

مدیران مالی و ریسک‌پذیری



اشاره:

در یک جامعه خواهان توسعه، مدیران خلاق و نوآور نقش سازنده‌ای را ایفا می‌کنند و نیز لازمه خلاقیت و نوآوری مدیران، برخورداری از روحیه ریسک‌پذیری متعادل است؛ مدیران مالی بعنوان مدیرانی که نبض پولی و مالی موسسات را در دست دارند و نقش تعیین‌کننده‌ای در راهبری سازمانها و واحدهای اقتصادی بعهدہ دارند، نیز مسلماً از این قاعده کلی مستثنی نیستند.

بعضاً مدیران غیر مالی اظهار می‌کنند که مدیران مالی در موسسات، محافظه کار بوده و ریسک‌پذیری لازم را برای همراهی در اجرای طرحهای نوین ندارند و در تصمیم‌گیری‌ها در جهت توسعه و تغییر، با گفتن، «نداریم» و «نمی‌شود» مانع از انجام آنها می‌شوند. این مدیران چنین عنوان می‌کنند که ما در موسسات خود از مدیران مالی توقع داریم که بعنوان مدیرانی که نبض مالی و اقتصادی موسسه را در دست دارند، همواره گوش‌باز و موقعیت‌ها و فرصت‌ها باشند و پیشنهادهای لازم را در جهت سرمایه‌گذاری یا طرح‌های توسعه و سایر تصمیمات لازم در جهت بهبود وضع موسسه به مدیریت ارائه دهند و بعنوان بازوی کمکی در جهت رفع مشکلات موسسه عمل نمایند، و این در حالی است که مدیران مالی اکثر آن‌ها تنها اینگونه عمل نمی‌کنند، بلکه حتی در مواردی نیز که طرح‌هایی از سوی سایر مدیران اجرایی یا مدیریت موسسه ارائه می‌گردد با ذکر موانع قانونی، استانداردهای حسابداری و یا اشکالات احتمالی حسابرسان، به اصطلاح «چوب‌لای چرخ می‌گذارند» و محافظه‌کارانه خواستار حفظ وضع موجود می‌باشند و در کل سرعت عمل و انعطاف لازم را در تصمیم‌گیری‌های سریع ندارند و مسلم است که صحت چنین مطالبی در یک جامعه در حال توسعه، مشکل‌آفرین خواهد بود. بهمین دلیل تحقیقی در این زمینه، در مورد مدیران مالی و غیر مالی واحدهای

اقتصادی کشور، شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی بلند مدت سازمان مدیریت صنعتی صورت گرفت تا روشن شود که اولاً آیا مدیران مالی از ریسک‌پذیری کمتری نسبت به مدیران غیر مالی برخوردارند؟ ثانیاً اگر چنین است آیا این ریسک‌پذیری کمتر ناشی از رشته تحصیلی آنان (حسابداری و مالی) می‌باشد؟ و یا در ارتباط با نوع شغل (پست‌های مالی) آنان است؟ خلاصه‌ای از این تحقیق را در مقاله حاضر می‌خوانید و انشاءالله در شماره بعد درباره ریسک و ریسک‌پذیری در مدیریت و عوامل موثر در آن بطور مشروح‌تر صحبت خواهد شد.

ذکر مشکل و اهمیت موضوع

آنقدر که فقر مدیریت موجب شکست برنامه‌ها و عدم تحقق هدفهاست، فقر منابع مسئول آن نیست.

گفتاوند که در مواجهه با رویدادها مردم را

به سه گروه می‌توان تقسیم کرد:

۱- معدودی رویداد می‌آفرینند.

۲- تعداد زیادی شاهد رویدادها هستند.
۳- اکثریت وسیعی در مقابل رویدادها بی‌تفاوتند.

«مدیران استخدام می‌شوند تا رویداد بیافرینند.»^(۱)

اگر توسعه اقتصادی را به فعل درآوردن کلیه بالقوه‌های یک جامعه برای رسیدن به آرمانهایش بدانیم، حرکت و تغییر، جزء لاینفک یک جامعه خواهان توسعه است، و مدیران بعنوان عامل تغییر مجریان این حرکت هستند.

