

بررسی ارتباط بین رابطه هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی در مدیران مالی و غیر مالی شهرداری‌ها (مطالعه موردی: شهرداری های استان بوشهر)

حسن احمدی^۱

حیدر خالقی پور^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۸/۳۰

چکیده

برای موفقیت در روابط بین فردی به مهارت‌های اجتماعی نیازمندیم. احساسات مثبت و رضایت از خود حاصل موفقیت در این روابط است. دلیل آسیب‌پذیر بودن در مقابل مشکلات زندگی و تعاملات اجتماعی نداشتن توانایی‌های لازم است. بسیاری از مشکلات و اختلافات روانی-عاطفی، ریشه‌های روانی-اجتماعی دارند. یادگیری مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های مقابله‌ای زندگی و افزایش توانایی‌های روانی-اجتماعی ما باعث پیشرفت در زندگی می‌شود. این تحقیق با هدف بررسی ارتباط بین رابطه هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی در 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 شرینگ و روش‌های تامین مالی، 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 هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی بر مدیران مالی و غیر مالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداری بوشهر دارد.

واژگان کلیدی

هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی، مدیران مالی و غیر مالی، شهرداری بوشهر.

۱. استادیار گروه حسابداری، موسسه غیرانتفاعی خرد بوشهر، بوشهر، ایران. Ahmadihassn80@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت مالی موسسه غیرانتفاعی خرد بوشهر، بوشهر، ایران. Heydarkhaleghipour.89@gmail.com

مقدمه

مهمترین عضو هر شرکت مدیریت می باشد و مهارت‌های مدیریت و رفتارهای ملازم تأثیر زیادی در عملکرد مجموعه دارد (به نقل از رضاییان، ۱۳۹۱) بنابراین شهرداریها دارای پیچیدگی‌های خاصی جهت تامین مالی دارند. از یک سو مدیران شهری باید درآمد خود را از شهروندان و شهر تامین و از سوی دیگر این منابع می‌بایست به صورتی باشند که برنامه حرکت شهر به سمت توسعه پایدار شهری را به خطر نیندازد و فرصت زندگی کردن بهتر را برای نسل حال و آینده گان را نیز حفظ کند. و با هدف پایدار شهری همراه بوده و منبع درآمدی از ویژگی و خصلت‌های پایداری برخوردار باشد. ولی همه آیت‌های درآمدی شهرداری‌ها پایدار نیست و نمی‌توانند به صورت بلند مدت به این منابع متکی باشند (شرزه ایی و ماجد، ۱۳۹۰). بدین ترتیب توجه به کارایی هوش هیجانی، می‌تواند پاسخی باشد به پژوهش‌هایی که عنوان می‌دارد محیط کار یک محیط منطقی صرفاً نیست و در محیط کار توجه به هیجان‌ها موجب عملکرد بهتر و بهبود نتایج می‌شود.

بنابراین، از عوامل تعیین کننده ی عملکرد مطلوب شرکت‌ها در شرایط اقتصادی و سیاسی فعلی، وجود مدیران توانمند با قضاوت ها و تخمین های مناسب در خط مشی گذاری و توانایی بکارگیری نظام مدیریتی کارآمد است. با توجه به این که روابط بین هیجانی و حوزه حسابداری و مالی ناشناخته مانده است

بیان مساله

یکی از عوامل تعیین کننده ی عملکرد مطلوب شهرداری ها در شرایط اقتصادی و سیاسی فعلی ، وجود مدیران توانمند با قضاوت ها و تخمین های مناسب در خط مشی گذاری و توانایی بکارگیری نظام مدیریتی کارآمد است (کاشانی پور و همکاران، ۱۳۹۵). چه بسا بسیاری از افراد با اینکه توانمندی و هوش زیادی دارند، ولی در محیط کار عملکرد درخشانی ندارند و مهمترینکه در بعضی موارد حضورشان در محیط کار موجب اختلال، تبدیل تفاهم به تنش، بالا بردن فشار روانی کار، ایجاد بی انگیزگی بین کارکنان و در سرانجام عملکرد کلی سازمان غیر مطلوب ونزولی می‌کند. ضرورت توجه به کاربردها و کارکردهای این هوش، جوابی است به تحقیق‌های رو به رشدی که بیان می‌کند محیط کاری فقط یک محیط منطقی نیست و توجه به هیجان‌ها در محیط کار باعث بهتر شدن عملکرد و نتایج می‌شود (هاهان و نایر^۱، ۲۰۱۳) بنابراین افرادی که هوش هیجانی دارند می‌توانند احساسات خود را به خوبی شناسایی و هدایت کنند و احساسات مربوط به دیگران را هم درک و به صورت اثربخشی با آن برخورد کنند، و در بخش های عملی گوناگون زندگی، کارآمد و موفق می باشند. بدین ترتیب مدیرهایی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند از نقاط قوت و ضعف مجموعه به خوبی بهره برداری می کنند و عملکرد خودشان را بهتر به نمایش می‌گذارند. و نسبت به شرایط محیطی و اجتماعی از بقیه رفتار خوشبینتری دارند و در مقابل استرس‌ها مقاومتر و از موفقیت و پیشرفت بیشتری در حوزه شغلی برخوردار هستند (قنبری طلب، ۱۳۹۴).

