

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

حیدر خالقی پور

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

heydarkhaleghipour.89@gmail.com

دکتر حسن احمدی

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

ahmadihassn80@yahoo.com

چکیده

بسیاری از کارشناسان برجسته و مدیران ارشد و به رغم هوش بالا و توانمندی ها، عملکرد درخشانی ندارند و مهمتر اینکه برخی اوقات وجود آنها می‌توانند ایجاد اختلال شود و محیط تفاهم به تنش تبدیل کند، انگیزه کارکنان کاهش می‌دهد، میزان استرس کاری افزایش یافته و در نهایت عملکرد روند نزولی پیدا می‌کند. این تحقیق با هدف بررسی رابطه سه عنصر هوش هیجانی شامل: (خودآگاهی، خودآگاهی و خودکنترلی) مدیران مالی و غیر مالی شهرداری‌های استان بوشهر از نظر اهداف پژوهشی توصیف با روش کمی و نتیجه کاربردی است. روش تحقیق نمونه و جامعه آماری پژوهش همه مدیران مالی و غیر مالی شهرداری استان بوشهر در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. نمونه آماری به شیوه در دسترس انتخاب شد بدین صورت که بین ۴۰ نفر از مدیران مالی و ۴۰ نفر از مدیران غیر مالی شهرداری های استان بوشهر که تمایل به همکاری داشتند پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ و روش های تامین مالی بهروزی، توزیع شد. در این پژوهش جهت آزمون فرضیه‌ها با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و جهت آزمون فرضیات از نرم افزار Smart pls استفاده گردید. نتایج حاکی از آن بود که خود آگاهی، خود آگاهی و خود کنترلی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداری بوشهر دارد.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، خودآگاهی، خودکنترلی، مدیران مالی و غیر مالی.

مقدمه

عوامل مختلفی در شکل گیری و ایجاد هر سازمانی وجود دارند که برای تحقق و دستیابی هدف مشترک در تعامل با هم هستند. و منابع انسانی بدون تردید با ارزش ترین و مهمترین سرمایه یک سازمان می‌باشد و وجود مدیران کارآمد در مجموعه باعث افزایش عملکرد و بهره‌وری، نشاط تجلی و روحی هر چه مطلوبتر اهداف سازمانی خواهد بود. در دنیایی که تغییرات با سرعت و شتاب زیادی صورت می‌گیرد به نظر می‌رسد برای سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری هوش هیجانی اهمیت پیدا کرده و عامل مهم و حیاتی برای کسب موفقیت بیشتر به شمار می‌آید.

از لحاظ برون سازمانی رقابت شدید، تغییرات شرایط بازار، تقاضاهای متنوع برای محصولات و محدودیت منابع مادی و انسانی نیازمند پاسخ‌گویی سریع شرکت هاست تا بقای آن‌ها در بازار تضمین شود. از این رو در دنیای رقابتی به منظور پیشرفت و تضمین بقای شرکت توجه به عملکرد مالی و کیفیت کاری اهمیت زیادی دارد. از موضوعات مد نظر ذینفعان

در هر سازمان ارزیابی عملکرد مالی، مدیران مالی و غیر مالی می باشد. برای رسیدن به عملکرد مالی بهتر و مدیریت هیجان ها و درک متقابل افراد نقطه قوتی در سازمان است که باعث می شود هدف‌های همه واحدها همسو گردد. در واقع، هوش هیجانی نقش بارزی در محیط کار جهت داشتن عملکرد مطلوب نسبت به سایر ویژگی‌ها از جمله بهره‌هوشی یا مهارت‌های فنی ایفا می‌کند (وراتسکیخ، آل لوزی و مقابله^۱، ۲۰۱۶).

بیان مساله

یکی از مهمترین وظایف سازمان های عمومی از قبیل شهرداری ، تأمین منابع مالی می باشد. مدیریت شهری و ایجاد کننده رفاه و خدمات و نیازهای اساسی شهروندان برعهده شهرداری ها به عنوان نهاد عمومی غیر دولتی می باشد. بدین منظور وظایف مختلفی بر اساس قانون به عهده شهرداری ها جهت رسیدن به این اهداف گذاشته شده است. بر این اساس شهرداریها سازمانی هستند، محلی که مطابق با اصل عدم تمرکز اداری به منظور اداره امور از جمله بهداشت شهر ، عمران و آبادانی، رفاه شهروندان و ساکنان آن تأسیس گردیده است. بنابراین یکی از مهمترین وظایف شهرداری ها به منظور رسیدن به رشد و توسعه شهری و ارتقای سطح رفاه و آسایش جوامع شهری ایجاد پروژههای عمران شهری و زیرساخت شهری می باشد. در این میان، یکی از مهمترین مشکلات حوزه اقتصاد شهری و شهرداری ها، فقدان منابع مالی کافی برای تأمین مالی پروژه های شهری است (پورزندی و همکاران، ۱۳۹۱) که منابع درآمدی شهرداری ها را میتوان به روش های مختلف وصول کرد اما همه آنها ویژگی های یک منبع درآمد پایدار را ندارند. (شفیعا و همکاران، ۱۳۹۲). پایدار بودن درآمدهای شهرداری مستلزمست، که اولاً از یک استمرار نسبی برخوردار باشند. و می بایست به گونه ای باشند که همیشه قابل اتکاء بوده ثانیاً وصول این درآمدها موارد کیفی شهر را در معرض تخریب و تهدید قرار ندهد (شرزه ایی، ۱۳۸۷). 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 موردنیاز در شهرها و همچنین امکان سرمایه گذاری در زیرساخت های شهری، ایفای نقش نماید (ریچارد و کیوانی، ۱۳۸۸).

