مدیریت شهری
شماره ۴۳ تابستان ۹۵
No.43 Summer 2016
۱۱۵-۱۲۸
زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۲۴ زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۱۲/۱۵

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

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

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 ازنظر هدف کاربردی و ازنظر 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 به‌عنوان نمونه انتخاب‌شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده‌شده که دارای ۳۸ سؤال می‌باشد؛ که روایی محتوایی آن با اخذ نظر از ۳۰ نفراز خبرگان که آلفای کرونباخ، برابر ۰,۸۸ مورد تائید قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تائید 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.

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.

* نویسنده مسئول مکاتبات، شماره تماس: ۰۹۱۲۱۲۳۹۱۱۹، رایانامه: jazini@yahoo.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مقدمه

در دنیـای امـروز، سـازمان موفـق سـازمانی اسـت کـه دارای کارکنـان ریسـک‌پذیر باشـد ایـن گفتـه معنـی و اهمیـت پویایـی در سـازمان‌های امـروزی را نشـان می‌دهـد. زمانـی کـه سـخن از ریسـک‌پذیری بـه میان می‌آیـد، در ذهـن غالـب افـراد ایـن تصـور بـه وجـود می‌آیـد کـه بـرای دسـت یافتـن بـه یـک محیـط کار ایمن، باید سـطح ریسـک‌پذیری موردتوجه قـرار گیرد. درواقـع، رد یـا پذیـرش یـک مقـدار معیـن از ریسـک، نشـان‌دهنده آن اسـت کـه ازنظـر هـر فرد تا چـه اندازه ایمـن بـودن کافـی اسـت. خیلـی مواقع دلیل از دسـت رفتـن فرصت‌هـا ندیـدن آن‌هـا نیسـت، بلکـه تـرس از نزدیک شـدن به آن‌ها می‌باشـد. سـازمان‌های معاصر به کارکنانـی نیاز دارند که ازنظر روان‌شـناختی باکارشـان ارتبـاط برقـرار کننـد، فعال باشـند و به اسـتانداردهای بالای عملکرد دسـت یابند، کسـانی که پرانرژی باشـند و خـود را وقـف کار کننـد، چنیـن افـرادی در سـازمان افـرادی ریسـک‌پذیر هسـتند (سیمپسـون ، ۲۰۰۹). درواقـع، داشـتن کارکنانـی با ریسـک‌پذیری بالا ممکن اسـت به سـازمان سـود برسـاند زیـرا وقتی‌که افـراد در کارشـان غوطه‌ور می‌شـوند ریسـک می‌کننـد، کارهایی انجـام می‌دهنـد کـه ممکـن اسـت تأثیـر مثبتـی بـر عملکـرد سـازمان بگـذارد (مانتلـر و مورفـی ، ۲۰۰۵). به‌طورکلـی مطالعـات رفتـار سـازمانی نشـان می‌دهند کـه محیـط کار یـک ارتبـاط پویـا و متقابل میـان افراد پدیـد مـی‌آورد و بخشـی مهـم از محیـط اجتماعـی آن‌هـا را فراهـم می‌سـازد (آرنـت ، ۱۹۹۸)؛ بنابرایـن ریسـک‌پذیری کارکنـان بیـش از چهارچوب‌هـای مقرراتـی می‌توانـد موجب موفقیت فردی و سـازمانی را فراهم آورد. همچنین سـازمان‌هایی کـه ازلحاظ نوآوری و خلـق ایده‌هـا و افـکار بهتر هسـتند میـان حوزه‌هایی کـه ریسـک‌پذیری بایـد تشـویق شـود و حوزه‌هایی که نبایـد این‌گونـه باشـد تفـاوت قائـل می‌شـوند (کـرن و هاسـیدا ، ۲۰۰۷).

