

ارتباط بین میزان به‌کارگیری رفتارهای مدیریت ریسک و سبک‌های رهبری در رؤسا و دبیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی

کوروش ویسی^۱، دکتر جعفر خوشبختی^۲، دکتر سردار محمدی^۳، دکتر محمد کشتی‌دار^۴

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی و عضو بنیاد ملی نخبگان کشور

۲ و ۴. استادیار دانشگاه بیرجند

۳. استادیار دانشگاه کردستان

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۴/۱۲

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۸/۲۶

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، تعیین ارتباط بین میزان به‌کارگیری رفتارهای مدیریت ریسک و سبک‌های رهبری در رؤسا و دبیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی بوده است. روش تحقیق، همبستگی است که به شکل میدانی در بین تمامی رؤسا و دبیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی انجام گرفت. تعداد رؤسا و دبیران هیئت‌های ورزشی خراسان جنوبی تعداد ۱۲۶ نفر هستند که به‌صورت تمام شمار به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. دو پرسشنامه استاندارد مدیریت ریسک (توماس آیرون) و lead-s (هرسی و بلانچارد) بود که روایی صوری و پایایی آنها تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کروسکال والیس، همبستگی کندال و اسپیرمن)، استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد، بین رفتارهای مدیریت ریسک و سبک‌های رهبری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی و وضعیت مربیگری با میزان به‌کارگیری رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین رشته تحصیلی، سابقه مربیگری و سابقه کار مدیریتی با رفتارهای مدیریت ریسک، رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < .05$). به‌طور کلی می‌توان گفت که بین سبک‌های مختلف رهبری و میزان رفتارهای مدیریت ریسک، رابطه معنی‌داری وجود ندارد و سطوح اجرای رفتارهای مدیریت ریسک در هیئت‌های ورزشی خراسان جنوبی از وضعیت نسبتاً

مطلوبی برخوردار است. همچنین مدیران ستادی بهتر از مدیران صف، رفتارهای مدیریت ریسک را انجام داده‌اند.

کلیدواژه‌های فارسی: رفتارهای مدیریت ریسک، سبک‌های رهبری، هیئت‌های ورزشی.



مقدمه

متخصصان جامعه‌شناسی و روان‌شناسی، ورزش را پدیده‌ای اجتماعی و فرهنگی می‌دانند که پیوندی ناگسستنی با مجموعه نهادها و ساختارهای اجتماعی دارد. با توجه به اینکه ورزش پدیده‌ای اجتماعی است و هر پدیده اجتماعی می‌تواند به دلائل گوناگون تحت تأثیر عوامل خطرزا قرار گیرد و مشکلاتی را برای جامعه و کشور فراهم نماید، بنابراین جامعه ورزش نیز از مشکلات و خطراتی که آن را تهدید می‌کند و ممکن است در نهایت برای این جامعه فعال و پویا، بحران ایجاد کند به دور نیست. ایجاد آشوب و بحران در مکان‌ها و تأسیسات ورزشی برآیندی از کارکرد عناصر و عوامل مؤثر در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه است. عملکرد مناسب و مطلوب این حوزه‌ها، رمز ثبات و ایمنی در محیط‌های ورزشی است و عملکرد نامناسب و اختلال در کار هر یک از این حوزه‌ها، سبب ظهور و بروز وضعیتی نامطلوب خواهد شد (لهوتسکی^۱، ۲۰۰۶). (۱). زمینه‌های خطر، افزایش و تبدیل آن به حوادث و آسیب‌های کوچک و سپس به رویدادهای مصیبت‌بار و فاجعه‌آمیز، از نظر علمی توجه زیادی را به خود جلب کرده است (همان منبع). انسان از دیر باز به فکر تأمین و حفاظت خود در برابر خطر بوده است و در طی ادوار مختلف تاریخ، به شکل‌های مختلف تمامی تلاش خود را برای جلوگیری و کاهش آن معطوف کرده است. درک واقعی حوادث نیاز به برداشت روشن و علمی از مفهوم ریسک دارد. سیستم‌های اطلاع‌رسانی در طول روز مملو از اخبار مربوط به حوادث مختلفی است که با آنها دست به گریبانیم و انسان به خاطر دوری از عواقب چنین حوادثی به فکر راه چاره می‌افتد.

