



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت بیمه

رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک پذیری مدیران در شرکتهای بیمه خصوصی

(از نظر مدیران)

نگارش

مجید مرادی

استاد راهنما

دکتر جمشید صالحی صدقیانی

استاد مشاور

دکتر سعید صحت

استاد داور

دکتر نادر مظلومی

مهر ۱۳۹۰

این پایان نامه تحت حمایت پژوهشگرده بیمه صورت گرفته است.

تقدیم به پدر بزرگوارم و مادر مهربانم

آن دو فرشته ای که از خواسته هایشان گذشتند، سختی ها را به جان خریدند و خود را سپر بلای مشکلات و ناملایمات گردند تا من به جایگاهی که اکنون در آن ایستاده ام برسم.

تقدیم به همسر عزیزم

که سایه مهربانش سایه ساز زندگی من می باشد، او که اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برام تسهیل نمود.

تقدیم به استاد بزرگوارم

جناب آقای دکتر ناصحی فکر که دید و دانش من را نسبت به علم و مدیریت تغییر داد.

و تقدیم به آن آشنای غریب

که مستضعفان عالم در انتظار ظهورش بحضه شماری میکنند...

سپاسگذاری

حال که به حول و قوه‌ی الهی، انجام این تحقیق به پایان رسیده، جا دارد که از بزرگوارانی که در انجام مراحل مختلف، بنده را یاری نموده‌اند تقدیری ناچیز نمایم. در ابتدا از استاد محترم جناب آقای دکتر جمشید صالحی صدقیانی که زحمت راهنمایی این تحقیق را به عهده داشتند و با توجه داشتن مسئولیت سنگین ریاست دانشکده، بدون هیچ گونه محدودیتی قبول زحمت فرموده و از هیچ کمکی دریغ نمودند صمیمانه تقدیر و تشکر می‌نمایم.

همچنین از استاد محترم جناب آقای دکتر سعید صحت که زحمت مشاورت حقیر را در این پژوهش بر عهده داشته و از ترم اول دوران تحصیل با دروس بیمه ای که با ایشان داشتم مطالب بسیار مفید و کاربردی در مورد صنعت بیمه از ایشان یاد گرفته ام و زحمت بسیار زیادی در انجام این تحقیق کشیدن و با مشاوره‌های دقیق خود، بنده را در پیمودن درست این راه یاری نمودند تشکر می‌کنم.

همچنین از استاد محترم جناب آقای دکتر نادر مظلومی که با قضاوت عادلانه، داوری این تحقیق را انجام داد، کمال سپاسگذاری را دارم.

و از اساتید دوران تحصیل جناب آقای دکتر سید محمد اعرابی، جناب آقای دکتر علی ثقفی، جناب آقای دکتر یحیی حساس یگانه و سرکار خانم دکتر زهره دهدشتی شاهرخ کمال تشکر و قدردانی را دارم.

و در آخر بر خود لازم می‌دانم که از صمیمی‌ترین همکلاسی دوران کارشناسی ارشدم آقای وحید نجفی بابت تمامی محبت‌های دوستانه اش کمال تشکر و قدردانی را نمایم.

فصل اول: کلیات تحقیق

۱	۱-۱ مقدمه
۱	۱-۲ بیان مسئله
۲	۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق
۴	۱-۴ پیشینه تحقیق
۷	۱-۵ مدل نظری تحقیق
۹	۱-۵-۱ عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی
۱۱	۱-۵-۲ معیار اندازه گیری ریسک پذیری مدیران
۱۳	۱-۶ اهداف اصلی تحقیق
۱۳	۱-۷ سئوالات اصلی تحقیق
۱۳	۱-۸ فرضیه های تحقیق
۱۴	۱-۹ متغیر های تحقیق
۱۴	۱-۱۰ روش شناسی تحقیق

