

# مدیریت شهری

شماره ۴۳ تابستان ۹۵

No.43 Summer 2016

■ ۱۱۵-۱۲۸ ■

زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۱۲/۱۵

زمان دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۲۴

## 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.

### 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 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 به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده که ۳۸ سؤال می‌باشد؛ که روایی محتوای آن با اخذ نظر از ۳۰ نفر از خبرگان که آلفای کرونباخ، برابر ۰.۸۸ مورد تائید قرار گرفت. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق آزمون کلموگروف - اسپیرنوف 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 دهنده و تصمیم‌گیری اثربخش بر ریسک‌پذیری کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران مؤثر می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** هوش مالی، ریسک‌پذیری، ارتباطات، ابزارهای تحلیل، سیستم‌های گزارش دهنده 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 موقع 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 روان‌شنختی باکارشان ارتباط برقرار کنند، فعال باشند و به استانداردهای بالای عملکرد دست یابند، کسانی که پرانژی 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 (مانترل و مورفی، ۲۰۰۵). به طور 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 این گونه 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 به عنوان 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 موردمحاسبه 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، اقسام 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 به عنوان یک عامل مؤثر بر آن مطرح شده است. با این وجود می‌توان گفت اهمیت و ضرورت این پژوهش در این است که اولاً، بررسی تئوریکی موضوع نشان می‌دهد که هوش مالی و ریسک‌پذیری کارکنان از موضوعات مهم و پراهمیت برای سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود بهخصوص که جهت‌گیری جامعه ما به طرف 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 پیشنهادهای 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

۱۱۷

زیادی نیز موردتوجه قرارگرفته است. لگراند و همکاران نشان دادند که ریسک‌پذیری کارکنان در افراد باعث بروز مخاطره‌های جسمی، اجتماعی، قانونی و مالی می‌شود (لگراند و همکاران، ۲۰۰۷؛ برگفته 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 می‌داند که در یک فرصلت و شرایط توانم 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 آینده‌های نامعلوم اقدام می‌کند به شکلی که نمی‌توان نتایج آن را با اطمینان تشخیص داد؛ و نتیجه دوگانه به دست آمده از یک سو 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 (محمدی 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

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 درنتیجه 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 مبنی 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، باحتیاط برخورد کند؛ درنتیجه ریسک‌پذیری او تحت الشعاع قرار می‌گیرد. واژه‌ی خطر یا ریسک در ادبیات، به معنای جسارت داشتن یا تمایل به اقدام کاری در جهت آینده‌ای نامعلوم است بهنحوی که نمی‌توان نتایج آن را با اطمینان تشخیص داد (شانتینی، ۲۰۰۸).

پذیرش یک ریسک، قرار دادن خود در معرض یک آسیب یا زیان است (محمدی 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

به نوعی می‌توان تعدیل نمود اما تنש‌های 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 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، بدھی‌های زیاد، داشتن پول و ناگاهی 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 پذیرفتی تر 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 به صورت اجباری به آن‌ها داده شد. نتیجه پایانی نشان داد گروهی که افراد آن آزادانه قرص خود را انتخاب کردند، اثرات جانبی کمتری را گزارش کردند (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵).

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

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

**- ریسک مالی:** بیشتر افراد، سرمایه خود را از محل پساندارها و اموال شخصی تأمین می‌کنند و در صورت شکست، آن را از دست می‌دهند. چنین افراد ریسک‌پذیر، خطر و رشکستگی را می‌پذیرند و بسیاری از مردم از آنجاکه نمی‌خواهند و نمی‌توانند پساندار، خانه، اموال و حقوق خود را به خطر بیندازنند، 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. به طور کلی، هر نوع ریسکی، موردنظر افراد ریسک‌پذیر نیست، بلکه ریسک‌های معقول و حساب‌شده مدنظر است، یعنی افراد نه تنها ایده‌ها را به عنوان 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 به واسطه 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

# دریز شهری

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

۱۱۹

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 برده 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 فناوری‌هایی است که داده‌های مالی و تجاری را جمع‌آوری و تحلیل می‌کند تا تصمیم‌سازی بهبود یابد. همچنین آن 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) 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 مقدرت‌ترین 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

نیروگاه‌های هسته‌ای است (سانفورد و موسا، ۲۰۱۵) ج) آشنایی با خطر: یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ریسک‌پذیری فرد، آشنایی با خطر است. کمیود اطلاعات و تجربه از خطری که فرد به‌تازگی با آن مواجه می‌شود موجب بروز ترس و برآورد بیش‌ازندازه 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 ابزار آلات آن مواجه می‌شود نسبت به همه‌چیز نگران است (هانا و کوتز، ۲۰۰۴). ولی به تدریج با خطرات محیط خود 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. به‌این ترتیب 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.
۴. هوش مالی به معنی شناسایی و دسته‌بندی مفاهیم مرتبط با تصمیم‌گیری و انبوهای از داده‌های

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

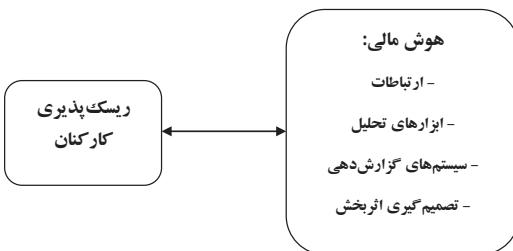
**۴. تصمیم‌گیری اثربخش:** هدف از داشتن ارتباطات مناسب با محیط و دیگر سازمان‌ها، به کارگیری پیشرفت‌ترین ابزارهای تحلیل و داشتن سیستم گزارش دهی قوی گرفتن تصمیمات مهم و اثربخش است. درواقع، تصمیم‌گیری‌های مالی که عبارت‌اند از فرایندهای ذهنی (شناختی) که به انتخاب یک اقدام در میان اقدامات جایگزین می‌نجامند مبنی 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.

