

مدیریت ورزشی _ بهار ۱۳۹۲
شماره ۱۶- ص ص: ۹۷-۱۱۳
تاریخ دریافت: ۹۰/۰۷/۱۰
تاریخ تصویب: ۹۰/۱۲/۲۱

ارتباط بین سبک رهبری با رفتارهای مدیریت ریسک در مدیران گروه و رؤسای تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های کشور

۱. مهدی مقامی^۱ - ۲. احمدعلی آصفی

۱. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی یزد، ۲. دانشجوی دکتری دانشگاه تهران

چکیده

هدف این تحقیق، تعیین ارتباط بین سبک های رهبری با رفتارهای مدیریت ریسک در مدیران گروه و رؤسای تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های کشور بود. تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود که به شکل میدانی اجرا گردید. جامعه آماری تحقیق ۷۲ مدیر گروه و رئیس تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های کشور بود که کل جامعه به روش تمام شماری به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه استاندارد مدیریت ریسک و سبک های رهبری بود که روایی و پایایی آن در تحقیقات مختلف سنجیده شده است. در تحقیق حاضر نیز روایی محتوایی و صوری ابزار تحقیق با استفاده از نظر استادان و متخصصان لحاظ شد و پایایی آن از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد (پرسشنامه مدیریت ریسک $\alpha = 0/84$ ، پرسشنامه سبک های رهبری $\alpha = 0/78$). یافته ها نشان داد بین رفتارهای مدیریت ریسک با سابقه کار مدیریتی و سابقه مربیگری رابطه معناداری وجود دارد ($P > 0/05$). از طرفی بین رفتارهای مدیریت ریسک با سطح تحصیلات مدیران و وضعیت مربیگری رابطه معناداری مشاهده نشد ($P > 0/05$). از نتایج دیگر تحقیق این بود که بین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف سبک های رهبری تفاوت معناداری مشاهده شد ($P > 0/05$). با وجود این رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف وضعیت استخدامی تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P > 0/05$). در نهایت اینکه بین سبک های رهبری و رفتارهای مدیریت ریسک مدیران ارتباط معناداری مشاهده شد ($P > 0/05$). یافته ها نشان داد که سطوح اجرای رفتارهای مدیریت ریسک اعضای گروه های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های کشور، وضعیت نسبتاً مطلوبی ندارد. بنابراین نیاز به آموزش بیشتر و ایجاد فرصت های مناسب تر برای مدیران گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی جهت آشنایی با روش های مدیریت ریسک و به کارگیری آن در برگزاری و اجرای مسابقات و رویدادهای ورزشی ضروری و مهم است.

واژه های کلیدی

رفتارهای مدیریت ریسک، سبک رهبری، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

متخصصان جامعه‌شناسی و روانشناسی، ورزش را پدیده‌ای اجتماعی و فرهنگی می‌دانند که پیوند ناگسستنی با مجموعه نهادهای و ساختارهای اجتماعی دارد. یکی از مهم‌ترین چالش‌های ورزش به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی در قرن حاضر، روند رو به افزایش خطرهای فعالیت‌های ورزشی است. اگرچه ورزش یا هر نوع فعالیت بدنی دیگر سرگرم‌کننده و برای سلامت مردم مفید و سودمند است، آنها می‌توانند شامل خطرهای پنهان و حادثه‌زا هم باشند. خطر همواره با پیامدهای ناخوشایند مانند آسیب، صدمه و ضرر و زیان همراه است. به‌منظور کاهش یا حتی حذف این خطرهای، صنعت ورزش و اوقات فراغت به اجرای فرایند مدیریت ریسک مؤثر به‌عنوان بخشی از سیستم مدیریت خوب طراحی‌شده نیاز دارد (۱۱). مدیریت ریسک^۱، روش فعال و پویای گرانمای است که به اگرهای پاسخ می‌دهد و شامل دو بخش کاهش و کنترل ریسک است. هدف از کاهش ریسک، به حداقل رساندن خطر یک واقعه نامطلوب و هدف از کنترل، جمع‌آوری اطلاعات برای مشخص کردن اینکه آیا ابتکارات اجراشده به‌طور مؤثر خطر واقعه نامطلوب را به حداقل رسانده است یا خیر؟ می‌باشد (۸). هدف مدیریت ریسک حفظ داشته‌ها یا منابع مالی سازمان و دستیابی به ثبات مالی از طریق کاستن از پتانسیل خسارت‌زاست (۷). به‌عبارت دیگر، هدف مدیریت ریسک عبارت از این است که قبل از وقوع خسارت، آمادگی لازم برای مقابله با آن به وجود آید رسیدن به این هدف مستلزم کنترل منابع احتیاج قبل از وقوع خسارت از طریق به‌کارگیری برنامه‌های صحیح برای اجتناب از خسارت و کنترل آن است (۲۰). مدیریت ریسک واژه‌ای است که کارشناسان برای دربر گرفتن تمام راهبردهایی که ممکن است برای رسیدگی به ریسک استفاده شود به‌کار می‌برند (۱۲). واژه ریسک^۲ به معنی جرأت کردن است اما در مدیریت ریسک به معنی عدم اطمینان یا شانس خسارت، یک چیز اتفاقی، غیرمعمول یا غیرپیش‌بینی‌شده است. هر جا که آینده ناشناخته باشد، ریسک^۳ وجود دارد. ریسک تحت عنوان عدم اطمینان و انحراف در پیشامدهای ممکن آینده تعریف می‌شود. هرچه قابلیت پیش‌بینی پیشامدهای آینده کمتر باشد، ریسک بیشتر است (۶). سازمان‌های ورزشی باتوجه به ماهیت کار خود، ریسک‌های گوناگون را تجربه می‌کنند و

1- Risk management

2- Risk

۳. تعدادی از مؤلفان و مترجمان، کلمه ریسک را که در اصل لغتی فرانسوی است، مترادف با خطر و مخاطره دانسته‌اند. مفهوم ریسک به‌ویژه زمانی که به‌صورتی مجرد مورد بحث قرار می‌گیرد، گسترده‌تر از دو مترادفی است که در زبان فارسی رایج شده است. در طرح تحقیقاتی عین واژه انگلیسی این لغت به‌کار رفته است.