«پیتز دراگر» صاحب‌نظر شهیر مدیریت و استاد این رشته در دانشگاه نیویورک در تفسیر نقش واقعی مدیریت می‌گوید:

«کلیه تجربها در توسعه اقتصادی ثابت می‌کند که مدیریت محرک اصلی، و توسعه نتیجه آن است. هر جا که عوامل اقتصادی مخصوصاً سرمایه را به تنهایی بکار بردیم از نیل به توسعه عاجز مانده‌ایم. در موارد معدودی که توانستیم قدرت مدیریت ایجاد کنیم، توسعه سریع ایجاد کرده‌ایم. این توسعه امری مربوط به انرژی‌های انسانی است تا ثروت اقتصادی.»

مدیریت به سرعت بصورت منبع مرکزی کشورهای توسعه یافته و نیاز بنیانی کشورهای در حال توسعه خودنمایی می‌کند. مدیریت و مدیران دیگر بجای آنکه فقط متعلق به یکی از

نهادهای اقتصادی جامعه باشند، بصورت رکن عمومی، ممتاز و سازنده جامعه در حال توسعه درآمدانند. (۲)

بنابراین می‌بینیم که سرمایه اصلی برای توسعه در هر جامعه‌ای انسانها هستند و در میان آنان مدیران بعنوان رهبران جامعه نقش تعیین کننده‌ای دارند.

راسل اکاف استاد رشته مدیریت دانشگاه پنسیلوانیا، پنج خصوصیت برای مدیران خوب و شایسته قائل است (۳) که در زبان انگلیسی همه این پنج خصوصیت با حرف C شروع می‌شوند و عبارتند از:

۱- شایستگی (۴) ۲- قدرت ارتباط برقرار کردن (۵) ۳- علاقمند بودن (احساس مسئولیت) (۶) ۴- شجاعت (۷) ۵- خلاقیت یا آفرینندگی (۸)

و در این میان خلاقیت را مهمترین و اصلی‌ترین این خصوصیات برای یک مدیر خوب و موفق می‌داند. او معتقد است که بدون قدرت خلاقیت و آفرینندگی یک مدیر ممکن است که کارش را خوب انجام دهد، ولی نمی‌تواند که یک مدیر برجسته باشد. چنین مدیری حداکثر کاری که می‌تواند بکند این است که سازمان تحت مدیریتش را با یک پیشرفت کند و تدریجی اداره نماید ولی هرگز قادر نیست که آن سازمان را بایک جهش سریع و بنیادی، توسعه دهد. مدیرانی را که فاقد خلاقیت و آفرینندگی هستند باید بر سر کارهایی گمارد که کاملاً خوب و بی مسئله باشد و یا باید منتظر بود تا فرصتی ایجاد شود و امیدوار بود که چنین مدیرانی این قدرت را دارند که این فرصتها را خوب بشناسند و از آنها در جهت پیشبرد کارهای استفاده کنند، ولی یک مدیر خلاق و آفریننده، خودش این فرصتها را می‌آفریند.

همین مطلب را «گری رسلر» یکی دیگر از دست‌اندرکاران رشته مدیریت، بنوعی دیگر بیان داشته است. او ده نقش را برای مدیران قائل است در این میان به نقش دیده‌بانی (۹) و نقش کارآفرینی (پیشگامی) (۱۰) اشاره می‌کند و معتقد است که «مدیر باید همیشه هوشیار باشد تا سازمانش را بهبود بخشد و آنرا با شرایط متغیر تطبیق دهد. در ایفای نقش دیده‌بانی وی مدام باید مترصد کشف فکرهای جدید باشد و وقتی به فکر جدیدی برخورد کرد، آن وقت نقش کارآفرینی (پیشگامی) خود را ایفا می‌کند، و برای آنکه بتواند از فکرهای جدید بهره‌برداری کند، بررسیهایی را آغاز می‌کند و برای آینده طرحهایی می‌ریزد.» (۱۱)

«مک کلاند» این روحیه کارآفرینی را ناشی از «انگیزه سازندگی (پیشرفت)» (۱۲) یا نیاز به سازندگی (پیشرفت) (۱۳) می‌داند. وی انگیزه پیشرفت یا سازندگی را به عنوان جنبه‌ای از شخصیت تلقی می‌کند و بانجام تست‌های مختلف برون فکنی به تشخیص میزانی از این نیاز به سازندگی نزد افراد و جوامع برآمده است.