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مبانی نظری

هوش هیجانی

در تعریف هوش هیجانی که در برگرنده عاطفه با شناخت و هیجان با هوش است. بدین ترتیب در به کارگیری هیجان‌ها و کمک به حل مشکلات و زندگی اثر بخش داشتند. شناخت احساس ها و توانایی ها را می توان در برانگیختن خود و دیگر افراد استفاده کرد و بدانیم آیا این هیجان‌ها و عواطف سبب تسهیل یا موانع برقراری تعامل با دیگران می‌شود. از منظر بارون دو نوع هوش داریم: هوش هیجانی و عقل که هر یک با فعالیت قسمتی از مغز مرتبط است. لایه‌های فوقانی مغز (قشر تازه مخ^۲) متشکل از بافتهای پیچیده‌ای است که بخش فعالیت مغز متفکر در آنجا می باشد. در لایه‌های پایینی قسمت مخ یا کورتکس مرکز هیجان‌ها و عواطف قرار دارد. و یک توانایی جدا از توانایی های دیگر نیست. بلکه داشتن مهارت‌هایی تا بدانید چه کسی هستید. چه، عواطف، افکار، احساسات و پیوستگی رفتاری دارید. به عبارت دیگر می‌توانیم چنین بگوییم شخصیت افراد ترکیب درستی از عقل و دل و معمولاً سمبل عقل، بهره‌هوشی (IQ) و دل، هوش هیجانی (EQ) است. این هوش جهت ارتباط موثر با دیگر همکارها، اعضاء خانواده و دوستان به ما کمک می‌کند و درهای محبت،

¹ Vratskikh, Al-Lozi and Maqableh

² Neocortex

دوستی و صمیمیت را برای ما باز می‌کند. در روان شناسی به این موضوع، بلوغ فکری یا پخته بودن می‌گویند. دو مهارت اصلی هوش هیجانی عبارتند از: قابلیت فردی^۱ و قابلیت اجتماعی^۲. قابلیت فردی محصول توانایی در دو مبحث مهم، خود مدیریتی و خود آگاهی می‌باشد که تمرکز این دو بیشتر برای خود فرد است تا تعامل‌ها^۳ با دیگر افراد. خود مدیریتی را می‌توان توانایی بهره‌گیری هیجان‌ها در جهت انعطاف‌پذیر بودن و رفتارهای خویش را بصورت مثبت رهبری کردن (صدیقی و رضوی، ۱۳۹۷).

مؤلفه‌های هوش هیجانی

مؤلفه‌های هوش هیجانی از منظر دانیل گلمن به شرح ذیل می‌باشد:

- ✓ خودآگاهی: پی بردن به هیجان‌هایی که می‌توانیم آن را حس کنیم و علتش را نیز می‌دانیم. خودآگاهی، مطلع بودن از حالت روانی خویش و تفکر در مورد حالت‌های آن.
- ✓ خودگردانی: یعنی تعادل هیجانی، که گاه از خود گردانی را میتوان به معنی کنترل احساس‌ها، عواطف‌ها و تکانش‌ها دانست. خود گردانی یک ظرفیت زیر بنایی می‌باشد که نقش مهمی در کنترل رفتار هیجانی دارد.
- ✓ انگیزش: یعنی اثر بخش و خلاق بودن در زمینه‌های کاری. بدین معنی که توانمندی دادن انرژی به اطرافیان و هدایت رفتار دیگران بر خلاف داشتن روحیه ضعیف را دارد. در مورد دیگر از انگیزش برای رسیدن به هدف‌های مشخص شده بهره‌گیری می‌شود.
- ✓ همدلی: توانمندی در شناختن دیدگاه‌های دیگران و همدردی با احساس‌های آنها را همدلی می‌گویند. به عبارت دیگر ورود به حریم احساس دیگران است و نفوذ بر حالت هیجانی دیگران یا آگاهی نسبت به احساس‌ها، نیازها و علایق دیگران است.
- ✓ مهارت‌های ارتباطی یا اجتماعی: از اجزای این مهارت می‌توان به توانایی همدلی داشتن و شناخت اطرافیان، برقراری رابطه مفید، پرسش سوال‌های مهم و خوب گوش دادن، تشریح مساعی، مربی‌گری و مذاکره نام برد. به بیان دیگر شناخت و آگاهی نسبت به احساس‌های دیگر افراد و هیجان‌ها و گوش دادن به آنان در مواقعی که آنها دچار هیجان و احساسات می‌شوند و نیاز درد و دل با دیگران دارند. (صالحی و همکاران، ۱۳۹۶).