در شرایط متحول امروز، اساساً موفقیت آنها به مدیریت مناسب این ریسک‌ها و نوع مدیریت و رهبری اعمال شده بر سازمان بستگی دارد. آگاهی محدود مدیران و نبود اطلاعات کافی در مورد روش‌های مدیریت ریسک سبب شده ما شاهد حوادث ناگواری در بسیاری از اماکن ورزشی خود باشیم. به‌ویژه حوادث ناگواری که در استادیوم‌های فوتبال رخ داده‌اند که به کشته و زخمی شدن تعدادی از تماشاگران منجر شده است. حوادثی مانند حادثه ورزشگاه ساری سال ۱۳۸۰ (کشته شدن سه نفر و زخمی شدن تعداد زیادی از تماشاگران)، و حادثه ورزشگاه آزادی سال ۱۳۸۴ که نتیجه آن کشته شدن هفت نفر و زخمی شدن تعداد زیادی تماشاگر بود. امروزه زمینه‌های خطر، افزایش و تبدیل آن حوادث و آسیب‌های کوچک به رویدادهای مصیبت‌بار و فاجعه‌آمیز توجه زیادی را از نظر علمی به خود جلب کرده است. از عوامل مؤثر در این حوادث می‌توان به سهل‌انگاری بیش از حد نیروی انسانی اشاره کرد. بعضی از عناصر مربوط به مدیریت و نحوه عملکردها در نتیجه اشتباه و سهل‌انگاری بیش از حد نیروی انسانی تحت کنترل در نمی‌آید و به وقوع حواث منجر می‌شوند (۴). در واقع عدم اجرای شیوه‌ها و راه‌های مدیریت ریسک در اماکن ورزشی موجب بروز این‌گونه حوادث ناگوار شده است. در صنعت ورزش مدیران و مسئولان خدمات آموزشی و تفریحی باید توجه بیشتر و جدی‌تر به مدیریت ریسک برنامه‌ریزی شده و تأمین اعتبار مالی برای کاهش مؤثر هزینه‌ها و تقویت برنامه‌ها و خدمات مطلوب به‌صورت مستمر داشته باشند. دکتر نانسی بی وایت^۱، آموزشیار مدیریت تفریحات در دانشگاه کنیونس خاطرنشان می‌کند که مدیریت ریسک در برنامه‌ها، اماکن و خدمات ورزشی برای حفظ و بقای آنس‌های تفریحی ضروری و اساسی است. حفظ ایمنی کارکنان و شرکت‌کنندگان در فعالیت ورزشی باید در اولویت اول تهیه و تدارک یک فعالیت، برنامه یا خدمت ورزشی - تفریحی قرار داشته باشد. مدیریت حفاظتی باید برای کاهش خطر آسیب‌دیدگی، خسارت و مرگ که نتیجه مشارکت در فعالیت ورزشی است، انجام گیرد. همان‌طور که ذکر است که نمی‌توان خطرهای ذاتی و پیرامونی فعالیت‌های تفریحی را نادیده گرفت و به‌سادگی از آن گذشت (۵). تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که به‌کارگیری مدیریت ریسک در فعالیت‌های ورزشی از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار است. سینگ و سوروجلال^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی فعالیت‌های مدیریت ریسک مدیران و مربیان مدیرستانی در آفریقای جنوبی پرداختند که نتایج نشان داد مدیران و مربیان مدارس از وظایف قانونی خود در زمینه مسئولیت‌های

¹ Nancy B. White, Ph.D

² . Singh and Surujtal

مرتبط با ایمنی و سلامتی دانش‌آموزانی که در فعالیتهای ورزشی شرکت می‌کنند، نه آگاه هستند و نه به‌طور کامل آنها را اجرا می‌کنند. نتایج حاصل از چنین رویکردی افزایش میزان صدمات و آسیب‌های دانش‌آموزان در فعالیتهای ورزشی است. استلز^۱ (۲۰۰۲) در تحقیق خود که به مطالعه توسعه پیشنهادهای مدیریت ریسک و راهنمایی برای تأسیسات تفریحی دانشگاه پرداخت، به این نتیجه رسید تأسیساتی که بزرگ و تعداد استفاده از آنها زیاد است دارای بیشترین حوادث بودند. نتایج نشان داد که عدم به‌کارگیری برنامه مدیریت ریسک توسط مدیران تأسیسات تفریحی موجب بروز پاره‌ای حوادث شده بود. دوستی (۱۳۸۶) در تحقیقی به بررسی وضعیت مدیریت ریسک در مجموعه‌های ورزشی شهر تهران پرداخت که نتایج نشان داد ۷۵ درصد از مدیران مجموعه‌های ورزشی مورد بررسی اطلاعی از روش‌های مدیریت ریسک نداشتند، همچنین تنها ۱۳ درصد از مدیران این مجموعه‌ها روش‌های مدیریت ریسک را به‌کار می‌گرفتند. همچنین دوستی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی وضعیت مدیریت ریسک در استادیوم‌های فوتبال ایران پرداخت که نتایج نشان داد دستورالعمل‌های استاندارد برای مدیریت ریسک در استادیوم‌ها وجود ندارد. همچنین فردی به‌عنوان مدیر ریسک در استادیوم‌ها نمی‌باشد.

