورد شده نمیشود.

**جدول (۱۴): شاخص‌های پایایی و روایی هم‌گرا مدل اندازه‌گیری تحقیق برای مدیران مالی**

آلفای کرونباخ (CA)	پایایی ترکیبی (CR)	واریانس استخراج شده AVE	
۰.۸۶۲	۰.۸۹۵	۰.۵۵۷	آگاهی متعالی
۰.۷۸۶	۰.۷۲۱	۰.۵۵۸	بسط حالت هشیاری
۰.۷۶۲	۰.۸۳۴	۰.۵۶۹	تامین مالی
۰.۸۳۰	۰.۸۷۳	۰.۵۰۱	تفکر وجودی انتقادی
۰.۹۳۸	۰.۹۵۳	۰.۸۰۳	تولید معنای شخصی

همانگونه که عنوان گردید ملاک تأیید پایایی ترکیبی، بالا بودن این شاخصها از میزان ۰/۶ و ملاک تأیید پایایی ابعاد، متغیرهای پرسشنامه ضریب بالاتر بودن از ۰/۷ می باشد. بدین ترتیب در جدول (۴-۱۹) همه ی ضرایب آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ و همه ی مقادیر پایایی ترکیبیها بزرگتر از ۰/۶ میباشد که بیانگر این است که گویه‌های مورد ارزیابی در اندازه‌گیری ابعاد مورد ارزیابی می باشد. باید در مورد AVE عنوان کرد که که مقادیر این شاخص برای همه متغیرها بازار بزرگتر از ۰/۵ است یعنی اینکه یک متغیر مکتون این قابلیت را دارد که بطور میانگین بیش از ۵۰٪ از پراکندگی معرفش را تبیین نماید. همانطور که نشان داده میشود همه شخص‌های مورد ارزیابی در حد مطلوب و خوبی می باشند. در ادامه بارعامل شاخص‌ها نمایش داده می شود.

جدول (۱۵): بار عاملی هر یک از گویه‌ها بر روی متغیرهای تحقیق برای مدیران مالی

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
۰.۰۰۰	۴.۳۸۶	۰.۱۵۷	۰.۶۸۸	<- H1 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۱۹.۹۰۰	۰.۰۴۴	۰.۸۸۲	<- H10 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۵۰.۱۹۸	۰.۰۱۹	۰.۹۳۰	<- H11 تولید معنای شخصی
۰.۰۰۰	۷.۳۳۰	۰.۱۰۸	۰.۷۹۰	<- H12 بسط حالت هشجاری
۰.۰۰۲	۳.۰۴۸	۰.۱۷۲	۰.۵۲۵	<- H13 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۱۶.۶۱۳	۰.۰۵۰	۰.۸۲۸	<- H14 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۳۰.۳۴۱	۰.۰۳۰	۰.۹۰۷	<- H15 تولید معنای شخصی
۰.۰۰۰	۴.۲۳۲	۰.۱۶۹	۰.۷۱۵	<- H17 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۱۹.۶۲۹	۰.۰۴۴	۰.۸۵۹	<- H18 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۲۶.۵۲۶	۰.۰۳۳	۰.۸۸۵	<- H19 تولید معنای شخصی
۰.۰۰۰	۷.۵۵۵	۰.۰۸۹	۰.۶۷۱	<- H2 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۶.۳۶۲	۰.۱۱۰	۰.۷۰۲	<- H20 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۶.۱۲۰	۰.۰۹۵	۰.۵۸۴	<- H21 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۳.۷۲۷	۰.۱۴۰	۰.۵۲۱	<- H22 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۳۳.۸۸۵	۰.۰۲۷	۰.۹۱۹	<- H23 تولید معنای شخصی
۰.۰۰۰	۵.۸۳۵	۰.۱۴۲	۰.۸۲۹	<- H3 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۵.۶۹۷	۰.۱۴۲	۰.۸۱۰	<- H5 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۵.۹۸۵	۰.۱۱۶	۰.۶۹۳	<- H6 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۱۲.۹۸۷	۰.۰۶۴	۰.۸۳۶	<- H7 تولید معنای شخصی
۰.۰۲۸	۲.۲۰۹	۰.۲۷۱	۰.۵۹۸	<- H8 بسط حالت هشجاری
۰.۰۰۰	۸.۶۰۹	۰.۰۸۷	۰.۷۵۱	<- H9 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۶.۱۸۰	۰.۱۰۸	۰.۶۷۰	شفافیت -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۱۳.۰۲۵	۰.۰۶۰	۰.۷۷۸	عدالت در توزیع -> تامین مالی
۰.۰۷۷	۱.۷۷۱	۰.۲۰۳	۰.۳۶۰	عملیاتی بودن -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۸.۵۳۷	۰.۰۹۰	۰.۷۷۲	هزینه -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۱۴.۰۰۵	۰.۰۵۹	۰.۸۲۲	پایدار بودن -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۴.۳۹۹	۰.۱۳۶	۰.۶۰۰	کارایی -> تامین مالی

