



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه تحصیلی جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت بیمه

عنوان تحقیق:

**رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک پذیری
مدیران ارشد و عملکرد شرکت های بیمه**

استاد راهنما:

دکتر علیرضا شیرانی

استاد مشاور:

دکتر نادر مظلومی

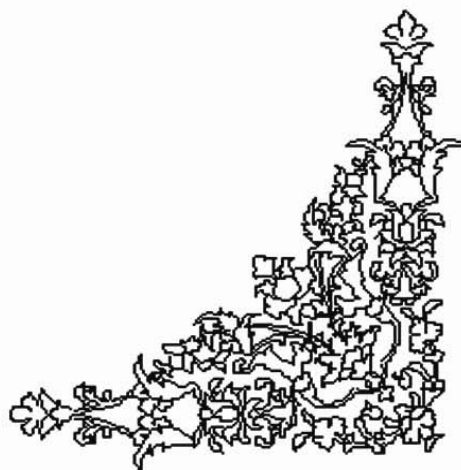
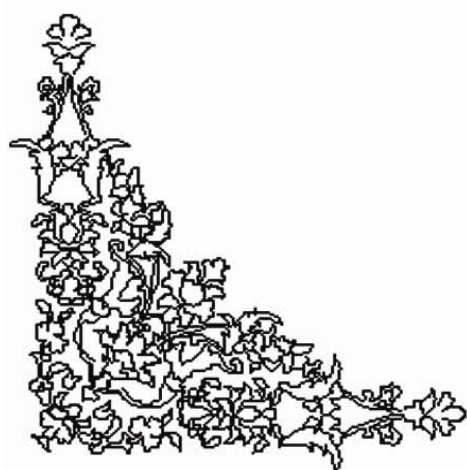
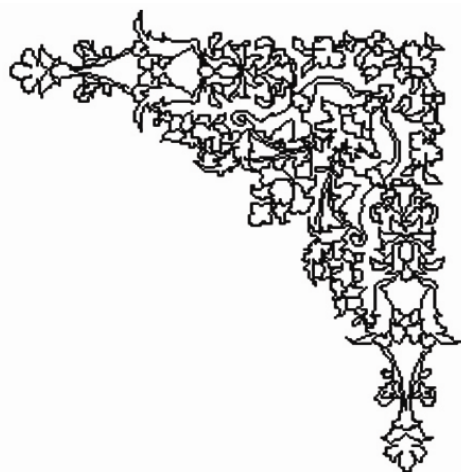
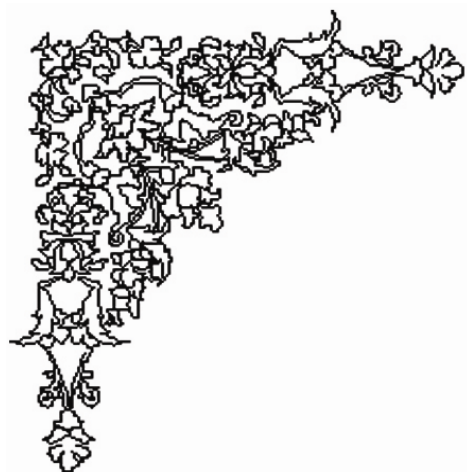
استاد داور:

دکتر قاسم انصاری رنانی

نگارش:

اکبر شمس الدینی

بهار ۱۳۸۸



تقدیم بہ:

پدرم،

زمرمہ جاری لطف و گذشت کہ بایثارگری ہائش راہ زندگی ام آموخت۔

مادرم،

او کہ دعاہای آسمانی و نگاہ نگرانش ہمیشہ بدرقہ راہم و محبت بی دریغش آرام بخش روحم بودہ است۔

برادران عزیزم،

آنان کہ محبت شان ہمیشگی است و تجلی گاہ آرزو ہایم آیندہ روشن آنهاست۔

ہمسرم،

او کہ رنج دوران دوری را با عشق و محبت بی پایانش ہموار نمود۔

تقدیر و تشکر

با عنایت به انجام این تحقیق نگارنده بر خود می‌داند که از جناب آقای دکتر علیرضا شیرانی که زحمت راهنمایی این پایان‌نامه را پذیرا بودند، تشکر نماید. همچنین از جناب آقای دکتر نادر مظلومی که زحمت مشاوره را برعهده داشتند مراتب سپاس و قدردانی خویش را ابراز نماید. و نیز از استاد کراتقدر جناب آقای دکتر قاسم انصاری رنانی که قبول زحمت فرموده و داوری این پایان‌نامه را عهده‌دار شدند، تشکر نماید. و در پایان از جناب آقای احسان ارمز که زحمت مشاوره آماری را متقبل شدند، قدردانی نماید.