چنین تحقیقاتی مشخص می‌کند که مدیران ورزشی ما از روش‌های مدیریت ریسک اطلاع چندانی ندارند، درحالی‌که سازمان‌های ورزشی از یک طرف با ریسک‌های مالی و از طرف دیگر با ریسک‌های جانی و ایمنی بدن شرکت‌کنندگان در ورزش مواجهند. براساس تحقیقات صورت‌گرفته، افزایش مداوم تعداد دادخواهی‌ها و هزینه‌های پرداخت‌شده در این زمینه، مدیران و کارشناسان ورزشی را وادار به اجرای خط‌مشی‌های جدیدی برای کاهش، انتقال و حذف ریسک کرده است و از آنجا که کارشناسان ورزشی و در رأس آنها مدیران ورزشی مسئول کنترل خطرهای ناشی از این ریسک‌ها هستند، باید قادر به شناخت، پیش‌بینی و کنترل ریسک‌ها باشند (۶، ۷).

برای برقراری مدیریت ریسک مناسب در سازمان ورزشی به وجود مدیریت ریسک اثربخش نیاز است. اثربخشی مدیریت ریسک به دانش و مهارت‌های ویژه‌ای وابسته است. مدیر ریسک به‌تنهایی نمی‌تواند اقدامات مدیریت ریسک را انجام دهد. بیشتر مدیران ریسک با مدیران دیگر سازمان‌ها ارتباط برقرار می‌کنند، در بسیاری از کمیته‌ها مشارکت می‌کنند، در جلسات زیادی حضور می‌یابند و به‌طور مداوم به نظارت زمین‌ها، سالن‌ها،

رختکن‌ها و کارکنان سازمانی می‌پردازند. مدیران ریسک مؤثر همچنین می‌دانند که چگونه بر تصمیمات کلیدی در سلسله مراتب اداری تأثیر بگذارند. مدیران ریسک مؤثر کسانی هستند که مهارت نوآوری شامل به‌کارگیری کارکرد سازمان‌های سنتی مانند بازرسی درونی و مشاوره حقوقی، استفاده از سازمان‌های داوطلب برای حمایت کردن از فعالیت‌های مدیریت ریسک و به‌کارگیری مشاوران یا متخصصان داخلی برای توسعه مفهوم مدیریت ریسک را دارند. مهم‌ترین مهارت مدیران ریسک اثربخش توانایی نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران است (۷). توانایی نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران رهبری^۱ نامیده می‌شود (۲). رهبری نوعی فرایند نفوذ است که از طریق آن کردار یک فرد سبب تغییر رفتار و نظرهای دیگران می‌شود. این نفوذ باید مشروعیت داشته باشد و تغییر، همسو با اهداف فرد پدید آید (۹). سبک رهبری هر فرد الگوی رفتاری اوست که هنگام اقدام و نفوذ در فعالیت‌های دیگران - آن‌گونه که دیگران تصور می‌کنند - از خود نشان می‌دهد (۱۶). موفقیت سازمان در بهبود بهره‌وری و تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است (۲۰). بررسی سبک‌های رهبری طی چندین رویکرد انجام پذیرفته است. بررسی ویژگی‌ها و خصوصیات در دهه ۱۹۳۰ آغاز شد و با رویکرد رفتاری و اقتضایی در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۷۰ ادامه یافت. طی دوره‌های اخیر و در تحقیقات بسیار رابطه بین سبک رهبری با متغیرهای فراوانی در سازمان‌های ورزشی بررسی شده است. با وجود این تاکنون تحقیقی در مورد سبک رهبری و رفتارهای مدیریت ریسک صورت نگرفته است. در واقع تحقیقی بیان‌کننده این مطلب نیست که مدیران با سبک‌های مختلف رهبری چگونه شیوه‌های مدیریت ریسک را در پیش می‌گیرند؟ و آیا سبک رهبری هر مدیر در به‌کارگیری و اجرای رفتارهای مدیریت ریسک مؤثر است یا نه؟ و در نهایت چگونگی ارتباط این دو متغیر تبیین و روشن نشده است.

باتوجه به مطالب مذکور، و اینکه تحقیق خاصی درباره رفتارهای مدیریت ریسک در زمینه ورزشی و نیز ارتباط این رفتارها با سبک‌های رهبری در سطح کشور انجام نگرفته است، تحقیق حاضر درصدد آن است که میزان به‌کارگیری رفتارهای مدیریت ریسک و ارتباط آنها را با سبک‌های رهبری در میان مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی مراکز استان‌های سراسر کشور ارزیابی کند تا از این طریق گام‌های مهم و اساسی برای شناسایی عوامل ایجادکننده ایمنی و مدیریت ریسک در سازمان ورزشی کشور برداشته شود.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی که باتوجه به مبانی نظری و علمی تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی بود.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق مدیران گروه‌ها و رؤسای تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی مراکز استان‌های سراسر کشور به تعداد ۷۲ نفر بودند که به‌دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به روش تمام‌شماری به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. از کل پرسشنامه‌های ارسال‌شده ۶۷ مورد برگشت داده شد که ۶۲ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مناسب تشخیص داده شد.