بدین ترتیب با توجه به نتایج به دست آمده در تحقیق مقدار بار همه ی گویه‌ها از منظر آماري معنی دار می‌باشد (p-value < ۰/۰۵) و نیازی به حذف هیچکدام از متغیرها از مدل برآورد شده نیست.

جدول (۱۶): ماتریس فورنل- لارکر برای مدیران مالی

تولید معنای شخصی	تفکر وجودی انتقادی	تامین مالی	بسط حالت هشجاری	آگاهی متعالی	
				۰.۷۴۶	آگاهی متعالی
			۰.۵۹۹	۰.۵۳۶	بسط حالت هشجاری
		۰.۶۸۵	۰.۴۰۳	۰.۶۸۶	تامین مالی
	۰.۷۰۸	۰.۵۹۵	۰.۴۸۹	۰.۵۶۵	تفکر وجودی

					انتقادی
۰.۸۹۶	۰.۴۴۱	۰.۵۵۳	۰.۳۹۵	۰.۴۳۴	تولید معنای شخصی

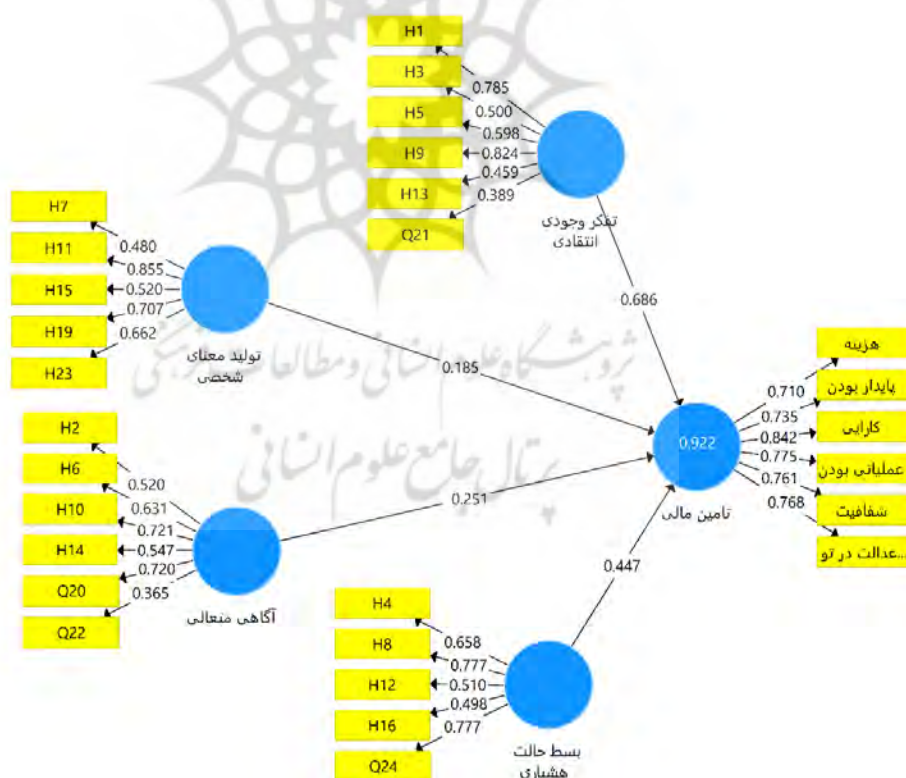
همانگونه که گفته شد مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از همه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگ تر است و نشانگرست که در مدل ما دارای اعتبار تشخیص مناسبی است.