### 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 آرائه شده است.

### مدل تحقیق پژوهش

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



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 مبنی بر فناوری‌های نوین در بسترها اقتصادی شکل می‌گیرد و دانش فردی باعث تقویت هوش مالی می‌شود که در نتیجه هوش مالی مبنی 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 مبنی 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 دار در تصمیمات سطوح مختلف مدیریت، استخراج شده و بر اساس دوره‌های گزارش دهی و رویدادهای سیستم، متناسب با هر مدیر برای وی ارسال می‌شوند.

# مدیریت شهری

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

۱۲۱

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 با تجربه‌تر 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 درنتیجه این یادگیری عملکرد سازمان‌ها بهبود می‌یابد.
کرتیس و کری	۲۰۱۲	ارزیابی ریسک در عمل	ارزیابی ریسک در افراد شناسابی 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 موقفيت‌آمیز مدیران و تجربیات گذشته فرد بر رفتار ریسک‌پذیر وی مؤثر است.
اسچربیر	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.

## یافته‌های تحقیق ویژگی جمعیت شناختی

جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که در این آزمون هرگاه سطح معناداری (SIJ) کمتر از  $0,05 = 0$  باشد فرضیه صفر در سطح  $0,95$  اطمینان رد می‌شود؛ اما اگر سطح معناداری بیشتر از  $0,05$  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  $0,59$  است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تائید قرار گرفته 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 فرسته‌های 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 خلاقيت و ناآوری از خود نشان داده که درنتیجه ریسک‌پذیری کارکنان افزایش می‌یابد. مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیق‌های شمس‌لیالستانی و همکاران (۱۳۸۹) شانتینی (۲۰۰۸) همسو می‌باشد

- فرضیه دوم: بین بعد ابزارهای تحلیل هوش مالی

## 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 داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها شامل توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناسی از جمله جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار افراد نمونه و وضعیت متغیرها و مؤلفه‌های آن‌ها از نظر پارامترهای آماری ارائه گردید؛ سپس با استفاده از روش‌های مناسب آماری از طریق نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها انجام گرفت. ولی به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ها که دلیلی بر تأیید شدن روایی آن‌ها است با این وجود برای بررسی روایی محتوا، نظر ۳۰ نفر از خبرگان اخذ که مقدار  $\alpha$  افزایش کرونباخ برای پرسشنامه برابر  $0,88$  مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲. مقدار  $\alpha$  افزایش کرونباخ مربوط به هر کدام یک از متغیرها

متغیر	مقدار $\alpha$ افزایش کرونباخ
ارتباطات	۰,۸۴
ابزارهای تحلیل	۰,۹۱
هوش مالی	۰,۸۶
تصمیم‌گیری اثربخش	۰,۸۹
هوش مالی	۰,۸۷
ریسک‌پذیری	۰,۷۶

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

## مدیریت شهری

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

۱۲۳

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

متغیرها	تعداد سؤال	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
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

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

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

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

که شدت همبستگی بین سیستم‌های گزارش دهی (بعد هوش مالی) و ریسک‌پذیری کارکنان ۰,۴۶ است که از روی مقدار سطح معناداری مورد تائید قرار گرفته است. لذا همبستگی بین سیستم‌های گزارش دهی و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (ثبت) می‌باشد که شدت همبستگی بالاتر از حد متوسط است. لذا اگر در سطح معناداری مورد تائید قرار گرفته؛ و همبستگی بین ابزارهای تحلیل و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (ثبت) 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 فرسته‌های سرمایه‌گذاری تصمیم‌گیری 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 به خصوص با استفاده از فناوری‌های 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 تحقیق‌های 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

## دریس شهری

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

۱۲۴

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

- 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 تائید قرار گرفته است. لذا همبستگی بین تصمیم‌گیری اثربخش و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (ثبت) 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 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

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 قرار گرفته است. لذا همبستگی بین تصمیم‌گیری اثربخش و ریسک‌پذیری کارکنان از نوع ناقص و مستقیم (ثبت) 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 فراهم شده 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 تحقیقاتی محدودی و همکاران (۱۳۸۸) اسچریبر (۲۰۰۶) منادیا و همکاران (۱۳۸۶) دیان (۲۰۰۲) همسو می‌باشد

۲. عسگری، پرویز؛ عنایتی، میر صالح الدین؛ عسگری، مانا و خدیجه روشانی. (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 شهرپر گرا وندی. (۱۳۹۱) مدل ساختاری مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مؤثر بر میزان ریسک‌پذیری روستاییان، فصلنامه اقتصاد فضای توسعه روستایی، سال یکم، شماره ۱، صص ۱۱۱ - ۱۰۱.
۴. فلاخ 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 الملک؛ بهمن‌پور، حمید و طاهره بسامی. (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 پژوهش، 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 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 فتاوری‌های 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 مأخذ
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.

- practice, Thought leadership in ERM, PP: 7 - 22.
11. Damondaran, A. (2000). Models of Risk and Return, Available: [www.stern.nyu.edu/~adamoder/pdf10s/ovhds/projsumm.pdf](http://www.stern.nyu.edu/~adamoder/pdf10s/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 factors, Journal of adolescent health, 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. Available at: [www.Server.Carlton.Ca](http://www.Server.Carlton.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 ■