ابزار تحقیق و روش‌های آماری

ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه استاندارد مدیریت ریسک و سبک‌های رهبری بود که روایی و پایایی آن در تحقیقات خارجی و داخلی زیادی سنجیده شده است. در تحقیق حاضر نیز روایی محتوایی و صوری ابزارهای تحقیق با استفاده از نظر استادان و متخصصان لحاظ شد و پایایی ابزارهای تحقیق از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای پرسشنامه مدیریت ریسک $\alpha = 0/84$ و برای پرسشنامه سبک‌های رهبری $\alpha = 0/78$ به‌دست آمد. به‌منظور پاسخ‌دهی به سؤالات تحقیق و تحلیل داده‌ها، در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول و فراوانی استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی مانند آزمون ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن^۱ و آزمون خی دو^۲ و ضریب وی کرامر^۳ برای تعیین رابطه بین متغیرها و برای تعیین تفاوت بین متغیرها از آزمون کروسکال والیس^۴ استفاده شد. همچنین داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ تجزیه و تحلیل شد.

1 . Spearman's rank correlation coefficient

2 . Chi - square

3 . Cramers V coefficient

4 . Kruskal wallis

نتایج و یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی

در این قسمت، نخست مشخصات فردی جامعه مورد بررسی ارائه می‌شود (جدول ۱). سپس به توصیف رفتارهای مدیریت ریسک و سبک رهبری مدیران در سازمان‌های مورد بررسی پرداخته خواهد شد (جدول ۲ و ۳).

جدول ۱ - مشخصات فردی نمونه‌های تحت بررسی در سازمان‌های مورد مطالعه

شاخص	متغیرهای جمعیت شناختی	جنسیت	سطح تحصیلی			درجه مربیگری				سابقه مربیگری			وضعیت استخدامی				
			کارشناسی ارشد	دکتري	درجه ۲	درجه ۲	درجه ۱	درجه ملي	درجه بين المللي	فاقد کارت	۱ تا ۳ سال	۴ تا ۶ سال	۷ تا ۹ سال	فاقد سابقه	پيماني	قراردادي	رسمي
فراواني	تعداد	۲۷	۱۵	۲۲	۲۰	۱۵	۱۰	۸	۴	۵	۲۹	۱۲	۹	۲	۱۲	۱۰	۲۰
	درصد	۷۵/۸٪	۳۴/۲٪	۴۸/۳۵٪	۳۳/۲۰٪	۳۴/۱۹٪	۱۶/۱۳٪	۱۳/۹٪	۶/۴۵٪	۸/۰/۸٪	۶۲/۹۰٪	۱۹/۳۵٪	۱۴/۵۲٪	۳/۳۳٪	۱۹/۳۵٪	۱۶/۱۳٪	۶۴/۵۲٪

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که از ۶۲ نمونه مورد بررسی در سازمان‌های مورد مطالعه ۵۷/۸ درصد مرد و ۲۴/۲ درصد زن هستند. ۲۴/۲ درصد افراد در سطح لیسانس، ۴۰/۳۲ درصد فوق‌لیسانس و ۳۵/۴۸ درصد در سطح دکترا بودند. ۳۲/۲۵ درصد افراد مربیگری درجه ۳ داشتند، ۲۴/۱۹ درصد درجه ۲، ۱۶/۱۳ درصد درجه ۱، ۱۲/۹ درصد درجه ملی، ۶/۴۵ درصد، درجه بین‌المللی و ۸/۰۸ درصد فاقد کارت مربیگری بودند.

۶۲/۹۰ درصد افراد بین ۱ تا ۳ سال سابقه کار داشتند. ۱۹/۳۵ درصد بین ۴ تا ۶ سال، ۱۴/۵۲ درصد بین ۷ تا ۹ سال و ۳/۲۳ درصد عنوان کردند فاقد سابقه کاری هستند. ۱۹/۳۵ درصد به صورت پیمانی، ۱۶/۱۳ درصد به صورت قراردادی و ۴/۵۲ درصد به صورت رسمی مشغول به کار بودند.

توصیف رفتارهای مدیریت ریسک در سازمان‌های مورد بررسی نشان داد که ۱۹/۴ درصد افراد مورد مطالعه اصلاً رفتارهای مدیریت ریسک را به کار نگرفته‌اند. ۲۴/۲ درصد به ندرت، ۳۰/۶ درصد گاهی، ۱۷/۷ درصد اغلب اوقات و ۸/۱ درصد افراد همیشه رفتارهای مدیریت ریسک را به کار برده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲ - توصیف رفتارهای مدیریت ریسک مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی مراکز

استان‌های کشور

شاخص	رفتارهای مدیریت ریسک					
	اصلاً	به ندرت	گاهی	اغلب	همیشه	کل
فراوانی	۱۲	۱۵	۱۹	۱۱	۵	۶۲
فراوانی نسبی	۰/۱۹۴	۰/۲۴۲	۰/۳۰۰۶	۰/۱۷۷	۰/۰۸۱	۱
درصد فراوانی نسبی	٪۱۹/۴	٪۲۴/۲	٪۳۰/۶	٪۱۷/۷	٪۸/۱	٪۱۰۰

توصیف سبک رهبری در سازمان‌های مورد بررسی نشان داد که سبک رهبری ۳۸/۷ درصد افراد مورد مطالعه دستوری، ۲۲/۶ درصد توجیهی، ۱۷/۷ درصد مشارکتی و ۲/۱ درصد سبک رهبری تفویضی است (جدول ۳).