جدول (۱۷): ضرایب مسیر برآورد شده برای مدیران مالی

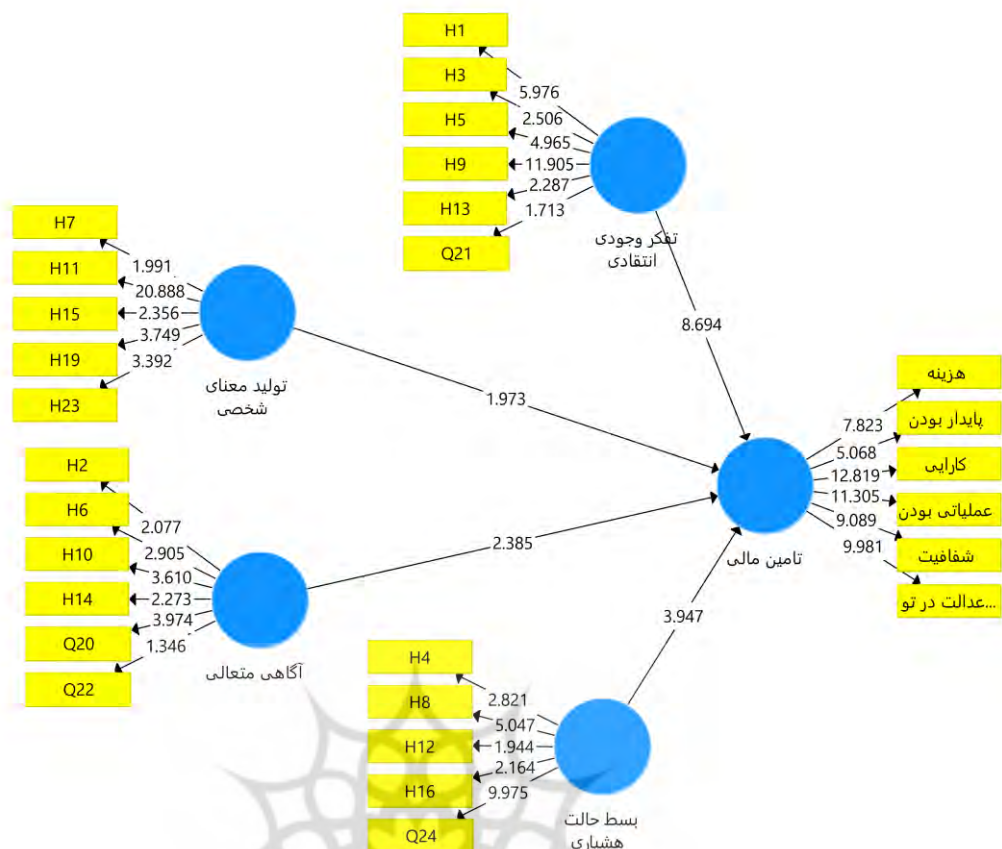
احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	مسیر
۰.۰۰۶	۲.۷۷۳	۰.۰۷۹	۰.۲۱۹	آگاهی متعالی > - تامین مالی
۰.۰۶۳	۱.۸۶۲	۰.۰۷۰	۰.۱۳۰	بسط حالت هشیاری > - تامین مالی
۰.۰۰۵	۲.۸۳۸	۰.۰۸۶	۰.۲۴۳	تفکر وجودی انتقادی > - تامین مالی
۰.۰۰۰	۷.۱۳۶	۰.۰۸۴	۰.۵۳۳	تولید معنای شخصی > - تامین مالی