فصل اول : کلیات تحقیق

۱. مقدمه	۳
۱.۱ بیان مسأله	۳
۱.۲ اهداف تحقیق	۵
۱.۳ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۶
۱.۴ چارچوب نظری تحقیق	۷
۱.۵ سئوالهای تحقیق	۹
۱.۶ فرضیه‌های تحقیق	۹
۱.۷ روش تحقیق	۱۰
۱.۸ جامعه و نمونه آماری	۱۱
۱.۹ شیوه جمع آوری اطلاعات	۱۱
۱.۱۰ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	۱۲
۱.۱۱ قلمرو مکانی و زمانی تحقیق	۱۲
۱.۱۲ محدودیت های تحقیق	۱۲
۱.۱۳ تعریف اصطلاحات کلیدی	۱۲

فصل دوم : ادبیات تحقیق

۲. مقدمه	۱۴
۲.۱ بخش اول: پیشینه تحقیق	۱۵
۲.۱.۱ پیشینه تحقیق در جهان	۱۵
۲.۱.۲ پیشینه تحقیق در ایران	۱۶
۲.۲ بخش دوم: مبانی نظری تحقیق	۱۹
۲.۲.۱ فرهنگ	۲۰
۲.۲.۲ تعاریف فرهنگ	۲۱
۲.۲.۳ فرهنگ سازمانی	۲۴
۲.۲.۴ تعاریف فرهنگ سازمانی	۲۸
۲.۲.۵ اجزای فرهنگ سازمانی	۳۰
۲.۲.۶ شیوه شکل‌گیری یا ریشه‌های فرهنگ سازمانی	۳۰
۲.۲.۷ کارکردها و نقش‌های فرهنگ سازمانی	۳۳
۲.۲.۸ ویژگی‌های فرهنگ سازمانی	۳۴
۲.۲.۹ مدل استانی دیویس	۳۵
۲.۲.۱۰ تصمیم‌گیری در مدیریت	۳۶

۳۸	 ۲.۲.۱۱ شرایط تصمیم‌گیری
۴۰	 ۲.۲.۱۲ تعریف ریسک و انواع آن
۴۳	 ۲.۲.۱۳ رفتار در مقابل ریسک
۴۶	 ۲.۲.۱۴ رفتار ریسک‌پذیری: مفهوم و رویکردها
۵۰	 ۲.۲.۱۵ ریسک‌پذیری و چارچوب‌های تصمیم‌گیری
۵۵	 ۲.۲.۱۶ عوامل مؤثر بر ریسک‌پذیری
۵۸	 ۲.۲.۱۷ روش‌های سنجش نگرش افراد به ریسک
۶۱	 ۲.۲.۱۸ عملکرد سازمان
۶۷	 ۲.۲.۱۹ نسبت‌های مالی
۷۰	 ۲.۳ مدل نظری تحقیق

فصل سوم : روش تحقیق

۷۳	 ۳. مقدمه
۷۴	 ۳.۱ روش تحقیق
۷۴	 ۳.۲ جامعه آماری
۷۴	 ۳.۳ نمونه آماری
۷۵	 ۳.۴ روش گردآوری داده‌ها
۷۵	 ۳.۵ ابزار گردآوری داده‌ها
۷۶	 ۳.۵.۱ ابزار اندازه‌گیری ریسک‌پذیری
۸۶	 ۳.۵.۲ ابزار اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی
۸۷	 ۳.۵.۳ ابزار جمع‌آوری داده‌های مالی
۸۷	 ۳.۶ روایی پرسش‌نامه
۸۸	 ۳.۷ پایایی پرسش‌نامه
۸۹	 ۳.۸ روش‌ها و فنون آماری مورد استفاده
۹۰	 ۳.۹ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹۰	 ۳.۹.۱ ضریب همبستگی اسپیرمن
۹۱	 ۳.۹.۲ توزیع مجانبی R_s