البتـه قابل‌توجـه اسـت که اغلـب افراد، ریسـک‌پذیری حساب‌شـده را بـا رفتـار غیرمنطقـی و خطـر کـردن متفـاوت می‌دانند. ریسـک‌پذیری حساب‌شـده به‌عنوان یکـی از مهم‌تریـن ویژگی‌هـای افـراد در افـراد خلاق و نـوآور اسـت که با یـک رفتـار قماربازی متفاوت اسـت. چراکـه ایـن کار بسـیار حساب‌شـده صـورت می‌گیرد و فقـط در مـواردی ریسـک رخ می‌دهد کـه نتایج حاصل از آن موردمحاسـبه قرارگرفتـه و موفقیـت در آن سـود زیادی را برای فرد در برداشـته باشـد (کرن و هاسـیدا، ۲۰۰۷).

بـا روشـن شـدن جنبه‌هـای مختلـف از مفهـوم ریسـک‌پذیری، نکتـه‌ای کـه در مـورد ریسـک‌پذیری ازنظـر جامعه‌شـناختی و روان‌شناسـی اجتماعـی هنـوز در پـرده ابهـام قـرار دارد ایـن اسـت کـه چـرا ریسـک‌پذیری افـراد، گروه‌ها، اقشـار و طبقـات مختلف یکسـان نیسـت؟ و اگـر میـزان ریسـک‌پذیری افـراد متفـاوت اسـت چـه عوامـل فـردی و اجتماعـی بـر آن تأثیرگـذار اسـت؟ در جـواب بایـد اشـاره شـود عوامـل فـردی و اجتماعـی زیـادی در ادبیـات شناسایی‌شـده کـه بـر ریسـک‌پذیری فـرد مؤثـر اسـت کـه در ایـن پژوهـش هـوش مالـی به‌عنـوان یـک عامل مؤثـر بر آن مطرح‌شـده اسـت. بااین‌وجـود می‌تـوان گفـت اهمیـت و ضـرورت ایـن پژوهـش در این اسـت که اولاً، بررسـی تئوریکـی موضـوع نشـان می‌دهـد کـه هـوش مالـی و ریسـک‌پذیری کارکنـان از موضوعات مهـم و پراهمیت بـرای سـازمان‌های امـروزی محسـوب می‌شـود به‌خصـوص کـه جهت‌گیـری جامعـه ما به‌طـرف تحول در خصوصی‌سـازی می‌باشـد و این موضـوع صدچندان اهمیـت خـود را نشـان می‌دهـد؛ کـه سـازمان‌ها در آینـده با مشـکلات زیـادی ازنظر ریسـک‌پذیری مواجه نشـود و ایـن پژوهـش به ایـن موضوع می‌پـردازد. دوما، ازنظـر کاربـردی انجام ایـن پژوهش برای کمک‌رسـانی بـه مدیـران سـازمان ورزش شـهرداری تهـران بـرای شناسـایی نقـش هـوش مالـی در ریسـک‌پذیری افـراد بسـیار حائز اهمیت می‌باشـد، یافته‌های تحقیـق و ارائه پیشـنهادهای مناسـب می‌تواند مدیران سـازمان مذکور را در امـر تصمیم‌گیـری کمـک نمایـد. همچنین انجام ایـن پژوهش عـلاوه بر اینکه سـبب غنی‌سـازی ادبیات

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

مربـوط بـه مفاهیـم سـازمانی در کشـور خواهد شـد و بـه سـایر پژوهشـگرانی کـه قصـد ورود بـه ایـن حـوزه رادارنـد، کمـک خواهد نمـود بلکه باعث خواهد شـد تا مدیـران جایگاه هوش مالـی را در ارتقاء ریسـک‌پذیری کارکنـان درک کـرده و یکـی از مهم‌تریـن عوامل مؤثر بـر تصمیم‌گیـری کارکنان را شناسـایی خواهند کرد. از طرفـی کارکنان در سـازمان ورزش شـهرداری تهران با مشـکلاتی مواجـه هسـتند کـه می‌تواند ریسـک‌پذیری مطلـوب آن‌هـا نسـبت به شغلشـان را کاهـش دهد؛ که درنتیجـه هـوش مالـی آن‌هـا را از بین می‌بـرد. درواقع، بعضـی از کارکنـان نسـبت بـه شـرایط شـغلی خـود احسـاس مثبتـی ندارنـد و در شـرایط کاری مطلوبـی قـرار نگرفته‌انـد کـه بتواننـد مبتنـی بـر اطلاعـات و گزارش‌هایـی کـه دریافـت کرده‌انـد بـا انعطاف‌پذیـری برخـورد کـرده و تصمیم‌گیـری نماینـد. لـذا مسـئله ما در ایـن پژوهـش این اسـت کـه رابطه بین هـوش مالی و ریسـک‌پذیری کارکنـان چگونـه می‌باشـد؟