در این راستا عرب و همکاران (۱۳۹۰) بیان می‌دارد عوامل اصلی در اثربخشی رهبری و موفقیت بیشتر شغلی مدیران، مهارت های هوش هیجانی است. با توجه به مطالب بیان شده و این که تاثیر هوش هیجانی مدیران در حوزه مالی ناشناخته مانده است

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مبانی نظری

هوشیاری اجتماعی

مقررات انجام کارها مرتب در تغییر هستند و به همین دلیل ما به واسطه قوانین جدید مورد داوری قرار می‌گیریم. و دیگر ملاک این نیست که ما چقدر هوش داریم، و چقدر تخصص داریم و به چه میزان آموزش دیده‌ایم. بلکه ملاک و معیار بدین صورت است که ما به چه میزان می‌توانیم خود و دیگر افراد را اداره کنیم. در این روزگار کارکنان به دلیل تغییرهای مستمر ابهام‌ها و حجم اطلاعات فراوان و زیادی و شتاب زدگی در حیات خویش باعث تحمل فشار روانی فراوانی می‌شوند. که این موضوع به روشنی قابلیت‌های هیجان‌ترکیبی معجزه آسا هستند که مورد حمایت و بقای مجموعه را تضمین می‌کند و افراد با توانایی و عملکرد بالا و عالی را از مابقی جدا می‌سازد (مظفری و همکاران، ۱۳۹۵).

در دنیای توسعه یافته و پیشرفته امروزه اکثر مشاغل نیاز به کارکنانی دارند که از اعتماد به نفس بالا و تعهد زیاد داشته باشند و قدرت کنترل تضادهای موجود را داشته باشد. این دستاورد ها نتیجه شناخت خود و درک و مدیریت احساس- هاست و انتقال درست آن به دیگران است. هوش هیجانی ۶۰٪ عملکرد در همه مشاغل را در بر می‌گیرد. افرادی که از هوش هیجانی کمتری برخوردار هستند به دلیل اینکه این هوش یک مهارت با انعطاف پذیری بالاست می‌توانند با تمرین کردن آن بالا ببرند. خودآگاهی یا هوشیاری اجتماعی در واقع هر آنچیزی است که شما تجربه می‌کنید. نجوایی که در سر شما شنیده میشود، مزه شیرین شکلات خامه‌ای، دندان دردی که کلافه تان کرده، علاقه شدید شما به فرزندانان و دانستن این حقیقت تلخ که روزی تمام این احساسات از بین می‌روند (قنبری طلب و شیخ الا سلامی، ۱۳۹۴).

مهارت‌های اجتماعی

«تبخر در اداره نمودن و مدیریت رفتار خود و دیگران است تا به توانایی رهبری در گروه و ترغیب دیگران نیز دست یابیم. بخش عمده‌ای از هنر برقراری ارتباط، مهارت کنترل عواطف در دیگران است. مهارت در این حیطه، با توانایی مشترک در (۱) کنترل هیجان خود و (۲) تعامل سازگاران با دیگران همراه است. به نظر گلמן، افرادی که می‌خواهند در ایجاد رابطه با دیگران مؤثر واقع شوند، باید توانایی تشخیص، تفکیک و کنترل احساسات خود را داشته باشند، سپس از طریق همدلی، رابطه‌ای مناسب برقرار کنند. این مهارت فقط شامل دوست‌یابی نمی‌شود، گرچه افرادی که این مهارت را دارند به سرعت، یک جوّ دوستانه با افراد ایجاد می‌کنند؛ ولی این مهارت بیشتر به دوست‌یابی هدفمند مربوط می‌شود. این افراد به راحتی می‌توانند مسیر فکری رفتار دیگران را در سمتی که می‌خواهند، هدایت کنند» (ابراهیمی، ۱۳۸۵).

مهارت‌های اجتماعی همچنین ویژگی‌های اساسی شخصیت ما را مانند اعتماد، احترام، مسئولیت پذیری، انصاف، مراقبت و شهروندی را ایجاد می‌کنند. این صفات به ما کمک می‌کند تا یک قطب‌نمای اخلاقی درونی بسازیم، و اجازه می‌دهد تا در تفکر و رفتار خود، و در نتیجه صلاحیت اجتماعی، انتخاب‌های خوبی داشته باشیم. بنابراین مهارت اجتماعی به طور مستقیم بر زندگی حرفه‌ای و شخصی و همچنین سلامت شما تأثیر می‌گذارد. مهارت‌های اجتماعی مجموعه‌ای از رفتارها هستند که به شما اجازه می‌دهند تا به شیوه‌ای مؤثر و رضایت‌بخش با دیگران ارتباط برقرار کنید. یک جنبه جالب در مورد آنها این است که می‌توان آنها را روز به روز با تمرین آموخت، تقویت کرد و توسعه داد. با این حال، برخی از آنها بسیار پیچیده‌اند، بنابراین یادگیری شان خیلی آسان نیست، اما غیرممکن نیز نیست. یکی از جنبه‌های مهمی که باید در نظر گرفته شود این است که فرهنگ و متغیرهای جمعیت شناختی برای آموزش و ارزیابی مهارت‌های اجتماعی شما

ضروری است. به این دلیل که بسته به جایی که زندگی می‌کنید، عادات و روش‌های ارتباط شما با یکدیگر ممکن است متفاوت باشد. داشتن مجموعه‌ای خوب از مهارت‌های اجتماعی نه تنها مهم است بلکه شما باید بدانید که چه زمانی و در کجا از آنها استفاده کنید. این به عنوان شایستگی اجتماعی شناخته می‌شود.

داشتن مهارت‌های اجتماعی به شما کمک می‌کند در موقعیت‌های اجتماعی سخت یا جدید دچار اضطراب نشوید. این مهارت‌ها تا زمانی که با زمینه فرهنگی جامعه شما سازگار باشند می‌توانند ارتباطات عاطفی، حل مسائل و روابط شما را با دیگران تسهیل کنند. اگر مهارت‌های اجتماعی خاصی نداشته باشید، مجبور می‌شوید به روشی منفعلانه با موقعیت‌ها کنار بیایید؛ یعنی یا از دیگران دوری کنید یا آنکه خواسته‌های دیگران را بپذیرید. شما همچنین ممکن است مورد پرخاشگری، تحمیل معیارها و نقض حقوق خود توسط دیگران قرار بگیرید.