مدیریت ریسک^۲، فرایند شناسایی یا تشخیص خساراتی است که یک سازمان در معرض آن قرار می‌گیرد و به عنوان انتخاب بهترین تکنیک‌ها برای برخورد با این خطرات تعریف می‌شود (سترگ دره شوری و دلوی اصفهانی، ۱۳۸۴) (۲). برنامه مدیریت ریسک، بررسی سیستماتیک از محیط با شناسایی پتانسیل‌های خسارت‌زا است. این سیستم جامع از شناسایی، ارزیابی و کنترل، با هدف داشتن یک محیط

^۱. Lhotsky, G. J.

^۲. Risk management

تمرینی و ورزشی امن برای تماشاگران و شرکت‌کنندگان است (آیرون^۱، ۲۰۰۴) (۳، ۴، ۵). به عبارت دیگر، هدف مدیریت ریسک این است که قبل از وقوع خسارت، آمادگی لازم برای مقابله با آن به‌وجود آید. برای رسیدن به این هدف لازم است منابع مورد نیاز قبل از وقوع خسارت کنترل شود و برنامه‌های مناسبی برای اجتناب و کنترل خسارت در نظر گرفته شود (سترگ دره شوری و دلوی اصفهانی، ۱۳۸۴) (۲). در سازمان‌های ورزشی، مدیریت ریسک تنها روی جنبه‌های مالی تمرکز ندارد، بلکه با امنیت بدنی شرکت‌کنندگان و مربیان آنها هم ارتباط پیدا می‌کند. اما دلیل اصلی برای وجود مدیریت ریسک در ورزش، مسئولیت اخلاقی در ارتباط با آسیب‌دیگران و همچنین وظیفه قانونی برای فراهم کردن یک محیط ورزشی امن برای شرکت‌کنندگان است. طبق تحقیقات، افزایش مداوم در تعداد دادخواهی‌ها^۲ و هزینه‌های پرداخت شده در این زمینه، مدیران ورزشی، را وادار به اجرای خط‌مشی‌های جدیدی برای کاهش، انتقال و حذف خطرات کرده است و از آنجا که مدیر ورزشی مسئول کنترل خطرات است؛ باید قادر به شناخت، پیش‌بینی و کنترل ریسک‌ها^۳ باشد (آیرون، ۲۰۰۴) (۳، ۶، ۷). بنابراین، مسئله رهبری، به عنوان امری جدی و عینی مطرح است و هیچ‌کس به ضرورت و اهمیت رهبری تردید نکرده است. رهبری، یک مفهوم کلیدی در علوم سازمانی است و تعداد بسیار زیادی از مطالعات را در طی پنجاه سال اخیر به خود معطوف داشته است. در نیاز مردم به رهبری و رهبران، و نقش سرنوشت‌سازی که رهبران برای سازمان ایفا می‌کنند، تردیدی وجود ندارد (هرسی و بلانچارد^۴، ۱۹۸۲) (۸). رهبری، در واقع نوعی فرآیند نفوذ است که به‌وسیله آن کردار یک فرد سبب تغییر رفتار و نظرات دیگران می‌شود، اما لازم است این نفوذ مشروعیت داشته باشد و تغییر، همسو با هدف‌های فرد پدید آید. براساس نظریهٔ هرسی و بلانچارد^۵

^۱. Aaron, T. C.

^۲. Litigation

^۵. تعدادی از مؤلفان و مترجمان، کلمه ریسک را که در اصل لغتی فرانسوی است مترادف با خطر و مخاطره دانسته‌اند. مفهوم ریسک به ویژه زمانی که به صورتی مجرد مورد بحث قرار می‌گیرد گسترده‌تر از دو مترادفی است که در زبان فارسی رایج گردیده است. در این تحقیق عین واژه انگلیسی این لغت به‌کار رفته است.

