

تعیین رابطه بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان (مورد مطالعه: سازمان ورزش شهرداری تهران)

علیرضا جزینی* - استادیار مدیریت و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

The relationship between financial intelligence and risk-taking Employees (Case Study: Sport Organization of Tehran Municipality)

Abstract

Risk-taking behavior refers to a person with his desire in the direction indicated venturing into the unknown future action so that its results can not be reliably detected. And financial intelligence, human intelligence is part of and can identify issues related to financial problems and it does not solve the main purpose of this study was to investigate the relationship between financial intelligence and risk-taking staff. In terms of practical purpose and terms of the nature of the research method is descriptive - correlational survey. The population includes sport utility Tehran that a number of employees 465 people, 211 people, for example systematic sampling. A questionnaire was used for data collection consisting of 38 questions which its content validity of 30 persons obtaining the opinion of experts that Cronbach's alpha of 0.88 was confirmed. Collected data through the Kolmogorov - Smirnov confirmed the normality of the data and Pearson correlation coefficient (according to data normality) was analyzed. The results showed a correlation between financial intelligence and its components with significant risk-taking staff. This study revealed that financial intelligence and its components, including communications, analysis tools, reporting systems and effective decisions on risk-taking employees in the exercise of Tehran Municipality is effective.

Key words: financial intelligence, risk, communication, analysis tools, reporting systems and effective decision making.

چکیده

ریسک‌پذیری اشاره به رفتاری حاکی از جسارت دارد که فرد با تمایل خود در جهتی به آینده‌ای نامعلوم اقدام می‌کند به شکلی که نمی‌توان نتایج آن را با اطمینان تشخیص داد؛ و هوش مالی بخشی از هوش افراد است که می‌تواند موضوعات مربوط به مسائل و مشکلات مالی را شناسایی و آن را حل کند که هدف اصلی از انجام این پژوهش مطالعه رابطه بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان می‌باشد. روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت روش، توصیفی از نوع همبستگی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران می‌شود که تعداد آن‌ها ۴۶۵ نفر که با روش نمونه‌گیری سیستماتیک ۲۱۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده که دارای ۳۸ سؤال می‌باشد؛ که روایی محتوایی آن با اخذ نظر از ۳۰ نفر از خبرگان که آلفای کرونباخ، برابر ۰.۸۸ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تأیید نرمال بودن داده‌ها و آزمون ضریب همبستگی پیرسون (با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها) مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین هوش مالی و مؤلفه‌های آن با ریسک‌پذیری کارکنان معنادار است. پژوهش حاضر نشان داد هوش مالی و مؤلفه‌های آن شامل ارتباطات، ابزارهای تحلیل، سیستم‌های گزارش دهی و تصمیم‌گیری اثربخش بر ریسک‌پذیری کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران مؤثر می‌باشد.

واژگان کلیدی: هوش مالی، ریسک‌پذیری، ارتباطات، ابزارهای تحلیل، سیستم‌های گزارش دهی و تصمیم‌گیری اثربخش.

مقدمه

در دنیای امروز، سازمان موفق سازمانی است که دارای کارکنان ریسک‌پذیر باشد این گفته معنی و اهمیت پویایی در سازمان‌های امروزی را نشان می‌دهد. زمانی که سخن از ریسک‌پذیری به میان می‌آید، در ذهن غالب افراد این تصور به وجود می‌آید که برای دست یافتن به یک محیط کار ایمن، باید سطح ریسک‌پذیری موردتوجه قرار گیرد. درواقع، رد یا پذیرش یک مقدار معین از ریسک، نشان‌دهنده آن است که از نظر هر فرد تا چه اندازه ایمن بودن کافی است. خیلی مواقع دلیل از دست رفتن فرصت‌ها ندیدن آن‌ها نیست، بلکه ترس از نزدیک شدن به آن‌ها می‌باشد. سازمان‌های معاصر به کارکنانی نیاز دارند که از نظر روان‌شناختی با کارشان ارتباط برقرار کنند، فعال باشند و به استانداردهای بالای عملکرد دست یابند، کسانی که پرنرژی باشند و خود را وقف کار کنند، چنین افرادی در سازمان افرادی ریسک‌پذیر هستند (سیمپسون، ۲۰۰۹). درواقع، داشتن کارکنانی با ریسک‌پذیری بالا ممکن است به سازمان سود برساند زیرا وقتی که افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند ریسک می‌کنند، کارهایی انجام می‌دهند که ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمان بگذارد (مانتلا و مورفی، ۲۰۰۵). به‌طور کلی مطالعات رفتار سازمانی نشان می‌دهند که محیط کار یک ارتباط پویا و متقابل میان افراد پدید می‌آورد و بخشی مهم از محیط اجتماعی آن‌ها را فراهم می‌سازد (آرنت، ۱۹۹۸)؛ بنابراین ریسک‌پذیری کارکنان بیش از چهارچوب‌های مقرراتی می‌تواند موجب موفقیت فردی و سازمانی را فراهم آورد. همچنین سازمان‌هایی که از لحاظ نوآوری و خلق ایده‌ها و افکار بهتر هستند میان حوزه‌هایی که ریسک‌پذیری باید تشویق شود و حوزه‌هایی که نباید این‌گونه باشد تفاوت قائل می‌شوند (کرن و هاسیدا، ۲۰۰۷).

البته قابل توجه است که اغلب افراد، ریسک‌پذیری حساب‌شده را با رفتار غیرمنطقی و خطر کردن

متفاوت می‌دانند. ریسک‌پذیری حساب‌شده به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های افراد در افراد خلاق و نوآور است که با یک رفتار قماربازی متفاوت است. چراکه این کار بسیار حساب‌شده صورت می‌گیرد و فقط در مواردی ریسک رخ می‌دهد که نتایج حاصل از آن مورد محاسبه قرار گرفته و موفقیت در آن سود زیادی را برای فرد در برداشته باشد (کرن و هاسیدا، ۲۰۰۷).