«مک کلاند» براساس تحقیقات متعددی که در مورد کشورهای مختلف در زمانهای متفاوت تاریخی به عمل آورده است به نتایج زیر دست یافته است:

- نیاز به سازندگی از فردی به فرد دیگر متفاوت است، جوامع نیز از این لحاظ متفاوتند، کشورها، گروهها، مذاهب، گروههای قوی، طبقات اجتماعی، دوره‌های تاریخی هر کدام درجات متفاوتی در انگیزه سازندگی دارا هستند. - تحلیل توسعه اقتصادی مربوط به تعدادی از کشورهای صنعتی بین سالهای ۱۹۲۵ و ۱۹۵۰ میلادی نشان می‌دهد که کشورهایی که در سال



اقتصادی هم در ساخت سوسیالیستی و کمونیستی و هم در ساخت کاپیتالیستی محسوب داشت.

- و بالاخره وی معتقد است که این نیاز یا انگیزه سازندگی، قابل ایجاد کردن در افراد می‌باشد (۱۴). فرضیه او براین مبنای است که یک جامعه با نیاز سازندگی بالا، باعث رشد کارآفرینان (آنتروپرونها) پرانرژی بیشتری شود که خود سبب توسعه اقتصادی سریع آن جامعه خواهد شد.

مک کلاند طی دو فصل از کتاب «جامعه سازنده» به خصوصیات و چگونگی رفتار

کارآفرینان یا آنتروپرونها پرداخته است. وی آنتروپرونها را بدینگونه تعریف کرده است:

«افرادی هستند که یک مؤسسه (واحد اقتصادی) را ایجاد میکنند و یا ظرفیت تولیدی آنرا افزایش می‌دهند.» و بطور خلاصه خصوصیتی که برای این افراد می‌شمارد عبارتند از: «ریسک‌پذیری متعادل، پرانرژی و فعال بودن، مسئولیت‌پذیری فردی، آگاهی به نتایج تصمیمات، قدرت پیش‌بینی احتمالات آینده، قدرت سازماندهی» و معتقد است که «این افراد علاقمند به فعالیتهای همراه با نوآوری هستند تا از این طریق این روحیه و پرستیژ و ریسک‌پذیری خود را اقیان نمایند.»

از آنجا که مک کلاند معتقد است که ریسک‌پذیری یکی از خصوصیات مدیران نوآور و سازنده اقتصادی است طی سرفصلی تحت‌عنوان ریسک‌پذیری به توضیح آن پرداخته است: (۱۵) «اکثر تئوریسین‌ها (از قبیل: Schumpeter, 1934, 1957, Lazarsfeld, Sawyer, 1959, Meier And Baldwin) معتقدند که کارآفرینی به نوعی ریسک‌پذیری همراه است از جمله Sutton که می‌گوید: طبیعتاً عواملی که در یک کار اقتصادی مؤثرند بسیار زیادند و کنترل و ارزیابی آنها نیز مشکل. مثلاً یکی از مشکلات مهم، فروش کالا در یک بازار آزاد یانیمه

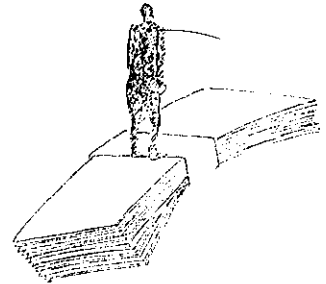
۱۹۲۵ انگیزه سازندگی در آنها قویتر بوده، پیشرفت و توسعه اقتصادی آنها وسیعتر از دیگران صورت گرفته است.

- مطالعه در مورد چهل و پنج جامعه باستانی نشان می‌دهد که جوامعی که انگیزه سازندگی در آنها بیشتر بوده است، دارای فعالیت اقتصادی گسترده‌ای بودند.

- تحلیل‌هایی که در مورد بعضی از مراحل تاریخی خاص صورت گرفته است، نشان می‌دهد که درجه بالایی از انگیزه سازندگی بلافاصله، دوره‌ای از توسعه اقتصادی را بوجود آورده است و درحالی که توسعه اقتصادی به بالاترین سطح خود رسیده است، انگیزه سازندگی کاهش یافته است و برعکس کاهش انگیزه سازندگی، دوره‌ای از رکود اقتصادی را به دنبال داشته است. این حالات در موارد زیر مشاهده گردیده است:

- یونان از سال ۹۰۰ تا ۱۰۰۰ قبل از میلاد، اسپانیا از سال ۱۲۰۰ تا اواسط قرن هفدهم میلادی، انگلستان از سال ۱۴۰۰ تا ۱۸۳۰، ایالات متحده آمریکا از سال ۱۸۰۰ تا ۱۹۵۰ میلادی و امپراطوری اینکا در پرواز سال ۸۰۰ قبل از میلاد تا سال ۷۰۰ میلادی.

