

بررسی تاثیر نظام ارزشیابی بر انگیزه کارکنان شهرداری قزوین با میانجیگری هوش معنوی اعظم نعیمی^۱

تاریخ دریافت مقاله : ۱۳۹۹/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله : ۱۳۹۹/۱۲/۲۵

چکیده

ارزشیابی عملکرد اندازه‌گیری عملکرد پروسه‌ای است که هدف آن تعیین میزان شایستگی کارکنان از جنبه انجام وظایف و قبول مسئولیت‌ها در سازمان، می‌باشد. در این فرایند مدیران ارشد یک سازمان، شرکت، مؤسسه یا نهاد، رفتار کارکنان زیرمجموعه خود را مورد بررسی و مشاهده قرار می‌دهند، تا بتوانند بازخوردهای لازم را درباره نقاط قوت و ضعف رفتار کارکنان، به آن‌ها ارائه نمایند. به بیانی ساده ارزیابی عملکرد به سنجش نسبی عملکرد انسانی در رابطه با نحوه انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین، در مقایسه با استاندارد انجام کار اطلاق می‌گردد، این ارزیابی با هدف تعیین استعداد و ظرفیت‌های بالقوه فرد، به منظور برنامه‌ریزی در جهت به فعالیت درآوردن آن‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد این تحقیق درباره بررسی رابطه نظام ارزشیابی کارکنان شهرداری قزوین و انگیزه با میانجیگری هوش معنوی انجام شده است، این تحقیق از نوع پیمایشی و کاربردی می‌سباشد. ابزار گردآوری اطلاعات بصورت پرسشنامه‌ای می‌باشد و روش گردآوری اطلاعات بصورت میدانی می‌باشد. در این تحقیق ابتدا شاخص‌ها شناسایی شدند. و فرضیات بر اساس این شاخص‌ها تدوین گشته است و در نهایت با استفاده از تکنیک‌های آماری فرضیات مطرح شده به اثبات رسید.

کلمات کلیدی : نظام ارزشیابی، انگیزه، هوش معنوی، شهرداری

۱. مقدمه

مدیریت عملکرد، دربارهٔ عملکرد است، بنابراین باید ابتدا واژه عملکرد تعریف شود. تعریف عملکرد اهمیت زیادی دارد زیرا اگر نتوانیم عملکرد را تعریف کنیم سنجش و مدیریت آن نیز غیرممکن خواهد شد. بیتس و هالتون^۲ معتقدند که عملکرد یک مفهوم چند بعدی است و سنجش آن به عوامل متعددی بستگی دارد. آنها بر این موضوع تأکید می کنند که نکته مهم این است که تعیین کنیم هدف سنجش عملکرد، ارزشیابی نتایج حاصله است یا رفتارها یا به عبارتی فرآیندها. دیدگاه های متفاوتی درباره عملکرد وجود دارد. عملکرد را به سادگی می توان به عنوان ثبت میزان نتایج محقق شده در نظر گرفت. از نظر فردی نیز عملکرد عبارت است از دستاوردهای شخصی. کان^۳ معتقد است که عملکرد عبارت است از آنچه که یک فرد در اثر تلاش، از خود به جای می گذارد و به عنوان بخشی از هدف می باشد. برنادین^۴ و همکاران معتقدند که عملکرد باید براساس نتایج حاصل از کار تعریف شود زیرا این نتایج هستند که ارتباطی قوی با اهداف استراتژیک سازمانی، رضایت مشتریان و مشارکت های اقتصادی دارند (کریمی، ۱۳۹۵).

- پرسش های تحقیق

بین نظام ارزشیابی کارکنان شهرداری قزوین و انگیزه با میانجیگری هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد؟

سوالات فرعی

بین نظام ارزشیابی کارکنان و انگیزه کارکنان در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد؟

بین نظام ارزشیابی کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد؟

بین انگیزه کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد؟

- فرضیه تحقیق

بین نظام ارزشیابی کارکنان شهرداری قزوین و انگیزه با میانجیگری هوش معنوی رابطه معناداری وجود دارد

فرضیات فرعی

بین نظام ارزشیابی کارکنان و انگیزه کارکنان در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد

بین نظام ارزشیابی کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد

بین انگیزه کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد

۲. پیشینه تحقیق

تحقیقی تحت عنوان تأثیر تأثیر هوش معنوی در عملکرد مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران: نقش واسطه ای سرمایه فکری و اهرم مالی توسط عسگر نژاد. امکانی در سال ۱۳۹۸ انجام گردید. و نتایج تحقیق به شکل زیر ارائه گردید. هوش معنوی، از رویکردهای جدیدی است که برای بهبود عملکرد سازمان ها در شرایط عدم اطمینان محیطی استفاده می شود. مدیریت هوش معنوی به معنی کاربرد نظام مند سیاست های مدیریتی، رویه ها و فرایندهای مربوط به فعالیت های تحلیل، ارزیابی و کنترل ریسک است. این پژوهش می کوشد تأثیر مدیریت اثربخش هوش معنوی را بر عملکرد مالی شرکت ها بررسی کرده و نقش واسطه ای سرمایه فکری و اهرم مالی را نیز در ارتباط بین این متغیرها شناسایی کند. بدین منظور برخی از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۵ تا ۸۲ مطالعه شدند. نتایج نشان می دهد مدیریت اثربخش ریسک بر نرخ بازده دارایی ها و رشد ارزش بازار، تأثیر مثبت دارد. اهرم مالی تنها در ارتباط بین هوش معنوی و نرخ بازده دارایی ها نقش واسطه ای داشته، نقش واسطه ای سرمایه فکری نیز فقط در ارتباط بین مدیریت اثربخش ریسک و رشد ارزش بازار تأیید شد. تحقیقی تحت عنوان تأثیر مد هوش معنوی بر عملکرد عملیاتی در شرکت های بیمه ای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار توسط تهران توسط کاردگر. و مظاهری در سال ۱۳۹۸ انجام ردید. نتایج تحقیق به شکل زیر ارائه گردید. در حال حاضر، شرکت ها