چرا برخی افراد فاقد مهارت‌های اجتماعی هستند

مانند هر نوع رفتار، مهارت‌های اجتماعی ارتباط تنگاتنگی با ویژگی‌های شخصی هر فرد دارد. در واقع رفتار اجتماعی امروز شما در دوران کودکی شما شکل گرفته است. آنها از رابطه شما با خانواده و محیط اجتماعی شما سرچشمه می‌گیرند. در طول دوران کودکی طرز تفکر، احساس و عمل شما در مواجهه با شرایط مختلف زندگی شکل می‌گیرد. از این نظر، والدین شما نقش اساسی در رشد مهارت‌های اجتماعی دارند. دلیلش این است که آنها به شما یاد می‌دهند که چگونه "باشید" و چگونه رفتار کنید. والدین از دوران کودکی به شما می‌آموزند که چگونه احساس امنیت و اعتماد به نفس داشته باشید، خود را به درستی بیان کنید و رفتاری محترمانه و قاطع با دیگران داشته باشید و غیره. در نتیجه، اگر از سنین کودکی و نوجوانی یاد گرفتید که به جای امنیت، احساس گناه کنید و به جای درک خشم، یا به جای همدلی، خودخواه باشید؛ به احتمال زیاد در بزرگسالی، مهارت‌های اجتماعی لازم را برای برقراری ارتباط درست نخواهید داشت. علاوه بر این، اگر محیط شما مثلاً مدرسه یا دانشگاه، رفتارهای اجتماعی مناسبی از خود نشان نداده باشد، مرجعی نخواهید داشت که شما را به این هدف راهنمایی کند. با این وجود و به رغم این واقعیت، خبرهای خوبی وجود دارد. در واقع، برای آموختن و توسعه مهارت‌های اجتماعی هرگز دیر نیست. این مهارت‌ها را نیز مانند همه رفتارها، می‌توان آموخت و تقویت کرد (مظفری و همکاران، ۱۳۹۵).

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 در صورت نبود درآمد کافی نه تنها ارائه خدمات ضروری مختل می‌شود بلکه اجرای همه پروژه‌ها و برنامه‌های شهری با مشکل مواجه خواهد شد. (سادات نقوی و حیدرپور، ۱۳۹۷)

منابع درآمدی شهرداری‌ها

براساس ارائه خدمات و رفاهیات لازم شهری به شهروندان و رشد زیاد هزینه‌ها، مشکلات و دستیابی به تأمین منابع مالی طرح می‌شود؛ چون با رشد شهرنشینی هزینه‌ها نیز زیاد می‌شود. ولی اینکه منابع درآمدی نیز به تناسب افزایش می‌یابد؟؟ در چنین موقعیتی مداخله در روش تخصیص و بهینه‌سازی بهره‌گیری از امکانات شهری بدون دسترسی به منابع های لازم و کافی توسط شهرداری‌ها امکان‌پذیر نمی‌باشد. منابع های درآمدی شهرداری‌ها را می‌توان به دو گروه کلی منابع داخلی و منابع خارجی تقسیم کرد. منابع‌های داخلی به دو گروه منابع درآمدی حاصل از عوارض یا مالیات و منابع غیرمالیاتی می‌باشد. عوارض نوسازی، عوارض نقل و انتقالات املاک و عوارض اتومبیل از جمله منابع درآمدی حاصل از مالیات، و درآمد حاصل از فروش خدمات و جریمه‌ها از جمله درآمدهای غیر مالیاتی می‌باشند.

تقریباً ۷۹ درصد از کل درآمدهای شهرداری را عوارض عمومی تشکیل می‌دهد. و سهم بالای در تأمین مالی دارد و تغییر آن تاثیر زیادی بر بودجه شهرداری دارد. «یکی از مهم‌ترین اقلام این کد درآمدی، درآمدهای برآمده از ساخت و ساز است. این درآمدها نقش مهمی در تأمین مالی شهرداری دارند که شامل عوارض بر ساختمان‌ها و اراضی، پروانه‌های ساختمانی، تراکم و تفکیک زمین، حذف پارکینگ و عوارض بر بالکن و پیش‌آمدگی، درآمد حاصل از حق تشرف و درآمدهای حاصل از اجرای ماده‌ی صد قانون شهرداری است». (هاشم و طاهرخانی، ۱۳۸۹).

«تراکم مجاز، یکی از خروجی‌های اصلی طرح‌ها و برنامه‌های توسعه‌ی شهری است و فروش مازاد تراکم به معنای نقض کامل اسناد و برنامه‌های توسعه‌ی شهری است. طرح‌های جامع و تفصیلی، سند قانونی توسعه‌ی شهری شمرده می‌شوند و بر پایه‌ی پیشنهاد این طرح‌ها و با توجه به بررسی‌های جامع و نیز توجه به همه‌ی ابعاد اجتماعی، کالبدی، اقتصادی و زیرساختی، تراکم ساختمانی در شهر، مشخص و مصوب می‌گردد. هرگونه تغییری در تراکم ساختمانی بدون در نظر گرفتن معیارهای بالا، علاوه بر نقض سند قانونی توسعه‌ی شهری، زمینه‌ی هرج و مرج و نابسامانی در توسعه‌ی شهری را فراهم می‌کند.»

کمک‌های بلاعوض دولت و استقراض را منابع درآمدی خارجی محسوب می‌شوند. و خارج از سازمان‌های شهرداری دریافت می‌گردد (پورزندی و همکاران، ۱۳۸۶).