جدول ۳ - توصیف سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی مراکز استان‌های

کشور

شاخص	سبک های رهبری	سبک	سبک	سبک	سبک	کل
		دستوری	توجیهی	مشارکتی	تفویضی	
فراوانی	۲۴	۱۴	۱۱	۱۳	۶۲	
فراوانی نسبی	۰/۳۸۷	۰/۲۲۶	۰/۱۷۷	۰/۲۱	۱	
درصد فراوانی نسبی	۳۸/۷%	۲۲/۶%	۱۷/۷%	۲/۱%	۱۰۰%	

ب) یافته‌های استنباطی

جدول ۴ - نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در مورد ارتباط سابقه کار مدیریتی، سابقه مربیگری، وضعیت مربیگری و سطح تحصیلات با رفتارهای مدیریت ریسک

متغیرها	سابقه کار مدیریتی		سابقه مربیگری		وضعیت مربیگری		سطح تحصیلات	
	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r	P-Value	r
رفتارهای مدیریت ریسک	۰/۱۲۹	۰/۰۲۴*	۰/۲۷۵	۰/۰۱۴*	۰/۲۲۴	۰/۱۴۳	۰/۰۹۸	۰/۳۳۴

*رابطه معنی دار در سطح $P < ۰/۰۵$

باتوجه به نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (جدول ۴)، سطح معناداری به دست آمده برای سابقه کار مدیریتی و سابقه مربیگری در ارتباط با رفتارهای مدیریت ریسک کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرضیه صفر رد می‌گردد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنی که با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت بین سابقه کار مدیریتی و سابقه مربیگری با رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). اما نتایج آزمون نشان داد ارتباط بین وضعیت مربیگری و سطح تحصیلات با رفتارهای مدیریت ریسک معنادار نیست ($P < ۰/۰۵$).

باتوجه به نتایج آزمون خطی دو (جدول ۵)، سطح معناداری به دست آمده برای سبک‌های رهبری در ارتباط با رفتارهای مدیریت ریسک کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنی که با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت بین سبک‌های رهبری با رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). اما ضریب وی کرامر نشان می‌دهد شدت رابطه بین سبک‌های رهبری و رفتارهای مدیریت ریسک ضعیف ($\Gamma = ۰/۲۳$) است.

جدول ۵ - نتایج آزمون خی دو در مورد ارتباط سبک‌های رهبری با رفتارهای مدیریت ریسک

متغیرها	χ^2	df	P-Value	سبک‌های رهبری	
				Cramer's V Value	Sig
رفتارهای مدیریت ریسک	۱۰/۵۸۳	۳	۰/۰۳۲	۰/۰۳۲	۰/۲۳

*رابطه معنی دار در سطح $P < ۰/۰۵$

باتوجه به نتایج آزمون کروسکال والیس (جدول ۶)، سطح معناداری به دست آمده برای تفاوت بین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف سبک رهبری کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید می شود. به این معنی که با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت بین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف سبک رهبری تفاوت وجود دارد ($P < 0/05$). با این حال نتایج آزمون تفاوت معناداری را بین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف وضعیت استخدامی نشان نداد ($P < 0/05$).

جدول ۶ - نتایج آزمون کروسکال در مورد مقایسه وضعیت استخدامی و سبک های رهبری یا رفتارهای

مدیریت ریسک

متغیرها			وضعیت استخدامی			سبک های رهبری		
	χ^2	df	P-Value		χ^2	Df	P-Value	
رفتارهای مدیریت ریسک	۰/۰۸۹	۲	۰/۰۷۹		۹/۴۲۶	۳	۰/۰۰۷*	

*تفاوت معنی دار در سطح $P < 0/05$

بحث و نتیجه گیری

ورزش به عنوان پدیده ای اجتماعی باتوجه به داشتن جنبه های بسیار مثبت و باارزش در پاره ای اوقات نتایج منفی و زیانباری نیز دربردارد. شدت این حوادث و بروز آنها تابع پاره ای از مسائل پیرامون ورزش است، به طوری که به کارگیری شیوه ها و رفتارهای مناسب مدیریتی می تواند تا حدود زیادی پیامدهای منفی ورزش را کاهش دهد. یکی از این شیوه ها به کارگیری مدیریت ریسک است. مدیریت ریسک فرایند شناسایی یا تشخیص خساراتی است که یک سازمان در معرض آن قرار می گیرد و به عنوان انتخاب بهترین تکنیک ها برای برخورد با این خطرها تعریف می شود (۳). هدف مدیریت ریسک حفظ داشته ها یا حفظ منابع مالی سازمان و دستیابی به ثبات مالی از طریق کاهش پتانسیل های خسارت زاست (۷). تحقیق حاضر با هدف تعیین رابطه بین میزان به-کارگیری رفتارهای مدیریت ریسک و سبک های رهبری در مدیران گروه های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های سراسر کشور انجام گرفت.