² Bates and Halton

³ Kane

⁴ Bernadian

و کسب و کارها در شرایط خاصی از نظر اقتصادی و اجتماعی قرار گرفته اند. پیچیده شدن محیط فعالیت این شرکتها موجب می شود که کسب و کارها در معرض انواع مختلف ریسک هایی قرار گیرد، که قبلاً با آنها کمتر سر و کار داشته اند. هوش معنوی بنگاه جهت بهبود عملکرد سازمان طراحی شده است. هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر مدیریت ریسک شرکتی بر عملکرد عملیاتی در شرکت های بیمه ای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه شرکت های بیمه ای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی سال های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش داده های تابلویی استفاده است. همچنین به منظور محاسبه و پردازش متغیرها از نرم افزار Eviews استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که مدیریت ریسک شرکتی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد عملیاتی شرکت های بیمه ای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دارد. همچنین نتایج نشان می دهد که از بین عوامل تاثیرگذار مدیریت ریسک شرکتی دو عامل اندازه شرکت و نظارت هیئت مدیره تاثیر معنادار و مثبتی بر عملکرد عملیاتی شرکت های بیمه ای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران دارد

۳. روش تحقیق

این تحقیق از نوع پیمایشی و کاربردی می باشد.

۴. بررسی و مطالعات

در مورد عملکرد در بخش عمومی، اغلب دو واژه دامنه و عمق عملکرد استفاده میشود. یک سازمان داده هایی (کمی و کیفی) را وارد کرده و در فعالیتهای (کمی و کیفی) آنها را پردازش نموده و تبدیل به ستادهایی (کمی یا کیفی) می کند. این ستاده ها (کالاها یا خدمات) وارد جامعه خواهند شد. گاهی اوقات، ستاده ها مستقیماً قابل مصرف هستند (مانند جمع آوری زباله ها و یا ارائه پاسپورت) اما در بسیاری از موارد، ستاده ها تنها درجه دسترسی هستند (که باعث می شود اینگونه ستاده ها نتایج واسطه ای باشند که به سطح تحلیلی فعالیت ها ارتباط می یابند). گاهی نیز ستاده ها برای تولیدات بعدی استفاده می شوند (مانند ذخیره زباله های هسته ای) و گاهی هم آنها، غیرقابل تقسیم هستند (مانند تأمین امنیت توسط نظامیان). جنبه های کمی ممکن است با مفاهیم فیزیکی یا مالی بیان شوند. جنبه های کیفی نیز ممکن است کمی شوند یا به همان صورت کیفی بیان شوند.

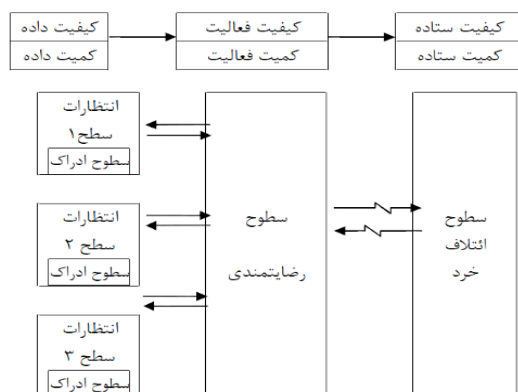
فرض وجود رابطه مستقیم بین داده ها، فعالیت ها و ستاده ها نوعی رابطه مکانیکی را پیشنهاد می کند که براساس مدل های ماشینی و توابع تولید معمول بوده و تا حد ممکن خطی می باشد. اما واقعیت، بخصوص در بخشهای عمومی پیچیده تر است. در بسیاری مواقع در بخش عمومی ستاده خود به نتایج اولیه، نتایج ثانویه، اثر نهایی تقسیم می شود. بر این اساس در بخش عمومی دامنه عملکرد تعریف می شود به این معنی که گاهی تأکید بر ستاده است که در این صورت دامنه عملکرد محدود است، اما گاهی تأکید بر نتیجه اولیه، نتیجه ثانویه و اثر نهایی حاصل از فعالیتهای ست که به همین ترتیب دامنه عملکرد گسترده می شود (نجمی و زارعی، ۱۳۹۶).

-عملکرد

در حالی که دامنه عملکرد بر گسترش افقی ابعاد نتایج دلالت دارد، عمق عملکرد ابعاد عمودی عملکرد را تشریح می کند عمق عملکرد شامل سه لایه خرد، متوسط و کلان می باشد. عملکرد خرد در سطح یک سازمان واحد در بخش عمومی و مواجهه آن با شهروندان یا سازمان های دیگر تعریف میشود. عملکرد متوسط، در سطح سیاستهای همسان و سازگار (سازمان های عمومی مختلف در یک زمینه معین مانند سطح دولتهای اروپایی) و نهایتاً عملکرد کلان در گستره حکومت (دولتها) تعریف می شود. شکل ۱ چارچوب تحلیلی عملکرد خرد را نشان می دهد. در سطح یک سازمان، داده هایی وارد سازمان شده، در اثر فعالیت ها یا فرآیندها تبدیل به ستاده شده و ستاده ها به صورت کالاها یا خدمات وارد جامعه می شوند. نهایتاً، شهروندان به عنوان مصرف کنندگان، با سطوح انتظارات مختلف این ستاده ها را دریافت کرده و ادراک آنها درباره ستاده ها نیز متفاوت خواهد بود. مواجهه کیفیت و کمیت ستاده ها با سطوح انتظارات و ادراک فردی مصرف کنندگان، منجر به سطوح متفاوت رضایت مندی می شود.