با روشن شدن جنبه‌های مختلف از مفهوم ریسک‌پذیری، نکته‌ای که در مورد ریسک‌پذیری از نظر جامعه‌شناختی و روان‌شناسی اجتماعی هنوز در پرده ابهام قرار دارد این است که چرا ریسک‌پذیری افراد، گروه‌ها، اقشار و طبقات مختلف یکسان نیست؟ و اگر میزان ریسک‌پذیری افراد متفاوت است چه عوامل فردی و اجتماعی بر آن تأثیرگذار است؟ در جواب باید اشاره شود عوامل فردی و اجتماعی زیادی در ادبیات شناسایی شده که بر ریسک‌پذیری فرد مؤثر است که در این پژوهش هوش مالی به‌عنوان یک عامل مؤثر بر آن مطرح شده است. باین وجود می‌توان گفت اهمیت و ضرورت این پژوهش در این است که اولاً، بررسی تأثیر یکی موضوع نشان می‌دهد که هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان از موضوعات مهم و پراهمیت برای سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود به‌خصوص که جهت‌گیری جامعه ما به‌طرف تحول در خصوصی‌سازی می‌باشد و این موضوع صدچندان اهمیت خود را نشان می‌دهد؛ که سازمان‌ها در آینده با مشکلات زیادی از نظر ریسک‌پذیری مواجه نشود و این پژوهش به این موضوع می‌پردازد. دوماً، از نظر کاربردی انجام این پژوهش برای کمک‌رسانی به مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران برای شناسایی نقش هوش مالی در ریسک‌پذیری افراد بسیار حائز اهمیت می‌باشد، یافته‌های تحقیق و ارائه پیشنهادی مناسب می‌تواند مدیران سازمان مذکور را در امر تصمیم‌گیری کمک نماید. همچنین انجام این پژوهش علاوه بر اینکه سبب غنی‌سازی ادبیات

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

۱۱۶

مربوط به مفاهیم سازمانی در کشور خواهد شد و به سایر پژوهشگرانی که قصد ورود به این حوزه را دارند، کمک خواهد نمود بلکه باعث خواهد شد تا مدیران جایگاه هوش مالی را در ارتقاء ریسک‌پذیری کارکنان درک کرده و یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری کارکنان را شناسایی خواهند کرد. از طرفی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران با مشکلاتی مواجه هستند که می‌تواند ریسک‌پذیری مطلوب آن‌ها نسبت به شغلشان را کاهش دهد؛ که در نتیجه هوش مالی آن‌ها را از بین می‌برد. درواقع، بعضی از کارکنان نسبت به شرایط شغلی خود احساس مثبتی ندارند و در شرایط کاری مطلوبی قرار نگرفته‌اند که بتوانند مبتنی بر اطلاعات و گزارش‌هایی که دریافت کرده‌اند با انعطاف‌پذیری برخورد کرده و تصمیم‌گیری نمایند. لذا مسئله ما در این پژوهش این است که رابطه بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان چگونه می‌باشد؟

مبانی نظری

در دنیای امروز کارکنان در سازمان‌ها رفتارهای ریسک‌پذیر زیادی از خود بروز می‌دهند (کرن و هاسیدا، ۲۰۰۷) فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می‌گیرد، می‌پذیرد که یک سری فعالیت‌هایی را انجام دهد یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد (سرتو، ۲۰۰۴) بنابراین، فرد مسئولیت‌پذیر ممکن است در برخورد با موقعیت‌های تازه، با احتیاط برخورد کند؛ در نتیجه ریسک‌پذیری او تحت‌الشعاع قرار می‌گیرد. واژه‌ی خطر یا ریسک در ادبیات، به معنای جسارت داشتن یا تمایل به اقدام کاری در جهت آینده‌ای نامعلوم است به نحوی که نمی‌توان نتایج آن را با اطمینان تشخیص داد (شانتینی، ۲۰۰۸).

پذیرش یک ریسک، قرار دادن خود در معرض یک آسیب یا زیان است (محمودی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ و تحت تأثیر عوامل زیادی است همچنین بر عوامل زیادی در درون سازمان‌ها تأثیرگذار می‌باشد. موضوع ریسک‌پذیری به دلیل اهمیتی که دارد در تحقیقات

زیادی نیز مورد توجه قرار گرفته است. لگراند و همکاران نشان دادند که ریسک‌پذیری کارکنان در افراد باعث بروز مخاطره‌های جسمی، اجتماعی، قانونی و مالی می‌شود (لگراند و همکاران، ۲۰۰۷)؛ برگرفته از عسگری و همکاران، ۱۳۹۰). ویلیامز و همکاران نشان دادند که افراد ریسک‌پذیر کارهای عادی را نسبتاً خوب انجام می‌دهند (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۰).

در جوامع امروزی تقریباً تمام افراد به نحوی با این مفهوم آشنایی دارند و اذعان می‌کنند که زندگی با ریسک همراه است. ریسک در زبان عرف عبارت است از خطری که به علت عدم اطمینان در مورد وقوع حادثه‌ای در آینده پیش می‌آید و هر چه میزان این عدم اطمینان بیشتر باشد، اصطلاحاً گفته می‌شود ریسک زیادتر است (کرن و هاسیدا، ۲۰۰۷). ریسک‌پذیری نیز همچون بیشتر مفاهیم مدیریتی به اشکال مختلف تعریف شده است. دامونداران ریسک‌پذیری را رفتاری می‌دانند که در یک فرصت و شرایط توأم و مرکب از شکست و موفقیت رخ می‌دهد (دامونداران، ۲۰۰۰). ریسک‌پذیری اشاره به رفتاری حاکی از جسارت دارد که فرد با تمایل خود در جهتی به آینده‌ای نامعلوم اقدام می‌کند به شکلی که نمی‌توان نتایج آن را با اطمینان تشخیص داد؛ و نتیجه دوگانه به‌دست آمده از یک‌سو بسیار سودمند و از سوی دیگر بسیار ترسناک و زیان‌آور است (لیزکوک، ۲۰۰۵).

گالیتز، ریسک را نوسانات در هرگونه عایدی می‌داند. تعریف مذکور این مطلب را روشن می‌کند که تغییرات احتمالی آینده برای یک شاخص خاص، چه مثبت و چه منفی ما را با ریسک مواجه می‌سازد. بنابراین امکان دارد تغییرات موجب انتفاع یا زیان شود (محمودی و همکاران، ۱۳۸۸). ویلمن و سیرکو ریسک را به دوشاخه تقسیم کرده‌اند؛ یک ریسکی که به افراد برمی‌گردد و دیگر ریسک حرفه‌ای. ریسک افراد به ویژگی‌های افراد و ادراک آن‌ها از شرایط تصمیم‌گیری مربوط

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

۱۱۷

است. درحالی که ریسک حرفه‌ای به عدم اطمینان به موفقیت و پیشرفت در کارهای آینده اشاره دارد (ویلمن و سیرکو، ۲۰۰۳). در ادبیات مربوط به ریسک‌پذیری کارکنان دیدگاه‌های مختلفی در زمینه انواع ریسک موجود در افراد اشاره شده است در یکی از این دیدگاه‌ها ریسک به چهار گروه تقسیم شده است (کورتیس و کری، ۲۰۱۲).