### مدل برازش شده برای مدیران غیر مالی (فرضیه های فرعی)

در ادامه نتایج برازش مدل برای مدیران غیر مالی ارائه شده است. لازم به ذکر از بعضی از متغیرهای در مدل به خاطر پایین بودن بار عامل و یا عدم معناداری از مدل حذف و مدل نهایی در ادامه ارائه شده است.



نمودار (۵): مدل برازش شده در حالت تخمین استاندارد برای مدیران غیر مالی



جدول (۱۸): شاخص‌های پایایی و روایی هم‌گرا مدل اندازه‌گیری تحقیق برای مدیران غیر مالی

واریانس استخراج شده AVE	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ (CA)	
۰.۵۵۷	۰.۷۶۱	۰.۷۲۵	آگاهی متعالی
۰.۵۳۰	۰.۷۸۴	۰.۷۲۹	بسط حالت هشیاری
۰.۵۸۷	۰.۸۹۵	۰.۸۵۹	تأمین مالی
۰.۵۷۷	۰.۷۷۲	۰.۷۳۳	تفکر وجودی انتقادی
۰.۵۳۴	۰.۷۸۶	۰.۸۸۱	تولید معنای شخصی

در جدول همه ضریب‌های آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ و همه مقادیر پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۶ است نشانگر این است که قابلیت‌گویه‌های مورد ارزیابی در اندازه‌گیری ابعاد مورد ارزیابی است. همانطور که نشان دادیم همه شاخص‌های مورد ارزیابی در حد خوب و مطلوب قرار دارند. در ادامه بارهای عاملی شاخص‌ها ارائه شده است.

جدول (۱۹): بار عاملی هر یک از گویه‌ها بر روی متغیرهای تحقیق برای مدیران غیر مالی

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
۰.۰۰۰	۵.۹۷۶	۰.۱۳۱	۰.۷۸۵	<- H1 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۳.۶۱۰	۰.۲۰۰	۰.۷۲۱	<- H10 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۲۰.۸۸۸	۰.۰۴۱	۰.۸۵۵	<- H11 تولید معنای شخصی
۰.۰۲۳	۲.۲۸۷	۰.۲۰۱	۰.۴۵۹	<- H13 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۲۳	۲.۲۷۳	۰.۲۴۱	۰.۵۴۷	<- H14 آگاهی متعالی
۰.۰۱۹	۲.۳۵۶	۰.۲۲۱	۰.۵۲۰	<- H15 تولید معنای شخصی

۰.۰۳۱	۲.۱۶۴	۰.۲۳۰	۰.۴۹۸	<- H16 بسط حالت هشپاری
۰.۰۰۰	۳.۷۴۹	۰.۱۸۸	۰.۷۰۷	<- H19 تولید معنای شخصی
۰.۰۳۸	۲.۰۷۷	۰.۲۵۰	۰.۵۲۰	<- H2 آگاهی متعالی
۰.۰۰۱	۳.۳۹۲	۰.۱۹۵	۰.۶۶۲	<- H23 تولید معنای شخصی
۰.۰۱۳	۲.۵۰۶	۰.۲۰۰	۰.۵۰۰	<- H3 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۵	۲.۸۲۱	۰.۲۳۳	۰.۶۵۸	<- H4 بسط حالت هشپاری
۰.۰۰۰	۴.۹۶۵	۰.۱۲۰	۰.۵۹۸	<- H5 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۴	۲.۹۰۵	۰.۲۱۷	۰.۶۳۱	<- H6 آگاهی متعالی
۰.۰۴۷	۱.۹۹۱	۰.۲۴۱	۰.۴۸۰	<- H7 تولید معنای شخصی
۰.۰۰۰	۵.۰۴۷	۰.۱۵۴	۰.۷۷۷	<- H8 بسط حالت هشپاری
۰.۰۰۰	۱۱.۹۰۵	۰.۰۶۹	۰.۸۵۴	<- H9 تفکر وجودی انتقادی
۰.۰۰۰	۳.۹۷۴	۰.۱۸۱	۰.۷۲۰	<- Q20 آگاهی متعالی
۰.۰۰۰	۹.۹۷۵	۰.۰۷۸	۰.۷۷۷	<- Q24 بسط حالت هشپاری
۰.۰۰۰	۹.۰۸۹	۰.۰۸۴	۰.۷۶۱	شفافیت -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۹.۹۸۱	۰.۰۷۷	۰.۷۶۸	عدالت در توزیع -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۱۱.۳۰۵	۰.۰۶۹	۰.۷۷۵	عملیاتی بودن -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۷.۸۲۳	۰.۰۹۱	۰.۷۱۰	هزینه -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۵.۰۶۸	۰.۱۴۵	۰.۷۳۵	پایدار بودن -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۱۲.۸۱۹	۰.۰۶۶	۰.۸۴۲	کارایی -> تامین مالی