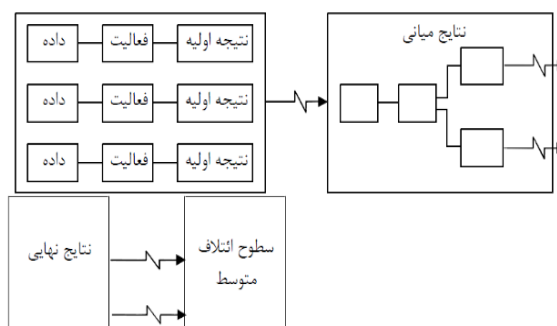
بررسی تاثیر نظام ارزشیابی بر انگیزه کارکنان شهرداری قزوین با میانجیگری هوش معنوی

رضایتمندی مثبت یا منفی نیز خود بر انتظارات و ادراک افراد اثر خواهد گذاشت، به عبارتی رابطه‌ای دو طرفه در این زمینه به وجود می‌آید (حقیقی و همکاران، ۱۳۹۷).

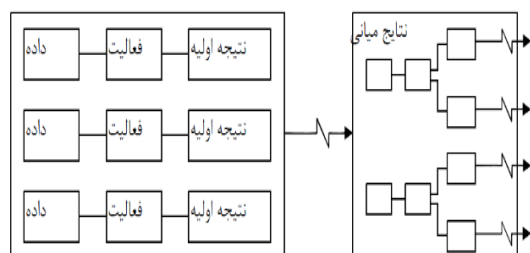


شکل ۱ عمق عملکرد: چارچوب سطح عملکردی خرد

اما هرگز نتایج اولیه به تنهایی، هدف پایانی در بخش عمومی نیستند بلکه متعاقب آنها، نتایج ثانویه و اثر نهایی مورد تأکید می‌باشند. بنابراین، باتوجه به اینکه نتایج ثانویه و اثر نهایی توسط دامنه، زنجیره یا شبکه‌ای از سازمان‌ها ایجاد می‌گردند لذا نظام‌های سنجش عملکرد بخش عمومی هرگز نباید در سطح سازمان‌های انفرادی (سطح عملکردی خرد) سازماندهی شوند بلکه باید در سطح یک زمینه خاص (مانند آموزش، سلامت، محیط زیست یا امنیت) یا زنجیره تولید / خدمت سازماندهی و به کار گرفته شوند. این سطح، درواقع همان سطح متوسط (میانی) است. نتایج ثانویه و اثر نهایی، ممکن است عینی یا ذهنی باشند. همچنین، نتایج ثانویه و اثر نهایی می‌توانند توسط محیط سیاسی در حال تغییر تحت تأثیر قرار بگیرند. این، منجر به ایجاد مدل‌های منطقی می‌شود که در آنها توالی نتایج اولیه، نتایج ثانویه و اثر نهایی ارائه می‌گردند. اینگونه مدل‌های منطقی، در موارد بسیاری توسط متخصصین طراحی و ارائه شده‌اند. باید توجه کرد که این مدل‌ها و توالی موجود در آنها خطی صرف نیستند. در شکل‌های ۲ و ۳ مثال‌هایی از چارچوب سطح عملکردی متوسط (میانی) و کلان نشان داده شده‌اند (مقیم، ۱۳۹۷).



شکل ۲ عمق عملکرد: سطح عملکردی متوسط (میانی)



شکل ۳ عمق عملکرد: سطح عملکردی کلان

۵. یافته‌های تحقیق

-تحلیل استنباطی داده‌ها

بعد از تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، به تحلیل استنباطی داده‌ها پرداخته شده است. در تجزیه تحلیل استنباطی، فرضیه‌های تحقیق مورد ارزیابی و آزمون قرار می‌گیرند. بررسی مقالات چاپ شده در دهه اخیر نشان از استفاده‌ی وسیع پژوهشگران از این روش برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش دارد. محققین دلایل زیادی را برای استفاده از این روش ذکر نموده‌اند. مهمترین دلیل، برتری این روش برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده‌های غیرنرمال است که محققین در برخی پژوهش‌ها با آن روبرو می‌شوند. در نهایت دلیل آخر استفاده از این روش، سروکار داشتن با مدل‌های اندازه‌گیری از نوع سازنده است. دو دلیل استفاده اولیه طبق جدول بالا در این تحقیق برای استفاده از نرم افزار PLS دارد.

دلایل استفاده از PLS-SEM

دلایل	در صد ارجاع در مجله MISQ	درصد ارجاع در مجله های JM-JMR-JMS
حجم کم نمونه	۲۴	۱۵
داده های غیر نرمال	۲۲	۱۹
مدل اندازه گیری از نوع سازنده	۲۰	۱۹
قدرت پیش بینی مناسب	۱۰	۱۴
(پیچدگی مدل) تعداد سازه و شاخص ها	۹	۶
تحقیق اکتشافی	۷	۱
توسعه تئوری و نظریه	۶	۰
استفاده از متغیرهای طبقه بندی	۴	۶
بررسی تئوری و فرضیه	۱	۵

-آزمون کلموگروف-اسمیرنوف:

در ادامه، سایر شاخص‌های توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار برای کلیه متغیرهای تحقیق، مورد بحث قرار می‌گیرد. جدول ۲ آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای هر یک از متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهند.