- **ریسک مالی:** بیشتر افراد، سرمایه خود را از محل پس‌اندازها و اموال شخصی تأمین می‌کنند و در صورت شکست، آن را از دست می‌دهند. چنین افراد ریسک‌پذیر، خطر ورشکستگی را می‌پذیرند و بسیاری از مردم از آنجاکه نمی‌خواهند و نمی‌توانند پس‌انداز، خانه، اموال و حقوق خود را به خطر بیندازند، در تأسیس کسب‌وکار و پذیرش مخاطرات آن نیز موفق نیستند.

- **ریسک شغلی:** این پرسش همیشه مطرح است که اگر افراد ریسک‌پذیر در فعالیت‌های خویش شکست بخورد، آیا می‌تواند شغلی برای خود پیدا کند یا به شغل پیشین بازگردد؟ چنین پدیده‌ای، بزرگ‌ترین نگرانی مدیرانی است که می‌خواهند یک شغل سازمانی مطمئن با حقوق بالا و مزایای عالی داشته باشند. به‌طور کلی، هر نوع ریسکی، موردنظر افراد ریسک‌پذیر نیست، بلکه ریسک‌های معقول و حساب‌شده مدنظر است، یعنی افراد نه‌تنها ایده‌ها را به‌عنوان موقعیت کاری دنبال می‌کنند، بلکه خطرات موجود در این ایده‌ها را هم محاسبه می‌نمایند (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵).

- **ریسک خانوادگی و اجتماعی:** آغاز اعمال ریسک‌پذیر، زمان و انرژی زیادی می‌طلبد در نتیجه این تعهدات، ممکن است به‌واسطه تلاش عاشقانه خود، لطافت خانوادگی و اجتماعی مانند کمبودها و مشکلات ناشی از عدم حضور خود و تأثیرات آن روی نزدیکان و عزیزانش را متحمل شود.

- **ریسک روانی:** شاید بزرگ‌ترین ریسکی که یک فرد متحمل می‌شود، ریسک سلامت روان باشد. ریسک پول، خانه، همسر، فرزند و دوستان را

به‌نوعی می‌توان تعدیل نمود اما تنش‌های روحی، استرس، اضطراب و سایر عوامل روانی که در نتیجه شروع و تداوم فعالیت ریسک‌پذیرانه بر فرد عارض می‌شود، دارای تأثیرات جبران‌ناپذیری است.

یکی از مهم‌ترین مفاهیم تلفیق دهنده جنبه‌های شناختی مانند تفکر و غیر شناختی مانند تصمیم‌گیری، هوش مالی است. درواقع، هوش مالی بخشی از هوش افراد است که می‌تواند موضوعات مربوط به مسائل و مشکلات مالی را شناسایی و آن را حل کند. نمونه‌های ساده‌ای از این مشکلات که این هوش قادر به رفع آن است شامل نداشتن درآمد کافی و پیدا کردن راهکارهایی برای درآمدزایی بیشتر، بدهی‌های زیاد، داشتن پول و ناآگاهی برای استفاده مفید از آن است. البته این‌ها بخشی از مشکلات مالی است که ممکن است برای هر فردی در طول زندگی پیش آید. همچنین در تحقیقات دیگری برخی از عوامل فردی تأثیرگذار بر سطح ریسک‌پذیری افراد شامل موارد زیر است (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵):

الف) انتخاب آزادانه: هرگاه فرد آزادانه تصمیم بگیرد با یک خطر مواجه شود، ریسک هزار برابر پذیرفتنی‌تر خواهد بود. در یک پژوهش، جمعیت مورد مطالعه به دو گروه تقسیم شدند تا چگونگی عوارض جانبی ناشی از سه نوع قرص بررسی شود. در یک گروه هر یک از افراد، خود از میان سه نوع قرص، یک نوع را آزادانه انتخاب کردند. در گروه دیگر، یکی از سه نوع قرص به‌صورت اجباری به آن‌ها داده شد. نتیجه پایانی نشان داد گروهی که افراد آن آزادانه قرص خود را انتخاب کردند، اثرات جانبی کمتری را گزارش کرده‌اند (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵).

ب) قابلیت کنترل: برخی پژوهش‌های دیگر، نشان دادند که قابلیت کنترل موجب می‌گردد افراد ریسک بیشتری را بپذیرند. برای نمونه ریسک ذهنی مربوط به مسابقات اتومبیل‌رانی یا موتورسواری کمتر از ریسک ذهنی مربوط به حوادث دریایی و

نیروگاه‌های هسته‌ای است (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵). (ج) آشنایی با خطر: یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ریسک‌پذیری فرد، آشنایی با خطر است. کمبود اطلاعات و تجربه از خطری که فرد به‌تازگی با آن مواجه می‌شود موجب بروز ترس و برآورد بیش‌ازاندازه ریسک می‌شود (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵). خطرات ناشناخته، حتی اگر احتمال وقوع حادثه ناشی از آن‌ها بعید باشد، معمولاً پذیرفته نمی‌شوند. در عوض، مواجهه مداوم با یک خطر آشنا به‌گونه‌ای دیگر بر ریسک ذهنی اثر می‌گذارد. کارگران، ریسک ناشی از مواجهه مداوم را بهتر می‌پذیرند. هنگامی که کارگر برای نخستین بار با محیط کار و ابزارآلات آن مواجه می‌شود نسبت به همه‌چیز نگران است (هانا و کوتز، ۲۰۰۴). ولی به‌تدریج با خطرات محیط خو می‌گیرد و به آن‌ها عادت می‌کند. درنتیجه، ریسک ناشی از این خطرات را راحت‌تر می‌پذیرد هرچند که محیط کار او دارای خطرات زیاد باشد، مانند صنایع ساختمان‌سازی یا معدن. البته، ارتباط میان مواجهه و ریسک‌پذیری، یک ارتباط کاملاً خطی نیست. به نظر می‌رسد، عوامل زیر بر این ارتباط اثر بگذارند (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵):

۱. مواجهه مکرر با همان اطلاعات پیشین موجب می‌شود فرد بر این تصور بماند که تماس‌های بعدی نیز از همان الگو پیروی می‌کنند. درنتیجه نگرانی او کمتر شده و راحت‌تر ریسک را می‌پذیرد. ۲. مواجهه مکرر و بدون دربرداشتن هزینه موجب می‌شود فرد منفعت ناشی از خطرات را بیشتر در نظر گیرد. به‌این‌ترتیب به‌راحتی به استقبال آن می‌رود.