- اگر انگیزه سازندگی را به مثابه عاملی از توسعه اقتصادی تلقی کنیم، می‌توان آنرا عنصر اساسی روحیه فعالیت اقتصادی یا دقیق‌تر بگوییم، عنصر اساسی طرزتفکر مدیران نوآور



آزاد است، بطوری که تعیین وضع خریداران در چنین بازاری کمتر قابل پیش بینی و کنترل می باشد، حتی در داخل مؤسسه نیز عواملی خارج از کنترل و غیر قابل پیش بینی وجود دارند، از قبیل رفتارها، برخورد های پرسنلی و چگونگی کارکرد ماشین آلات و تجهیزات پلازما این قبیل، ولذا قسمت عمده ای از تلاش های مدیران صرف به حد اقل رساندن عدم اطمینان ها میشود. نقش طبیعی مدیران، سروسامان دادن به وضعیت های غیر عادی می باشد. وقتی از مدیران پرسیده می شود که نقش اساسی آنان چیست؟ جواب می دهند: «ما تصمیم می گیریم». این تاکید بر تصمیم گیری حاکی از ارتسباط خاص مدیران با شرایط عدم اطمینان هاست. یعنی شرایطی که تصمیم گیری بر اساس یک پیش بینی مشخص و یک نتیجه روشن و دقیق بر اساس اعداد و ارقام نمی تواند صورت گیرد. خلاصه، نقش کارآفرینان و مدیران در «تصمیم گیری در شرایط عدم اطمینان» ظاهر می شود.

اگر شرایط عدم اطمینان وجود ندارد، اگر کاریک فرآیند تعریف شده و شناخته شده دارد، و اگر نتیجه کار پیش بینی شده است، بنا بر این لازم نیست تا یک کارآفرین درگیر آن شود. البته همه فعالیت های انسانی متضمن تصمیم گیری است و معمولاً هم مقداری عدم اطمینان وجود دارد، ولی درجه عدم اطمینان به مراتب کمتر از کار آن دسته از مدیران است که باید تحت شرایط متغیری که Sutton شرح داد، تصمیم بگیرند. در اینجا مک کلاند برای آنکه ریسک پذیری مورد نظر برای مدیران نوآر اقتصادی را تشریح کند و توضیح دهد که یک ریسک پذیری متعادل و حساب شده است، بحث را اینگونه ادامه می دهد: «از طرف دیگر یک مدیر اقتصادی نباید به عنوان یک قمارباز قلمداد شود، اگر چه که قمارباز نیز مطمئناً تحت شرایط عدم اطمینان تصمیم گیری می کند» ولی چنانچه بخواهیم مطلب را تجزیه و تحلیل کنیم تفاوت یک مدیر و یک قمارباز در این نیست که قمارباز تحت شرایط پرریسک تری عمل می کند، چرا که شانس موفقیت در بعضی از تصمیم گیری های اقتصادی ممکن است در مجموع کمتر از شرایطی باشد که یک قمارباز بازی می کند. بلکه نکته واقعی این است که

قمارباز تمرین می کند که بجز بر قانون مثلاً تخته نرد به هیچ چیز دیگری متکی نباشد و هیچ کنترلی بر روی نتایج کارش نداشته باشد و این در جایی است که یک مدیر می تواند بوسیله عملکردهایش تحت تاثیر قرار بگیرد و تصمیم گیری هایش در بلندمدت در موفقیت یا عدم موفقیت او مؤثر واقع شوند.

بهمین دلیل است که Sutton می گوید: «یک تمایل شدید در بین اقتصاد پیشگان (مدیران اقتصادی) وجود دارد که تاکید کنند که تصمیمات آنها بر اساس حقایق استوار است و بنابراین نتایج مطلوب بدست آمده از تصمیمات خود را ناشی از زیرکی و فراست و قدرت تشخیص (Judgment) خود بدانند تا در اثر خوش شانسی.»

بنابراین افرادی که روحیه کارآفرینی دارند چون مایلند شخصیت آنها تحت شرایط ریسک یا عدم اطمینان «شکوفه شود» سعی می کنند ریسک حساب شده و متعادل را بپذیرند تا مهارت ها و کوشش های آنان بتواند در نتیجه کار تاثیر بگذارد. در صورتیکه قماربازان در شرایطی عمل می کنند که همه عوامل خارج از کنترل آنهاست و تصمیم گیری آنها تاثیری در نتیجه کار نخواهد داشت.