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده‌ها

۹۴	 ۴. مقدمه
۹۴	 ۴.۱ تحلیل‌های تک متغیره
۹۴	 ۴.۱.۱ مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان
۹۵	 ۴.۱.۲ ریسک‌پذیری پاسخ‌دهندگان
۹۸	 ۴.۱.۳ فرهنگ سازمانی
۹۸	 ۴.۱.۴ عملکرد مالی

۴.۲	تحلیل‌های دو متغیره.....	۹۸
۴.۲.۱	رابطه بین مشخصات فردی با ریسک‌پذیری پاسخ‌دهندگان	۹۸
۴.۲.۲	رابطه بین فرهنگ ارگانیک با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و بازده مجموع دارایی‌ها.....	۹۹
۴.۲.۳	رابطه بین فرهنگ مکانیکی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و بازده مجموع دارایی‌ها.....	۱۰۱
۴.۲.۴	رابطه بین فرهنگ ارگانیک با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش.....	۱۰۲
۴.۲.۵	رابطه بین فرهنگ مکانیکی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش.....	۱۰۳

فصل پنجم : نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۵.	مقدمه.....	۱۰۶
۵.۱	مروری بر خطوط کلی تحقیق.....	۱۰۶
۵.۲	یافته‌های تحقیق و نتیجه‌گیری.....	۱۰۸
۵.۲.۱	مشخصات فردی و ریسک‌پذیری مدیران ارشد.....	۱۰۸
۵.۲.۲	رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و عملکرد شرکت‌های بیمه	۱۱۰
۵.۳	پیشنهادهات.....	۱۱۳
۵.۳.۱	پیشنهادهات تحقیق.....	۱۱۳
۵.۳.۲	پیشنهادهات برای تحقیقات آینده	۱۱۴
۵.۴	محدودیت‌های تحقیق.....	۱۱۴

منابع

منابع فارسی:	۱۱۶
منابع انگلیسی:	۱۲۰

ضمایم

ضمیمه ۱: تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق	۱۲۴
ضمیمه ۲: آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و عملکرد شرکت‌های بیمه	۱۳۱
ضمیمه ۳: پرسشنامه‌های تحقیق.....	۱۳۴

فهرست جداول

جدول (۲-۱): فرهنگ سازمانی بر مبنای الگوی استانی دیویس.....	۳۵
جدول (۲-۲): بازده موردانتظار پروژه (سالواتوره، ۱۳۷۹، ص ۸۵).....	۵۳
جدول (۲-۳): مطلوبیت موردانتظار پروژه (سالواتوره، ۱۳۷۹، ص ۸۵).....	۵۳
جدول (۳-۱): گروه‌بندی پاسخ‌دهندگان.....	۸۲
جدول (۳-۲): تشریح سؤالات پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی.....	۸۶
جدول (۳-۳): مقیاس‌بندی پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی.....	۸۷
جدول (۴-۱): نحوه توزیع پاسخ‌دهندگان در موقعیت‌های ریسکی همراه با سود.....	۹۶
جدول (۴-۲): نحوه توزیع پاسخ‌دهندگان در موقعیت‌های ریسکی همراه با زیان.....	۹۷
جدول (۴-۳): مشخصه‌های پراکندگی شاخصهای مالی.....	۹۸
جدول (۴-۴): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین مشخصات فردی و ریسک‌پذیری پاسخ‌دهندگان.....	۹۹
جدول (۴-۵): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین فرهنگ ارگانیک و ریسک‌پذیری مدیران ارشد.....	۱۰۱
جدول (۴-۶): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین ریسک‌پذیری مدیران ارشد و بازده مجموع دارایی‌ها.....	۱۰۰
جدول (۴-۷): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین فرهنگ مکانیکی و ریسک‌پذیری مدیران ارشد.....	۱۰۱
جدول (۴-۸): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین ریسک‌پذیری و بازده مجموع دارایی‌ها.....	۱۰۱
جدول (۴-۹): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین فرهنگ ارگانیک و ریسک‌پذیری مدیران ارشد.....	۱۰۲
جدول (۴-۱۰): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش.....	۱۰۲
جدول (۴-۱۱): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین فرهنگ مکانیکی و ریسک‌پذیری مدیران ارشد.....	۱۰۳
جدول (۴-۱۲): آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی بین ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش.....	۱۰۳