مروری بر مطالعات گذشته

بردیگنون، گریمبی و پیازا^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان: چه کسی شمارا در دریافت مالیات محلی مقصر میداند؟ تجزیه و تحلیل تأمین مالی در شهرداری‌های 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 شهرداری‌های 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 شهرداری‌های 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 می ماند. 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.

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 می توانند 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 پیش بینی 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.

لین و همکاران^۴ (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی استراتژی شهرنشینی در دوران جدید: تأمین مالی شهرداری های چین، پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که مالیات های جمع شده در سطح ملی، نقش حمایت دولت در توسعه زمینه های شهری در تأمین مالی شهرداری های چین از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

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 کولموگرووف اسمیرنوف KS انجام شد و چون

2- Won

3- Lagna

4- Chattopadhyay

1- Lin, Li, Yang, Fiona & Hu

توزیع داده‌ها نرمال بوده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها 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 پایدارسازی نظام درآمدی در تأمین مالی شهرداری‌ها با جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران ۴۰ نفر از مدیران و ۴۰ نفر از کارشناسان ارشد شهرداری‌های 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 رفته 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 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 نمی کند 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 پایداری 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 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.

مویدفر و کریمی (۱۳۹۵)، در پژوهشی به ارزیابی بهینه سازی روش های تأمین مالی شهرداری ایلام؛ رهیافت MCDM و برنامه ریزی خطی، پرداختند. در این تحقیق ضمن ارزیابی وضعیت درآمدهای شهرداری ایلام، به ارائه الگوی تأمین مالی مناسب با استفاده از ۶ معیار شفافیت، کارایی، عدالت، پایداری، کفایت و عملیاتی بودن پرداخته شود. روش پژوهش حاضر تحلیلی - اسنادی می باشد و پس از بررسی روند درآمدها و تکمیل پرسشنامه توسط کارشناسان شهرداری ایلام، اوزان ضرایب تابع هدف به دست آمده و پس از آن با استفاده از روش برنامه ریزی و تحت سناریو، الگوی پژوهش مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد بیش از ۴۰ درصد درآمدهای شهرداری

ایلام به منابع ناشی از ساخت و ساز و اولویت ملاک‌های عدالت و شفافیت در وصول عوارض است. همچنین نتایج، نشانگر اهمیت بازنگری شهرداری در اصلاح نرخ عوارض به خصوص عوارض بر خودرو است. مظفری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به ارائه الگوی پایدار نمودن سیستم درآمدی و تأمین منبع مالی شهرداری ها (مورد مطالعه: شهرداری تهران) پرداختند. پژوهش مذکور از دو الگوی پیشنهادی برای برون رفت از ناسالم و ناپایدار بودن این نظام و عدم توفیق شهرداری در رسیدن به بازارهای مالی و پولی برای تأمین مالی زیرساخت‌های شهری ارائه گردیده است. گردآوری اطلاعات و داده‌های تحقیق ۱۳۸۷-۱۳۹۲ می باشد. الگوی شماره یک در دو محور با عنوان: کنترل، کاهش و حذف تدریجی منابع - مربوط به فاصله زمانی ۱۳ درآمدهای ناپایدار و ناسالم و مدیریت، بهبود و افزایش نقش منابع درآمدی پایدار که موجب پایدارسازی درآمدی در دو بازه میان مدت و بلندمدت خواهد شد رو ارزیابی نمود و الگوی شماره دو بر عرضه روش‌های جدید جهت ورود شهرداری‌ها به بازارهای مالی و پولی تأکید دارد.

جعفری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به ارزیابی پایداری منابع درآمدی و مالی شهرداری تهران، پرداختند. که هدف مهم آن، شناسایی منابع درآمدی و مالی پایدار شهرداری تهران با توجه به مطالعه‌های تطبیقی و میدانی بود. در این تحقیق، بعد از ارزیابی روش‌های وصول درآمد و تأمین مالی شهرداری کشورهای گوناگون دنیا، پرسشنامه استاندارد جهت بررسی پایداری منابع درآمدی، مورد پژوهش و قابلیت اجرای آن در تهران، تهیه شده است و در بین عضوهای شورای شهر، مدیرها، استاد های صاحب نظر دانشگاه، مشاوران، معاونان، کارشناسان مالی شهرداری، مدیرها و... مورد آزمون قرار گرفت. نتیجه‌های به دست آمده چنین نشان می‌دهد که پایدارترین درآمد قابل وصول در شهرداری تهران، مالیات انتقالی از دولت به شهرداری، چه در قالب مالیات بر ارزش افزوده و چه به صورت انتقال درصدی از مالیات ملی می‌باشد. دریافت انواع عوارض محلی و بهای خدمات نیز سایر منابع درآمدی پایدار قابل وصول می‌باشند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیهی یک: هوشیاری اجتماعی مدیران مالی و غیرمالی تاثیر معناداری بر تأمین مالی در شهرداری های استان بوشهر دارد.

فرضیهی دو: مهارت‌های اجتماعی مدیران مالی و غیرمالی تاثیر معناداری بر تأمین مالی در شهرداری های استان بوشهر دارد.