مبانی نظری

در دنیـای امـروز کارکنـان در سـازمان‌ها رفتارهـای ریسـک‌پذیر زیـادی از خـود بـروز می‌دهنـد (کـرن و هاسـیدا، ۲۰۰۷) فردی که مسـئولیت کاری را بر عهده می‌گیـرد، می‌پذیـرد کـه یـک سـری فعالیت‌هایـی را انجـام دهـد یـا بـر انجـام ایـن کارهـا توسـط دیگـران نظـارت داشـته باشـد (سـرتو ، ۲۰۰۴) بنابرایـن، فـرد مسـئولیت‌پذیر ممکـن اسـت در برخـورد بـا موقعیت‌هـای تـازه، بااحتیـاط برخـورد کنـد؛ درنتیجه ریسـک‌پذیری او تحت‌الشـعاع قـرار می‌گیـرد. واژه‌ی خطر یا ریسـک در ادبیات، به معنای جسـارت داشـتن یـا تمایـل بـه اقـدام کاری در جهـت آینـده‌ای نامعلوم اسـت به‌نحوی‌کـه نمی‌تـوان نتایـج آن را بـا اطمینـان تشـخیص داد (شـانتینی ، ۲۰۰۸).

پذیـرش یک ریسـک، قـرار دادن خـود در معرض یک آسـیب یا زیان اسـت (محمـودی و همـکاران، ۱۳۸۸)؛ و تحـت تأثیـر عوامل زیادی اسـت همچنین بـر عوامل زیـادی در درون سـازمان‌ها تأثیرگذار می‌باشـد. موضوع ریسـک‌پذیری بـه دلیـل اهمیتی کـه دارد در تحقیقات زیـادی نیـز موردتوجـه قرارگرفتـه اسـت. لگرانـد و همـکاران نشـان دادنـد کـه ریسـک‌پذیری کارکنـان در افـراد باعـث بـروز مخاطره‌هـای جسـمی، اجتماعی، قانونـی و مالـی می‌شـود (لگرانـد و همـکاران، ۲۰۰۷؛ برگرفتـه از عسـگری و همـکاران، ۱۳۹۰). ویلیامـز و همـکاران نشـان دادنـد کـه افـراد ریسـک‌پذیر کارهای عـادی را نسـبتاً خـوب انجـام می‌دهنـد (ویلیامـز و همـکاران، ۲۰۱۰).

در جوامـع امـروزی تقریبـاً تمـام افراد به نحـوی با این مفهـوم آشـنایی دارنـد و اذعـان می‌کننـد کـه زندگـی با ریسـک همـراه اسـت. ریسـک در زبان عـرف عبارت اسـت از خطـری کـه به علـت عـدم اطمینـان در مورد وقـوع حادثـه‌ای در آینـده پیـش می‌آیـد و هـر چـه میـزان این عدم اطمینان بیشـتر باشـد، اصطلاحاً گفته می‌شـود ریسـک زیادتر است (کرن و هاسـیدا، ۲۰۰۷). ریسـک‌پذیری نیـز همچـون بیشـتر مفاهیـم مدیریتی بـه اشـکال مختلـف تعریف‌شـده اسـت. داموندران ریسـک‌پذیری را رفتـاری می‌دانـد کـه در یـک فرصت و شـرایط تـوأم و مرکـب از شکسـت و موفقیـت رخ می‌دهـد (داموندران ، ۲۰۰۰). ریسـک‌پذیری اشـاره بـه رفتـاری حاکـی از جسـارت دارد کـه فرد بـا تمایل خـود در جهتـی به آینـده‌ای نامعلـوم اقـدام می‌کند به شـکلی کـه نمی‌توان نتایـج آن را با اطمینان تشـخیص داد؛ و نتیجـه دوگانـه به‌دسـت‌آمده از یک‌سـو بسـیار سـودمند و از سـوی دیگـر بسـیار ترسـناک و زیـان‌آور اسـت (لیزکـوک ، ۲۰۰۵).