فهرست اشکال

شکل ۱-۱: مدل نظری تحقیق.....	۸
شکل ۲-۱: طیف شرایط تصمیم‌گیری.....	۳۸
شکل ۲-۲: نمودار مطلوبیت نهایی پول.....	۵۲
شکل ۲-۳: بازی استاندارد.....	۵۹
شکل ۲-۴: فرایند چرخه عملکرد.....	۶۲
شکل ۲-۵: مدل نظری تحقیق.....	۷۱
شکل ۳-۱: مراحل طراحی پرسش‌نامه.....	۷۶
شکل ۳-۲: نحوه امتیازدهی سؤالات مربوط به موقعیت‌های ریسکی همراه با سود.....	۸۰
شکل ۳-۳: نحوه امتیازدهی سؤالات مربوط به موقعیت‌های ریسکی همراه با زیان.....	۸۲
شکل ۴-۱: نحوه توزیع پاسخ‌دهندگان در موقعیت‌های ریسکی همراه با سود.....	۹۶
شکل ۴-۲: نحوه توزیع پاسخ‌دهندگان در موقعیت‌های ریسکی همراه با زیان.....	۹۷

چکیده:

مدیریت اصلی ترین، حیاتی ترین و اثرگذارترین مؤلفه در اداره هر مجموعه است. سازمان ها به منظور دستیابی به موفقیت و نیل به اهداف سازمانی توسط مدیران ارشد سازمان هدایت و رهبری می شوند، بنابراین عملکرد یک سازمان و میزان توفیق آن در دستیابی به اهدافش به عملکرد مدیریت بستگی دارد. عوامل بسیاری بر عملکرد مدیریت تأثیر می گذارد که تحقیق حاضر در پی آن است تا به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک پذیری مدیران ارشد و تأثیر آن بر عملکرد شرکت های بیمه خصوصی بپردازد.

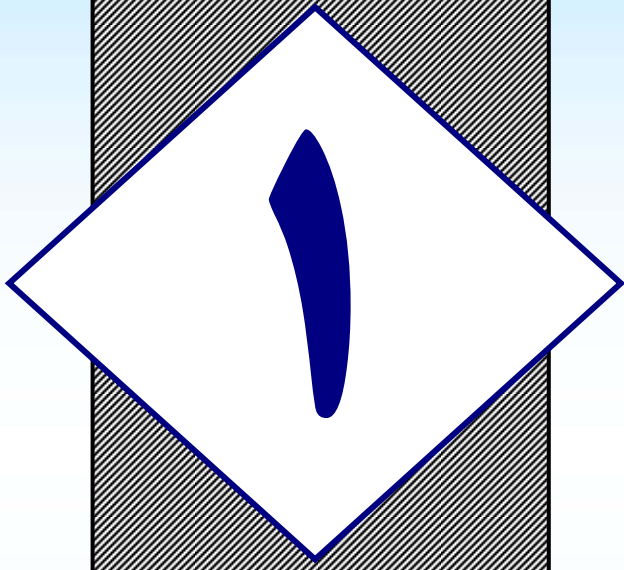
به این منظور جامعه آماری، شرکت های بیمه خصوصی فعال در بازار بیمه ایران تعیین شد که تعداد این شرکت ها ۱۰ شرکت و اعضای هیئت مدیره شرکت ها ۵۴ نفر است. به دلیل این که تعداد افراد جامعه آماری محدود می باشد، تمام اعضای جامعه مورد بررسی قرار داده می شوند.

جهت بررسی عملکرد مالی شرکت ها بازه زمانی سال های ۸۶-۸۴ در نظر گرفته شد و از آمارهای عملکرد سالانه شرکت ها که توسط بیمه مرکزی منتشر می شود استفاده شد. محاسبه عملکرد مالی شرکت ها بر مبنای دو شاخص بازده مجموع دارایی ها و رشد فروش صورت گرفت.