مک کلاند در همین زمینه تحقیقاتی انجام داده است و مثلاً در بازی پرتاب حلقه دریافته است که افراد با روحیه سازندگی بالاتر فاصله متعادل تری را از میله انتخاب می کنند، و در جایی می ایستند که احساس کنند مهارتشان بیشتر در موفقیت آنها نقش دارد. در حالیکه افراد با روحیه سازندگی کمتر یا خیلی نزدیک به میله می ایستند و یا خیلی دورتر از آن. افراد با روحیه سازندگی بیشتر اگر خیلی نزدیک به چوب بایستند، احتمال نداشتن حلقه ها بیشتر است ولی احساس رضایت سازندگی کمتری به آنها دست می دهد و اگر خیلی دور از میله بایستند نیز احتمال کمتری برای موفقیت دارند و لذا شانس آنها برای دست یافتن به هدف و مقصود کم می شود بنابراین یک مدیر اقتصادی نوآور نیز نه بصورت یک مدیر سنتی عمل می کند (بدون ریسک) و نه بصورت یک قمارباز (ریسک بی نهایت) بلکه کسی است که بصورتی عمل می کند که احتمال بدست آوردن رضایت سازندگی و موفقیت بیشتری وجود داشته باشد. به این ترتیب می بینیم که مدیران خلاق و کارآفرین و مدیرانی که عامل تغییر در جامعه در جهت رشد و توسعه اقتصادی هستند، لازم است تا «ریسک پذیری» متعادل و حساب شده ای داشته باشند.

موضوع تحقیق و فرضیات آن

از آنجا که برخی مدیران مالی، معتقدند که مدیران مالی بطور کلی ریسک پذیری لازم را برای فعالیتهای اقتصادی ندارند و بهمین جهت در

مؤسسات، موانعی بر سر راه توسعه و انجام امور ایجاد می کنند، لازم بود که صحت یا سقم این مطلب ادعایی مورد تحقیق قرار گیرد. چرا که عدم هماهنگی بین مدیران مالی و مدیران غیر مالی مؤسسات، باعث بروز اختلاف نظرها گشته و در نهایت کندی و توقف امور را به دنبال دارد. فرضیات اولیه این تحقیق به این ترتیب است:

«مدیران مالی از ریسک پذیری کمتر نسبت به مدیران غیر مالی برخوردارند.»

در صورت اثبات این فرضیه فرضیات بعدی چنین می باشد:

«ریسک پذیری کمتر مدیران مالی بسیار شته تحصیلی آنان (حسابداری و مالی) در ارتسباط است.»

«ریسک پذیری کمتر مدیران مالی باشغل و حرفه آنان (مدیریت، مالی و حسابداری) در ارتسباط است.»

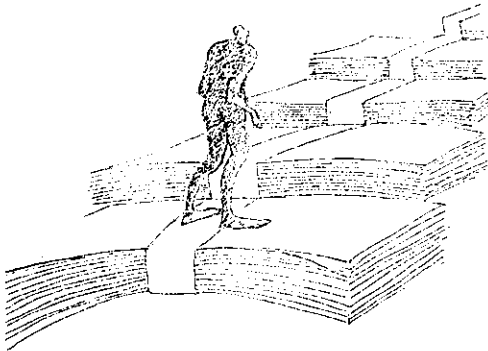
جامعه آماری و روشهای تحقیق

با این فرضیات تحقیق در مورد جامعه آماری مدیران مالی و غیر مالی واحدهای اقتصادی کشور شرکت کننده در دوره های بلندمدت سازمان مدیریت صنعتی انجام گرفت و نمونه گیری علمی از این جامعه آماری بعمل آمد. لازم به ذکر است که شرایط شرکت در این کلاسها داشتن تحصیلات در سطح لیسانس و داشتن تجربه کارشناسی و یا مدیریت در رشته های مربوطه می باشد.

برای اطمینان بیشتر از نتایج حاصله، تحقیق با دو روش «مقیاس یابی نگرش» و «انجام فعالیت هدفدار» انجام گرفت که در روش مقیاس یابی نگرش برای تهیه پرسشنامه از روش «لیکرت» استفاده شد و در روش انجام فعالیت هدفدار یک آزمون عملی با طراحی یک «مورد عملی» (Case) صورت گرفت.