گالیتـز، ریسـک را نوسـانات در هرگونـه عایـدی می‌دانـد. تعریـف مذکـور ایـن مطلب را روشـن می‌کند کـه تغییـرات احتمالـی آینـده بـرای یـک شـاخص خـاص، چـه مثبـت و چـه منفـی مـا را بـا ریسـک مواجـه می‌سـازد. بنابرایـن امـکان دارد تغییرات موجب انتفـاع یـا زیان شـود (محمـودی و همـکاران، ۱۳۸۸). ویلمـن و سـیرکو ریسـک را بـه دوشـاخه تقسـیم کرده‌انـد؛ یـک ریسـکی کـه بـه افـراد برمی‌گـردد و دیگـر ریسـک حرفـه‌ای. ریسـک افـراد بـه ویژگی‌های افـراد و ادراک آن‌هـا از شـرایط تصمیم‌گیـری مربـوط

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

است. درحالی‌که 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 درزمینه انواع ریسک موجود در افراد اشاره‌شده است دریکی از این دیدگاه‌ها ریسک به چهار گروه تقسیم‌شده 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 ازآنجاکه 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. به‌طورکلی، 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 درنتیجه این تعهدات، ممکن است به‌واسطه تلاش عاشقانه خود، لطمات 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 درنتیجه شروع و تداوم فعالیت ریسک‌پذیرانه بر فرد عارض می‌شود، دارای تأثیرات جبران‌ناپذیری است.

یکی از مهم‌ترین مفاهیم تلفیق دهنده‌ی 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 موردمطالعه 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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

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. هنگامی‌که 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 رخداده 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 حل‌نشده باقی می‌ماند و هرگز از بین نمی‌رود، بلکه در یک برهه از زمان کمرنگ‌تر و درزمانی دیگر پررنگ‌تر می‌شود. اگر فردی هوش مالی پایینی داشته باشد، باید معلومات مالی خود را افزایش دهید. 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 فنّاوری‌هایی 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، درروش زندگی افراد، آموزش و کار و نیز روش حکومت دولت‌ها بر جامعه تأثیر می‌گذارد. آن به‌سرعت یک

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

نیـروی حیاتـی در رشـد اقتصـاد جهانی شـده اسـت و افـراد را قـادر می‌سـازد کـه در همـه نقاط جهـان برای اظهـار مسـائل اجتماعـی و اقتصـادی بـا بیشـترین کارایـی باهـم ارتبـاط برقرار کننـد. امـروزه دیگر هویت انسـان‌ها تحـت تأثیـر یـک جامعـه و یـا یـک سـاختار اجتماعـی و اقتصـادی ثابـت قـرار ندارنـد بلکـه از یـک هویـت اجتماعـی و اقتصـادی در عرصـه بین‌المللـی متأثـر می‌شـود و ایـن تنهـا مبتنـی بـر فناوری‌هـای نویـن در بسـترهای اقتصـادی شـکل می‌گیـرد و دانش فـردی باعـث تقویت هوش مالی می‌شـود کـه درنتیجه هـوش مالـی مبتنـی بـر ارتباطات کـه با سیسـتم‌های دیگـر برقـرار می‌کنـد بـه تحلیـل تعامـلات اقتصـادی می‌پـردازد.