بدین ترتیب با توجه به نتایج به دست آمده در تحقیق مقدار بار همه ی گویه‌ها از منظر آماري معنی دار می‌باشد (p-value < ۰/۰۵) و نیازی به حذف هیچکدام از متغیرها از مدل برآورد شده نیست.

#### جدول (۲۰): ضرایب مسیر برآورد شده برای مدیران غیر مالی

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	مسیر
۰.۰۱۷	۲.۳۸۵	۰.۱۰۵	۰.۲۵۱	آگاهی متعالی -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۳.۹۴۷	۰.۱۱۳	۰.۴۴۷	بسط حالت هشپاری -> تامین مالی
۰.۰۰۰	۸.۶۹۴	۰.۰۷۹	۰.۶۸۶	تفکر وجودی انتقادی -> تامین مالی
۰.۰۴۹	۱.۹۷۳	۰.۰۹۴	۰.۱۸۵	تولید معنای شخصی -> تامین مالی

#### بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که هوش معنوی مدیران، چه در حوزه مدیریت مالی و چه در حوزه مدیریت غیرمالی شهرداری‌ها، رابطه معناداری با عملکرد آن‌ها در تأمین مالی شهرداری‌ها دارد. هوش معنوی شامل مجموعه‌ای از توانمندی‌ها مانند درک معنا و هدف از کار، داشتن ارزش‌های متعالی، همدلی، صداقت و قضاوت مبتنی بر وجدان است (Emmons, 2000). در حوزه مالی شهرداری‌ها، که تصمیمات می‌توانند اثرات بلندمدت بر رفاه اجتماعی و عدالت شهری داشته باشند، وجود این ویژگی‌ها باعث می‌شود مدیران مسیرهای تأمین مالی را انتخاب کنند که هم از نظر پایداری منابع و هم از نظر مقبولیت اجتماعی قابل دفاع باشد. نتایج این تحقیق همراستا با یافته‌های (Marshall (2001 & Zohar است که نشان داد افراد با سطح بالای هوش معنوی، در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی به اصول و ارزش‌های انسانی نیز توجه می‌کنند. تحلیل داده‌ها نشان داد که تأثیر هوش معنوی در مدیران مالی اغلب در