۳. اثرات دل‌خراش و به‌یادماندنی یک حادثه موجب می‌گردد، ریسک بزرگ‌تر جلوه کند. به همین دلیل، گوشزد کردن عوارض ناشی از یک خطر یا یادآوری عواقب ناشی از حوادثی که رخ داده است موجب کاهش پذیرش ریسک می‌شود.

هوش مالی به معنی شناسایی و دسته‌بندی مفاهیم مرتبط با تصمیم‌گیری و انبوهی از داده‌های

اقتصادی و تجاری است که فرد را قادر می‌سازد تا بهترین عملکرد را با تحلیل گزینه‌های مختلف در تصمیم‌گیری داشته باشد (بسی‌دور و همکاران، ۱۹۹۷). هوش مالی یک فلسفه و ابزار مدیریتی است که به سازمان‌ها جهت مدیریت و پالایش اطلاعات کسب‌وکار در راستای اخذ تصمیمات اثربخش کمک می‌نماید (گوشال و کیم، ۱۹۸۶)

فردی باهوش مالی بالا می‌تواند این مشکلات را به‌آرامی و مرحله‌به‌مرحله حل کند. متأسفانه اگر هوش مالی پایینی باشد مشکلات مالی همیشه حل نشده باقی می‌ماند و هرگز از بین نمی‌رود، بلکه در یک برهه از زمان کم‌رنگ‌تر و در زمانی دیگر پررنگ‌تر می‌شود. اگر فردی هوش مالی پایینی داشته باشد، باید معلومات مالی خود را افزایش دهد. با این افزایش می‌تواند مشکلات مالی را حل کرده و قوی‌تر از قبل شوید (حقیقت منفرد و رضایی، ۱۳۹۰).

هوش مالی ابزاری برای ساخت تصمیم بهتر و مجموعه‌ای از فن‌ها و فناوری‌هایی است که داده‌های مالی و تجاری را جمع‌آوری و تحلیل می‌کند تا تصمیم‌سازی بهبود یابد. همچنین آن‌یک فلسفه و ابزار مدیریتی است که به سازمان‌ها جهت مدیریت و پالایش اطلاعات کسب‌وکار در راستای اخذ تصمیمات اثربخش کمک می‌نماید (گوشال و کیم، ۱۹۸۶) و در چهار بعد اتفاق می‌افتد (لی و همکاران، ۲۰۰۸):

۱. **ارتباطات:** ارتباطات معیار اساسی در تقویت هوش مالی سازمانی و تجاری سازمان‌ها است. زیرا استدلال مبتنی بر دانش اتفاق می‌افتد و این دانش در دنیای امروز از طریق فناوری‌های ارتباطات به‌روزرسانی شده و در خدمت مردم قرار می‌گیرد. درواقع، امروزه پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات یکی از مقتدرترین نیروها در شکل دادن دانش مالی افراد است. تغییرات اساسی حاصل از آن، در روش زندگی افراد، آموزش و کار و نیز روش حکومت دولت‌ها بر جامعه تأثیر می‌گذارد. آن به‌سرعت یک

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری
Urban Management
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016

۱۱۹

نیروی حیاتی در رشد اقتصاد جهانی شده است و افراد را قادر می‌سازد که در همه نقاط جهان برای اظهار مسائل اجتماعی و اقتصادی با بیشترین کارایی باهم ارتباط برقرار کنند. امروزه دیگر هویت انسان‌ها تحت تأثیر یک جامعه و یا یک ساختار اجتماعی و اقتصادی ثابت قرار ندارند بلکه از یک هویت اجتماعی و اقتصادی در عرصه بین‌المللی متأثر می‌شود و این تنها مبتنی بر فناوری‌های نوین در بسترهای اقتصادی شکل می‌گیرد و دانش فردی باعث تقویت هوش مالی می‌شود که در نتیجه هوش مالی مبتنی بر ارتباطات که با سیستم‌های دیگر برقرار می‌کند به تحلیل تعاملات اقتصادی می‌پردازد.

۲. ابزارهای تحلیل: پیش از راه‌اندازی هر کسب‌وکاری، عاقلانه‌ترین کار، بررسی و سنجش وضعیت بازار، نیاز مشتریان، تعداد و نحوه فعالیت رقبای احتمالی و غیره است. البته بعد از شکل‌گیری کسب‌وکار نیز ابزارهایی لازم است تا تغییرات اتفاق افتاده مورد تحلیل قرار گیرد. لذا لازم است کارکنان در درون سازمان‌ها با چنین ابزارهای آشنا شوند که نتیجه آن تقویت هوش مالی افراد است درواقع، فرایند تحلیل وضعیت موجود و آینده کسب کارها، دسترسی به اطلاعات و تحلیل آن‌ها و الگوسازی از آینده مبتنی بر ابزارهای تحلیل کمی انجام می‌شود که به هوش مالی سازمانی مؤثر می‌باشد.

۳. سیستم‌های گزارش دهنده: سیستم گزارش دهی در درون سازمان‌ها که بیشتر با عنوان سیستم‌های گزارش دهی مدیریت شناخته می‌شوند سازوکاری برای نظارت بر مأموریت سازمان است و مجموعه‌ای از گزارش‌های موردنیاز را برای تصمیم‌گیری‌های کسب‌وکار فراهم می‌آورد. این گزارش‌ها از سیستم‌های عملیاتی و سیستم هوش تجاری سازمان، با رویکرد موارد کاربرد در تصمیمات سطوح مختلف مدیریت، استخراج شده و بر اساس دوره‌های گزارش دهی و رویدادهای سیستم، متناسب با هر مدیر برای وی ارسال می‌شوند.

مجموعه جامع گزارش‌های استاندارد سیستم، راه را در فراهم‌سازی اطلاعات لازم تصمیم هموار می‌کند. همچنین سیستم تدوین گزارش‌های خاص‌منظوره، تصمیم‌سازی مدیران را با ارائه ابزار قالب‌بندی و زمان‌بندی گزارش و امکانات جست‌وجوی محاوره‌ای، یعنی کاوش اطلاعات بر اساس ارتباطات معنایی، آسان می‌سازد. که در این راستا، هوش مالی کارکنان ابزار آگاهی‌دهنده و مبتنی بر تعاملات هوشمند است.

۴. تصمیم‌گیری اثربخش: هدف از داشتن ارتباطات مناسب با محیط و دیگر سازمان‌ها، به کارگیری پیشرفته‌ترین ابزارهای تحلیل و داشتن سیستم گزارش دهی قوی گرفتن تصمیمات مهم و اثربخش است. درواقع، تصمیم‌گیری‌های مالی که عبارت‌اند از فرایندهای ذهنی (شناختی) که به انتخاب یک اقدام در میان اقدامات جایگزین می‌انجامد مبتنی بر اطلاعات و دانش کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد و به هوش مالی آن‌ها وابسته است به عبارت دیگر، تصمیم‌گیری مالی بهینه و انعطاف‌پذیری از هوش مالی کارکنان ناشی می‌شود.