بررسی کلی نشان داد که ۱۹/۴ درصد افراد مورد بررسی اصلاً رفتارهای مدیریت ریسک را به کار نگرفته‌اند. ۲۴/۲ درصد به‌ندرت، ۳۰/۶ درصد گاهی، ۱۷/۷ درصد اغلب اوقات و ۸/۱ درصد افراد همیشه رفتارهای مدیریت ریسک را به کار برده‌اند. به‌طور کلی می‌توان گفت که بیشتر مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی سراسر کشور (۷۴/۲ درصد) شیوه‌های مدیریت ریسک را خیلی کم به کار برده‌اند یا اصلاً به کار نگرفته‌اند و تنها ۲۵/۸ درصد مدیران اغلب اوقات و همیشه از روش‌های مدیریت ریسک در کنترل و کاهش خطرهای پیش روی فعالیت‌ها و رویدادهای ورزشی استفاده می‌کرده‌اند. این یافته تحقیق با نتایج تحقیق سینگ و ساروجلal (۲۰۱۰)، استلر (۲۰۰۲)، دوستی (۱۳۸۶ و ۱۳۸۷) همخوانی دارد. با توجه به مطلب بالا می‌توان گفت عدم اطلاع مدیران از شیوه‌های مدیریت ریسک و عدم به‌کارگیری این روش‌ها در بروز حوادث متعدد ورزشی برای ورزشکاران و تماشاگران مؤثر بوده و نتایج منفی زیادی را به‌همراه داشته است. از این رو ایجاد و اتخاذ برنامه‌های مناسب برای آشنا کردن مدیران ورزشی با روش‌های مدیریت ریسک ضروری به‌نظر می‌رسد و مسئولان امر و مدیران دانشگاه‌های آزاد سراسر کشور باید تدابیر لازم را اتخاذ کنند.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق این بود که سبک رهبری ۳۸/۷ درصد افراد مورد بررسی دستوری، ۶۰۲۲ درصد توجیهی، ۱۷/۷ مشارکتی و ۲/۱ درصد سبک رهبری تفویضی است. این یافته نشان می‌دهد که درصد بیشتری از مدیران (۶۱/۳ درصد) تمایل به به‌کارگیری شیوه‌های مدیریت دستوری و توجیهی دارند و درصد کمتری (۳۸/۷ درصد) به استفاده از سبک‌های رهبری مشارکتی و تفویضی تمایل دارند. نتایج تحقیق نشان از تمایل مدیران گروه‌های تربیت بدنی برای استفاده از شیوه‌های رهبری دستوری و توجیهی دارد. به این معنی که مدیران کمتر تمایل به مشارکت افراد در تصمیم‌گیری و تفویض اختیار به آنها دارند، درحالی‌که به‌کارگیری اثربخش مدیریت ریسک به داشتن روحیه گروهی و انجام کارهای مشارکتی نیاز دارد که این مهم به تمرین و ممارست بیشتر برای به‌کارگیری سبک‌های مشارکتی و تفویضی نیازمند است.

از یافته‌های دیگر تحقیق این بود که بین سابقه کار مدیریتی و رفتارهای مدیریت ریسک، رابطه معناداری وجود دارد. براساس تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه تأثیر سابقه کار مدیریتی در اجرای رفتارهای مدیریت ریسک به‌نظر می‌رسد مدیرانی که از سابقه مدیریتی بیشتری برخوردارند، باتوجه به اینکه با ریسک‌های موجود در سازمان خود آشنا هستند و دانش و تجربه بیشتری در مورد چگونگی برخورد با این ریسک‌ها دارند. در مقایسه با

مدیرانی که سابقه مدیریتی کمتری دارند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر و بیشتر انجام می‌دهند. این یافته با نتایج تحقیق گریفیت و همکاران (۲۰۰۹) و آرون (۲۰۰۴) همخوانی دارد. باتوجه به مطلب مذکور می‌توان گفت فراهم کردن فرصت برای مدیران برای کسب تجارب بیشتر و کاهش بی‌ثباتی آنها در یک شغل و محیط کاری می‌تواند مدیران را برای رویارویی با خطرها و به‌کارگیری روش‌های مؤثر برای پاسخگویی به آنها آماده و مهیا سازد.

از یافته‌های دیگر تحقیق این بود که بین سابقه مربیگری و رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معناداری وجود دارد. به‌نظر می‌رسد مدیرانی که سابقه مربیگری بیشتری دارند، باتوجه به اینکه اطلاعات بیشتری درباره خطرها و مسائل موجود در ورزش و چگونگی برخورد با این خطرها دارند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر از دیگران انجام می‌دهند. از طرف دیگر، ممکن است مدیرانی که به‌طور همزمان کار مدیریتی و مربیگری را با هم انجام می‌دهند، در مقایسه با مدیرانی که فقط کار مدیریتی انجام می‌دهند، کمتر رفتارهای مدیریت ریسک را انجام دهند، زیرا آنها وقت و انرژی خود را صرف هر دو وظیفه می‌کنند. این یافته با نتایج تحقیق انسون (۲۰۱۰) همخوانی دارد. با این حال نتیجه حاضر با نتایج تحقیقات گونی و همکاران (۲۰۱۰)، تیلور و همکاران (۲۰۰۸)، گریفیت و همکاران (۲۰۰۹) و آرون (۲۰۰۴) همخوانی ندارد، زیرا آنها در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده بودند که بین سابقه مربیگری و میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. احتمالاً این مغایرت در نتایج به این دلیل است که جامعه آماری محققان مذکور بیشتر مدیران دبیرستان‌های ورزشی و بازیکنان بیسبال بودند و چون این تحقیق در گروه‌ها و رؤسای تربیت بدنی انجام گرفته است، ممکن است تفاوت در جامعه تحقیقی موجب اختلاف در نتایج شده باشد.