مفهوم تامین مالی پایدار

معلوم نبودن تعریف خاصی از نظام درآمدی شهرداری در قالب نظام کلان اقتصادی کشور و همچنین دیدگاه خودکفایی و خوداتکایی شهرداری‌ها در سال ۱۳۶۲ بدون در نظر گرفتن مبانی نظری حاکم بر روابط مالی دولت و شهرداری‌ها و کم‌رنگ شدن کمک‌های دولتی به شهرداری‌ها منجر به وابستگی شدید بخش درآمدی شهرداری‌ها به منابع درآمدی ناپایداری مانند درآمدهای ناشی از ساخت و ساز (شامل عوارض بر ساختمان‌ها و اراضی، پروانه‌های ساختمانی، تراکم و تفکیک زمین، حذف پارکینگ و غیره) شده است که بی‌گمان در شرایط رکود اقتصادی و رکود ساخت و ساز، می‌تواند شهرداری را از لحاظ خدمات‌رسانی به شهروندان در موقعیت بحرانی قرار دهد. (هاشمی و طاهرخانی، ۱۳۸۹)

از این رو عواملی چون گسترش فعالیت‌های شهری و افزایش انتظارات شهروندان از یک سو و مشکلات ناشی از افزایش جمعیت شهری و مهاجرت از سوی دیگر نیاز به گسترش منابع مالی و درآمدی را در جهت ارائه خدمات مناسب در شهرداری‌ها بیشتر می‌کند از این رو در میان بخش‌های مختلف مدیریت شهری، تامین منابع مالی و درآمد مناسب اهمیت ویژه‌ای دارد، چرا که از یک سو داشتن درآمد مناسب تاثیر عمده‌ای در ارائه خدمات به شهروندان داشته و از سوی دیگر

¹ Personal Competence
² Social Competence
³ Interacation

در صورت نبود درآمد کافی نه تنها ارائه خدمات ضروری مختل می شود بلکه اجرای همه پروژه ها و برنامه های شهری با مشکل مواجه خواهد شد. (سادات نقوی و حیدرپور، ۱۳۹۷)

مروری بر مطالعات گذشته

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

لاگنا^۲ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان: شهرداری های ایتالیا و سیاست های مالی، ۲۰۰۰ مورد بررسی پرداخت. در این پژوهش با استفاده از نرخ بهره مبادلات توسط شهرداری های ایتالیا در طی سالهای ۲۰۱۴ قرار گرفت. نتایج پژوهش وی نشان داد دولت های محلی با اخذ مالیات از شهروندان و تصویب پیمان با پیمانکاران بلند مدت میتوانند به کاهش هزینه ها و تأمین مالی مناسب تر دست یابند.

چادوپادیا^۳ (۲۰۱۵)، در تحقیقی به بررسی تأمین مالی شهرداری هندوستان: زیرساخت های فعلی و گزینه های اصلاحات، پرداخت. شهرهای هند به عنوان موتورهای رشد پیشبینی شده اند اما از کمبود شدید خدمات رنج میبرند. تحقق پتانسیل کامل شهرها به توانایی آنها در رفع چالش های زیربنایی شهری بستگی دارد. بنابراین این مقاله به بررسی گزینه های تأمین مالی فعلی برای تقویت زیرساخت های شهری می پردازد و راهبردهای پیگیری برنامه های اصلاحی مورد نیاز برای تقویت سلامت مالی شهرداری ها را مورد بحث قرار می دهد. با توجه به محدودیت منابع مالی و ظرفیت های شهری، این پژوهش بر ضرورت یک سیاست و محیط نظارتی یکپارچه تأکید می کند که در آن سازمان های محلی شهری می توانند ظرفیت خود را برای تولید منابع افزایش دهند و با ایجاد ظرفیت های محلی و مشارکت بیشتر دولت ها منجر به رشد و تقویت ارائه خدمات شهری گردند.

صدیقی و رضوی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر هوش هیجانی EQ مدیران بر عملکرد کارکنان شهرداری مطالعه موردی شهرداری بابلسرکه جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران و کارکنان شهرداری بابلسر بود و تعداد آنها برابر با ۳۰۱ نفر که بر اساس جدول کرجسی مورگان تعداد نمونه ۱۶۹ نفر بود. برای ارزیابی و بررسی تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده ها از شاخص های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد، جدول های توزیع فراوانی، متوسط و انحراف معیار استفاده شد. در بخش آمار استنباطی نیز با توجه به رتبه ای بودن داده ها آزمون کولموگروف اسمیرنوف KS انجام شد و چون توزیع داده ها نرمال بوده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. پس از تجزیه و تحلیل داده ها نتایج تحقیق نشان داد که ابعاد هوش هیجانی EQ مدیران بر عملکرد کارکنان شهرداری بابلسر تاثیر معناداری داشت.

سادات نقوی و حیدر پور (۱۳۹۷)، در تحقیقی با هدف بررسی تاثیر پایداری 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 پایداری نظام درآمدی هم رفته توانسته اند (۰/۸۸) بر روی تأمین مالی شهردار تهران تاثیر گذار باشند. با توجه به ضریب مسیر

¹ Won

² Lagna

³ Chattopadhyay

مقدار بتا)، می توان گفت بیشترین تاثیر را تداوم پذیری ارقام 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 شرکتها یافته‌های 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».