قالب انتخاب منابع درآمدی سالم، کاهش وابستگی به درآمدهای ناپایدار، شفافیت مالی و رعایت عدالت در تخصیص بودجه تجلی می‌یابد. در حالی که در مدیران غیرمالی، اثر آن بیشتر در جلب مشارکت‌های مردمی، ایجاد تعامل مثبت با ذی‌نفعان، و ارائه طرح‌های نو برای جذب منابع غیرمستقیم مالی دیده می‌شود. این یافته با دیدگاه (Fry (2003 همسو است که هوش معنوی را عاملی کلیدی در رهبری مبتنی بر ارزش‌ها و ایجاد اعتماد عمومی معرفی می‌کند؛ عنصری که به ویژه در مشارکت مردمی برای تأمین مالی پروژه‌های شهری کاربرد دارد. مدیریت شهری در ایران و به ویژه در استان بوشهر با محدودیت‌های منابع مالی و فشارهای اقتصادی روبه‌روست. یافته‌های تحقیق نشان داد شهرداری‌هایی که مدیران آن‌ها از هوش معنوی بالاتری برخوردارند، احتمال کمتری برای ورود به تصمیمات پرریسک و غیرشفاف مالی دارند. این موضوع همسو با مطالعات (Reave (2005 است که ارتباط بین معنویت و رفتار اخلاقی مدیران را تأیید می‌کند. در محیط متلاطم اقتصادی، توانایی تشخیص فرصت‌ها و تهدیدها از منظر ارزشی و همسوسازی آن با اهداف سازمانی از ملزومات بقا است. مدیران با هوش معنوی بالا توانسته‌اند راهبردهای خلاقانه تأمین مالی مانند استفاده از ظرفیت بخش خصوصی (PPP)، جذب کمک‌های ملی و بین‌المللی، یا بهره‌برداری از دارایی‌های راکد شهری را به کار گیرند.

محدودیت‌های پژوهش شامل موارد زیر است:

۱. هر کار تحقیقی در بخش‌های گوناگون خود نیازمند مصرف هزینه‌های مالی است که مسلماً تحقیق‌های دانشجویی به دلیل شرایط خاص محقق از این موضوع مستثنی نیست.
۲. در استفاده و تعمیم نتایج این تحقیق باید در نظر قرار داد که جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران مالی و غیر مالی شهرداری استان بوشهر در سال ۱۳۹۹ بودند
۳. روش‌های مورد به کار گیری در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات تنها پرسشنامه بود پیشنهاد‌های کاربردی این مقاله شامل موارد زیر می‌باشد:  
با توجه به تأثیرات شگرف هوش معنوی در سازمان‌ها، آشناسازی مدیران با مفهوم هوش معنوی و نقش آن‌ها در پیشرفت و جذب کارکنان پیشنهاد می‌گردد.  
بهرگیری از روانشناسان صنعتی و سازمانی و انجام دوره‌های آموزشی درخصوص هوش معنوی که سبب بالا بردن تأمین مالی و عملکرد مالی می‌شود.  
پیشنهاد می‌شود مدیران مالی و غیر مالی نسبت به ارتقای هوش معنوی خود در مولفه‌های مختلف آن اقدامات لازم را انجام دهند.

## منابع

- ✓ آسهرلوس، وحیده، داداشی خاص، اسماعیل، (۱۳۹۱)، تأثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی، مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۳.
- ✓ پورافکاری، نصرت‌الله، (۱۳۸۵)، فرهنگ جامع روان‌شناسی روان‌پزشکی، تهران، رشد، ج ۱، ص ۴۹۵.
- ✓ حمیدی، فریده، صداقت، حسین، (۱۳۹۱)، بررسی مقایسه‌ای هوش معنوی دانش آموزان دوره متوسطه براساس جنسیت و پایه تحصیلی، نشریه زن در فرهنگ و هنر، دوره ۴، شماره ۴، صص ۷۵-۸۸.
- ✓ سادات نقوی، منا، حیدر پور، فرزانه، (۱۳۹۷)، تاثیرپایدارسازی نظام درآمدی در تأمین مالی شهرداری‌ها، مجله نخبگان علوم و مهندسی، دوره ۳، شماره ۴.