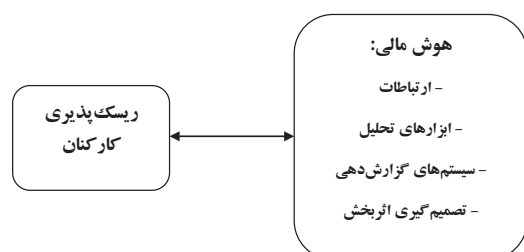
پیشینه پژوهش

در بررسی ادبیات موضوع این پژوهش نشان می‌دهد که هیچ پژوهشی با عنوان این تحقیق وجود ندارد اما بعضی از تحقیقات که می‌تواند برای این پژوهش پیشینه محسوب شود در جدول روبرو ارائه شده است.

مدل تحقیق پژوهش

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: لی و همکاران،

(۲۰۰۸)



مؤلف	سال	عنوان و هدف	یافته‌ها
علی بیگی و همکاران	۱۳۹۱	مدل ساختاری مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مؤثر بر میزان ریسک‌پذیری روستاییان	میزان سرمایه اجتماعی و ریسک‌پذیری در روستاییان در حد متوسط است و رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و ریسک‌پذیری وجود دارد و از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، احساس اعتماد و امنیت، بها دادن به زندگی و دوستی بیشترین تأثیر را بر ریسک‌پذیری افراد دارند.
عسگری و همکاران	۱۳۹۰	رابطه‌ی مسئولیت‌پذیری، ریسک‌پذیری و هیجان خواهی با تیپ D	مسئولیت‌پذیری با تیپ شخصیتی D رابطه منفی دارد در حالی که ریسک‌پذیری، تیپ شخصیتی و هیجان خواهی رابطه مثبت دارند.
شمس لیالستانی و همکاران	۱۳۸۹	بررسی اثر تجربه بر ریسک‌پذیری، بیش اطمینانی و رفتار توده‌وار مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار تهران	بین تجربه و ریسک‌پذیری مدیران رابطه معنی‌دار معکوس و بین تجربه و رفتار توده‌وار آن‌ها رابطه معنی‌دار مستقیم وجود دارد. همچنین رابطه بین تجربه و بیش اطمینانی بر مبنای نوع بیش اطمینانی متفاوت می‌باشد بدین ترتیب مدیران کم‌تجربه‌تر در مقایسه با مدیران باتجربه‌تر از بیش اطمینانی بیشتر و رفتار توده‌وار کمتر برخوردار بوده، ریسک‌پذیرتر می‌باشند و بازده بالاتری کسب می‌نمایند.
محمودی و همکاران	۱۳۸۸	بررسی عوامل مؤثر بر میزان ریسک‌پذیری دانشجویان	بین رفتار والدین از یک‌سو و رفتار همسالان از سوی دیگر، با ریسک‌پذیری دانشجویان رابطه وجود دارد؛ و میزان ریسک‌پذیری دانشجویان، متوسط رو به بالا بوده و ریسک‌پذیری دانشجویان پسر بیش از دانشجویان دختر و طبقه اجتماعی در ریسک‌پذیری دانشجویان تأثیری ندارد.
منادیا و همکاران	۱۳۸۶	عوامل تأثیرگذار بر قابلیت تحمل ریسک و مدل پذیری آن	در سازمان‌ها مدیران منابع انسانی به دلیل اینکه با انسان‌های ریسک‌پذیری روبرو می‌شوند قابلیت ریسک‌پذیری بالاتری از خود نشان می‌دهند.
سنفورد و موسا	۲۰۱۵	بررسی تأثیر ریسک‌پذیری بر یادگیری سازمانی	ریسک‌پذیری مبتنی بر فناوری‌های جدید به شکل مؤثری بر ارتقاء یادگیری اجتماعی سازمان‌ها کمک می‌کند که در نتیجه این یادگیری عملکرد سازمان‌ها بهبود می‌یابد.
کرتیس و کری	۲۰۱۲	ارزیابی ریسک در عمل	ارزیابی ریسک در افراد در یک فرایند پنج مرحله‌ای سنجیده می‌شود. شناسایی ریسک، توسعه معیارهای ارزیابی، ارزیابی ریسک، تعاملات در ریسک‌پذیری و پاسخگویی به ریسک پنج مرحله فوق می‌باشد. همچنین تحقیق آن‌ها نشان داد گستردگی فرایند ریسک‌پذیری از طریق کمیت و کیفیت ریسک‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرد.
شانتینی	۲۰۰۸	عوامل تأثیرگذار بر ریسک‌پذیری	رفتار همکاران، اعمال موفقیت‌آمیز مدیران و تجربیات گذشته فرد بر رفتار ریسک‌پذیری مؤثر است.
اسپریر	۲۰۰۶	مدل‌های ریسک‌پذیری افراد و سازمان‌ها	افراد و رهبری در سازمان‌ها در قالب شبکه‌های اجتماعی فعالیت می‌کنند که تقویت‌کننده ریسک‌پذیری آن‌ها می‌باشد. همچنین شبکه‌های اجتماعی پویا نسبت به شبکه‌های ساختارمند بیشتر در تقویت ریسک‌پذیری افراد مؤثر است.
دایان	۲۰۰۲	تعیین ریسک‌پذیری مدیران بر اساس شغل و موقعیت و جوسازمانی	مدیران در دو جوسازمانی قانونی و شغل‌های حرفه‌ای ریسک کردن را دوست دارند و بیشتر ریسک می‌کنند. همچنین بین موقعیت شغلی و ریسک‌پذیری رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران است که جامعه آماری آن ۴۶۵ نفر بوده که با مراجعه به جدول مورگان تعداد ۲۱۱ نفر تعیین که در تیرماه سال ۱۳۹۴ اجرا گردید. برای جمع آوری ادبیات و پیشینه تحقیق از کتابها و مجلات، پایان نامه های مختلف استفاده و برای گردآوری داده های مورد نیاز برای بررسی متغیرهای تحقیق، از طریق توزیع پرسش نامه در بین نمونه انتخابی استفاده گردید. سپس توصیف داده های جمع آوری شده از پرسشنامه ها شامل توصیف ویژگی های جمعیت شناسی از جمله جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار افراد نمونه و وضعیت متغیرها و مؤلفه های آن ها از نظر پارامترهای آماری ارائه گردید؛ سپس با استفاده از روش های مناسب آماری از طریق نرم افزار Spss تجزیه و تحلیل فرضیه ها انجام گرفت. ولی به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه ها که دلیلی بر تأیید شدن روایی آن ها است باین وجود برای بررسی روایی محتوا، نظر ۳۰ نفر از خبرگان اخذ که مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه برابر ۰,۸۸ مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲. مقدار آلفای کرونباخ مربوط به هر کدام یک از متغیرها