صفری و اسدی (۱۳۹۶)، در تحقیقی به اولویت بندی و شناسایی استراتژی های تأمین مالی پایدار شهرهای جدید استان اصفهان با بهره گیری از تاپسیس فازی (مورد مطالعه: شهر جدید بهارستان)، پرداختند. نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای نشان داد که از این ۴۳ روش، ۹ روش تأمین مالی اهمیت بالاتر از میانگین دارند که عبارتاند از: مشارکت با بخش خصوصی از طریق ایجاد مراکز صنعتی، تولیدی و گردشگری؛ پیاده سازی اصول حاکمیت شرکتی جهت مشارکت بخش خصوصی در سرمایه گذاری در پروژه‌های شهری؛ فروش اوراق مشارکت و تضمین جهت بازپرداخت این اوراق توسط بانک ها و یا سازمان های مالی؛ تأمین مالی از طریق مشارکت سرمایه؛ تأمین مالی از طریق فروش اقساطی؛ ایجاد یا گسترش نهادهای مالی همچون بانک های تخصصی و یا صندوق مشترک در جهت تأمین مالی طرح های سرمایه گذاری.

فرضیه‌های پژوهش

- ✓ فرضیه‌ی یک: خودانگیزی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری برتأمین مالی در شهرداری های استان بوشهر دارد.
- ✓ فرضیه‌ی دو: خودآگاهی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری برتأمین مالی در شهرداری های استان بوشهر دارد.
- ✓ فرضیه‌ی سه: خودکنترلی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری برتأمین مالی در شهرداری های استان بوشهر دارد.

روش‌های پژوهش

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری بالا از نرم افزار Smart pls و در دو سطح توصیفی که شامل سن، جنسیت، مدرک تحصیلی و... و آمار استنباطی استفاده می‌شود. در این تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری^۱ استفاده شده است که یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از سازه‌های غیرقابل مشاهده است. به طور کلی، برای برآورد پارامترها در مدل سازی معادلات ساختاری می توان از روش مبتنی بر کوواریانس و روش مبتنی بر واریانس (حداقل مجزورات جزئی) استفاده کرد.

در مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس بیشتر به برآورد مجموعه‌ای از پارامترهای مدل توجه می‌شود و هدف، نزدیک تر شدن هرچه بیشتر ماتریس کوواریانس نظری به ماتریس کوواریانس مشاهده شده در نمونه برآوردی است. مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس به‌ویژه در طول چند دهه گذشته اهمیت زیادی پیدا کرده است. این امر باعث شده بسیاری از محققان علوم اجتماعی، روش مبتنی بر کوواریانس را به اشتباه مترادف با اصطلاح مدل-سازي معادلات ساختاری در نظر بگیرند. در مدل سازی معادلات ساختاری وقتی که پیش فرض‌هایی همچون توزیع

¹ Structural Equation Model

نرمال معرف‌های مشاهده‌شده و حجم مناسبی از نمونه نقض شود از راه حل‌های جایگزین و غیر سنتی مثل کمترین مربعات جزئی (PLS) استفاده می‌شود.

نتایج و بحث

توزیع جنسیت

چگونگی توزیع جنسیت در نمونه مورد ارزیابی در جدول زیر 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	

جدول نیز ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش برای مدیران مالی آورده شده است.

جدول (۳): ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق برای مدیران مالی

(۷)	(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	
						۱	تامین مالی
					۱	.۴۹۸	خود انگیزی
				۱	.۵۷۹	.۴۳۲	خودآگاهی
			۱	.۶۳۴	.۴۷۲	.۴۰۶	خودکنترلی
		۱	.۵۰۳	.۴۵۴	.۴۰۸	.۶۴۳	همدلی
۱	.۴۷۴	.۷۰۰	.۷۹۴	.۷۶۷	.۸۳۷	.۶۳۴	هوش هیجانی

ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق برای مدیرهای غیر مالی بیان شده است

جدول (۴): ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق برای مدیران مالی

(۷)	(۶)	(۵)	(۴)	(۳)	(۲)	(۱)	
						۱	تامین مالی
					۱	.۱۰۵	خود انگیزی
				۱	.۵۵۳	.۰۹۱	خودآگاهی
			۱	.۵۷۳	.۴۴۹	.۳۸۰	خودکنترلی

		۱	.۴۳۹	.۳۴۹	.۲۳۶	.۵۷۸	همدلی
۱	.۶۵۷	.۵۹۶	.۸۰۳	.۷۴۱	.۸۰۱	.۳۹۵	هوش هیجانی

با توجه به نتایج تحقیق رابطه معنادار و مثبت گونه‌ای مابین هوش هیجانی با تامین مالی در مدیران مالی و غیر مالی وجود دارد ($p\text{-value} < 0/05$).