فصل دوم: پیشینه و مبانی نظری تحقیق

۱۷	۲-۱ مقدمه
۲۰	۲-۲ مبانی نظری
۲۰	۲-۲-۱ مفهوم فرهنگ
۲۲	۲-۲-۲ ویژگی های فرهنگ
۲۳	۲-۲-۳ فرهنگ سازمانی
۲۶	۲-۲-۴ ویژگی فرهنگ سازمانی
۲۷	۲-۲-۵ منشأ و شکل گیری فرهنگ سازمانی
۲۸	۲-۲-۶ انواع فرهنگ سازمانی
۳۰	۲-۲-۷ طبقه بندی فرهنگ سازمانی
۳۱	۲-۲-۸ گونه شناسی فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان
۳۱	۲-۲-۸-۱ گونه شناسی هریسون/هندی
۳۱	۲-۲-۸-۲ دیدگاه شاین

۳۲	۲-۲-۸-۳ دیدگاه شولز
۳۳	۲-۲-۸-۴ دیدگاه کوپین و مک گر
۳۳	۲-۲-۹ الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی
۳۳	۲-۲-۹-۱ الگوی پارسونز
۳۴	۲-۲-۹-۲ الگوی هافستد و همکارانش
۳۵	۲-۲-۹-۳ الگوی لی توین و استرنيگر
۳۶	۲-۲-۹-۴ الگوی دیویس
۳۷	۲-۲-۹-۵ الگوی رابینز
۳۸	۲-۲-۱۰ تعریف ريسك
۳۸	۲-۲-۱۰-۱ مفهوم و ماهیت ريسك
۴۳	۲-۲-۱۰-۲ رفتار افراد در برابر ريسك
۴۴	۲-۲-۱۰-۳ انواع ريسك
۴۶	۲-۲-۱۱ مدل های فرهنگ سازمانی
۴۶	۲-۲-۱۱-۱ مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
۴۷	۲-۲-۱۱-۲ چيونگ و همکاران (۲۰۱۱)

۴۸	۲-۲-۱۲ مدل های ریسک پذیری
۴۹	۲-۳-۳ مروری بر تحقیقات انجام شده
۴۹	۲-۳-۱ تحقیقات انجام شده در جهان
۵۲	۲-۳-۲ تحقیقات انجام شده در ایران
۵۵	۲-۴-۴ مدل نظری تحقیق
۵۶	۲-۴-۱ عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی
۵۹	۲-۴-۲ معیار اندازه گیری ریسک پذیری مدیران
۶۰	۲-۵ جمع بندی
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۶۱	۳-۱ مقدمه
۶۲	۳-۲ روش تحقیق
۶۲	۳-۳ قلمرو تحقیق
۶۳	۳-۴ جامعه آماری
۶۳	۳-۵ روش نمونه گیری
۶۳	۳-۶ حجم نمونه

۶۴	۳-۷ ابزار سنجش
۶۴	۳-۷-۱ پرسشنامه
۶۵	۳-۷-۱-۱ اعتبار پرسشنامه
۶۵	۳-۷-۱-۲ پایایی پرسشنامه
۶۶	۳-۸ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۶	۳-۸-۱ آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف
۶۶	۳-۸-۲ آزمون پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون
۶۷	۳-۸-۳ رگرسیون چند متغیره
۶۸	۳-۹ جمع بندی

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل آماری یافته های تحقیق

۶۹	۴-۱ مقدمه
۷۰	۴-۲ تحلیل در سطح ویژگی های جمعیت شناسی پاسخ دهندگان
۷۰	۴-۲-۱ توزیع وضعیت جنسی پاسخ دهندگان
۷۱	۴-۲-۲ توزیع وضعیت سنی پاسخ دهندگان
۷۲	۴-۲-۳ توزیع وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان

۷۳ ۴-۳ آمار توصیفی فراوانی پاسخ دهندگان به سوالات پرسشنامه

۱۰۱ ۴-۴ آزمونهای استنباطی

۱۲۳ ۴-۵ جمع بندی

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۲۴ ۵-۱ مقدمه

۱۲۵ ۵-۲ نتیجه گیری و تحلیل یافته ها

۱۲۵ ۵-۲-۱ نتایج حاصل از آمار توصیفی

۱۲۵ ۵-۲-۲ نتایج حاصل از آمار استنباطی

۱۲۶ ۵-۳ خلاصه یافته های پژوهش

۱۲۶ ۵-۳-۱ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه اصلی پژوهش

۱۲۷ ۵-۳-۲ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه فرعی اول پژوهش

۱۲۷ ۵-۳-۲-۱ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه فرعی دوم پژوهش

۱۲۸ ۵-۳-۲-۲ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه فرعی سوم پژوهش

۱۲۸ ۵-۳-۲-۳ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه فرعی چهارم پژوهش

۱۲۸ ۵-۳-۲-۴ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه فرعی پنجم پژوهش

- ۱۲۹ ۵-۳-۳ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه فرعی ششم پژوهش
- ۱۲۹ ۵-۳-۳-۱ خلاصه یافته های تحقیق در مورد فرضیه فرعی هفتم پژوهش
- ۱۳۰ ۵-۴ ارائه راهکار و پیشنهادهای محقق بر اساس یافته های تحقیق
- ۱۳۱ ۵-۴-۱ پیشنهادهای در خصوص یافته های مربوط به شاخص های جمعیت شناختی تحقیق
- ۱۳۱ ۵-۴-۲ پیشنهادهای اجرایی محقق بر اساس نتایج آزمون فرضیات تحقیق
- ۱۳۴ ۵-۵ پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

فهرست شکل ها

- ۷ ۱-۱ مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
- ۸ ۲-۱ مدل نظری تحقیق
- ۳۱ ۱-۲ تقسیم بندی آلن کندی از فرهنگ سازمانی
- ۳۶ ۲-۲ الگوی لی توین و استرنیگر
- ۳۶ ۳-۲ الگوی دیویس
- ۴۰ ۴-۲ رابطه عدم اطمینان و احتمال
- ۴۷ ۵-۲ مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
- ۴۸ ۶-۲ فرهنگ سازمانی چيونگ و همکاران

۴۹ ۷-۲ مدل ریسک پذیری لوارنت و همکارانش

۵۰ ۸-۲ مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

۵۰ ۹-۲ مدل فرهنگ سازمانی کیمبر او ، لین ، رابرت

۱۰-۲ مدل چيونگ و همکاران

۵۱ ۱۱-۲ مدل نظری تحقیق

فهرست جدول ها

۵۵

۱-۲ خلاصه پژوهش های انجام شده در ایران

۱-۳ وضعیت سوالات پرسشنامه متناسب با فرضیه ها و متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

۵۴

۶۴

فصل اول

طرح و کلیات تحقیق

۱- مقدمه

امروزه سازمانها بصورت اجتناب ناپذیر در محیطی پر از چالش و تحول قرار گرفته اند لذا لازمه بقاء و ادامه زیست سازمان در چنین محیطی ، همگامی با تحولات محیط و پاسخ درست و به موقع به آنهاست. پاسخگویی درست مستلزم تصمیم گیری درست است ، که همت همه جانبه مدیران و دست اندکاران هر برنامه و تصمیم را می طلبد. مدیریت ریسک به مدیران کمک می کند تا بتوانند هزینه های عملیاتی و اقتصادی خود را تعدیل کرده و آنها را در اتخاذ بهترین تصمیمات یاری دهند (ذاکری و اسلامیان، ۱۳۸۸). یک شیوه مناسب مدیریت ریسک ، چنانچه به خوبی پیاده سازی شود، می تواند به مدیران در شناسایی عوامل کنترلی مناسب کمک کند تا بتوانند امنیت لازم را در تحقق ماموریت سازمان پیاده کنند و در نتیجه بقای سازمان را تضمین کرده و سازمان را از خطر ریسکهای کوچک و بزرگ موجود مصون بدارند . در اتخاذ این گونه تصمیمات از سوی مدیران عوامل مختلفی تاثیرگذار هستند که فرهنگ سازمانی یکی از مهم ترین آن ها می باشد(Dickson, 1995).