روش‌های پژوهش

در این پژوهش با استفاده از آزمون معادلات ساختاری برای آزمون کردن فرضیات استفاده خواهد شد. قدرت این تکنیک در توسعه نظریه‌ها باعث کاربرد وسیع آن در علوم مختلف از قبیل بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت استراتژیک و سیستم‌های اطلاعاتی شده است. یکی از مهمترین دلایل استفاده زیاد پژوهشگران از SEM، قابلیت آزمودن تئوری‌ها در قالب معادلات میان متغیرهاست. دلیل دیگر لحاظ نمودن خطای اندازه‌گیری توسط این روش است که به محقق اجازه می‌دهد تا تجزیه و تحلیل داده‌های خود را با احتساب خطای اندازه‌گیری گزارش دهد. مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) در واقع متشکل از دو بخش هستند. مدل اندازه‌گیری که چگونگی توضیح و تبیین متغیرهای پنهان توسط متغیرهای آشکار (سوالات) مربوطه را بررسی می‌نماید و مدل ساختاری که نشان می‌دهد چگونه متغیرهای پنهان در پیوند با یکدیگر قرار گرفته‌اند. استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مزایای زیادی دارد

که پنج عدد از مهمترین آن‌ها عبارتند از: الف) تخمین روابط چندگانه ب) قابلیت سنجش متغیرهای پنهان (مفاهیم مشاهده نشده) ج) محاسبه خطای اندازه‌گیری د) قابلیت بررسی تأثیر هم خطی) آزمون روابط جعلی و غیرواقعی. تحلیل عاملی، تکنیکی آماری است که برای برآورد عامل‌ها یا متغیرهای پنهان (مکنون) از یک طرف و کاهش تعداد زیادی متغیر به تعداد کمتری عامل از طرف دیگر به کار می‌رود؛ بنابراین روش تحلیل عاملی با این هدف به کار برده می‌شود که حتی المقدور از تعداد زیادی متغیر مشاهده شده، شمار معدودی عامل بیرون کشیده شود که هر یک از این عوامل از روی متغیرها و معنی آن‌ها تفسیر می‌شوند. تحلیل عاملی شمار زیادی از متغیرها را به یک سری عامل‌های با حجم کمتر کاهش می‌دهد. به همین خاطر، روش تحلیل عاملی به عنوان یک روش مستقل و غیر وابسته قلمداد می‌شود؛ یعنی درصدد فرض شناسایی یک متغیر وابسته نیست.

هر متغیر معرف یک متغیر یا سازه غیرقابل مشاهده است که به طور مستقیم و با استفاده از متغیرهای قابل مشاهده یا همان معرف‌های آشکار اندازه گرفته می‌شوند. در این تحقیق رابطه هر متغیر آشکار با متغیرهای مکنون متناظرش از نوع انعکاسی می‌باشد؛ یعنی هر متغیر آشکار با کمک یک رابطه رگرسیونی ساده با متغیر مکنون ارتباط می‌یابد. برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) باید روایی و پایایی سازه‌های انعکاسی بررسی شوند.

بخش دوم روش مدل سازی مسیری^۱ PLS آزمون روابط مفروض در مدل ساختاری (مدل مفهومی) است. ارزیابی معنی داری پارامترهای PLS در نرم افزار Smart PLS از طریق الگوریتم راه اندازی خود کار صورت می‌گیرد.

نتایج و بحث

توزیع جنسیت

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

جدول شماره ۶-۱ توزیع جنسیت

درصد	فراوانی		
30	۱۲	زن	مدیران مالی
70	۲۸	مرد	
37.5	۱۵	زن	مدیران غیر مالی
62.5	۲۵	مرد	

توزیع تحصیلات

جدول شماره ۶-۲ توزیع تحصیلات

درصد	فراوانی		
32.5	۱۳	لیسانس	مدیران مالی
52.5	۲۱	فوق لیسانس	
15	۶	دکتری	
22.5	۹	لیسانس	مدیران غیر مالی
72.5	۲۹	فوق لیسانس	
5	۲	دکتری	

جدول ۶-۳ ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق برای مدیران مالی

(۳)	(۲)	(۱)	
		1	تامین مالی
	1	.643**	همدلی
1	.444**	.465**	مهارت‌های اجتماعی

جدول ۶-۴ ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق برای مدیران غیرمالی

(۳)	(۲)	(۱)	
		1	تامین مالی
	1	.578**	همدلی
1	.416**	.484**	مهارت‌های اجتماعی

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

آزمون فورنل و لارکر - روایی تشخیصی

در تحلیل کم‌ترین مربع‌های جزیی 'برای اعتبار تشخیص کننده بدین معنی است که همبستگی‌های جزء بین شاخصهای یک سازه و شاخصهای سازه‌های دیگر می‌باشد از معیار (Larcker-Fornell فرونل و لارکر، ۱۹۸۱) مورد بکارگیری میشود. معیار Larcker-Fornell به این موضوع اشاره میکند که ریشه دوم مقادیر واریانس گفته شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر هم‌بستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است. مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، می‌بایست از همه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). در جدول زیر نمونه ماتریس فرونل و لارکر شرح داده شده است:

جدول ۶-۵ ماتریس فورنل - لارکر برای مدیران مالی

هوشیاری اجتماعی	تامین مالی	مهارت‌های اجتماعی
0.584		
0.497	0.685	
0.430	0.358	0.823

همانگونه که نشان داده شد مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از همه مقادیر موجود در ستون مربوط به آن بزرگتر می‌باشد و نشانگر آن می‌باشد که در مدل موجود از اعتبار تشخیص مناسب برخوردار است

نیکویی برازش برای مدیران مالی

برازش مدل ساختاری هم به واسطه شاخصهای R^2 تعدیل شده و Q^2 انجام می‌گیرد. همانگونه که در جدول ۶-۶ گفته شد مقادیر R^2 تعدیل شده عرضه شده است. چین (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند. بدین صورت مقدار R^2 و R^2 تعدیل شده متغیرهای وابسته مدل در

سطح نسبتاً متوسط قرار دارند. برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل ساختاری و اندازه‌گیری را کنترل می‌کند، از معیار GoF بهره برده می‌شود :

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول به دست می‌آید. وتزلس و همکاران (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 ۶-۶ محاسبه نیکویی برازش مدل ساختاری برای مدیران مالی

متغیر	R2	مقادیر اشتراکی
تامین مالی	0.926	۰,۵۷۰

GoF=۰/۷۲۸ حاصل شدن مقدار ۰/۷۲۸ برای GoF بدین معنی که برازش کلی مدل قوی است. بدین ترتیب با تایید مطلوب و خوب بودن برازش مدل در ادامه ضریب‌های مسیر برآورد شده عرضه شده‌اند.