^۴. Heresy, Paul and Blanchard, Kenneth

^۵. Heresy.p & Blanchard

(۲۰۰۳)، سبک رهبری^۱ هر فرد، الگوی رفتاری او است که به هنگام اقدام به نفوذ در فعالیت‌های دیگران؛ از خود نشان می‌دهد (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۳) (۱۰). بنابراین، توانایی رهبری مدیران برای اداره و هدایت تغییرات سازمانی، به خودی خود یک مزیت رقابتی است که میزان زیادی از موفقیت‌ها و شکست‌های هر سازمان به آن وابسته است. هر چه سازمان از نظر رهبر نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر است (خوشبختی، ۱۳۸۳) (۱۰). از طرف دیگر برای تحقق هدف‌های سازمان، مدیران می‌بایست با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه‌هایی را به کار گیرند. چنانچه اتخاذ سبک‌های رهبری از سوی مدیران با موقعیت‌های موجود سازمانی سازگار باشد، یقیناً اثر بخشی سازمان تحقق پیدا خواهد کرد (نوربخش و محمدی، ۱۳۸۳) (۱۲).

پشتوانه تحقیقی در این راستا نشان می‌دهد، ایزدی (۱۳۸۷) عملیات مدیریت خطر در استخرهای عمومی و خصوصی شهر تهران را مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده از این تحقیق حاکی از آن است که بین شناسایی و کنترل خطرات با نوع مدیریت استخرها (عمومی یا خصوصی) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، اما بین ارزیابی خطرات و نوع مدیریت استخرها تفاوت، معنی‌دار است. همچنین بین تجربه و عملیات مدیریت خطر رابطه معنی‌داری مشاهده نشد؛ بین جنسیت و عملیات مدیریت خطر تفاوت معنی‌داری مشاهده شده است. بین میزان رویداد حوادث و دادخواهی‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، بین عملیات مدیریت خطر در استخرهای عمومی و خصوصی تفاوت معنی‌داری مشاهده شده است. در نهایت ایزدی اعلام کرد، بین عملیات مدیریت خطر و میزان رویداد حوادث و دادخواهی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۲).

با توجه به تحقیقات پاشا کلائی، نصرتی و زیدآبادی (۱۳۸۶) ۷۵ درصد از مدیران مجموعه‌های ورزشی شهر تهران اطلاعی از روش‌های مدیریت ریسک ندارند و حوادثی که در مجموعه‌های ورزشی رخ می‌دهد، ناشی از عدم آگاهی مدیران نسبت به روش‌های مدیریت ریسک و به کارگیری آنهاست. رحیمی، امیرتاش و خبیری (۱۳۸۱) در تحقیق خود عوامل مؤثر در مدیریت ایمنی ورزشگاه‌های فوتبال

^۱. Leadership style

کشور از دیدگاه تماشاگران، بازیکنان و مدیران اجرایی ورزشگاه‌های کشور را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری آنها را کلیه تماشاگران، بازیکنان و مدیران و مسئولان ورزشگاه‌های فوتبال لیگ برتر در سال ۱۳۷۹ تشکیل می‌داد. برخی از یافته‌های این تحقیق نشان داد که ساختار ورزشگاه‌های فوتبال در کشور و امکانات مربوط به آن، ضعیف و نامناسب است و ساختار نامناسب ورزشگاه‌ها هم مهم‌ترین عاملی است که باعث نارضایتی تماشاگران می‌شود. مدیریت مجموعه، از نظر نظم، جلوگیری از اتلاف وقت هنگام ورود و خروج، برخورد مأموران کنترل و نیروهای انتظامی و غیره تا حدودی مناسب ارزیابی شده بودند. برخی از تماشاگران نیز در جلوگیری از امکان بروز آشوب یا واکنش‌های رفتاری نامناسب، توجه به داوری عادلانه، نظم در انجام مراحل یک مسابقه، برخورد با بازیکنان خاطی را دارای بیشترین اولویت می‌دانستند. اما از دیدگاه بازیکنان، حساسیت‌های کاذب و خبرسازی جرایم و صدا و سیما در متشنج ساختن جو ورزشگاه، و تأثیر سوء در رفتار تماشاگران قبل از شروع مسابقه، بسیار مؤثر تلقی شده بود (۱۳). ملرونی و آمون^۱ (۱۹۹۵) ۳۹ مدیر تجهیزات و لوازم ورزشی را برای بررسی اعمال مدیریت ریسک در ورزشگاه‌هایشان مورد مطالعه قرار دادند، بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق آنها، ۷۱ درصد از ورزشگاه‌های بررسی شده از مدیریت ریسک استفاده نمی‌کردند و بیش از ۵۱ درصد از تجهیزات هیچ‌گاه کمیته ایمنی نداشتند (۱۴). در تحقیقی دیگر، براون و ساویر^۲ (۱۹۹۸) روی مدیران ورزشی بخش ۲ (مدیرانی که در دانشگاه‌های درجه ۲ فعالیت می‌کنند، مطالعه‌ای انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که این مدیران، رفتارهای مدیریت ریسک را در دامنه‌ای از، به ندرت یا گاهی اوقات انجام می‌دادند (۱۵). در تحقیقی دیگر، برای ارزیابی رفتارهای مدیریت ریسک در ورزش، توماس آبرون^۳ (۲۰۰۴) تحقیقی را روی میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک مدیران دبیرستان‌های ورزشی فلوریدا انجام داد ولی به این نتیجه رسید که رفتارهای مدیریت ریسک در دبیرستان‌های ورزشی فلوریدا، بر پایه استوارتری در حال انجام است و وضعیت