۲. ابزارهـای تحلیـل: پیـش از راه‌انـدازی هـر کسـب‌وکاری، عاقلانه‌تریـن کار، بررسـی و سـنجش وضعیـت بـازار، نیـاز مشـتریان، تعـداد و نحـوه فعالیت رقبـای احتمالی و غیره اسـت. البته بعد از شـکل‌گیری کسـب‌وکار نیـز ابزارهایی لازم اسـت تا تغییـرات اتفاق افتـاده مـورد تحلیل قـرار گیرد. لذا لازم اسـت کارکنان در درون سـازمان‌ها بـا چنیـن ابزارهـای آشـنا شـوند کـه نتیجـه آن تقویـت هوش مالـی افراد اسـت درواقع، فراینـد تحلیـل وضعیت موجـود و آینده کسـب کارها، دسترسـی بـه اطلاعـات و تحلیـل آن‌ها و الگوسـازی از آینـده مبتنـی بر ابزارهـای تحلیل کمی انجام می‌شـود کـه بـه هـوش مالـی سـازمانی مؤثر می‌باشـد.

۳. سیسـتم‌های گـزارش دهنـده: سیسـتم گـزارش دهـی در درون سـازمان‌ها کـه بیشـتر بـا عنـوان سیسـتم‌های گـزارش دهـی مدیریت شـناخته می‌شـوند سـازوکاری بـرای نظـارت بـر مأموریـت سـازمان اسـت و مجموعـه‌ای از گزارش‌هـای موردنیـاز را بـرای تصمیم‌گیری‌هـای کسـب‌وکار فراهـم می‌آورد. ایـن گزارش‌هـا از سیسـتم‌های عملیاتـی و سیسـتم هـوش تجاری سـازمان، بـا رویکرد موارد کاربـرد دار در تصمیمات سـطوح مختلف مدیریت، استخراج‌شـده و بر اسـاس دوره‌هـای گزارش دهـی و رویدادهای سیسـتم، متناسـب بـا هـر مدیـر بـرای وی ارسـال می‌شـوند. مجموعـۀ جامـع گزارش‌های اسـتاندارد سیسـتم، راه را در فراهم‌سـازی اطلاعـات لازم تصمیـم همـوار می‌کند. همچنیـن سیسـتم تدویـن گزارش‌هـای خاص‌منظوره، تصمیم‌سـازی مدیـران را بـا ارائـۀ ابـزار قالب‌بنـدی و زمان‌بنـدی گـزارش و امکانـات جسـت‌وجوی محـاوره‌ای، یعنـی کاوش اطلاعـات بر اسـاس ارتباطات معنایـی، آسـان می‌سـازد. کـه در ایـن راسـتا، هـوش مالـی کارکنان ابـزار آگاهی‌دهنده و مبتنـی بر تعاملات هوشـمند اسـت.

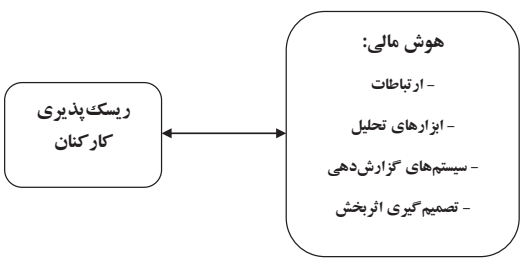
۴. تصمیم‌گیری اثربخش: هدف از داشـتن ارتباطات مناسـب بـا محیـط و دیگـر سـازمان‌ها، به‌کارگیـری پیشـرفته‌ترین ابزارهـای تحلیـل و داشـتن سیسـتم گـزارش دهی قـوی گرفتن تصمیمات مهـم و اثربخش اسـت. درواقـع، تصمیم‌گیری‌هـای مالـی کـه عبارت‌اند از فراینده‌ـای ذهنـی (شـناختی) کـه بـه انتخـاب یک اقـدام در میان اقدامات جایگزیـن می‌انجامند مبتنی بر اطلاعـات و دانـش کارکنـان تحـت تأثیر قـرار می‌گیرد و بـه هـوش مالـی آن‌هـا وابسـته اسـت به‌عبارت‌دیگر، تصمیم‌گیـری مالـی بهینـه و انعطاف‌پذیـری از هـوش مالـی کارکنان ناشـی می‌شـود.