نتیجه تحقیق

بعد از جمع آوری اطلاعات در کل ۱۳۸ پرسشنامه تکمیل شده بود که ۱۳۰ پرسشنامه کامل و معتبر بود که مبنای اطلاعات تحقیق قرار گرفت. جدول خصوصیات پاسخ دهندگان به صورت زیر است:



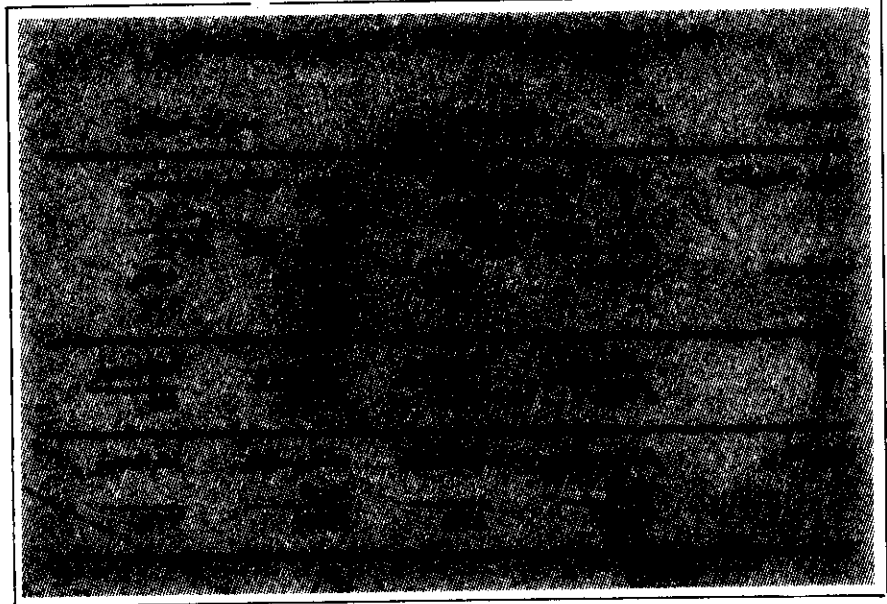
غیرحسابداری و مالی که فرعا شامل رشته‌های اقتصاد، بازرگانی و مدیریت بازرگانی بودند. میانگین و انحراف معیار نمرات این دو گروه مبنای بررسی در فرضیه مذکور قرار گرفت.

بطوریکه ملاحظه می‌شود اختلاف در این دو مورد بسیار جزئی است و آزمون تست فرضیه نیز در هیچ سطحی این اختلاف را معنی‌دار نمی‌داند.

و نتیجه آنکه این بررسی نشان می‌دهد که تفاوت ریسک‌پذیری مدیران مالی و غیرمالی ربطی به رشته تحصیلی مدیران مالی ندارد و یا به عبارتی فرضیه دوم تحقیق که «ریسک‌پذیری کمتر مدیران مالی با رشته تحصیلی حسابداری همبستگی دارد» رد می‌شود و فرضیه سوم که «ریسک‌پذیری کمتر مدیران مالی با نوع شغل مالی و حسابداری در ارتباط است» تأیید می‌شود.

البته لازم به ذکر است که تحقیق حاضر ممکن است به علت محدود بودن جامعه آماری مورد بررسی، در رابطه با این دو فرضیه اخیر به خوبی پاسخگو نباشد. زیرا در میان پاسخگویان، مدیر غیرمالی، رشته حسابداری تنها یک نفر بود و لذا امکان بررسی اینکه آیا میانگین ریسک‌پذیری در میان مدیران غیرمالی با رشته تحصیلی حسابداری و غیرحسابداری نیز متفاوت است وجود نداشت. همچنین در مورد مدیران مالی اگرچه تفاوت رشته تحصیلی وجود داشت، ولی از نظر تنوع رشته تحصیلی محدودیت دیده می‌شد، بطوریکه اگرچه

امکان مقایسه دو گروه با رشته تحصیلی حسابداری و غیرحسابداری فراهم آمد ولی چون رشته‌های تحصیلی غیرحسابداری نوعاً رشته‌های مدیریت بازرگانی، اقتصاد و بازرگانی بودند که مشابهت و نزدیکی زیادی، با رشته حسابداری دارند و رشته‌های کاملاً متفاوت را دربر نمی‌گرفت جواب قطعی دادن به فرضیه دوم را مشکل می‌ساخت. به‌رحال بررسی این موضوع در مورد دانشجویان حسابداری و همچنین فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری که شاغل در مشاغل غیرمالی هستند، میتواند تکمیل‌کننده تحقیق حاضر در این زمینه باشد. بقیه در صفحه ۴۹