برای تعیین نوع فرهنگ سازمانی و اندازه گیری ریسک پذیری اعضای هیئت مدیره از پرسش نامه استفاده شد که پرسشنامه ها بر مبنای طیف لیکرت طراحی شده است.

نتایج حاصل، نشان دهنده رابطه مثبت بین فرهنگ ارگانیکی و ریسک پذیری اعضای هیئت مدیره و بازده مجموع دارایی ها می باشد. براساس نتایج، ضریب همبستگی بین فرهنگ ارگانیکی و ریسک پذیری برابر با ۰/۳۵۰ و ضریب همبستگی بین ریسک پذیری و بازده مجموع دارایی ها برابر با ۰/۳۳۹ است که در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید است.

فصل



کلیات تحقیق

۱. مقدمه

مدیران در طی دوره فعالیت‌شان با موقعیت‌هایی مواجه می‌شوند که باید به منظور هدایت سازمان در مسیری مشخص و تحقق اهداف نهایی، تصمیماتی اتخاذ نمایند که با ریسک همراه است. در اتخاذ این‌گونه تصمیمات از سوی مدیران، عوامل مختلفی تأثیرگذار هستند که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین آنها می‌باشد.

تصمیم‌گیری در هر شرایطی مستلزم درک فرهنگ سازمانی و تعامل بالقوه آن با تصمیمات مدیریت می‌باشد، به این دلیل که فرهنگ سازمانی به عنوان چسبی است که اجزای سازمان را توسط طرح‌های مشترک اعتقادی به هم می‌چسباند و نگه می‌دارد و در نتیجه ارزش‌هایی که بین اعضای سازمان مشترک است به وجود می‌آید و می‌تواند نقش بسیار مهمی در نگرش مدیران ارشد سازمان به ریسک داشته باشد، تا جایی که اگر این فرهنگ با تصمیمات ریسک‌پذیرانه مدیران در تضاد باشد به شکست این تصمیمات منجر خواهد شد.

۱.۱ بیان مسأله

یکی از مسئولیت‌های مهم مدیران در تمام سطوح مدیریت، "تصمیم‌گیری" است. کیفیت و چگونگی تصمیمات بر میزان موفقیت و تحقق اهداف سازمان تأثیرگذار است. به عبارتی سرنوشت سازمان به نحوه تصمیم‌گیری مدیران و نتایج آن بستگی دارد. پیشرفت روزافزون تکنولوژی،

جهانی شدن اقتصاد و تجارت و همچنین شدت تغییرات محیطی و افزایش عدم قطعیت در روند این تغییرات موجب شده اند که ریسک و عدم اطمینان از عناصر لاینفک فرایند تصمیم گیری در سازمان به شمار آمده و در نتیجه اداره سازمان های امروزی بیش از هر زمان دیگر پیچیده تر شده است. در چنین فضایی مدیران به عنوان تصمیم گیرندگان اصلی سازمان، واکنش ها و عکس العمل های متفاوتی از خود نشان می دهند که بیانگر نحوه رفتار آنان است. میل به ریسک پذیری و نحوه نگرش مدیران ارشد به ریسک به عنوان یکی از ویژگی های شخصیتی خاص، تعیین کننده رفتار ریسک پذیرانه یا گریزانه ایشان به هنگام تصمیم گیری است. برخی از مدیران ارشد به دنبال پذیرش ریسک بوده و ریسک پذیرند. برخی دیگر از قبول و پذیرش ریسک اجتناب کرده و ریسک گریزند. گروهی دیگر نسبت به قبول یا رد ریسک بی تفاوت بوده و به عنوان افراد خنثی تلقی می شوند.

اهمیت ریسک پذیری به حدی است که به عنوان یکی از عوامل مهم و اساسی موفقیت در تصمیم گیری مدیران ارشد در شرایط ریسک و عدم اطمینان به شمار می آید.