جدول ۶-۷ ضرایب مسیر برآورد شده برای مدیران مالی

مسیر	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره t	احتمال
هوشیاری اجتماعی -> تامین مالی	0.103	0.082	1.243	0.214
مهارت‌های اجتماعی -> تامین مالی	0.016	0.093	0.176	0.860

جدول ۶-۸ ماتریس فورنل- لارکر برای مدیران غیر مالی

هوشیاری اجتماعی	تامین مالی	مهارت‌های اجتماعی
0.653		
0.492	0.766	
0.312	0.443	0.752

همانگونه که نشان داده شد مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از همه مقادیر موجود در ستون مربوط به آن بزرگتر می‌باشد و نشانگر آن می‌باشد که در مدل موجود از اعتبار تشخیص مناسب برخوردار است.

نیکویی برازش برای مدیران غیر مالی

جدول ۶-۹ محاسبه نیکویی برازش مدل ساختاری برای مدیران غیر مالی

متغیر	R2	مقادیر اشتراکی
تامین مالی	۰,۶۰۱	0.587

GoF=۰/۵۹۳ حاصل شدن مقدار ۰/۵۹۳ برای GoF بیانگر برازش کلی قوی مدل دارد. بدین ترتیب با تایید مفید مطلوب بودن برازش مدل در ادامه ضریب‌های مسیر برآورد شده عرضه شده‌اند.

جدول ۶-۱۰ ضرایب مسیر برآورد شده برای مدیران غیر مالی

مسیر	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره t	احتمال
هوشیاری اجتماعی -> تامین مالی	0.707	0.072	9.857	0.000
مهارت‌های اجتماعی -> تامین مالی	0.154	0.078	1.975	0.049

جهت بررسی روایی هم گرا، از شاخص واریانس استخراج شده واریانس استخراج شده^۱ مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج بدست آمده در ادامه عرضه میشود.

جدول ۶-۱۱ شاخص‌های پایایی و روایی هم گرا مدل اندازه گیری تحقیق برای مدیرهای مالی

آلفای کرونباخ (CA)	پایایی ترکیبی (CR)	واریانس استخراج شده AVE	
0.825	0.870	0.535	تامین مالی
0.872	0.907	0.665	هوش هیجانی

"به منظور بررسی پایایی ابزار از شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS از معیار مدرن تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی که توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شده است برای بررسی پایایی استفاده می‌کند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش pls، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه گیری دارد. روایی همگرا دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. معیار AVE (میانگین واریانس استخراجی) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده‌اند و اظهار داشتند که در مورد AVE، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است. بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهند". (باگوزی و یی، ۱۹۸۸).

همانطور که گفته شد ملاک تأیید پایایی ترکیبی، بیشتر بودن این شاخصها از میزان ۰/۶ و ملاک تأیید پایایی بعدها، متغیرهای پرسش‌نامه ظرایب بالاتر بودن از ۰/۷ می‌باشد. بدین ترتیب در جدول (۶-۱۲) همه ضریب های آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ و همه مقدارهای پایایی ترکیب‌های بزرگتر از ۰/۶ می‌باشد که بیانگر این است که قابلیت گویه‌های مورد ارزیابی در اندازه گیری بعدها مورد ارزیابی است. در مورد AVE باید چنین بیان کرد با توجه به این که مقدارهای این شاخص برای همه متغیرهای بازار بزرگتر از ۰/۵ می‌باشد یعنی اینکه یک متغیر مکنون این قابلیت را دارد که بطور متوسط بیش از ۵۰٪ از پراکندگی معرفی را تبیین نماید. و همانطور که نشان داده می‌شود همه شخص‌های مورد ارزیابی در حد مطلوب و خوبی قرار دارند. در ادامه بار عامل شاخص‌ها نمایش داده می‌شود.

جدول ۶-۱۲ بار عاملی هر یک از گویه‌ها بر روی متغیرهای تحقیق برای مدیران مالی

خودآگاهی -> هوش هیجانی	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره t	احتمال
خودآگاهی -> هوش هیجانی	0.893	0.042	21.294	0.000
خودآگاهی -> هوش هیجانی	0.872	0.033	26.693	0.000
خودآگاهی -> هوش هیجانی	0.892	0.028	32.176	0.000

1- Average Variance Extracted

1- Bagozzi & Yi

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
0.000	5.170	0.128	0.660	شفافیت -تامین مالی
0.000	13.555	0.061	0.833	عدالت در توزیع -تامین مالی
0.005	2.802	0.186	0.522	عملیاتی بودن -تامین مالی
0.000	5.529	0.127	0.702	مهارت های اجتماعی -هوش هیجانی
0.000	10.420	0.085	0.883	هزینه -تامین مالی
0.000	5.650	0.123	0.692	هوشیاری اجتماعی -هوش هیجانی
0.000	6.131	0.127	0.776	پایدار بودن -تامین مالی
0.000	5.414	0.121	0.655	کارایی -تامین مالی

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

جدول ۶-۱۳ شاخص‌های پایایی و روایی هم گرا مدل اندازه گیری تحقیق برای مدیرهای غیر مالی

آلفای کرونباخ (CA)	پایایی ترکیبی (CR)	واریانس استخراج شده AVE	
0.859	0.886	0.570	تامین مالی
0.781	0.849	0.537	هوش هیجانی

در جدول (۶-۱۳) همه ضرایب آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ و همه مقادیر پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۶ است. نمایشگر قابلیت گویه‌های مورد ارزیابی در اندازه‌گیری ابعاد مورد ارزیابی است. و همه اشخاص ارزیابی شده در حد خوب و مطلوب هستند. در ادامه بارهای عاملی شاخص‌ها عرضه شده است.