متغیر	مقدار آلفای کرونباخ
هوش مالی	ارتباطات ۰,۸۴
	ابزارهای تحلیل ۰,۹۱
	سیستم های گزارش دهی ۰,۸۶
	تصمیم گیری اثربخش ۰,۸۹
هوش مالی	۰,۸۷
ریسک پذیری	۰,۷۶

یافته های تحقیق

ویژگی جمعیت شناختی

جهت آزمون فرضیه ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که در این آزمون هرگاه سطح معناداری (SIJ) کمتر از $\alpha = 0,05$ باشد فرضیه صفر در سطح ۰,۹۵ اطمینان رد می شود؛ اما اگر سطح معناداری بیشتر از $\alpha = 0,05$ باشد یعنی فرضیه صفر تأیید می شود یعنی داده های دارای توزیع نرمال می باشد. جدول ۳ نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف را نشان می دهد.

نتیجه گیری و جمع بندی

- **فرضیه اول:** بین بعد ارتباطات هوش مالی و ریسک پذیری کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون فرضیه، این نتیجه حاصل شد که شدت همبستگی بین ارتباطات (بعد هوش مالی) و ریسک پذیری کارکنان ۰,۵۹ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تأیید قرار گرفته است. لذا همبستگی بین ارتباطات و ریسک پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (مثبت) می باشد که شدت همبستگی بالاتر از حد متوسط است. لذا اگر کارکنان در سازمان در تعامل با دیگران تجربیاتی برای بهبود وضعیت مالی سازمان به دست آورند و تصمیم گیری های مالی مبتنی بر ارتباطات سازمانی باشد و فرصت های سرمایه گذاری جدیدی را برای سازمان شناسایی کنند و زمانی را به خواندن مطالبی درباره مسائل اقتصادی اختصاص دهند و در مورد مسائل و مشکلات مالی اطلاعات کافی را به دست آورند و نیز برای افزایش ارزش خالص دارایی های سازمان آگاهی را به دست آورند، بعد ارتباطات هوش مالی در آن ها تقویت و در نتیجه، خطرپذیری افراد زیاد شده و کارکنان خلاقیت و نوآوری از خود نشان داده که در نتیجه ریسک پذیری کارکنان افزایش می یابد. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیق های شمس لیاستانی و همکاران (۱۳۸۹) شانتینی (۲۰۰۸) همسو می باشد

- **فرضیه دوم:** بین بعد ابزارهای تحلیل هوش مالی

شاخص	عنوان	فراوانی	درصد فراوانی	شاخص	عنوان	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۵۸	۷۴,۹	تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۲۵	۱۱,۸
	زن	۵۳	۲۵,۱		کارشناسی	۱۵۱	۷۱,۶
	جمع کل	۲۱۱	۱۰۰		کارشناسی ارشد	۳۵	۱۶,۶
سن	کمتر از ۲۵ سال	۲۳	۱۰,۹		جمع کل	۲۱۱	۱۰۰
	بین ۲۶ تا ۳۵ سال	۸۵	۴۰,۳	سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۳۴	۱۶,۱
	بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۷۶	۳۶,۰		بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۱۲۹	۶۱,۱
	بالای ۴۶ سال	۲۷	۱۲,۸		بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۴۸	۲۲,۸
	جمع کل	۲۱۱	۱۰۰		جمع کل	۲۱۱	۱۰۰

جدول ۲. پارامترهای مربوط به وضعیت متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌های آن‌ها

متغیرها	تعداد سؤال	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
مؤلفه‌های هوش مالی	ارتباطات	۷	۳,۷۶	۰,۸۸	-۰,۲۳
	ابزارهای تحلیل	۷	۴,۰۲	۱,۱۲	-۰,۴۵
	سیستم‌های گزارش دهی	۷	۳,۸۹	۰,۹۴	-۰,۶۱
	تصمیم‌گیری اثربخشی	۷	۴,۱۳	۱,۴۱	-۰,۹۷
هوش مالی	۲۸	۳,۹۵	۰,۹۹	-۰,۶۸	۰,۷۳
ریسک‌پذیری کارکنان	۱۰	۳,۸۱	۰,۷۲	-۰,۷۲	۰,۸۸

جدول ۳. نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

متغیرها	آماره	سطح معناداری	نتیجه
مؤلفه‌های هوش مالی	ارتباطات	۱,۳۴	۰,۲۳
	ابزارهای تحلیل	۱,۴۲	۰,۱۲
	سیستم‌های گزارش دهی	۰,۷۵۴	۰,۶۴
	تصمیم‌گیری اثربخشی	۱,۴۹	۰,۰۸
هوش مالی	۰,۹۱۴	۰,۳۷	نرمال
ریسک‌پذیری کارکنان	۱,۴۷	۰,۱۰	نرمال

جدول ۴. ضریب همبستگی، ضریب تعیین، سطح معنی داری فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
فرعی	ارتباطات	۰,۵۹	۰,۳۵	۰,۰۰۱
	ابزارهای تحلیل	۰,۷۱	۰,۵۰	۰,۰۰۰
	سیستم‌های گزارش دهی	۰,۴۶	۰,۲۱	۰,۰۰۳
	تصمیم‌گیری اثربخش	۰,۸۳	۰,۶۹	۰,۰۰۰
اصلی	هوش مالی	۰,۶۸	۰,۴۶	۰,۰۰۰