میانگین و انحراف استاندارد شاخص‌های مورد بررسی

جدول (۵): میانگین و انحراف استاندارد شاخص‌های مورد بررسی

انحراف استاندارد	میانگین		
۱۷.۵۹۰۰۴	۱۷۶.۷۷۵۰	تامین مالی	مدیران مالی
۶.۱۳۸۹۴	۳۲.۸۲۵۰	خود انگیزی	
۳.۷۰۵۸۵	۲۱.۹۰۰۰	خودآگاهی	
۳.۸۹۹۷۰	۲۵.۸۵۰۰	خودکنترلی	
۳.۳۳۵۸۰	۲۳.۵۲۵۰	همدلی	
۱۵.۶۸۱۱۰	۱۲۲.۷۲۵۰	هوش هیجانی	
۱۵.۲۰۱۲۱	۱۷۲.۰۰۰۰	تامین مالی	مدیران غیر مالی
۶.۳۵۰۴۰	۳۳.۶۷۵۰	خود انگیزی	
۳.۸۲۵۶۱	۲۲.۰۷۵۰	خودآگاهی	
۳.۹۲۰۲۸	۲۷.۳۷۵۰	خودکنترلی	
۳.۰۳۱۴۶	۲۳.۷۰۰۰	همدلی	
۱۵.۳۱۰۴۴	۱۲۶.۲۷۵۰	هوش هیجانی	

ارزیابی نرمال بودن توزیع اطلاعات مولفه‌های مورد ارزیابی

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

جدول (۶): نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و مقدرهای چولگی و کشیدگی مولفه‌ها

کشیدگی	چولگی	سطح معنی داری	آماره	شاخص	
-۱.۰۲۸	-۰.۳۶۷	.۰۰۵	.۱۷۰	تامین مالی	مدیران مالی
-۰.۱۸۱	-۰.۲۵۶	.۲۰۰	.۰۹۷	خود انگیزی	
.۲۳۹	-۰.۳۳۷	.۱۸۳	.۱۱۷	خودآگاهی	
-۰.۸۸۶	.۱۳۲	.۱۹۰	.۱۱۶	خودکنترلی	
-۰.۹۳۱	.۱۶۸	.۰۰۹	.۱۶۳	همدلی	
-۰.۹۸۶	-۰.۰۰۹	.۲۰۰	.۰۹۸	هوش هیجانی	
.۲۲۴	-۰.۳۶۴	.۲۰۰	.۰۷۲	تامین مالی	مدیران غیر مالی
-۰.۱۳۶	-۰.۲۸۴	.۰۸۰	.۱۳۱	خود انگیزی	
.۳۱۹	-۰.۴۳۴	.۲۰۰	.۰۹۴	خودآگاهی	
-۰.۴۹۹	-۰.۱۸۱	.۰۰۹	.۱۶۳	خودکنترلی	
-۱.۰۳۶	.۰۰۰	.۱۹۰	.۱۱۶	همدلی	
-۰.۶۹۰	.۰۸۲	.۲۰۰	.۰۹۹	هوش هیجانی	

نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نشان از این دارد که آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای برخی از متغیرها معنادار میباشد، ولی با در نظر گرفتن قضیه حد مرکزی و قرار گیری مقادیرهای چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲ میتوان توزیع اطلاعات این شاخصها را نیز نرمال فرض کرد.

جدول (۷): بار عاملی هر یک از گویهها بر روی متغیرهای تحقیق برای مدیران غیر مالی

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
۰.۰۲۸	۲.۲۰۳	۰.۲۸۶	۰.۶۳۰	هوشیاری اجتماعی - < هوش هیجانی
۰.۰۰۲۲	۲.۲۹۷	۰.۲۷۶	۰.۶۳۵	خود انگیزی - < هوش هیجانی
۰.۰۰۰	۴.۴۰۸	۰.۲۰۳	۰.۸۹۵	خودآگاهی - < هوش هیجانی
۰.۰۰۰	۴.۳۴۰	۰.۱۹۸	۰.۸۶۱	خودکنترلی - < هوش هیجانی
۰.۰۰۰	۳.۸۲۵	۰.۲۱۳	۰.۸۱۴	شفافیت - < تامین مالی
۰.۰۰۰	۴.۸۱۸	۰.۱۷۸	۰.۸۵۸	عدالت در توزیع - < تامین مالی
۰.۰۰۰	۴.۱۰۳	۰.۲۰۷	۰.۸۵۱	عملیاتی بودن - < تامین مالی
۰.۰۱۱	۲.۵۶۴	۰.۲۲۸	۰.۵۸۵	مهارت های اجتماعی - < هوش هیجانی
۰.۰۰۹	۲.۶۲۰	۰.۲۴۷	۰.۶۴۶	هزینه - < تامین مالی
۰.۰۲۰	۲.۷۵۶	۰.۳۲۷	۰.۵۷۵	پایدار بودن - < تامین مالی
۰.۰۰۶	۲.۷۷۸	۰.۲۶۷	۰.۷۴۳	کارایی - < تامین مالی

بر اساس نتایج به دست آمده تحقیق میزان بار همه گویهها از منظر آماری معنی دار می باشد ($p\text{-value} < 0.05$) در آخر اینکه نیازی به حذف هیچ کدام از متغیرها از مدل برآورد شده نمی باشد.