در این تحقیق بین وضعیت مربیگری و رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معناداری مشاهده نشد. وضعیت مربیگری بیان‌کننده درجه مربیگری مدیر ورزشی در زمینه رشته ورزشی خود است. در مورد تأثیر درجه مربیگری بر میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک به‌نظر می‌رسد مدیرانی که از درجه مربیگری بالاتری نسبت به دیگران برخوردارند و اطلاعات بیشتری درباره خطرهای موجود در رشته ورزشی خود دارند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر از دیگران انجام می‌دهند. اما نتایج تحقیق حاضر چنین مسئله‌ای را تأیید نمی‌کند. شاید داشتن وضعیت مربیگری مطلوب به‌تنهایی به اجرای بهینه رفتارهای مدیریت ریسک منجر نشود، بلکه این سابقه

مربیگری مدیر ورزشی است که در این مورد می‌تواند نقش بهتری را ایفا کند. باتوجه به اینکه در دیگر تحقیق‌های انجام‌گرفته در این زمینه، در مورد رابطه بین وضعیت مربیگری و رفتارهای مدیریت ریسک تحقیقی انجام نگرفته بود، نمی‌توان همخوانی و عدم همخوانی آن را نشان داد که این موضوع تحقیقات بیشتری را در این زمینه می‌طلبد.

در این تحقیق بین سطح تحصیلات و رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معناداری مشاهده نشد. باتوجه به اینکه سطح تحصیلات مدیران موجب افزایش شناخت و دانش بیشتر آنها درباره ریسک‌ها و خطرهای ناشی از آنها در ورزش می‌شود، انتظار می‌رفت که داشتن تحصیلات بالاتر ممکن است سبب بهبود اجرای رفتارهای مدیریت ریسک در مدیران شود. اما ظاهراً این عامل خیلی تأثیرگذار نیست. این نتیجه با نتایج تحقیقات انسون (۲۰۱۰)، کانینگهام (۲۰۱۰)، گونی و همکاران (۲۰۱۰) و آرون (۲۰۰۴) همخوانی دارد. نتیجه حاصل موجب تقویت این عقیده می‌شود که سطوح تحصیلات مدیران تأثیر زیادی روی میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک آنها ندارد. از طرف دیگر، باتوجه به اینکه اجرای رفتارهای مدیریت ریسک، شرایط و امکانات خاصی را می‌طلبد، احتمال دارد که فقط داشتن سطح تحصیلات بالاتر نتواند به اجرای بهینه این رفتارها منجر شود. مگر اینکه از قبل زمینه اجرای آن مهیا شده باشد. این موضوع، تحقیقات بیشتری را می‌طلبد.

بین سبک رهبری و رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معناداری وجود داشت. همچنین بین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف رهبری تفاوت معناداری مشاهده شد. امروزه در نیاز مردم به رهبری و رهبران و نقش سرنوشت‌سازی که رهبران برای سازمان ایفا می‌کنند، تردیدی وجود ندارد. بنابراین توانایی رهبری مدیران برای اداره و هدایت تغییرات سازمانی به‌خودی‌خود یک مزیت رقابتی است که به مقدار زیادی موفقیت و شکست هر سازمانی به آن وابسته است. بنابراین احتمال می‌رود که سبک رهبری مدیران تأثیر زیادی روی تصمیم‌گیری آنها و برخورد با ریسک‌ها و مسائل مرتبط با آن داشته باشد. از آنجا که سبک‌های رهبری با هم تفاوت دارند و هر مدیری با توجه به سبک رهبری خود عمل می‌کند، ممکن است بین مدیران با سبک‌های مختلف رهبری از نظر اجرای رفتارهای مدیریت ریسک تفاوت وجود داشته باشد. یافته‌های تحقیق حاضر این عقیده را تأیید می‌کند، به‌طوری‌که مدیران با سبک رهبری مشارکتی و تفویضی بیشتر تمایل به اجرای رفتارهای مدیریت ریسک

داشتند، درحالی که مدیران با سبک رهبری دستوری و تجویزی کمتر به بروز رفتارهای مدیریت ریسک تمایل داشتند. با این حال برای تأیید بیشتر موضوع به تحقیقات بیشتر در این زمینه نیاز است.

بین میانگین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح وضعیت استخدامی یعنی رسمی، پیمانی، قراردادی و دیگر موارد، تفاوت معناداری مشاهده نشد. تحقیقات انجام گرفته در زمینه وضعیت استخدامی و ارتباط آن با مدیریت ریسک، نشان می دهد مدیرانی که وضعیت استخدامی رسمی دارند و به صورت تمام وقت در خدمت سازمان خود هستند به مراتب بیشتر از آنهایی که غیررسمی و به صورت پاره وقت کار می کنند رفتارهای مدیریت ریسک را انجام می دهند، زیرا آنها فقط روی یک کار تمرکز می کنند و درگیر دیگر کارها مانند مربیگری و کارهای اجرایی دیگر نمی شوند و به این ترتیب تمامی تلاش و انرژی خود را برای پیشبرد اهداف و وظایف خود به کار می گیرند. در تحقیق حاضر موضوع اخیر تأیید نشد، احتمالاً عوامل متعددی موجب این مغایرت در نتیجه شده است. باتوجه به اینکه در کشور ما این احتمال وجود دارد که امنیت شغلی برای افرادی که به صورت غیررسمی یا پاره وقت و... کار می کنند مهم باشد، آنها تمامی تلاش خود را به کار می گیرند تا شاید از این طریق موجب پیشرفت سازمان خود شوند و در نهایت بتوانند وضعیت استخدامی خود را از حالت غیررسمی و پاره وقت به وضعیت رسمی و تمام وقت تغییر بدهند. بنابراین این تلاش برای پیشرفت سبب کمرنگ شدن اختلاف بین میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک مدیران رسمی و تمام وقت در مقایسه با مدیران غیررسمی و پاره وقت می شود. از طرف دیگر، احتمالاً دیگر عوامل همچون عوامل فرهنگی تأثیرگذار بوده اند.