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار و نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	معنی داری	وضعیت
نظام ارزشیابی کارکنان	۴۸۱	۰,۳۲۸	۰,۰۲۵	۰,۰۰۱	غیر نرمال
انگیزه کارکنان	۳۶۹	۰,۳۴۵	۰,۰۲۱	۰,۰۴۲	غیر نرمال
هوش معنوی	۴۸۹	۰,۴۴۸	۰,۰۱۵	۰,۰۳۹	غیر نرمال

هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰,۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H0: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است

H1: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست

براساس نتایج مندرج در تمامی موارد مقدار آماره آزمون کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است در نتیجه توزیع

داده‌های سنجش هریک از ابعاد غیرنرمال است. بنابراین می‌توان از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد.

-آزمون همبستگی

یک نوع از رابطه های متغیرهای پنهان در معادلات ساختاری بر اساس همبستگی است. همبستگی رابطه ای میان دو متغیر در یک الگو است اما جهت آن را نشان نمی دهد و ماهیت این رابطه از طریق تحلیل همبستگی ارزیابی میشود. برای بررسی همبستگی مقطعی از آزمون پیرسون استفاده میشود. به منظور آزمودن واریانس ناهمسانی در مدلهای رگرسیون خطی استفاده می شود و وابستگی واریانس جملات پسماند بدست آمده از رگرسیون خطی را به مقادیر متغیرهای توضیح دهنده مدل، بررسی می کند. با توجه به سطح اطمینان مورد نظرمان، مقادیر بحرانی متناظر با این آماره ها را از جداول توزیع های مربوطه بدست می آوریم، اگر مقادیر این آماره ها از مقادیر بحرانی بیشتر باشد، فرض صفر که دلالت بر واریانس همسانی دارد، رد می شود. اما ضریب همبستگی بیانگر شدت و ضعف خطی بین متغیرها می باشد. یکی از معیارهای ساده جهت شناسایی هم خطی استفاده از ضرایب همبستگی بین متغیرها است. عدم وجود خودهمبستگی یکی از فروض کلاسیک است که ما برای راحتی در محاسبات آنرا در نظر میگیریم اما اگر رگرسیون دارای مشکل خود همبستگی باشد، یا به عبارتی در طرف راست معادله متغیر وابسته تأخیری داشته باشیم، از این آزمون استفاده میکنیم. اگر ضرایب همبستگی بین متغیرها نسبتاً بزرگ باشد بیانگر همخطی نسبتاً شدید می باشد. جدول ۳ ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق را نمایش می دهد.

جدول ۳ ضرایب خود همبستگی (منبع: یافته های پژوهشگر)

		QU-CO	LIF-S	INT-BU	FO-FE	MAR
نظام ارزشیابی کارکنان	همبستگی	1	.54 ^o	.331**	.587**	.352**
	معناداری	.000	.174	.003	.000	.001
	تعداد	80	80	80	80	80
رضای شهروندان	همبستگی	.154	1	.073	.021	-.018
	معناداری	.174	.000	.520	.855	.877
	تعداد	80	80	80	80	80
رضای مدیران	همبستگی	.331**	.073	1	.363**	.312**
	معناداری	.003	.520	.000	.001	.005
	تعداد	80	80	80	80	80

- روایی همگرا

معیار AVE نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخصهای خود است. به بیان ساده تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هر چه میزان همبستگی بیشتر شود برازش نیز بیشتر است. در مورد AVE مقدار بحرانی ۰,۵ است بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰,۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهند.

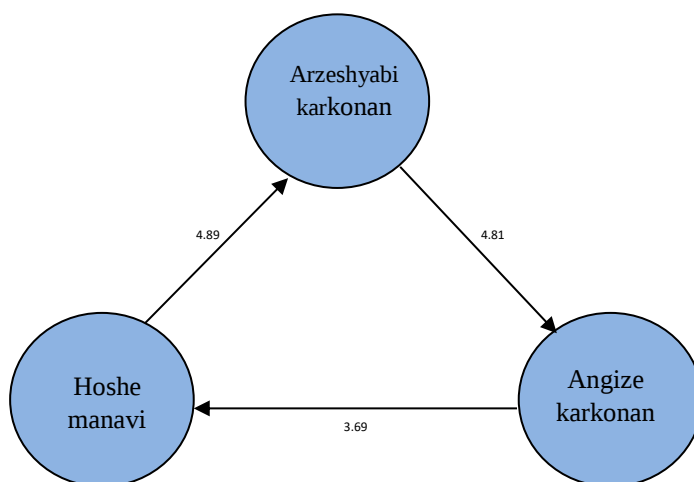
جدول ۵ روایی همگرا مربوط به متغیرها

ردیف	متغیر	مقدار روایی همگرا
۱	نظام ارزشیابی کارکنان	۰,۷۹۷۰۵۵
۲	انگیزه کارکنان	۰,۷۴۹۷۸۳
۳	هوش معنوی	۰,۷۰۳۴۲۳

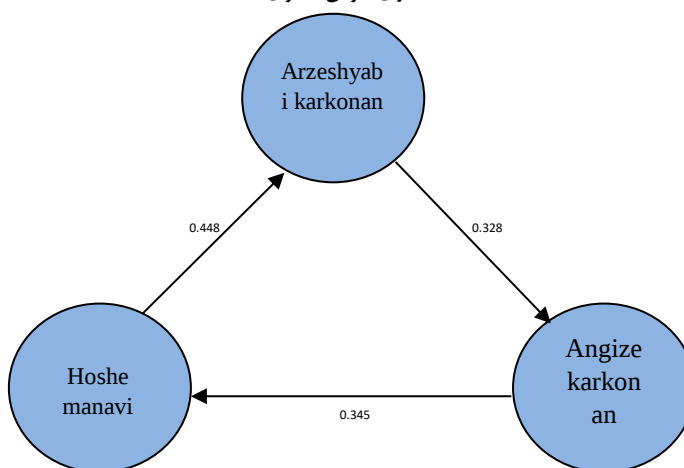
-مدل ساختاری: ضرایب معناداری z (T-values)

ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه ی بین سازه ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱,۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. (داوری-۱۳۹۲ ص ۹۰) مدل ساختاری شکل ۴ در زیر نشان داده شده است.