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

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
۰.۰۰۰	۴.۳۸۱	۰.۱۵۷	۰.۶۸۷	۱H - < خود انگیزی
۰.۰۰۰	۴۲.۲۶۲	۰.۰۲۲	۰.۹۲۱	۱۰H - < خودآگاهی
۰.۰۰۰	۲۰.۲۰۵	۰.۰۴۴	۰.۸۸۲	۱۱H - < خودکنترلی
۰.۰۰۰	۲۰.۶۹۳	۰.۰۴۳	۰.۸۸۴	۱۲H - < خودآگاهی
۰.۰۳۰	۲.۱۷۳	۰.۳۶۶	۰.۷۹۵	۱۳H - < مهارت های اجتماعی
۰.۰۰۰	۱۹.۸۲۰	۰.۰۴۴	۰.۸۶۶	۱۴H - < خودآگاهی
۰.۰۰۰	۵.۵۳۴	۰.۱۴۶	۰.۸۰۹	۱۵H - < خود انگیزی
۰.۰۰۰	۱۵.۳۴۴	۰.۰۵۴	۰.۸۲۷	۱۶H - < خودکنترلی
۰.۰۰۰	۴.۸۴۲	۰.۱۶۱	۰.۷۸۰	۱۷H - < هوشیاری اجتماعی
۰.۰۰۰	۱۸.۹۳۹	۰.۰۴۵	۰.۸۵۹	۱۸H - < خودکنترلی
۰.۰۲۳	۲.۲۷۵	۰.۳۸۷	۰.۸۸۰	۱۹H - < مهارت های اجتماعی
۰.۰۰۰	۷.۱۳۷	۰.۰۹۴	۰.۶۷۲	۲H - < خودکنترلی
۰.۰۰۰	۸.۲۳۶	۰.۰۹۱	۰.۷۵۱	۲۰H - < خود انگیزی
۰.۰۰۲	۳.۱۰۴	۰.۱۶۹	۰.۵۲۶	۲۱H - < خود انگیزی
۰.۰۰۰	۵.۶۹۸	۰.۱۲۳	۰.۷۰۲	۲۳H - < خودکنترلی
۰.۰۰۰	۲۷.۴۸۵	۰.۰۳۳	۰.۹۱۱	۲۴H - < خودآگاهی
۰.۰۰۰	۶.۰۹۱	۰.۰۹۶	۰.۵۸۵	۲۶H - < خود انگیزی
۰.۰۰۰	۳۵.۳۶۰	۰.۰۲۶	۰.۹۳۱	۲۷H - < خودآگاهی

۰.۰۲۸	۲.۲۰۹	۰.۳۰۱	۰.۶۶۴	۲۸H - < مهارت های اجتماعی
۰.۰۰۰	۳.۷۸۵	۰.۱۳۷	۰.۵۱۹	۳۰H - < خودکنترلی
۰.۰۰۰	۳.۹۸۵	۰.۱۷۹	۰.۷۱۴	۳۱H - < خود انگیزی
۰.۰۰۰	۷.۳۸۷	۰.۰۸۷	۰.۶۴۴	۳۲H - < خودآگاهی
۰.۰۰۰	۷.۳۴۷	۰.۰۹۳	۰.۶۸۵	۳۳H - < خودآگاهی
۰.۰۲۲	۲.۲۹۵	۰.۲۶۵	۰.۶۰۹	۴H - < هوشیاری اجتماعی
۰.۰۰۰	۵.۷۹۵	۰.۱۲۰	۰.۶۹۳	۵H - < خودکنترلی
۰.۰۰۰	۱۲.۵۹۸	۰.۰۶۵	۰.۸۲۲	۶H - < خودآگاهی
۰.۰۱۸	۲.۳۶۵	۰.۳۵۶	۰.۸۴۱	۷H - < مهارت های اجتماعی
۰.۰۱۵	۲.۴۴۱	۰.۳۷۳	۰.۹۱۰	۸H - < مهارت های اجتماعی
۰.۰۰۰	۵.۲۸۸	۰.۱۵۷	۰.۸۲۸	۹H - < خود انگیزی
۰.۰۰۰	۶.۳۳۸	۰.۱۰۶	۰.۶۷۳	شفافیت - < تامین مالی
۰.۰۰۰	۱۳.۷۴۵	۰.۰۵۷	۰.۷۸۷	عدالت در توزیع - < تامین مالی
۰.۰۰۰	۷.۸۴۳	۰.۰۹۷	۰.۷۶۲	هزینه - < تامین مالی
۰.۰۰۰	۱۳.۱۳۸	۰.۰۶۲	۰.۸۱۲	پایدار بودن - < تامین مالی
۰.۰۰۰	۴.۲۴۱	۰.۱۴۳	۰.۶۰۷	کارایی - < تامین مالی

بدین ترتیب با توجه به نتایج به دست آمده در تحقیق مقدار بار همهی گویه‌ها از منظر آماری معنی‌دار می‌باشد ($p\text{-value} < 0/05$) و نیازی به حذف هیچکدام از متغیرها از مدل برآورد شده نیست.