محققین و صاحب نظران تعاریف مختلفی از رفتار ریسک پذیری ارائه نموده اند. دکتر فریبا لطیفی (۱۳۶۹، ص ۲۰)، ریسک پذیری را " قبول خطر کردن یا پذیرفتن احتمال ضرر و زیان برای رسیدن به مقصود " تعریف کرده است. از نظر یتس و استون (Yates & Stone, ۱۹۹۴) ریسک پذیری به معنای انجام هرگونه فعالیتی است که دارای حداقل یک نتیجه مبهم یا نامطمئن باشد. نتیجه مذکور ممکن است مثبت بوده و منفعتی برای فرد به همراه داشته باشد و یا ممکن است منفی بوده و فرد با زیان مواجه شود. همچنین از دیدگاه تصمیم گیری، ریسک پذیری عبارت است از " انتخاب یک رفتار همراه ریسک " (Fischhoff, ۱۹۹۴, p ۱۳۶).

تصمیم‌گیری در هر شرایطی مستلزم درک فرهنگ سازمانی و تعامل بالقوه آن با تصمیمات مدیریت می‌باشد. به دلیل این که فرهنگ سازمانی به عنوان چسبی است که اجزای سازمان را توسط طرح‌های مشترک اعتقادی به هم می‌چسباند و نگه می‌دارد و در نتیجه ارزش‌ها، عقاید و انتظاراتی که در بین اعضای سازمان مشترک است بوجود می‌آید و می‌تواند نقش بسیار مهم و تعیین‌کننده‌ای در ریسک‌پذیری و ریسک‌گریزی مدیران ارشد سازمان داشته باشد. اگر فرهنگ حاکم با اقدامات ریسک‌پذیرانه هیئت مدیره سازمان در تضاد و تعارض باشد و در برابر آن مقاومت نشان دهد، در فرایند عملیاتی سازمان اختلال شدیدی پیش خواهد آمد و نتیجه سنگینی برای سازمان خواهد داشت که گاهی اوقات در نتیجه ریسک‌های ایجاد شده و عدم مدیریت صحیح این ریسک‌ها می‌تواند به نابودی و ورشکستگی سازمان منجر شود.

باتوجه به اهمیت افراد جسور و ریسک‌پذیر در دنیای پیچیده و رقابتی امروز و به منظور رشد و توسعه سازمانی، در تحقیق حاضر تلاش می‌شود رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد مورد بررسی قرار گرفته و سپس بر این مبنا به بررسی عملکرد شرکت‌های بیمه پرداخته شود.

۱.۲ اهداف تحقیق

این تحقیق دو هدف اصلی را دنبال خواهد کرد:

۱- در مرحله اول، به شناسایی رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک‌پذیری مدیران

و اعضای هیئت مدیره می‌پردازد.

۲- در مرحله دوم، عملکرد شرکت‌ها را از لحاظ ریسک‌پذیری مدیران ارشد و تصمیم‌گیری در

شرایط ریسکی مورد بررسی قرار می‌دهد.

این اهداف در فراهم کردن فهم بهتری از فرهنگ سازمانی می‌تواند مؤثر باشد و پیشنهاد می‌کند که چه نوع فرهنگی با چگونگی ریسک‌پذیری مدیران ارشد رابطه‌ی بیشتری دارد و می‌تواند سازمان را در مواجهه با ریسک‌های مهم‌تر که بیشترین تأثیر را بر منابع و عملکرد سازمان دارند، یاری نماید.

۱.۳) اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

ریسک با ایجاد یک سازمان بوجود می‌آید و تا روزی که عمر سازمان به پایان برسد، نیز وجود خواهد داشت و در دنیای پیچیده امروزی سازمان‌ها بطور دائم در معرض خطرات و ریسک‌هایی هستند که در محیط درونی و بیرونی فعالیت‌شان وجود دارد و بقاء سازمان‌ها مستلزم مدیریت صحیح و توانمند این ریسک‌ها می‌باشد. یکی از مسئولیت‌های مهم مدیران ارشد سازمان‌ها تصمیم‌گیری در خصوص مدیریت ریسک‌ها است و مدیران ارشد در برابر خطرات واکنش‌ها و عکس‌العمل‌های متفاوتی از خود بروز می‌دهند که نشان‌دهنده رفتار آنان است، برخی از این افراد به دنبال پذیرش ریسک بوده و ریسک‌پذیرند. برخی دیگر از قبول و پذیرش ریسک اجتناب کرده و ریسک‌گریزند. گروهی دیگر نسبت به قبول یا رد ریسک بی‌تفاوت بوده و به عنوان افراد خنثی تلقی می‌شوند.