بررسی تاثیر نظام ارزشیابی بر انگیزه کارکنان شهرداری قزوین با میانجیگری هوش معنوی



شکل ۴ بررسی تاثیر نظام ارزشیابی بر انگیزه کارکنان شهرداری قزوین با میانجیگری هوش معنوی



شکل ۵ ضریب معناداری t-value بررسی تاثیر نظام ارزشیابی بر انگیزه کارکنان شهرداری قزوین با میانجیگری هوش معنوی

جدول ۶ خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی (مدل ساختاری) مقیاس مورد استفاده

ردیف	فرضیات تحقیق	بارعاملی	معناداری	نتیجه گیری
۱	رابطه معناداری بین نظام ارزشیابی کارکنان و انگیزه کارکنان در شهرداری قزوین	۰.۶۱۱	۴,۲۶۶	تایید
۲	رابطه معناداری بین نظام ارزشیابی کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین	۰.۷۲۶	۴,۳۶۹	تایید
۳	رابطه معناداری بین انگیزه کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین	۰.۸۶۵	۸,۲۵۶	تایید

– آزمون فرضیات

بین نظام ارزشیابی کارکنان شهرداری قزوین و انگیزه با میانجیگری هوش معنوی رابطه معنادار وجود دارد رابطه بین تمامی زیر شاخصها مثبت می باشد. و رابطه بین این دو شاخص در مجموع ۳۶,۵۳۴ می باشد. بنابراین فرضیه اصلی نیز تایید میگردد و نتیجه گیری در حوزه فرضیه اصلی این می باشد که بین نظام ارزشیابی کارکنان شهرداری قزوین و انگیزه با میانجیگری هوش معنوی رابطه معنادار وجود دارد.

-فرضیه اول: بین نظام ارزشیابی کارکنان و انگیزه کارکنان در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد

با توجه به شکل ۶ نظام ارزشیابی کارکنان و انگیزه کارکنان را نشان می‌دهد که بین این دو متغیر ۴/۲۶۶ رابطه معناداری وجود دارد و همچنین با توجه به شکل ۷ شدت رابطه بین عوامل ۰/۶۱۱ است که مورد تایید قرار می‌گردد، فرضیه دوم: بین نظام ارزشیابی کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به شکل ۶ محرکهای نظام ارزشیابی کارکنان و هوش معنوی را نشان می‌دهد که بین این دو متغیر ۴/۲۶۶ رابطه معناداری وجود دارد و همچنین با توجه به شکل ۷ شدت رابطه بین عوامل ۰/۷۲۶ است که مورد تایید قرار می‌گردد، فرضیه سوم: بین انگیزه کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به شکل ۶ انگیزه کارکنان و هوش معنوی در شهرداری قزوین را نشان می‌دهد که بین این دو متغیر ۸/۲۵۶ رابطه معناداری وجود دارد و همچنین با توجه به شکل ۷ شدت رابطه بین عوامل ۰/۸۶۵ است که مورد تایید قرار می‌گردد

- روش معیار Q2

این معیار توسط استون گیر (1975) معرفی شد و قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌سازد؛ یعنی مدلهایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبولی هستند، باید قابلیت پیش بینی مدل به ترتیب، شاخص های مربوط به سازه های درونزای مدل را داشته باشند. مقادیر 0,19 نشان از قابلیت پیشبینی ضعیف، متوسط و قوی دارند (لازم به یادآوری است که برای متغیرهای برونزا این مقدار ارایده نمی گردد) با توجه به اینکه مقدار Q2 برای متغیر درونزا در جدول آمده است بالاتر از 0,33 می باشد؛ بنابراین میتوان گفت، مدل ساختاری از قدرت پیش بینی لازم برخوردار است و در حد قابل قبول میباشد.

جدول ۸ معیار Q2 برای مدل ساختاری تحقیق

	SSO	SSE	$Q2 = (1 - SSE/SSO)$
نظام ارزشیابی کارکنان	361.000	123.125	0.756
انگیزه کارکنان	361.000	156.123	0.745
هوش معنوی	361.000	103.056	0.569

جدول ۹ معیار Redundancy

عوامل	Communality
نظام ارزشیابی کارکنان	۰/۳۲۷
انگیزه کارکنان	۰/۴۵۶
هوش معنوی	۰/۳۱۲

-برازش کلی مدل (معیار GOF)

این معیار مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار GOF توسط تیننهاس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

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

وتزلس و همکاران ۱ (۲۰۰۹-ص ۱۸۷) سه مقدار ۰,۰۱-۰,۲۵-۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند.

$$\text{communalities} = \frac{0.327 + 0.456 + 0.312 + 0.387 + 0.365}{5} = 0.521$$

$$۰,۷۵۶R^2=$$

$$GOF (\text{مدل کلی برازش}) = \sqrt{0.756 \times 0.521} = 0.626$$

و مقدار به دست آمده GOF شاخص های بررسی رابطه نظام ارزشیابی کارکنان شهرداری قزوین و انگیزه با میانجیگری هوش معنوی رابطه وجود دارد؟ نشان دهنده قوی بودن و صحیح بودن مدل ساختاری و اندازه گیری در تایید فرضیات می باشد.