تصمیم گیری در هر شرایطی مستلزم درک فرهنگ سازمانی و تعامل بالقوه آن با تصمیمات مدیریت می باشد . 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. بخصوص که سازمان یک شرکت بیمه باشد که در اینصورت ریسک پذیری را می توان یک تکنیک مهم مدیریت بیمه گری نام برد.

۲- بیان مسئله

تحقیقات در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی نشان می دهد ارزیابی و مدیریت فرهنگ سازمانی نقطه نظر در حال رشدی است که در حفظ و سلامتی رشد سازمان ، از این باور نشات میگیرد که فرهنگ یک سازمان با عملکرد آن مرتبط است و از ابعاد مختلفی عملکرد و کارآیی سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد (John P. Meyer et al.,)

2010). در شرکت‌های بیمه با جمع آوری ریسک‌های جامعه و ارائه پوشش و اطمینان به افراد، خود تعهد زیادی تحمل کرده و یک تصمیم‌گیری اشتباه مدیر می‌تواند برای سازمان فاجعه‌آمیز باشد. در نتیجه مهمترین مسئله در تصمیم‌گیری پذیرش یا عدم پذیرش ریسکی برای ارائه پوشش بیمه‌ای، میزان ریسک‌پذیری مدیران شرکت‌های بیمه است (Jiwook, 2007). اهمیت ریسک‌پذیری در شرکت‌های بیمه به حدی است که به عنوان یکی از عوامل مهم و اساسی موفقیت در تصمیم‌گیری مدیران در شرایط ریسک و عدم اطمینان به شمار می‌آید (Fusco, 2006). تحقیقات در چند کشور آمریکایی ثابت کرده است که سازمانی بطور اثربخش و کارا می‌تواند در محیط رقابتی به فعالیت خود ادامه دهد که مدیری با قدرت پیش‌بینی و ریسک‌پذیری بالا داشته باشد (Charles, 2010). نحوه نگرش مدیران به ریسک به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی خاص، تعیین‌کننده رفتار ریسک‌پذیرانه یا گریزانه وی به هنگام تصمیم‌گیری است.

مسئله اینجاست که نوع ادراک ریسک توسط خود مدیر بعنوان عامل درونی و فرهنگ سازمانی به عنوان عامل بیرونی در سازمان‌های خدماتی چون شرکت‌های بیمه با شرکت‌های تولیدی متفاوت است. اما می‌تواند به مدیران در شناسایی کنترل‌کننده‌های مناسب کمک کند تا بتوانند امنیت لازم را در تحقق تصمیمات سرنوشت‌ساز سازمان پیاده کنند و در نتیجه بقای سازمان را تضمین کرده و سازمان را از خطر ریسک‌های کوچک و بزرگ موجود مصون بدارند (Jean-François, 2009). در اتخاذ این گونه تصمیمات از سوی مدیران عوامل مختلفی تاثیرگذار هستند که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین آن‌ها می‌باشد، تا آنجا که اگر این فرهنگ با تصمیمات ریسک‌پذیرانه مدیران در تضاد باشد به شکست این تصمیمات منجر خواهد شد (Olivier Serrat, 2009).

۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

پیچیدگی محیطی، شدت رقابت، رواج تکنولوژی‌های نو و پیشرفته، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، شیوه‌های نوین عرضه کالاها و خدمات، مسایل زیست‌محیطی و سمت‌گیری سازمانها از داراییهای مشهود به نامشهود از عوامل عمده‌ای است که موجب شده است سازمانها و حتی مدیران در هنگام تصمیم‌گیری‌های سازمانی با ریسک‌های بسیار متعدد و خطرات زیاد و حتی پیش‌بینی نشده مواجه شوند (Jiwook, 2007).