جدول ۶-۱۴ بار عاملی هر یک از گویه‌ها بر روی متغیرهای تحقیق برای مدیران غیر مالی

احتمال	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب	
0.028	2.203	0.286	0.630	هوش هیجانی -هوشیاری اجتماعی
0.022	2.297	0.276	0.635	هوش هیجانی -خود انگیزی
0.000	4.408	0.203	0.895	هوش هیجانی -خود آگاهی
0.000	4.340	0.198	0.861	هوش هیجانی -خود کنترلی
0.000	3.825	0.213	0.814	تامین مالی -شفافیت
0.000	4.818	0.178	0.858	تامین مالی -عدالت در توزیع
0.000	4.103	0.207	0.851	تامین مالی -عملیاتی بودن
0.011	2.564	0.228	0.585	هوش هیجانی -مهارت های اجتماعی
0.009	2.620	0.247	0.646	تامین مالی -هزینه
0.020	2.756	0.327	0.575	تامین مالی -پایدار بودن
0.006	2.778	0.267	0.743	تامین مالی -کارایی

بر اساس نتایج به دست آمده تحقیق میزان بار همه گویه‌ها از منظر آماری معنی‌دار می‌باشد ($p\text{-value} < 0/05$) در آخر اینکه نیازی به حذف هیچ کدام از متغیرها از مدل برآورد شده نمی‌باشد.

بحث

هوشیاری اجتماعی مدیران مالی و غیرمالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

در مورد مدیران مالی بر اساس یافته‌ها ضریب برآورد شده برای هوشیاری اجتماعی مدیران برابر $0/103$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $1/243$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته‌ها ضریب برآورد شده برای هوشیاری اجتماعی مدیران برابر $0/707$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $9/857$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

مهارت‌های اجتماعی مدیران مالی و غیرمالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

در مورد مدیران مالی بر اساس یافته‌های ضریب برآورد شده برای مهارت‌های اجتماعی مدیران برابر $0/016$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $0/176$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

در مورد مدیران غیرمالی بر اساس یافته‌های ضریب برآورد شده برای مهارت‌های اجتماعی مدیران برابر $0/154$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $1/975$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

نتایج و پیشنهادات

هوشیاری اجتماعی مدیران مالی و غیرمالی تاثیر معناداری بر تامین مالی در شهرداریهای استان بوشهر دارد.

در مورد مدیران مالی بر اساس یافته‌ها ضریب برآورد شده برای هوشیاری اجتماعی مدیران برابر $0/103$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $1/243$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته‌ها ضریب برآورد شده برای هوشیاری اجتماعی مدیران برابر $0/707$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $9/857$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

در واقع هوشیاری اجتماعی یا همدلی یعنی وارد نمودن احساس‌های کارمندان در ملاحظه‌های اندیشمندانه و پس از آن گرفتن تصمیم‌های هوشیار گونه‌ای که آن احساس‌ها را در پاسخ خود مورد توجه قرار داده و به زبان بیاوریم. همدلی امر جدا ناشدنی و اثربخش اجتماعی در کار است. افراد همدل در شناخت و رسیدگی به نیازمندی‌های ارباب

رجوع و یا زیردستان، خیلی خوب عمل می‌کنند و نسبت به کارکنان احساس دلسوزی می‌کنند. از این منظر شاید ارتباط چندانی بین ایجاد همدلی با مدیریت تامین مالی ارتباط معناداری وجود نداشته باشد.

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

در مورد مدیران مالی بر اساس یافته‌ها ضریب برآورد شده برای مهارت‌های اجتماعی مدیران برابر $0/016$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $0/176$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

در مورد مدیران غیر مالی بر اساس یافته‌ها ضریب برآورد شده برای مهارت‌های اجتماعی مدیران برابر $0/154$ و مقدار آماره t برای این متغیر برابر $1/975$ می‌باشد که نشان می‌دهد ضریب برآورد شده از نظر آماری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست.

نتیجه نهایی سایر بعد های هوش هیجانی مهارت اجتماعی است. مردم معمولاً وقتی می‌توانند هیجان‌ها و احساس‌ها خود را کنترل و درک کنند و با احساس‌های دیگران هم دردی کنند، می‌توانند در اداره روابط خود بسیار مؤثر باشند. افرادی که مهارت اجتماعی دارند از استعداد اداره گروه‌های کاری برخوردارند و این به دلیل همدلی آنها در هنگام انجام کار است. علاوه بر این، آنها افرادی هستند که در متقاعد کردن دیگران تخصص دارند که این تجلی آمیخته‌های از خودآگاهی، خودنظمی و همدلی است. بنابر نتایج حاصل قابلیت‌هایی نظیر نفوذگذاری، ارتباط‌های صحیح، مدیریت تعارض، تقویت روحیه افراد و هدایت آن‌ها، مدیریت صحیح تحولات و تغییرات، تقویت ابزارهای ارتباطی، تقویت کار مشارکتی، ایجاد هم‌افزایی در گروه برای دستیابی به هدف‌های گروهی به هدایت و اداره زمان توسط مدیرهای سازمان مربوط منجر میشود. اسلاسکی و کاتریت دریافتند که این هوش باعث افزایش عملکرد در بخش‌های گوناگون مدیریتی و کارهای گروهی می‌شود و با بخش‌های گوناگون مدیریتی مانند مدیریت تعارض، مدیریت استرس، مدیریت بحران و مدیریت مالی رابطه مثبتی دارد. افرادی که دارای هوش هیجانی بالای هستند با داشتن قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌های هیجانی که بر توانایی آنها مؤثر است می‌توانند در کنار آمدن با فشارهای محیطی موفق شوند و مسایل مالی نیز از جمله فشارها و اضطراب‌های محیطی است که جز با مدیریت صحیح مالی به طرز صحیح نمیتوان بر آن غلبه کرد. می‌توان در تبیین این یافته چنین گفت که با توجه به کارکردهای مدیران مالی و غیر مالی، مدیران غیر مالی معمولاً از جنبه‌های انگیزشی در مسایلی غیر مالی بیش از مدیران مالی بهره می‌گیرند و مدیران مالی قالباً در بحث‌های مربوط به تامین مالی از مولفه هوش بهره می‌گیرند.