۶. نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش می‌تواند هم برای نظریه پردازان و دانشگاهیان و هم برای فعالان در حوزه های مدیریتی مفید فایده باشد. بنابراین پیشنهادهایی زیر ارائه می‌شود:

این تحقیق در پی کشف بررسی رابطه نظام ارزشیابی کارکنان شهرداری قزوین و انگیزه با میانجیگری هوش معنوی است. در واقع مدیران در پی آن هستند که به اعضای سازمان نسبت به همکاری و مشارکت افتخار و غرور القا کنند. مدیران برای ایجاد فرهنگ مشارکت در سازمان باید عوامل بازدارنده آن را شناسایی و در جهت رفع آن اقدامات لازم را انجام دهند. اصولاً عوامل بازدارنده را می‌توان به صورت زیر دسته بندی کرد:

- با توجه به نتیجه به دست آمده پیشنهاد می‌شود شهرداری قزوین در راستای افزایش کمی و کیفی مدیریت عملکرد در راستای ارتقاء خدمات خود از فناوری های نوین در حوزه کاری خود بهره گیرد و سرمایه گذاری بیشتری را در توسعه فناوری انجام دهد.
- با توجه به نتیجه به دست آمده پیشنهاد می‌شود سیاست گذاران عرصه سلامت به منظور ارتقای بهبود مدیریت مشارکتی همواره توسعه خدمات مدیریت منابع را در نظر داشته باشند. استفاده از مهندسی فرایندهای مشارکتی و به روز بودن دانش مدیران می‌تواند به این موضوع کمک زیادی نماید.

- کاهش فرهنگ فردگرایی و تک روی در بین کارکنان؛

- حذف بدبینی زیردستان نسبت به اثر بخشی مدیریت مشارکتی؛

- ایجاد اعتقاد در مدیران به مشارکت کارکنان و حذف این که مدیران مشارکت را عامل تهدید و تزلزل قدرت خود می‌دانند. برای از بین بردن موانع بالا، مدیران باید نسبت به استقرار نظام پیشنهادها در سازمان اقدام کنند. در این زمینه مدیران سعی کنند هر چند گاه جلسات غیر رسمی بین کارکنان و مدیران و نیز جلسات پرسش و پاسخ نمایند و کارکنان را از چگونگی عملکرد و اهداف سازمان به منظور پیشگیری از وقوع هر گونه مشکلات کاری مطلع سازند و به پیشنهاد کارکنان در مورد بهبود روش ها و وظایف سازمانی اهمیت دهند. البته نایبستی فقط یک روش یکنواخت را در آنها به کار گرفت، بلکه باید کلیه روش های مشارکت را با توجه به وضعیت محیطی سازمان مورد استفاده قرار داد تا مشارکت به صورت کاذب استقرار نیابد.

همچنین با توجه به مؤلفه ویژگی های آرمانی، مدیران سازمان صرف نظر از تمایلات فردی خود و دیگران به خاطر سازمان و همچنین فدا کردن منافع شخصی به خاطر منافع دیگران و برای تقویت این ویژگی پیشنهاد می‌شود که تلفیق هدف های فرد و سازمان از دیدگاه ارزشی صورت پذیرد.

مدیران باید نسبت به تعهدات و وعده های خود سخت پایبند باشند؛

باید صداقت خود را با برقراری ارتباط باز با کارکنان نشان دهند؛

مدیران باید پیش از آنکه سخن بگویند، به سخنان کارکنان سازمان به طور جدی گوش دهند؛

باید به طرق مختلف در دسترس کارکنان سازمان باشند؛

مدیران باید به کارکنان احترام گذاشته و در انجام امور منصف و مصر باشند؛

مدیران باید پاسخگو باشند، از سرزنش پرهیز کنند و برای کمک به رفع مشکلات کارکنان سازمان همکاری نمایند و راهکار بچینند.

مدیران باید به عامل ترغیب ذهنی به عنوان یک محرک در پیروان برای بررسی مجدد مفروضات اساسی و مورد سؤال قرار دادن آنها و وادار کردن پیروان به نگرستن به مسائل از زوایای مختلف و پیشنهاد شیوه های جدید، نگرستن به چگونگی انجام و تکمیل وظایف، بررسی مبانی مهندسی مجدد به عنوان یک راهکار توجه کنند.

مدیران باید افراد متفاوت را در زیر چتر فکر و نظر واحدی گرد آورند و افراد خلاق و کارآفرین را پرورش دهند. این امر در پرورش بعد فعالیتهای مدیریت کیفیت سازمانی بسیار مؤثر می‌باشد. الهام و القای تصویر خوش بینانه درباره آینده در کارکنان سازمان منبع انگیزش و تحریک کافی برای حرکت در مسیر هدف های سازمان را پدید می‌آورد که پدیده فعالیتهای مدیریت کیفیت را در سازمان تسهیل می‌کند.

مدیران باید کارمندان خود را مورد راهنمایی، آموزش و حمایت قرار داده و توانایی هایشان را در یک فرایند منظم رشد و توسعه دهند. زیرا کارمندانی که دارای سطح توانمندی فردی بالایی هستند، احساس تسلط بیش‌تری دارند، به ابتکار بیشتر دست می‌زنند، در کارهایشان احساس مسئولیت بیش‌تری می‌کنند و سریع‌تر یاد می‌گیرند.

سازمان‌ها و مدیران در جهت ایجاد رفتار فعالیتهای مدیریت ریسک باید گام به گام حرکت کنند. چون فرایند رفتار شهروندی سازمانی یک فرایند یک روزه نیست که بتوان مانند یک تکنولوژی جدید آن را به سرعت وارد سازمان کرد، بلکه یک فرایند مداوم و زمان‌بر است.