- ✓ عبدالله زاده، حسن، باقر پور، معصومه، پورمهرانی، سمانه، لطفی، محدثه، (۱۳۹۰)، هوش معنوی مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن، تهران: انتشارات روان سنج، ص ۱۲۴.
- ✓ غباری بناب، باقر، سلیمی، محمد، سلیمانی، لیلا، نوری مقدم، ثنا، (۱۳۹۰)، هوش معنوی، فصلنامه علمی-پژوهشی اندیشه نوین، دوره ۳، شماره ۱۰، صص ۱۴۷-۱۲۵.
- ✓ مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه السادات، (۱۳۹۶)، رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس، پژوهش های حسابرسی، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۴۱-۶۴.
- ✓ Amram, Y. (2011). The Seven Development and Preliminary Validation of the Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS) Paper. Available on <http://www.Geocities.Cam/isisfindings>. P 238.
- ✓ Bordignon, Massimo; Grembi, Veronica; & Piazza, Santino. (2017). Who do you blame in local finance? An analysis of municipal financing in Italy. *European Journal Of Political Economy*, 49, 146–163. <https://doi.org/10.1016/j.Ejpoleco.2017.02.003>
- ✓ Chattopadhyay, Soumyadip. (2015). Financing India's Urban Infrastructure: Current Practices and Reform Options. *Journal Of Infrastructure Development*, 7(1), 55–75.
- ✓ Elkins, M. and R. Cavendish (2004). "Developing a Plan for Pediatric Spiritual Care", *Holistic Nursing Practice*, Vol. 18, No. 4, pp. 179-184.
- ✓ Lagna, Andrea. (2015). Italian municipalities and the politics of financial derivatives: Rethinking the Foucauldian perspective. *Competition & Change*, 19(4), 283–300.
- ✓ Lin, George CS; Li, Xun; Yang, Fiona F; & Hu, Fox ZY. (2015). Strategizing urbanism in the era of neoliberalization: State power reshuffling, land development and municipal finance in urbanizing China. *Urban Studies*, 52(11), 1962–1982. <https://doi.org/10.1177/0042098013513644>
- ✓ Maguire, Stuart; Ojiako, Udechukwu; & Said, Al. (2010). ERP implementation in Omantel: a case study. *Industrial Management & Data Systems*, 110(1), 78–92.
- ✓ MC Ewan, W. (2013). Spirituality in Nursing: what Are the Issues? *Or tho pedic Nursing*, 23 (5), 321-323.
- ✓ Nasel, D. D.(2004). *Spiritual Orientation in Relation to Spiritual Intelligence: A consideration of traditional Christianity and New Age/individualistic spirituality*; Unpublished thesis. Australia: The university of south Australia.
- ✓ Pargament, K.I. & Maton, K.I. (2011). *Religion and prevention in Mental Health* Haworth Pressine.
- ✓ Shafiei, A. (2014). "Spiritual Intelligence and It's Effect on the Mental Health of Human Resources of Organization", *Studies in Islam and Psychology*, Vol. 8, No. 14, pp. 153-180.
- ✓ Yang, Ke-ping and Maou, Xiu-Ying. (2007). "A study of nurses spiritual intelligence: A cross-sectional questionnaire survey", *international Journal of nursing studies*, vol.44, pp:999-1010
- ✓ VenkaKtraman, Sitalakshmi; & Fahd, Kiran. (2016). Challenges and Success Factors of ERP Systems in Australian SMEs. *Systems*, 4(2), 20. <https://doi.org/10.3390/systems4020020>.
- ✓ Walt, V. & Alletta, E. (2010). A descriptive and exploratory study towards a spiritual intelligent transitional Model of organizational communication University of South Africa. *J Nurs Res*, 35(2):273-80.
- ✓ Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SI: Spiritual intelligence, the ultimate intelligence*. London: Bloomsburg. P 45.
- ✓ Zabihi, M. R. and S. Saghravani (2012). "Spiritual Intelligence and Organizational Commitment", *Public Administration Perspective*, No. 12, pp. 107-126.
- ✓ Zeidner, M.; Matthews, G.; and R. D. Roberts (2009). *What We Know about Emotional Intelligence*, 1st Edition, London: A Bradford Book, MIT Press.