هرچند تلاش‌های زیادی برای مدیریت ریسک‌های پیش‌روی سازمان‌ها صورت گرفته است و توجه به این مقوله در حال گسترش و افزایش است، اما بکارگیری و اجرای برنامه‌های مدیریت ریسک در هر سازمانی در مواجهه با فرهنگ آن سازمان دچار چالش‌ها و تضادهایی می‌شود و مشکلات و موانع مرتبط با ناسازگاری فرهنگ سازمانی و سختی‌های از بین بردن این مشکلات،

موانع جدی در سر راه مدیریت ریسک هستند که بر سازمان تأثیر می‌گذارند. در این میان شناخت و درک فرهنگ سازمانی حاکم که بر ریسک‌پذیری مدیران ارشد تأثیر می‌گذارد، این اجازه را به سازمان‌ها می‌دهد تا تلاش‌ها و منابع‌شان را در جایی صرف کنند که بیشترین موفقیت را در مدیریت صحیح این ریسک‌ها نصیب‌شان کند.

۱.۴) چارچوب نظری تحقیق

به طور کلی عملکرد مدیران ارشد می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی از درون و برون سازمان قرار گیرد و این تأثیر در عملکرد کل سازمان ظهور خواهد کرد و سازمان را در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده با چالش مواجه خواهد کرد.

برخی از عوامل درون سازمانی که توان تأثیرگذاری بر عملکرد مدیران را دارند عبارتند از فرهنگ سازمانی، ریسک‌پذیری مدیران ارشد، رضایت شغلی، تعهد کارکنان و ... که در تحقیق حاضر به دو مورد فرهنگ سازمانی و ریسک‌پذیری مدیران ارشد پرداخته می‌شود. فرهنگ سازمانی به عنوان ارزش‌ها و هنجارهای موردپذیرش در هر سازمان است که می‌تواند بر تصمیم‌گیری و عملکرد مدیران تأثیر داشته باشد، بدین صورت که اگر فردی از مدیران رده بالای سازمان با فرهنگ حاکم هماهنگ نباشد، فرهنگ موجود می‌تواند بر عملکرد این مدیر تأثیر داشته باشد و حتی گاهی نیز ممکن است که فرهنگ سازمانی توسط این فرد تغییر داده شود. همچنین ریسک‌پذیری مدیران به عنوان عامل دیگر نقش مهمی در عملکرد مدیران ایفا می‌کند به گونه‌ای که اهمیت رفتار ریسک‌پذیرانه در سازمان به گونه‌ای است که باید به هنگام انتصاب افراد در پست‌ها و مشاغل مختلف سازمانی مورد توجه قرار گیرد، زیرا این عامل می‌تواند بر عملکرد افراد و در نهایت عملکرد

کل سازمان تأثیرگذار باشد (رابینز، ۱۳۸۴). در تحقیق حاضر با توجه به اینکه مدیران ارشد از بالاترین قدرت اجرایی و سیاست‌گذاری برخوردار بوده و مدیریت کل سازمان را برعهده دارند، رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و عملکرد شرکت‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این تحقیق جهت دستیابی به مدل نظری برای تقسیم‌بندی فرهنگ از مدل استانی دیویس^۱ استفاده می‌گردد که بر اساس آن فرهنگ سازمانی به دو نوع فرهنگ ارگانیکی و مکانیکی تقسیم شده است. همچنین جهت تعیین ریسک‌پذیری مدیران در موقعیت‌های ریسکی نیز مدلی را که دیکسون^۲ (۱۹۹۵) در تحقیق خود استفاده کرده بود، به کار گرفته شد که در این مدل مدیران از نظر ریسک‌پذیری در ۵ گروه خیلی ریسک‌پذیر، ریسک‌پذیر، خنثی، ریسک‌گریز و خیلی ریسک‌گریز قرار می‌گیرند. برای بررسی عملکرد مالی نیز از دو سنج بازده مجموع دارایی‌ها و رشد فروش استفاده شد.