پیشینه پژوهش

در بررسـی ادبیـات موضـوع ایـن پژوهـش نشـان می‌دهـد کـه هیـچ پژوهشـی بـا عنـوان ایـن تحقیـق وجـود نـدارد امـا بعضـی از تحقیقات کـه می‌تواند برای ایـن پژوهش پیشـینه محسـوب شـود در جـدول روبرو ارائه‌شـده اسـت.

مدل تحقیق پژوهش

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: لی و همکاران ، ۲۰۰۸)



[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

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 درحالی‌که 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 فنّاوری‌های جدید به شکل مؤثری بر ارتقاء یادگیری اجتماعی سازمان‌ها کمک می‌کند که درنتیجه 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 ریسک‌پذیر وی مؤثر است.
اسچریبر	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.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

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 جمع‌آوری ادبیات و پیشینه تحقیق از کتاب‌ها و مجلات، پایان‌نامه‌های مختلف استفاده و برای گردآوری داده‌های موردنیاز برای بررسی متغیرهای تحقیق، از طریق توزیع پرسش‌نامه در بین نمونه انتخابی استفاده گردید. سپس توصیف داده های جمع‌آوری‌شده از پرسشنامه ها شامل توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناسی ازجمله جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار افراد نمونه و وضعیت متغیرها و مؤلفه‌های آن‌ها ازنظر پارامترهای آماری ارائه گردید؛ سپس با استفاده از روش‌های مناسب آماری از طریق نرم‌افزار Spss تجزیه‌وتحلیل فرضیه‌ها انجام گرفت. ولی به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها که دلیلی بر تائید شدن روایی آن‌ها است بااین‌وجود برای بررسی روایی محتوا، نظر ۳۰ نفراز خبرگان اخذ که مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه برابر ۰،۸۸ مورد تائید قرار گرفت.

جدول ۲. مقدار آلفای کرونباخ مربوط به هرکدام یک از متغیرها

متغیر		مقدار آلفای کرونباخ
هوش مالی	ارتباطات	۰،۸۴
	ابزارهای تحلیل	۰،۹۱
	سیستم‌های گزارش دهی	۰،۸۶
	تصمیم‌گیری اثربخش	۰،۸۹
هوش مالی		۰،۸۷
ریسک‌پذیری		۰،۷۶

یافته‌های تحقیق

ویژگی جمعیت شناختی

جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده‌شده که در این آزمون هرگاه سطح معناداری (SIJ)کمتر از ۰،۰۵ = ə باشد فرضیه صفر در سطح ۰،۹۵ اطمینان رد می‌شود؛ اما اگر سطح معناداری بیشتر از ۰،۰۵ باشد یعنی فرضیه صفر تائید می‌شود یعنی داده‌های دارای توزیع نرمال می‌باشد. جدول ۳ نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری و جمعبندی

- **فرضیه اول:** بین بعد ارتباطات هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس آزمون فرضیه، این نتیجه حاصل شد که شدت همبستگی بین ارتباطات (بعد هوش مالی) و ریسک‌پذیری کارکنان ۰،۵۹ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تائید قرارگرفته است. لذا همبستگی بین ارتباطات و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (مثبت) می‌باشد 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 تصمیم‌گیری‌های مالی مبتنی بر ارتباطات سازمانی باشد و فرصت‌های سرمایه‌گذاری 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 دارایی‌های سازمان آگاهی را به دست آورند، بعد ارتباطات هوش مالی در آن‌ها تقویت و درنتیجه، خطرپذیری افراد زیاد شده و کارکنان خلاقیت و نوآوری از خود نشان داده که درنتیجه ریسک‌پذیری کارکنان افزایش می‌یابد. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیق‌های شمس لیالستانی و همکاران (۱۳۸۹) شانتینی (۲۰۰۸) همسو می‌باشد