آن ۱۱ بوده است. به این ترتیب جدول زیر میزان ریسک‌پذیری مدیران مالی و مدیران غیرمالی را بصورت مقایسه‌ای نشان می‌دهد، بدست آمده است:

همانطور که ذکر شد پرسشنامه بر اساس روش لیکرت تهیه شده است که ارزشهایی بین ۲۰- تا ۲۰+ را می‌تواند دارا باشد. در آزمون عملی نیز حد اقل امتیازهای بدست آمده ۴ و حداکثر

جدول میانگین و انحراف معیار ریسک‌پذیری مدیران مالی و غیرمالی

میانگین انحراف معیار	مدیران مالی		مدیران غیرمالی	
	ازمونی عملی	پرسشنامه	ازمونی عملی	پرسشنامه
	۷/۱۷	۱/۵۵	۷/۱۸	۲/۱۱

با پذیرش فرضیه اول تحقیق با چنین سطح اطمینانی، فرضیات دوم و سوم مطرح می‌شود. به این منظور مدیران مالی به دو گروه تقسیم شدند: مدیران مالی با رشته تحصیلی حسابداری و مالی و گروه دیگر، مدیران مالی با رشته‌های تحصیلی

جدول بالا نشان می‌دهد که از هر دو روش، میانگین‌های بدست آمده حاکی از اختلاف نسبتاً کمی بین دو گروه است بطوریکه در هر دو روش مدیران غیرمالی از نظر ریسک‌پذیری از میانگین بالاتری نسبت به مدیران مالی برخوردارند. بنابراین برای اظهار نظر در مورد فرضیه اول تحقیق یعنی «مدیران مالی از ریسک‌پذیری کمتری نسبت به مدیران مالی برخوردارند.»

جدول مقایسه‌ای میانگین و انحراف معیار نمرات مدیران مالی با رشته تحصیلی حسابداری و غیرحسابداری

تعداد	مدیران مالی با رشته تحصیلی غیرحسابداری		مدیران مالی با رشته تحصیلی حسابداری (ومالی)	
	پرسشنامه	ازمونی عملی	پرسشنامه	ازمونی عملی
	۳۰ نفر	۹ نفر	۲۸ نفر	۱۴ نفر
میانگین انحراف معیار	پرسشنامه ۴/۴۲	ازمونی عملی ۷/۲	پرسشنامه ۴/۵۵	ازمونی عملی ۷/۱۴
	۴/۹۱	۱/۷۴	۵/۵	۱/۴

آزمون فرضیه صورت گرفت، این آزمون در مورد روش پرسشنامه نشان داد که در سطح ۵٪= این اختلاف معنی‌دار نیست ولی در سطح ۱۷٪= تفاوت معنی‌دار می‌باشد و برای روش آزمون عملی نیز اختلاف در سطح ۱۵٪= معنی‌دار است یعنی به عبارتی می‌توان ادعا کرد که با احتمال ۸۵٪ در جامعه آماری مورد بررسی مدیران مالی از مدیران غیرمالی از ریسک‌پذیری کمتری برخوردارند.

مدیران مالی

بقیه از صفحه ۱۳

مطلب دیگر آنکه در صورت تایید نتایج این تحقیق ملی تحقیقات دیگر در جوامع آماری وسیعتر و با درجه اطمینان بالاتر (۵٪)، می باید تحقیقاتی نیز انجام گیرد تا علل بروز این تفاوتها را بررسی نمایند، چرا که علل و ریشه های این تفاوتها در میان دو گروه مورد مطالعه است که میتواند در چارمجویی و راهیابی به دستاوردهای مفید اجرایی، مورد استفاده قرار گیرد. مثلاً باید دید که آیا حسابداران و مدیران مالی به علت سروکار داشتن زیاد با قوانین و لزوم جوابگویی به حسابرسان و بازرسان قانونی است که طریق محافظه کاری را پیشه میکنند؟ و یا باز برای مثال آیا علت این امر بطور کلی این است که حسابداران در طی آموزشهای تثویک خود در حین تحصیل و همچنین در طی تجارب کاری خود «اصل محافظه کاری» را به عنوان یکی از اصول خدشهناپذیر حسابداری میپذیرند و کم کم «محافظه کاری» بصورت یکی از خصوصیات شخصیتی آنها درمی آید؟ و بهر حال باید به دنبال دلایل این امر بود و با دستیابی به این علتهاست که مثلاً میتوان به ضرورت بازنگری در محتوای آموزشی و یا روشهای آموزشی رسید و یا به ایس مسئله رسید که ریسک پذیری کمتر خصیصه اشتغال در مشاغل مالی است. لاقلاً با آگاهی از این امر، با شناخت بیشتر خود به تصمیم گیری، بپردازند.