باتوجه به نتایج مذکور می توان گفت دستیابی موفقیت آمیز به اهداف و مقاصد به این مسئله بستگی دارد که ریسک ها و مسائل ناشناخته پیرامون آن چگونه ارزیابی و تصمیمات مطلوب در مورد کنترل و مدیریت ریسک چگونه اتخاذ می شوند. تحقیق حاضر نشان داد که سطوح اجرای رفتارهای مدیریت ریسک اعضای گروه های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی مراکز استان های کشور وضعیت نسبتاً مطلوبی ندارد. از این رو نیاز به آموزش بیشتر و ایجاد فرصت های مناسب تر برای مدیران گروه های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی سراسر کشور برای آشنایی با روش های مدیریت ریسک و به کارگیری آن در برگزاری و اجرای مسابقات و رویدادهای ورزشی ضروری و مهم است. پیامد چنین رویکردی ممکن است به کاهش خسارات و صدمات وارده به ورزشکاران، تماشاگران و اماکن ورزشی منجر شود که در نتیجه رضایت بیشتر ورزشکاران و تماشاگران را در پی دارد.

منابع و مأخذ

۱. ایزدی، بهزاد. (۱۳۸۷). "بررسی عملیات مدیریت خطر در استخرهای عمومی و خصوصی شهر تهران". دانشگاه تربیت بدنی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد.
۲. جاسبی، عبدالله. (۱۳۸۸). "اصول و مبانی مدیریت". تهران، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ هجدهم، ص ۲۲۸.
۳. دوستی، مرتضی. (۱۳۸۶). "بررسی وضعیت مدیریت ریسک در مجموعه‌های ورزشی شهر تهران". مقاله ارائه‌شده در پنجمین همایش دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه مازندران.
۴. دوستی، مرتضی. (۱۳۸۷). "بررسی وضعیت مدیریت ریسک در استادیوم‌های فوتبال ایران". دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد.
۵. رحیمی، قاسم. (۱۳۸۱). "بررسی مدیریت ایمنی در ورزشگاه‌های فوتبال کشور از دیدگاه تماشاگران، بازیکنان و مدیران اجرایی". پژوهش در علوم ورزشی ۱(۴)، ص ۵۲ - ۳۹.
۶. مظلومی، نادر. (۱۳۸۶). "مدیریت ریسک". فصلنامه صنعت بیمه، سال اول، شماره دوم، ص ۹ - ۵.
7. Aaron, T. C. (2004). "Factors affecting the performance levels of risk management behaviors of Florida high school athletic directors". Doctoral thesis, the Florida state university college of education.
8. Astles, K. L., Holloway, M. G., Steffe, . Green, M., Ganassin, C. and Gibbs, P. J. (2006). "An ecological method for qualitative risk assessment and its use in the management of fisheries in New South Wales". Australia fisheries research, 82, PP:290-303.
9. Coombs, M. (2009). "Notes on critical care – review of seminal management and leadership papers in the United Kingdom". Intensive and critical care nursing, 25, (3). PP: 128-132.

10. Cunningham, G. B. (2010). "Understanding the under – representation of African American coaches: a multilevel perspective". *Sport management review*. 13, (4). PP: 395-406.
11. Dimitriadi, A., Dimitriadi, S. (2007). "A conceptual model of risk management and its importance for sport and Leisure". *SMIJ*. Vol. 3, No. 1.
12. Griffiths, P., Renz, A., Hughes, J. (2009). "Impact of organization and management factors on infection control in hospitals". *Journal of hospital infection*. 73, (1). PP: 1-14.
13. Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J. Gupta, A. (2010). "Leadership, affect and emotions: a state of the science review". *The leadership quarterly*, 21, (6). PP: 979-1004.
14. Ienson E. M. (2010). "The contribution of personality to graduate managerial training". *International Journal of hospitality management*, In press.
15. Lhotsky, G. J. (2006). "An analysis of risk management at NCAA division IA football stadiums". *Doctoral dissertation, Florida state university college of education*, copyright by proQuest information and learning company.
16. Lord R.G. Shondrick S. J. (2011). "Leadership and knowledge: symbolic, connectionist and embodied perspectives original". *The leadership quarterly*, in press.
17. Singh, C. Surujlal, J. (2010). "Risk management practices of high scholl sport coaches and administration, south African journal for research in sport". *physical education and recreation*, 2010. 32(1):PP: 107-119.
18. Taylor, T. Doherty, A. McGraw, P. (2008). "Managing people in sport organizations" . *a Strategic Human Resources Management Perspective: Published by Elsevier Ltd*. PP:109-134.

19. Tucker, S. Turner, N. Barling, J. McEvoy, M. (2010). "Transformational leadership and childrens' aggression in team settings: a short – term longitudinal study". *The leadership quarterly*. 21 (3). PP: 389-399.

20. Viera, W. Adi, U. Pieter, D. Doeke, P., Johan, G. (2009). "Determinants of quality management systems implementaion in hospitals". *Health policy*, 89(3). PP: 239-251.

21. White, Nancy. B. (2010). *Managing risk in recreation programs, facilities and services, recreation amangement instructor – college of the Canyons – California planning team, playsafe, LLC.*