که شدت همبستگی بین سیستم‌های گزارش دهی (بعد هوش مالی) و ریسک‌پذیری کارکنان ۰,۴۶ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تأیید قرار گرفته است. لذا همبستگی بین سیستم‌های گزارش دهی و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (مثبت) می‌باشد که شدت همبستگی بالاتر از حد متوسط است. لذا اگر در سازمان سیستم‌های گزارش دهی پشتیبان خوبی برای تصمیم‌گیری مدیران برقرار گردد و پیش‌زمینه توسعه سیستم‌های گزارش دهی مالی جدید وجود داشته باشد و نظارت و کنترل مالی از طریق سیستم‌های جدید انجام شود و چارچوب ارزیابی کیفیت گزارش دهی مالی مشخص و شفاف باشد، سیستم‌های گزارش دهی به‌صورت مکانیزه انجام شود و مدیران به اطلاعات کافی که برگرفته از سیستم‌های گزارش دهی است دسترسی داشته باشند و اتوماسیون اداری نیز امکان گرفتن خیلی از گزارش‌های مالی را فراهم کرده باشد باعث می‌شود افراد با سرعت دادن به تحلیل‌های مالی هوش مالی خود را تقویت کنند که در نتیجه باعث می‌شود کارکنان احتمال شکست را کمتر بدانند و بیشتر ریسک کنند که در نهایت ریسک‌پذیری افراد بالا می‌رود. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیق‌های سنفورد و موسا (۲۰۱۵) منادیا و همکاران (۱۳۸۶) کرتیس و کری (۲۰۱۲) همسو می‌باشد

- **فرضیه چهارم:** بین بعد تصمیم‌گیری اثربخش هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود

و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون فرضیه، این نتیجه حاصل شد که شدت همبستگی بین ابزارهای تحلیل (بعد هوش مالی) و ریسک‌پذیری کارکنان ۰,۷۱ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تأیید قرار گرفته؛ و همبستگی بین ابزارهای تحلیل و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (مثبت) می‌باشد که شدت همبستگی بالاتر از حد متوسط است. لذا اگر در سازمان، کارکنان با ابزارهای کمی برای تحلیل مسائل و مشکلات مالی سازمان آشنایی داشته باشند و آموزش‌های لازم جهت بهره‌برداری از فناوری‌های کمی به کارکنان داده شود و کارکنان با استفاده از تحلیل‌های کمی در زمینه فرصت‌های سرمایه‌گذاری تصمیم بگیرند و در سازمان به ارتقاء توانایی کمی سازی افراد توجه شود و مشوق‌های مالی برای فعالیت‌های خلاقانه کارکنان در زمینه تحلیل‌های کمی وجود داشته باشد و کارکنان انگیزش لازم برای ایجاد تغییر در مسائل مالی سازمان به‌خصوص با استفاده از فناوری‌های جدید داشته باشند باعث تقویت هوش مالی کارکنان می‌شود که در نتیجه آن کارکنان با شناخت بیشتر تصمیمات مالی را اتخاذ می‌کنند که ریسک‌پذیری افزایش می‌یابد. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیق سنفورد و موسا (۲۰۱۵) منادیا و همکاران (۱۳۸۶) همسو می‌باشد

- **فرضیه سوم:** بین بعد سیستم‌های گزارش دهی هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون فرضیه، این نتیجه حاصل شد

جدول ۵. معناداری فرضیات تحقیق

فرضیه	عنوان فرضیه	آمار	سطح معناداری	نتایج آزمون
اول	بین بعد ارتباطات هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	۵۹٪	۰/۰۰۱	مورد تأیید است
دوم	بین بعد ابزارهای تحلیل هوش مصنوعی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	۷۱٪	۰/۰۰۰	مورد تأیید است
سوم	بین بعد سیستم‌های گزارش دهی هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	۴۶٪	۰/۰۰۲	مورد تأیید است
چهارم	بین بعد تصمیم‌گیری اثربخش هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	۸۳٪	۰/۰۰۰	مورد تأیید است
اصلی	بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	۶۸٪	۰/۰۰۰	مورد تأیید است

دارد. بر اساس آزمون فرضیه، این نتیجه حاصل شد که شدت همبستگی بین تصمیم‌گیری اثربخش (بعد هوش مالی) و ریسک‌پذیری کارکنان ۰,۸۳ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تأیید قرار گرفته است. لذا همبستگی بین تصمیم‌گیری اثربخش و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (مثبت) می‌باشد که شدت همبستگی بالاتر از حد متوسط است. در زمینه تفسیر این نتیجه باید توجه شود که اگر در سازمان تصمیمات مالی مبتنی بر فرایندهای ذهنی (شناختی) که به انتخاب یک اقدام در میان اقدامات جایگزین منتهی می‌شود انجام شود و تصمیمات مالی اثربخش و مبتنی بر اطلاعات و دانش کارکنان، بهینه و با انعطاف انجام شود و کارکنان اولین افرادی باشند که از مشکلات مالی سازمان اطلاع پیدا کنند، کارکنان نسبت به تصمیمات خود مسئولیت نشان داده و در سازمان شرایط تصمیم‌گیری همراه با اطمینان و ریسک برای کارکنان فراهم‌شده که در نتیجه باعث تقویت هوش مالی افراد در زمینه تصمیم‌گیری می‌شود که ارائه‌های ایده‌های جدید به همراه ریسک را به دنبال خواهد داشت. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیق‌های محمودی و همکاران (۱۳۸۸) اسچریبر (۲۰۰۶) منادیا و همکاران (۱۳۸۶) دایان (۲۰۰۲) همسو می‌باشد

- فرضیه اصلی: بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد که بر اساس آزمون فرضیه، این نتیجه حاصل شد که شدت همبستگی بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان ۰,۶۸ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تأیید قرار گرفته است. لذا همبستگی بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (مثبت) می‌باشد که شدت همبستگی بالاتر از حد متوسط است. لذا اگر در سازمان ارتباطات سازمانی در زمینه مسائل مالی مطلوب و سازنده باشد، از ابزارهای تحلیل کمی و کیفی به‌طور مناسب بهره گرفته شود، سیستم‌های گزارش دهی جهت تصمیم‌گیری مدیران وجود داشته باشد و تصمیمات مالی اثربخش گرفته شود باعث می‌شود تا هوش مالی کارکنان بهبود یابد که آن نیز بر ریسک‌پذیری کارکنان مؤثر می‌باشد و کارکنان را به کسب‌وکارهای جدید و مخاطره‌آمیز سوق دهد.

پیشنهادهای:

۱. مدیران و مسئولان سازمان مذکور، اهداف مالی مشخص و مستندی را در سازمان تعیین نمایند و حامی کارکنان خود بوده و از ایده‌های جدید آن‌ها حمایت کرده تا با برقراری ارتباطات دوجانبه، ریسک‌پذیری کارکنان تقویت گردد.
۲. کارکنان برای ابراز نظرات و عقاید مالی به‌ویژه

کسانی که ایده‌های کاربردی ارائه می‌کنند تشویق شوند تا ریسک‌پذیری افزایش یابد.

۳. فرصت‌های سرمایه‌گذاری جدید برای سازمان به‌خصوص در ابزارهای جدید مالی شناسایی و از راه‌های ساده‌ای که برای افزایش ارزش خالص دارایی‌های سازمان وجود دارد استفاده نمایند.