مدیران ارشد سازمان عملاً رفتارهای تحول‌آفرین از خود بروز دهند و به عنوان سرمشق و الگو در این زمینه معرفی شوند، تا زمینه‌ای برای فعالیتهای مدیریت کیفیت در سطوح پایین‌تر سازمان نیز فراهم گردد.

۷. منابع فارسی و لاتین

- ابراهیم نژاد، سعدالله؛ موسوی، سید میثم و صیرفیان پور، حامد (۱۳۹۷)، ارائه مدلی جهت ارزیابی عملکرد BOT بر مبنای تصمیم‌گیری چند شاخصه فازی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع.
- اشتری، زریبناج (۱۳۹۸). بررسی کیفیت متد HACCP برای شناسایی ریسکهای کیفیت در صنایع داروسازی، کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع.
- حسین زاده، فرانک، سیف پناه، محمد، صالحی، آزاده، نورا، عباسعلی (۱۳۹۸). بررسی اثر عملکرد با استفاده از تحلیل پوششی دادهای شبکه‌ای در حضور خروجی نامطلوب، سومین همایش ملی تحلیل پوششی دادها.
- حقیقی، محمد؛ قارلقی، ابراهیم؛ میراسدی، سمانه و نیکبخت، فاطمه (۱۳۹۷) بررسی رابطه‌ی میان ویژگی‌های بیانیه مأموریت سازمان و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه در شرکت‌های فعال صنایع غذایی تهران) پژوهش نامه‌ی مدیریت تحول، سال ۲، ش ۴، ص ۱۷۵.
- دهقان، نبی اله (۱۳۹۸). بررسی، طبقه‌بندی و انتخاب استراتژی‌های ورود به بازارهای بین‌المللی. مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک، ایران: تهران.
- دهنوی، معصومه مهر علی، آقایی، عبدالله، ستاک، مصطفی (۱۳۹۶). مدیریت ریسک زنجیره تامین، کنفرانس بین‌المللی مدیریت. - رحیمی، غفور (۱۳۹۶)، "ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان"، مجله تدبیر، شماره ۱۷۳.
- زابلی، روح‌ا.، کرمعلی، مازیار، سالم، محمد، رفعتی، (۱۳۹۷). حسن. ارزیابی وضعیت مدیریت ریسک در بخش‌های منتخب بیمارستان‌های تهران، مجله طب نظامی.
- شان بولی، (۲۰۱۶)، رابطه بین استراتژی‌های شرکت، نیروهای محیطی و مقیاس‌های عملکرد BSC.
- طبرسا، غلامرضا (۱۳۹۵)، "بررسی و تبیین نقش اقتضائات استراتژیک در انتخاب الگوی ارزیابی عملکرد سازمانهای دولتی"، مجموعه مقالات دومین جشنواره شهید رجایی ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی کشور، تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- عادل، علیرضا (۱۳۹۷)، "ارزیابی عملکرد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در برقراری نظم و امنیت شهرستان بم" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی.
- فتحی، فتح اله و فتحی بهروز، مدیریت ریسک و بیمه در لجستیک و زنجیره عرضه، اولین کنفرانس ملی لجستیک و زنجیره تأمین، ۱۳۹۶.
- کاظمی، شمس‌الدین؛ کاظمی، مصطفی؛ اخروی، امیرحسین (۱۳۹۵). اولویت عوامل کلیدی موفقیت در TQM، برای کاهش شکاف عملکردی با روش AHP فازی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال دوم، شماره دوم، صص ۱۸۳-۲.
- کاظمی، مصطفی؛ هوشیار، وجیهه (۱۳۹۸). مروری بر مدیریت کیفیت از دیدگاه صاحب‌نظران، ماهنامه کنترل کیفیت، شماره ۳.
- کریمی، تورج (۱۳۹۵)، "مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی"، مجله تدبیر، شماره ۱۷۱.
- کارت رایت، راجر (۱۳۹۵). مدیریت استعداد: نگاهی نو به توسعه سرمایه انسانی. ترجمه‌ی علی محمد گودرزی و سیدجمال حسین. تهران: مؤسسه‌ی خدمات فرهنگی رسا.