بر مبنای توضیحات فوق، مدل نظری تحقیق در قالب شکل ۱-۱ طراحی و ارائه شده است.



شکل ۱-۱: مدل نظری تحقیق

^۱. دیویس، استانی. ۱۳۷۳، مدیریت فرهنگ سازمانی، ترجمه ناصر میرسپاسی و پریچر معتمدگرجی. تهران، انتشارات مروارید، چاپ اول، ص ۲۲۹.

^۲. Dickson, G.C.A. ۱۹۹۵, Risk Management, the Chartered Insurance Institute.

۱.۵) سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی تحقیق:

"آیا بین فرهنگ سازمانی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و عملکرد شرکت‌های بیمه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؟"

سؤال‌های فرعی:

۱- آیا بین فرهنگ ارگانیک با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و بازده مجموع دارایی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- آیا بین فرهنگ مکانیکی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و بازده مجموع دارایی‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟

۳- آیا بین فرهنگ ارگانیک با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش رابطه معناداری وجود دارد؟

۴- آیا بین فرهنگ مکانیکی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش رابطه معناداری وجود دارد؟

۱.۶) فرضیه‌های تحقیق

در پاسخ به هر یک از سؤالات تحقیق که در بالا مطرح شده است فرضیات به شرح ذیل طراحی و تدوین می‌شود.

۱- بین فرهنگ ارگانیک با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و بازده مجموع دارایی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین فرهنگ مکانیکی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و بازده مجموع دارایی‌ها رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین فرهنگ ارگانیک با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین فرهنگ مکانیکی با ریسک‌پذیری مدیران ارشد و رشد فروش رابطه معناداری وجود دارد.

۱.۷ روش تحقیق

نوع این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و روش تحقیق، توصیفی - همبستگی است.

«تحقیق توصیفی، آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرآیندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. توجه آن در درجه اول به زمان حال است، هر چند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می‌شوند مورد بررسی قرار می‌دهد.» (جان بست، ۱۳۷۲، ص ۱۲۵).

تحقیق توصیفی شامل جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سئوالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مطالعه می‌شود. (خاکی، ۱۳۸۲، ص ۲۱۰).

«همبستگی عبارت است از ارزیابی تغییرات یک متغیر بر اثر تغییرات متغیر دیگر.» (اوما سکاران، ۱۳۸۱، ص ۳۵۱).

«همبستگی عبارت از رابطه بین دو یا چند مجموعه از جفت متغیرها است. درجه این رابطه به وسیله ضریب همبستگی سنجیده و توصیف می‌شود.» (جان بست، ۱۳۷۲، ص ۳۶۳).

۱.۸ جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری شامل کلیه مدیران ارشد (مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره) شرکت‌های بیمه خصوصی می‌باشد که تعداد شرکت‌های حاضر ۱۰ شرکت می‌باشد (شرکت بیمه معلم به دلیل ثبت در سال ۱۳۸۶ و عدم وجود اطلاعات مالی از جامعه آماری حذف گردید). تعداد افراد جامعه آماری ۵۴ نفر می‌باشد.

به دلیل این که تعداد افراد جامعه آماری محدود می‌باشد، تمام اعضای جامعه از طریق سرشماری مورد بررسی قرار داده می‌شوند.

۱.۹ شیوه جمع‌آوری اطلاعات

در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های زیر استفاده می‌شود.

ابتدا به منظور مرور ادبیات بحث، اطلاعات مورد نیاز با استفاده از روش اسنادی و تحقیق کتابخانه‌ای مورد جمع‌آوری قرار می‌گیرد. در مرحله بعد جهت پاسخ به سؤالات تحقیق و آزمون فرضیه‌ها، اطلاعات جمع‌آوری شده بر مبنای چارچوب مفهومی تحقیق دسته‌بندی می‌گردد. در گام سوم از پرسش‌نامه ساختاریافته (بهره‌گیری از مقیاس درجه‌بندی لیکرت) جهت جمع‌آوری داده‌ها از شرکت‌های بیمه استفاده می‌شود و در گام چهارم از تحلیل‌های آماری جهت شناسایی عوامل تأثیرگذار استفاده می‌شود.