عملکرد مدیران ارشد تحت تاثیر عوامل مختلفی از درون و برون سازمان قرار می‌گیرد و این تاثیر در عملکرد کل سازمان ظهور خواهد کرد. برخی از عوامل درون سازمانی عبارتند از: فرهنگ سازمانی، ریسک‌پذیری مدیران، تعهد کارکنان، رضایت شغلی و ... که در تحقیق حاضر به دو مورد فرهنگ سازمانی و ریسک‌پذیری مدیران پرداخته می‌شود.

فرهنگ سازمانی به عنوان نظام باورها و ارزشهای مشترک در یک سازمان می تواند بر تصمیم گیری مدیران تاثیر داشته باشد و با ایجاد محدودیت هایی برای مدیریت ، بیان می کند که مدیر چه کاری را می تواند انجام دهد و چه کاری را نمی تواند. عمل مدیر باید مورد تائید فرهنگ سازمان قرار گیرد، در غیر این صورت مطابق با ارزشها نخواهد بود و از سوی اکثریت اعضای سازمان مورد تائید قرار نمی گیرد (David Campbell, 2005). هم چنین ریسک پذیری مدیران به عنوان عامل دیگر نقش مهمی در عملکرد مدیران ایفا می کند به گونه ای که اهمیت رفتار ریسک پذیرانه در سازمان به گونه ای است که باید به هنگام انتصاب افراد در پست ها و مشاغل مختلف سازمانی مورد توجه قرار گیرد ، زیرا این عامل می تواند بر عملکرد افراد و در نهایت عملکرد کل سازمان تاثیر گذار است (رابینز ، ۱۳۸۵).

فرهنگ سازمانی به عنوان نظامی از ارزش های مشترک اعتقادات و عادات در سازمان می باشد که با ساختار رسمی سازمان در جهت ارائه هنجارهای رفتاری تعامل دارد. با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی های سازمان نسبت به ارزش ها هنجارها احساس مسئولیت و تعهد و از کار احساس رضایت می کنند که این مهم با تصمیم گیری های مناسب به بهبود روحیه و انگیزش و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی و کمال منجر می شود (Michele, 2004). وجود یک فرهنگ قوی باعث افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و در نتیجه کارایی و اثر بخشی سازمان می شود به همین خاطر لازم است در سازمان ها زمینه های آشنایی با فرهنگ حاکم و سبک تصمیم گیری مناسب را برای مدیران و کارکنان فراهم شود (خائف الهی، ۱۳۸۹). با توجه به اهمیت ریسک پذیری مدیران در دنیای رقابتی امروز و به منظور بهبود تصمیم گیری در شرکتهای بیمه ، در تحقیق حاضر تلاش می شود رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک پذیری مدیران در شرکتهای بیمه خصوصی با استفاده از جدیدترین مدلها بررسی شود تا توجه مدیران شرکتهای بیمه را به تعدیل ریسک پذیری جلب کرد و نهایتاً به افزایش بهره وری تصمیمات سازمانی رسید.

۴-۱) پیشینه تحقیق

با بررسی های انجام شده در اسناد، منابع و پایان نامه های موجود مشخص شده است در مورد این موضوع پژوهشهای زیر صورت گرفته است:

۱. خسرو عباسی (۱۳۷۷)، تحقیقی تحت عنوان « مطالعه و مقایسه فرهنگ سازمانی در سازمان های با ساختار سازمانی مکانیکی و ارگانیک » به راهنمایی محمد حسن پرداختچی انجام داد. فرضیات تحقیق عبارتند از :
 - بین میزان تشویق کارکنان به خلاقیت فردی در سازمان های مکانیکی و ارگانیک تفاوت معنی داری وجود دارد.
 - بین میزان ریسک پذیری در سازمان های مکانیکی و ارگانیک تفاوت معنی داری وجود دارد.
 - بین سیستم پاداش مبتنی بر کارآمدی در سازمان های مکانیکی و ارگانیک تفاوت معنی داری وجود دارد.
 - بین میزان سازش با تعارض در سازمان های ارگانیک و مکانیکی تفاوت معنی داری وجود دارد.
 - بین میزان اعمال شیوه های رهبری در سازمان های ارگانیک و مکانیکی تفاوت معنی داری وجود دارد.
 - بین میزان یکپارچگی در سازمان های ارگانیک و مکانیکی اختلاف معنی داری وجود دارد.
 - بین میزان کنترل غیر مستقیم در سازمان های مکانیکی و ارگانیک تفاوت معنی داری وجود دارد.
 - بین گرایش به اعمال شیوه های غیررسمی ارتباطات سازمانی در سازمان های ارگانیک و مکانیکی اختلاف معنی داری وجود دارد.
 - بین گرایش افراد به حفظ هویت سازمانی در سازمان های ارگانیک و مکانیکی تفاوت معنی داری وجود دارد.آزمون فرضیه ها به طور خلاصه نشان داد که بین فرهنگ سازمانی سازمان های با ساختار مکانیکی و ارگانیک اختلاف معنی داری وجود دارد و فرهنگ سازمانی سازمان های ارگانیک قوی تر است.
۲. فریبا لطیفی (۱۳۶۹) در زمینه « ریسک پذیری مدیران مالی و مدیران غیر مالی و عوامل موثر بر آن » تحقیقی انجام داده است. فرضیات این تحقیق عبارتند از :
 - ۱-مدیران مالی از ریسک پذیری کم تری نسبت به مدیران غیر مالی برخوردارند.
 - ۲- ریسک پذیری کم تر مدیران مالی با رشته تحصیلی آنان (حسابداری و مالی) در ارتباط است.
 - ۳-ریسک پذیری کم تر مدیران مالی با شغل و حرفه آنان (مدیریت مالی و حسابداری) در ارتباط است.تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که مدیران مالی از ریسک پذیری کم تری نسبت به مدیران غیر مالی برخوردارند و با این نتیجه فرضیه اول این تحقیق مورد قبول واقع شد. با قبول فرضیه اول ، فرضیات دوم و سوم نیز مورد آزمون قرار گرفتند که فرضیه دوم رد و فرضیه سوم مورد قبول واقع شد.

۳. محسن شریعتی (۱۳۷۴)، در تحقیق خود « عقاید ۲۰۰ نفر از مدیران صنایع ایرانی را نسبت به ریسک » به

راهنمایی مهدی جمشیدیان مورد بررسی قرار داد. فرضیات اصلی این تحقیق عبارتند از :

۱-مدیران صنایع ایرانی ریسک ناپذیرند.

۲- تصمیم گیری مدیران صنایع ایرانی در موقعیت های سود و زیان که متضمن ریسک باشد تفاوت دارد.

نتایج حاصل نشان داد که فرضیات این تحقیق مورد قبول واقع شد. و مشخص گردید که مدیران صنایع ایرانی از روحیه

ریسک پذیری که از ویژگی های مدیران خلاق و کارآفرین است برخوردار نیستند.

پیشینه تحقیق در خارج/از کشور:

۱. پروفیسور دانیل دنیسون تحقیقاتی در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان انجام داده است که فرهنگ

سازمانی را نیروی قدرتمند می داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیاتها را تعیین می کند. او عقیده دارد ،

فرهنگ سازمانی به ارزشهای اساسی، باورها و اصولی ارجاع میشود که همچون شالوهای محکم به نظام

مدیریتی خدمت می کنند. علاوه بر آن ، هم ارزش ها و باورها و هم نظام مدیریتی، باعث تقویت آن اصول اولیه

می گردند. این اصول ها و ارزش ها ماندگارند ؛ زیرا برای اعضای سازمان ، حاوی معانی و مفاهیم خاصی هستند .