پیشنهادهایی در زمینه تحقیقات آتی

❖ پیشنهاد می‌شود در تحقیق‌های بعد با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی عوامل مؤثر بر تامین مالی مورد ارزیابی قرار گیرد.

❖ پیشنهاد می‌شود تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد مالی شرکت‌ها نیز مورد بررسی قرار گیرد.

❖ پیشنهاد می‌شود میزان هوش هیجانی مدیران مالی و غیر مالی مورد ارزیابی قرار گیرد و به مدیرانی که در

این زمینه نمرات پایین تری کسب می‌کنند پیشنهادات در زمینه ارتقای این هوش ارائه شود.

❖ پیشنهاد می‌شود مدیران نسبت به تقویت مولفه‌های هوش هیجانی خود به صورت مستمر اقدام کنند.

منابع و مآخذ

- پورزندی؛ ج، دانش، ر و زنگنه، ک. (۱۳۹۱). ابزارهای نوین در تأمین مالی شهرداری ها. اقتصاد شهر، سال چهارم، شماره ۱۵، صفحات ۷-۱۱.
- سادات نقوی، منا؛ حیدر پور، فرزانه (۱۳۹۷). تاثیر پایداری سازی نظام درآمدی در تأمین مالی شهرداری ها. مجله نخبگان علوم و مهندسی. جلد ۳- شماره ۴- سال ۱۳۹۷.
- شرزهای، غلامعلی؛ ماجد، وحید؛ (۱۳۹۰). تأمین مالی پایدار شهر؛ چگونگی تأمین مالی بمنظور توسعه پایدار شهری. مجله مدیریت شهری، ویژه نامه شماره بهار و تابستان ۱۳۹۰. ص. ۳۱۶-۲۹۹.
- صالحی، مهدی، یزدانی، مهدیه، میرزائی، مهین. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر هوش معنوی و هیجانی مدیران بر عملکرد مالی شرکت ها. مجله حسابداری سلامت، سال ششم، شماره اول، پیاپی ۱۷، بهار و تابستان ۱۳۹۶، ص ص. 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.
- قنبری طلب، محمد؛ شیخ الاسلامی، راضیه (۱۳۹۴). رابطه بین هوش هیجانی و نشاط ذهنی با خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه پیام نور. رویش روان شناسی، سال ۴، شماره ۲۱، پاییز ۲۳.
- مظفری، غ؛ پاپلی یزدی، م. ح؛ وثوقی، ف؛ و ح، ح. (۱۳۹۵). ارائه الگوی پایداری سازی نظام درآمدی و تأمین منابع مالی شهرداریها. (مطالعه موردی: شهرداری تهران) فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، سال چهارم، شماره ۳۱.
- هاشمی، س. م. و طاهرخانی، ح. (۱۳۸۹). ایجاد پایداری در منابع درآمدی شهرداری تهران، سومین همایش مالیه شهرداری، تهران.

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> .

Chattopadhyay, Soumyadip. (2015). Financing India's Urban Infrastructure: Current Practices and Reform Options. *Journal Of Infrastructure Development*, 7(1), 55–75.

Hahn, R., & Zamantili Nayir, D. (2013). Normative and cognitive influences on female entrepreneurial reluctance at the base of the pyramid—an explorative study of cleaning ladies in Istanbul.

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.

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.

Investigating the relationship between social awareness and social skills in financial and non-financial managers of municipalities in financing municipalities (case study: municipalities of Bushehr province)

Abstract

We need social skills to succeed in interpersonal relationships. Positive feelings and self-satisfaction are the result of success in these relationships. The reason for being vulnerable to the problems of life and social interactions is not having the necessary abilities. Many psychological-emotional problems and differences have psychosocial roots. Learning social skills and life coping skills and increasing our psycho-social abilities leads to progress in life. This research aims to investigate the relationship between social awareness and social skills in financial and non-financial managers of the municipalities of Bushehr province, in terms of descriptive research objectives with quantitative methods and practical results. The sample research method and the statistical population of the research are all financial and non-financial managers of the municipality of Bushehr province in 1399. The statistical sample was selected in an available manner, so that among 40 financial managers and 40 non-financial managers of the municipalities of Bushehr province who were willing to cooperate, the sharing questionnaire and financing methods were distributed. In this research, in order to test the hypotheses using the structural equation technique, Smart pls software was used to test the hypotheses. The results indicated that social awareness and social skills on financial and non-financial managers have a significant impact on financing in Bushehr municipality.

Keywords

social awareness, social skills, financial and non-financial managers, Bushehr Municipality.