بحث

خودانگیزی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد. در مورد مدیران مالی بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶-۷ ضریب برآورد شده برای خودانگیزی مدیران برابر ۰/۱۹۶ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۳/۰۸۳ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶-۸ ضریب برآورد شده برای خودانگیزی مدیران برابر ۰/۰۵۴ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۰/۶۵۶ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

خودآگاهی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد. در مورد مدیران مالی بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶-۷ ضریب برآورد شده برای خودآگاهی مدیران برابر ۰/۶۵۶ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۸/۵۷۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته‌های جدول شماره ۶-۸ ضریب برآورد شده برای خودآگاهی مدیران برابر ۰/۳۴۸ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۳/۲۶۹ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

خودکنترلی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

در مورد مدیران مالی بر اساس یافته های جدول شماره ۶-۷ ضریب برآورد شده برای خودکنترلی مدیران برابر ۰/۱۹ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۲/۶۰۶ می باشد که نشان میدهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته های جدول شماره ۶-۸ ضریب برآورد شده برای خودکنترلی مدیران برابر ۰/۱۵۶ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۱/۷۹۹ می باشد که نشان میدهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

نتایج و پیشنهادات

خودانگیزی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد. در مورد مدیران مالی بر اساس یافته های جدول ۶-۷ ضریب برآورد شده برای خودانگیزی مدیران برابر ۰/۱۹۶ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۳/۰۸۳ می باشد که نشان می دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته های جدول ۶-۸ ضریب برآورد شده برای خودانگیزی مدیران برابر ۰/۰۵۴ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۰/۶۵۶ می باشد که نشان می دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

مهارت خودانگیزی برای به وجود آوردن امید و رفتاری که به آن پشتکار گفته می شود و اهمیت زیادی دارد. و به فرد کمک میکند که با استفاده از عمیق ترین علایق خود بسوی هدف ها پیشروند و برای تکامل و پیشرفت کوشش کند خودانگیزی موجب شور و شوق در مدیرها می شود و آنها را از درون هدایت می کند. بیشترین ضریب همبستگی را با مدیریت زمان خود انگیزی دارد و این موضوع یعنی اینکه سازمان مربوط توانسته، با ایجاد شرایط خوبی برای حمایت در ایجاد فضای انگیزشی مدیرها کند و این موضوع موجب افزایش تعهد سازمانی مدیرها در مدیریت و نحوه برخورد با مسائل مالی شده است.

خودانگیزی یکی از تأثیرات خودکارآمدی است که موجب توانمندسازی مدیرها در مدیریت فعالیت های خود در قلمرو مسئله های مالی میشود. و همچنین مدیرها با انگیزه زیاد، حتی وقتی نتیجه ها بر علیه آنها است خوش بینی خود را نگه میدارند. در این چنین مواردی خودنظمی همراه با انگیزه رسیدن به موفقیت بر ناامیدی غلبه می کند که همین خودنظمی در هدایت، اداره و نحوه برخورد با زمان تأثیر فوق العاده دارد. با توجه به نتیجه های به دست آمده قابلیت هایی مانند کوشش برای بهتر شدن یا دستیابی به معیارهای بهتر، همگرایی با هدف های جمعی یا سازمان، آمادگی بهره گیری از فرصت ها و جدیت در دستیابی به هدف ها به جای دیدن مانع ها با مدیریت تامین مالی به وسیله مدیران مرتبط است.

خودآگاهی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد. در مورد مدیران مالی بر اساس یافته های جدول ۶-۷ ضریب برآورد شده برای خودآگاهی مدیران برابر ۰/۶۵۶ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۸/۵۷۱ می باشد که نشان میدهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته های جدول ۶-۸ ضریب برآورد شده برای خودآگاهی مدیران برابر ۰/۳۴۸ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۳/۲۶۹ می باشد که نشان میدهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

مهارت خودآگاهی در مدیران باعث تمرکز بر تواناییها، ضعفها، نیازها و انگیزه ها و شناخت دقیق از تواناییهای خود میشود، زیرا اگر ارزیابی واقعبینانه ای از تواناییهای مدیران به عمل آید، به وضوح در مییابیم قابلیت های عمده آنها

تقریباً همان چیزی است که در حال حاضر دارا هستند. توانایی اینکه مدیران بتوانند هیجانات خود را بشناسند، آن را درک کنند و ارزیابی صحیح از خود به عمل آورند، تواناییها، ضعفها و محدودیتهای خود را بشناسند و درک کنند و در نهایت با این تواناییها بتوانند به باور صحیح از خود برسند و با توجه به تواناییها و ضعفهای خود در زمان مشخص به اهداف تعیین شده دست یابند با مدیریت زمان رابطه دارد. شاید در تبیین عدم معناداری تاثیر خود آگاهی بر تامین مالی در مدیران غیر مالی را به عدم تسلط و سبزه آنها بر مسایل مالی دانست که در مدیران مالی این توانایی بیشتر بر بخش های مالی و تامین مالی متمرکز است.