وی معتقد است که پیام و برداشت فرهنگ سازمانی به طور نزدیکی با استراتژی های سازمانی مرتبط هستند و

تاثیر بسیار زیادی بر افرادی که در سازمان کار می کنند، دارند . دنیسون بیان می دارد ،فرهنگ به آسانی قابل

رویت و تماس نیست ؛ اما افراد سازمان به گونه ای با اهمیت ، آن را به خوبی می شناسند و قانون فرهنگ از هر

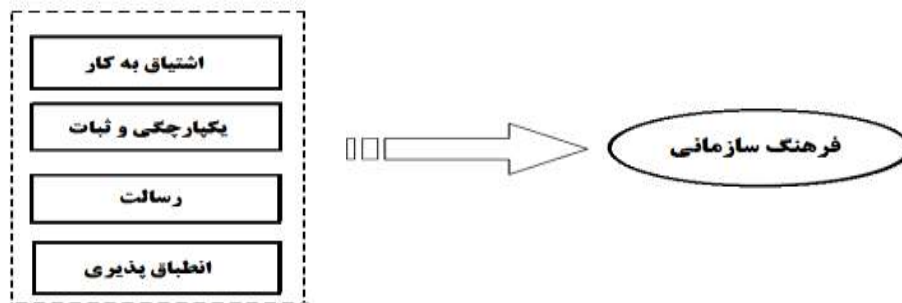
قانون دیگری قوی تر است. نتیجه آنکه سازمان های با رتبه پایین نیز از نظر درک ماموریت سازمان و نیز به

علت تغییر و تعریف مجدد قوانین و نیز قابل درک نمودن ماموریت و اهداف بلندمدت سازمان برای اکثریت

کارکنان، نمیتوانند واکنش صحیح و امیدبخش نسبت به رقبا از خود نشان دهند . در این مدل رسالت با سه

شاخص گرایش و جهت گیری استراتژیک ، اهداف و مقاصد و چشم انداز مورد ارزیابی قرار می

گیرد(Denison,2004).



شکل ۱-۱: مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۴)

۲- کیمبرو، لین، رابرت^۱ (۲۰۰۶) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک پذیری مدیران ارشد پرداخت. وی رابطه بین جایگاه سازمانی مستقر بر پیوستار فرهنگی ارگانیک - مکانیکی و امتیاز حاصل از آن را بر روی استانداردهای منعکس کننده درجه بکارگیری برنامه های مدیریت ریسک بنگاه آزمون کرد. نتیجه ای که کسب کرد این بود که فرهنگ های ارگانیک برای کمک به اجرای برنامه های مدیریت ریسک بنگاه مناسب تر و اثربخش تر می باشند. شواهد حاصل این نکته را تایید می کند که یک همبستگی قوی بین سازمان های با فرهنگ ارگانیک و پیشرفت در روند اجرای برنامه های مدیریت ریسک بنگاه وجود دارد.

۳- چیونگ^۲ و همکاران (۲۰۱۱) در هنگ کنگ پژوهشی را در مورد چارچوب فرهنگ سازمانی در ساخت و ساز انجام دادند که در نهایت ۷ عامل: هدف گذاری، کار تیمی، هماهنگی و یکپارچه سازی، تاکید بر عملکرد، جهت گیری نوآوری، مشارکت کارکنان و پاداش و تشویق در چهارچوب فرهنگ سازمانی بیان کرده اند. نتیجه آنالیز واریانس نشان داد که هیچ تفاوت قابل توجهی در رتبه بندی این عوامل وجود ندارد.