- گل‌علیزاده، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر انتخاب استراتژی‌های ورود به بازارهای خارجی (مورد مطالعه: صادرکنندگان صنایع غذایی در استان مازندران)، حمید رضا رضوانی، دانشگاه مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- لیجاک دوسن فراسجا و هووار، (۲۰۱۸)، عوامل مؤثر بر ارزیابی پروژه‌های تجارت الکترونیک با هدف به مطالعه عوامل مؤثر بر استفاده از تجارت الکترونیک، مخابرات ایالات متحده.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۹۷). سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.
- میرغفوری، سید حبیب اله؛ داود عندلیب اردکانی و پریسا کشاورز، ۱۳۹۸، طراحی مدل و بررسی عوامل مؤثر بر چابکی زنجیره تامین با رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت صنعتی، یزد، دانشگاه یزد - انجمن علمی مدیریت صنعتی ایران.
- نجمی، منوچهر و زارعی، حسین (۱۳۹۶). "تعامل و تقابل BSC، EFQM، مجموعه مقالات اولین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، تهران: جهاد دانشگاهی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- نصیرزاده، الهه و فرید فتح الهی (۱۳۹۵). ارزیابی عوامل مؤثر بر عملکرد زنجیره تامین سبز در صنایع الکترونیک با رویکرد MCDM فازی، سومین کنفرانس بین المللی علوم و مهندسی، استانبول - کشور ترکیه، موسسه مدیران ایده پرداز ویرا.
- نمازی، محمد و احسان کرمانی (۱۳۹۸). "تأثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۳.
- وجدانی، فواد (۱۳۹۸) کیفیت، استراتژی رسیدن به مزیت رقابتی پایدار و رمز ورود به بازارهای جهانی، مجله میثاق مدیران، شماره ۴۸.
- یانکر و همکارانش، (۲۰۱۵)، تجزیه و تحلیل BSC از مقیاس‌های اندازه‌گیری عملکرد در صنعت .
- Acharyya, M., and Mutenga, S. (2018). "The Benefits of Implementing Enterprise Risk Management: Evidence from the Nonlife Insurance Industry", available at: www.ermssymposium.org/2013/pdf/erm2013-paper-acharyya.pdf (accessed 15 December 2013).
- Afshari, A., Saeedi A., Reshadi E. (2019). Influence of Financial Leverage on Investment Decisions in Companies Listed at the Tehran Stock Exchange, Management Accounting, Vol. 5, No.13, Pp. 17-29.
- Ahmadvand, M. R. (2019). A Short Review of Risk Management Tasks in Economical Activities, Economical Journal, Vol. 78, Pp. 5-35.
- Barney, J.B. (2018). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, Vol. 17: Pp. 99-120.
- Behnezhad, A., Connett, B., Nair, M. The Evolution of Supply Chain Risk Management. Journal of Supply Chain and Operations Management, (2019), Vol. 11, No.1, pp. 77-89.
- Ge, W. and Kim, J. (2018). "Real Earnings Management and Cost of Debt". CAAA Annual Conferenc.
- Ghadge, A., Dani, S. "Supply chain risk management: present and future scope" The International Journal of Logistics Management, (2017), Vol. 23 No. 3, pp. 313-339.
- Joseph I.N, Rajendran C, Kamalanabhan T.J (2016). An instrument for measuring total quality management implementation in manufacturing-based business units in India, International Journals of Production Research; 37(10):2201- 2215
- Khanna, H. K., Sharma, D. D., & Laroia, S. C. (2018). Identifying and ranking critical success factors for implementation of total quality management in the Indian manufacturing industry using TOPSIS. Asian Journal on Quality, 12(1), 124-138.
- Khodamipour A., Hooshmand zafarani R., Mohammadrezakhani V. (2019). The Effect of Capital Structure on Stock Futures Abnormal Returns with Regard to the Level of Concentration in the Industry, Journal of Financial Management Strategy, Vol.1, No.3, Pp. 131-146
- Mehralian, Gh. Rajabzadeh Ghatari, A., Morakabati, M. and Vatanpour, H. 'Developing a Suitable Model for Supplier Selection Based on Supply Chain Risks: An Empirical Study from Iranian Pharmaceutical Companies', Iranian Journal of Pharmaceutical Research, (2019), Vol. 11, No. 1, pp. 209-219.

- Naderi Honari, R., Hossein Zadeh, Z. (2018). Examining the Relationship between Financial leverage on the Economic Performance of the Company. The National Conference of Accounting, Financial Management and Investment, Gorgan, Golestan University of Applied Science.
- Rana Basu, Parijat Upadhyay, Manik C. Das, Pranab K. Dan (2017). An approach to identify issues affecting ERP implementation in Indian SMEs. Journal of Industrial and management, 2012 – 5(1):133-154
- Saraph J.V, Benson G.P, Schroeder R.G (2018). An instrument for measuring the critical factors of quality management ". Decision Sciences; 20(4): 810-829.
- Talib, F., Rahman, Z., & Qureshi, M. N. (2017). Prioritising the practices of total quality management: An analytic hierarchy process analysis for the service industries. Total Quality Management & Business Excellence, 22(12), 1331 –1351
- Tari Verdi, Y. and Z. Damchi Jelodar, (2019). The Relationship between Risk and Performance of the Company, "Journal of Financial Accounting and Auditing, Vol.4, No.14, Pp. 43–62.
- Yahyazadehfard, M., Aghajani, H., Yahyatabar, F., (2018). Investigation of the Relationship between Intellectual Capital and Companies' Performance in Tehran stock exchange, Financial Research, Vol.37, Pp. 181–199
- Zeitun, R. and Tian, G. (2017). Capital Structure and Corporate Performance: Evidence from Jordan. Australasian Accounting Business and Finance Journal, Vol.1, Pp. 40– 53

Investigating the relationship between Qazvin Municipality staff evaluation system and motivation with the mediation of spiritual intelligence

Azam Naimi ¹

Abstract

Performance appraisal is a process performance measurement that aims to determine the level of competence of employees in terms of performing tasks and accepting responsibilities in the organization. In this process, senior managers of an organization, company, institution or institution examine and observe the behavior of employees. , To be able to provide them with the necessary feedback on the strengths and weaknesses of employees' behavior. Simply put, performance appraisal refers to the relative measurement of human performance in relation to how a particular job is performed over a period of time, compared to a standard of performance. This evaluation is used to determine the talents and potential capacities of the individual in order to plan for their implementation. This study was conducted to investigate the relationship between Qazvin Municipality staff evaluation system and motivation mediated by spiritual intelligence. This research is a survey and applied research. . The data collection tool is a questionnaire. The method of data collection is field. In this study, indicators were first identified. And hypotheses were developed based on these indicators. Finally, using statistical techniques, all the hypotheses were proved.

Keywords

Employee evaluation system, Motivation, Spiritual intelligence, Municipality

1.Responsible for the studies of Qazvin Municipality Investment Organization.
azamnaeimi48@gmail.com