خودکنترلی مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد. در مورد مدیران مالی بر اساس یافته های جدول ۶-۷ ضریب برآورد شده برای خودکنترلی مدیران برابر ۰/۱۹ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۲/۶۰۶ می باشد که نشان می دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته های جدول ۶-۸ ضریب برآورد شده برای خودکنترلی مدیران برابر ۰/۱۵۶ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر ۱/۷۹۹ می باشد که نشان میدهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

کنترل قدرت تنظیم احساس ها، خود توانمندی می باشد که بر حس خودآگاهی اتکا دارد. افرادی که در این توانمندی ضعیف هستند معمولاً با احساس ناامیدی و افسردگی دچار می شوند. در صورتی افرادی که در آن مهارت بالای دارند با سرعت بسیار زیادی می توانند ناملایمات را پشت سر بگذارند. این توانمندی کمک شایانی است برای از بین بردن تهدیدهای محیطی و یا کم کردن ضعفهای درونی. مدیرانی که توانمندی خود تنظیمی بالایی دارند هیچ وقت اجازه نمی دهند ناملایمات محیط کار، ضعف های سازمانی و گاهی بی توجهی و کم کاری کارمندان بر تطبیق زمان در دسترس با موقعیت های گوناگون برای رسیدن به اهداف مشخص شده تأثیر بگذارد. با توجه به نتیجه های به دست آمده توانایی این که مدیر های سازمان مورد مطالعه از بروز اختلال های هیجانی و عاطفی در خود جلوگیری می کنند و در قبال عمل کرد خود و کارهایی که انجام صورت می دهند، احساس مسولیت کنند و آن را بپذیرند، معیارهای صداقت و درستکاری را حفظ نموده و به عبارتی نوعی اعتمادسازی درونی ایجاد کنند؛ در قبال تغییرات پیرامونی خود هوشمند باشند و بنا به اضطرار اوضاع در قبال تغییرات منعطف یا مقاوم باشند و در آخر اینکه نوآور باشند، یعنی این که در قرار گرفتن با ایده ها، راه کارها و شرایط جدید سازگار باشند؛ با مدیریت و تامین مالی رابطه دارد.

پیشنهادهایی در زمینه تحقیقات آتی

- ✓ پیشنهاد می شود علاوه بر پرسشنامه در پژوهش های آتی از ابزارهایی مانده مصاحبه نیز بهره گرفته شود.
- ✓ پیشنهاد می شود مدیران مالی و غیرمالی نسبت به ارتقای هوش هیجانی خود در مولفه های مختلف آن اقدامات لازم را انجام دهند.
- ✓ پیشنهاد می شود به منظور حصول نتایج دقیق تر موضوع پژوهش حاضر در سایر جوامع آماری و استان ها مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- ✓ پورزرندی، ج، دانش، ر، زنگنه، ک، (۱۳۹۱)، ابزارهای نوین در تامین مالی شهرداری ها. اقتصاد شهر، دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۷-۱۱.

- ✓ ریچارد، گراور، کیوانی، رامین، (۱۳۸۸)، مروری بر عوامل مهم در ایجاد تأمین مالی پایدار در شهرداری ها، اقتصاد شهر، دوره ۱، شماره ۵۶-۷۵.
- ✓ سادات نقوی، منا، حیدرپور، فرزانه، (۱۳۹۷)، تاثیر پایدارسازی نظام درآمدی در تأمین مالی شهرداری ها، مجله نخبگان علوم و مهندسی، جلد ۳، شماره ۴، سال ۱۳۹۷.
- ✓ شفیعا، محمد علی، رئیسی وانانی، ایمان، (۱۳۹۲)، طراحی سیستم استنتاج فازی برای پیش بینی میزان موفقیت راهکار برنامه ریزی منابع سازمان، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۵، شماره ۱۴، صص ۸۹-۱۰۴.
- ✓ شرزده ای، غلامعلی، (۱۳۸۷)، شناخت و تحلیل پایداری اقلام درآمدی شهرداریهای کشور، مجله مدیریت شهری، شماره ۲۰.
- ✓ صالحی، مهدی، یزدانی، مهدیه، میرزائی، مهین، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر هوش معنوی و هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت ها، مجله حسابداری سلامت، دوره ۶، شماره ۱، پیاپی ۱۷، بهار و تابستان ۱۳۹۶، صص ۶۸-۸۷.
- ✓ صدیقی، سید کاظم، رضوی، حمیدرضا، (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر هوش هیجانی EQ مدیران بر عملکرد کارکنان شهرداری، کنفرانس ملی اندیشه های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری مطالعات حقوقی و اجتماعی.
- ✓ هاشمی، سید مناف، طاهرخانی، حبیب الله، (۱۳۸۹)، ایجاد پایداری در منابع درآمدی شهرداری تهران، سومین همایش مالیه شهرداری، تهران.
- ✓ Chattopadhyay, Soumyadip. (2015). Financing India's Urban Infrastructure: Current Practices and Reform Options. Journal Of Infrastructure Development, 7(1), 55-75.
- ✓ Lagna, Andrea. (2015). Italian municipalities and the politics of financial derivatives: Rethinking the Foucauldian perspective. Competition & Change, 19(4), 283-300.
- ✓ Vratskikh, I.; Al-Lozi, M.; and M. Maqableh (2016). "The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction", International Journal of Business and Management, Vol. 11, No. 2, pp. 69-92.
- ✓ Won, M. S. (2011). Investigating the relationships between ability and trait emotional intelligence, and theory of mind. British Journal of Developmental Psychology, 29, 437-454.