۴. بر بهبود مستمر و همه‌جانبه خدمات به‌خصوص در ابزارهای مالی تأکید گردد.

۵. از فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات در فرایندهای کاری و سیستم‌های گزارش دهی استفاده نمایند.

۶. مدیران تلاش نمایند تا فرصت‌هایی ایجاد شود تا تصمیمات مالی مبتنی بر فرایندهای ذهنی (شناختی) که به انتخاب یک اقدام در میان اقدامات جایگزین منتهی می‌شود، انجام شود.

۷. مدیران فرهنگ‌سازی نمایند تا کارکنان دانش خود را با دیگران تسهیم نمایند و تمام تصمیمات مالی مبتنی بر اطلاعات و دانش کارکنان انجام گردد.

۸. فرصت‌ها و موقعیت‌های جدید برای پیشرفت در سازمان ایجاد کنند.

۹. راهکارهایی برای افزایش هوش مالی کارکنان در سازمان و بررسی علل عدم انگیزه و علاقه در میان آنان برای چنین رفتارهایی تدوین گردد.

۱۰. کارکنانی که در قبول خطرات برای ارائه ایده‌های جدید پیشگام هستند مورد تشویق قرار گیرند.

۱۱. مدیران تلاش نمایند تا نظارت و کنترل مالی از طریق سیستم‌های جدید انجام شود و برنامه‌ریزی لازم را در این زمینه انجام دهند.

منابع و مآخذ

۱. حقیقت منفرد جلال و آزاده رضایی. (۱۳۹۰). ارائه مدل ارزیابی عملکرد هوش تجاری بر مبنای فرایند تحلیل شبکه فازی، ویژه‌نامه اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب‌وکار، مجله مدیریت کسب‌وکار دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

۲. عسگری، پرویز؛ عنایتی، میر صالح الدین؛ عسگری، مانا و خدیجه روشنی. (۱۳۹۰). رابطه‌ی مسئولیت‌پذیری، ریسک‌پذیری و هیجان‌خواهی با تیپ D، مجله رفتار و اندیشه، دوره پنجم، شماره ۲۰، صص ۲۴ - ۱۷.

۳. علی بیگی، امیرحسین؛ علی‌آبادی، وحید و شهپر گراوندی. (۱۳۹۱) مدل ساختاری مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مؤثر بر میزان ریسک‌پذیری روستاییان، فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، سال یکم، شماره ۱، صص ۱۱۱ - ۱۰۱.

۴. فلاح شمس لیالستانی، میر فیض؛ قالیباف اصل، حسن و سمیرا سرابی نوبخت. (۱۳۸۹). بررسی اثر تجربه بر ریسک‌پذیری، بیش اطمینانی و رفتار توده‌وار مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بورس اوراق بهادار، شماره ۱۲، سال سوم، صص ۴۲ - ۲۵.

۵. محمودی، ناهید الملوک؛ بهمن‌پور، حمید و طاهره باسامی. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر ریسک‌پذیری دانشجویان، جامعه‌شناس کاربردی، سال بیست و یکم، شماره پیاپی ۳۸، شماره دوم، صص ۵۶ - ۳۵.

۶. منادی، مارال؛ مستوفی، بهزاد و محمدحسین صبحیه. (۱۳۸۶). عوامل تأثیرگذار بر قابلیت تحمل ریسک و مدل‌پذیری آن، فصلنامه مدیریت پروژه، شماره ۵، صص ۴۱ - ۳۷.

7. Arnett, J. J. (1998). Risk behavior and family role transitions during the twenties, Journal of Youth and Adolescence, 27, 301-320.

8. Bacidore, J. M. Boquist, J. A. Milbourn, T. T. & Thakor, A. V. (1997). The search for the Best Financial Performance Measure, Financial Analysts Journal, PP: 11-20.

9. Certo, S. C. (2004). Principles of Modern Management Functions and Systems. Massachusetts: Allyn and Bacon INC.

10. Curtis, P. & Carey, M. (2012). Risk assessment in

- practice, Thought leadership in ERM, PP: 7 - 22.
11. Damondaran, A. (2000). Models of Risk and Return, Availibily: www.stern.nyu.edu/~adamoder/pdfil0s/ovhds/projsumm.pdf.
 12. Diane, L. W. (2002). Determinants of Risk Behavior of Public Administrators: Profession, Position, and Organizational Climate. Tennessee State University.
 13. Ghoshal, S. Kim, S. K. (1986). Building effective intelligence systems for competitive advantage, Sloan Management Review, Vol. 28, No. 1, pp. 49-58.
 14. Hanna, S. & Gutter, M. (2004). A theory based measure of risk tolerance. Proc. Academy of Financial Services (AFS) conference, PP: 1 - 10.
 15. Keren, M. & Hasida, B. (2007). Risk-taking among adolescents: Association with social and affective factirs, Journal of adolescent ce, 1-14.
 16. Li, S. Shue, L. & Lee, S. (2008). Business intelligence approach to supporting strategymaking of ISP service management, Expert Systems with Applications 35: 739-754.
 17. Lizcock, B. R. (2005). Risk management types among male and female managers. Journal of Korean Medical Science, Vol: 26, PP: 116 - 123.
 18. Mantler, J. Murphy, S. (2005), Job Involvement in Academics Research Report. Avaliable at: www.Server.Carliton.Ca.
 19. Sanford, A. & moosa, I. (2015). Operational Risk Modelling and Organizational Learning in Structured Finance Operations: A Bayesian Network Approach, Journal of the Operational Research Society, Vol: 66, PP: 86 - 115.
 20. Schreiber, C. (2006). Human and organizational risk modeling: Critical personal and leadership in network organizationas, Clemson University.
 21. Simpson, M. R. (2009), Engagement at Work: A Review of the literature. International Journal of Nursing Studies; 46 (7): 1012 – 1024.
 22. Shantini, C. (2008). The factors impacting Risk behavior of malaysian pharmacists, University sains Malaysia.
 23. Willemon, D. L. & Cicero, J. P. (2003). The project manager anomalies and ambiguities. The Academy of Management Journal, Vol: 13, No. 3, PP: 269 -282.
 24. Williams, L. O'Connor, R. C. Grubb, N. R. & O'Corroll, R. E. (2010). Type D personality and illness perceptions in myocardial infarction patients. Journal of Psychosomatic Research, 70(2), 141-144.

مدیریت شهری

فصلنامه مدیریت شهری

Urban Management

شماره ۴۳ تابستان ۹۵

No.43 Summer 2016

۱۲۸