۵-۱ مدل نظری تحقیق

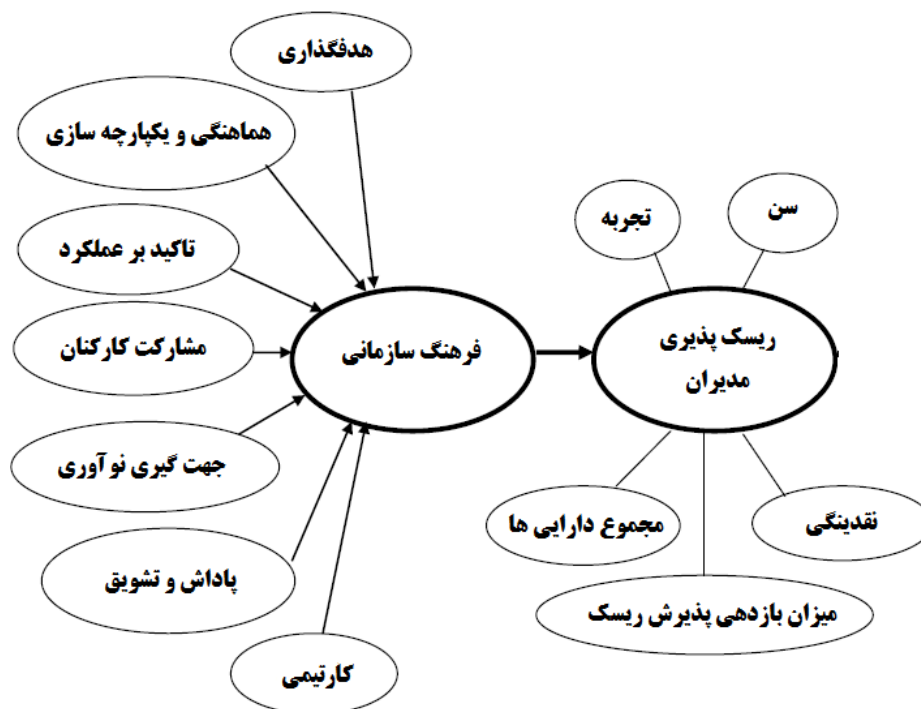
در تحقیق حاضر با توجه به اینکه مدیران ارشد سازمان از بالاترین قدرت اجرایی و تصمیم گیری برخوردار هستند، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با ریسک پذیری مدیران و نحوه تصمیم گیری آن ها مورد بررسی قرار می گیرد. در این تحقیق جهت دستیابی به مدل نظری برای تقسیم بندی فرهنگ از مدل چیونگ و همکاران (۲۰۱۱) استفاده می گردد که بر اساس آن فرهنگ سازمانی به ۷ عامل تقسیم شده است. چون به نظر می رسد نسبت به مدل های استفاده شده در پژوهش های مشابه کامل تر و به فعالیت شرکت های بیمه نزدیک تر است.

¹ - Robert Lane Kimbrough ۲۰۰۶

² .Sai On Cheung, Peter S.P. Wong, Ada W.Y. Wu.2011.

هم چنین جهت تعیین ریسک پذیری مدیران در موقعیت های ریسکی نیز مدلی را که کالوت (۲۰۱۰) در تحقیق خود استفاده کرده بود ، به کار گرفته شد که در این نوع مدل برای اندازه گیری ریسک پذیری مدیران در تصمیم گیری هایشان شرایط مالی شرکت و ویژگی های شخصیتی را باهم در نظر گرفته شده است (Laurent E. Calvet, 2010).

بر مبنای توضیحات فوق ، مدل نظری تحقیق در قالب شکل ۱-۲ ارائه شده است.



شکل ۱-۲ مدل نظری تحقیق (Cheung, Wong, Wu, 2011 & Laurent E. Calvet, 2010)

۱-۵-۱ عوامل مؤثر فرهنگ سازمانی:

هدفگذاری^۳: مهمترین عامل در موفقیت سازمانی ، تدوین و مشخص کردن دقیق اهداف می باشد. هدفگذاری مهمترین عامل حرکت و خلق آینده است ، هدفها هستند که مقصد و مسیر زندگی فردی و سازمانی را روشن می کنند (Cheung et al., 2011). هدف گذاری به مثابه ترسیم جاده ای برای آینده است . تلاشی ارزشمند است که معطوف به هدف باشد،

³. Goal settings