گری رسلر بعنوان آخرین توصیه ای که به مدیران در مورد تصمیم گیری های خود می کند این است که: «خود را بشناسید: موفق ترین مدیران آنهايي هستند که از خود درک روشنی دارند، اقدامات آنها استوار، منطقی و قابل پیش بینی است. آنها موقع تصمیم گیری مجبور نیستند با این سؤال که کی هستند؟ درگیر شوند. بدین لحاظ آخرین توصیه این است که «خود را بشناسید.»

۱) گری رسلر - مبانی مدیریت - ترجمه داوود مدنی - انتشارات پیشبرد - ۱۳۶۶ - ص ۹
۲) بیژن خرم - جزوه رشد اقتصادی، بهر موری و مدیریت - سازمان مدیریت صنعتی ص ۲۴

3) Russell. Ackoff- The Art Of Problem Solving 4) Competence
5) Communicativeness 6) Concern
7) Courage 8) Creativity 9) Monitor role
10) Entrepreneur role

۱۱) گری رسلر - مبانی مدیریت - ص ۹
12) Achievement Motive
13) Need for Achievement

۱۴) برای اطلاعات بیشتر رجوع شود به دو کتاب "The Achieving Society" "Motivating Economic Achievement" نوشته "David C. McClelland"

15. D. C. McClelland. The Achieving Society Free Press. 1967 P. 210

۱۶) گری رسلر - مبانی مدیریت - صفحه ۸۱ □

توسعه سیستمها

واپس به ملامان مدرس و توساری صنایع ایران



شرکت توسعه سیستمها با استفاده از امکانات کامپیوترهای پیشرفته خود کلاسهای آموزشی دوره سیزدهم را بشرح زیر اعلام مینماید.

ردیف	نام کلاس	روزهای تشکیل کلاس	ساعات تشکیل کلاس	مدت کلاس
۱	آشنائی با مبانی کامپیوتر و اصول برنامه نویسی	شنبه دوشنبه چهارشنبه	۱۵/۳۰ الی ۱۸/۳۰	۴۲ ساعت (۱۴ جلسه)
۲	آشنائی با کامپیوترهای شخصی و سیستم عامل DOS (توام با کار عملی) زوج	شنبه دوشنبه چهارشنبه	۱۵/۳۰ الی ۱۸/۳۰	۴۵ ساعت (۱۵ جلسه)
۳	آشنائی با کامپیوترهای شخصی و سیستم عامل DOS (توام با کار عملی) فرد	یکشنبه سهشنبه پنجشنبه	۱۵/۳۰ الی ۱۸/۳۰	۴۵ ساعت (۱۵ جلسه)
۴	برنامه نویسی بزبان BASIC (توام با کار عملی)	یکشنبه سهشنبه پنجشنبه	۱۵/۳۰ الی ۱۸/۳۰	۴۲ ساعت (۱۴ جلسه)
۵	برنامه نویسی بزبان PASCAL (توام با کار عملی)	یکشنبه سهشنبه پنجشنبه	۱۵/۳۰ الی ۳۰	۴۲ ساعت (۱۴ جلسه)
۶	dBASE III (توام با کار عملی)	شنبه دوشنبه چهارشنبه	۱۵/۳۰ الی ۱۸/۳۰	۴۲ ساعت (۱۴ جلسه)
۷	دوره QUICK BASIC (توام با کار عملی)	یکشنبه سهشنبه پنجشنبه	۱۵/۳۰ الی ۱۸/۳۰	۴۲ ساعت (۱۴ جلسه)
۸	دوره AUTO CAD (توام با کار عملی)	همه روزه	۸-۱۲	۶۰ ساعت (۱۵ جلسه)
۹	پانچ	همه روزه	۸-۱۰ ۱۰-۱۲	۴۰ ساعت (۲۰ جلسه)

به خانواده های محترم شهدا تخفیف ویژه داده می شود.

لطفاً جهت اطلاع بیشتر و ثبت نام با تلفنهای ۸۵۷۴۷۱ و ۸۴۶۴۹۴ تماس حاصل ننمائید.
آدرس: خیابان شهید بهشتی (عباس آباد) نرسیده به چهارراه سهروردی - ساختمان ۱۱۶