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

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

شاخص	عنوان	فراوانی	درصد فراوانی	شاخص	عنوان	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۵۸	۷۴,۹	تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم	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

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

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	۰,۶۴
	ابزارهای تحلیل	۷	۴,۰۲	۱,۱۲	-۰,۴۵	۰,۴۸
	سیستم‌های گزارش دهی	۷	۳,۸۹	۰,۹۴	-۰,۶۱	۰,۳۹
	تصمیم‌گیری اثربخشی	۷	۴,۱۳	۱,۴۱	-۰,۹۷	-۰,۵۶
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	نرمال
	ابزارهای تحلیل	۱,۴۲	۰,۱۲	نرمال
	سیستم‌های گزارش دهی	۰,۷۵۴	۰,۶۴	نرمال
	تصمیم‌گیری اثربخشی	۱,۴۹	۰,۰۸	نرمال
هوش مالی		۰,۹۱۴	۰,۳۷	نرمال
ریسک‌پذیری کارکنان		۱,۴۷	۰,۱۰	نرمال

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

جدول ۴. ضریب همبستگی، ضریب تعیین، سطح معنی‌داری فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی‌داری
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

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 تائید قرارگرفته؛ 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 فنّاوری‌های کمی به کارکنان داده شود و کارکنان با استفاده از تحلیل‌های کمی درزمینه فرصت‌های سرمایه‌گذاری تصمیم بگیرند و در سازمان به ارتقاء توانایی کمی سازی افراد توجه شود و مشوق‌های مالی برای فعالیت‌های خلاقانه کارکنان درزمینه تحلیل‌های کمی وجود داشته باشد و کارکنان انگیزش لازم برای ایجاد تغییر در مسائل مالی سازمان به‌خصوص با استفاده از فنّاوری‌های جدید داشته باشند باعث تقویت هوش مالی کارکنان می‌شود که درنتیجه 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 که شدت همبستگی بین سیستم‌های گزارش دهی (بعد هوش مالی) و ریسک‌پذیری کارکنان ۰,۴۶ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تائید قرارگرفته 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 درنتیجه باعث می‌شود کارکنان احتمال شکست را کمتر بدانند و بیشتر ریسک کنند که درنهایت 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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

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 تائید است
دوم	بین بعد ابزارهای تحلیل هوش مصنوعی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	%۷۱	۰/۰۰۰	مورد تائید است
سوم	بین بعد سیستم‌های گزارش دهی هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	%۴۶	۰/۰۰۲	مورد تائید است
چهارم	بین بعد تصمیم‌گیری اثربخش هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	%۸۳	۰/۰۰۰	مورد تائید است
اصلی	بین هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان رابطه وجود دارد	%۶۸	۰/۰۰۰	مورد تائید 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 تائید قرارگرفته است. لذا همبستگی بین تصمیم‌گیری اثربخش و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (مثبت) می‌باشد که شدت همبستگی بالاتر از حد متوسط است. درزمینه 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 درنتیجه باعث تقویت هوش مالی افراد درزمینه 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 داردکه 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 تائید قرارگرفته 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 درزمینه 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.

پیشنهادها:

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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

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 فنّاوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات در فرایندهای کاری و سیستم‌های گزارش دهی استفاده نما یند.

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. فرصت ها و موقعیت های 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 ماخذ

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 هیجان خواهی با تیپ D، مجله رفتار و اندیشه، دوره پنجم، شماره ۲۰، صص ۲۴ - ۱۷.

۳. علی بیگی، امیرحسین؛ علی‌آبادی، وحید و شهپر گرا وندی. (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، شمارهٔ 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. منادیا، مارال؛ مستوفی، بهزاد و محمدحسین صبحیه. (۱۳۸۶). عوامل تأثیرگذار بر قابلیت تحمل ریسک و مدل پذیری 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 Perofmance 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

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

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.

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-02]