¹ Malroony & Ammone,

² Brown & sawyer

³ Thomas C, Aeron

استخدامی و مربیگری کنونی، دو عامل اصلی هستند که روی رفتارهای مدیریتی ریسک مدیران ورزشی فلوریدا مؤثرند (۳).

در همین رابطه، لاجاپل^۱ (۲۰۰۴) در تحقیق خود، تمرینات ایمنی و ریسک و روش‌های مورد استفاده، به‌وسیله سازمان‌های ورزشی سافتبال و بیس بال جوانان را در چهار منطقه مختلف (نیویورک و فلوریدا، ایالات متحده؛ آنتاریو؛ آلبرتا و کانادا) بررسی کرد. نتایج تحقیق نشان داد، سطوح دانش و شناخت مربیان درباره تمرینات ایمنی و ریسک، برنامه‌های اساسی و لازم امنیتی سازمان‌ها، سن بازیکنان، سن مربیان، میزان انگیزه‌ای که مربیان به ورزشکاران می‌دهند، تکنیک‌های ایمنی عمومی تأیید شده مانند (کمک‌های اولیه و توانبخشی قلبی - عروقی)، متغیرهایی هستند که روی بهبود تمرینات ایمنی و ریسک آنها مؤثر است (۱۶). لهوتسکی^۲ (۲۰۰۶) فرآیند مدیریت ریسک آمون (۲۰۰۱) را در ارتباط با ورزشگاه‌های فوتبال NCAA^۳ مورد بررسی قرار داد. او دریافت که دسته‌بندی ورزشگاه‌ها بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناسی بسیار مشکل است. همچنین ظرفیت ورزشگاه‌ها بیشترین رابطه را با عملیات مدیریت ریسک دارد. همچنین در مقایسه با ورزشگاه‌های کوچک‌تر، عملیات مدیریت ریسک بیشتر در ورزشگاه‌های بزرگ‌تر اجرا می‌شود. جالب‌ترین نتیجه این تحقیق، در ارتباط با ویژگی‌های فردی مدیران به‌دست آمد که نشان می‌داد که اکثر آنها مرد و سفید پوست بودند. سرانجام، در ارتباط با مدرک تحصیلی مدیران ورزشگاه‌ها نیز معلوم شد که بیشتر مدیران جوان‌تر، دارای مدرک مدیریت ورزش هستند (۱).

به نظر می‌رسد که سبک رهبری مدیران، تأثیر زیادی روی تصمیم‌گیری آنها و برخورد با ریسک‌ها و مسائل مرتبط با آن دارد. آنجایی که سبک‌های رهبری با هم تفاوت دارند و هر مدیری با توجه به سبک رهبری خود، عمل می‌کند، بنابراین احتمال می‌رود که بین مدیران با سبک‌های مختلف رهبری از نظر اجرای رفتارهای مدیریت ریسک تفاوت وجود داشته باشد. بنابراین با توجه به پشتوانه تحقیقی قابل توجه در این راستا، ضرورت حفاظت از اموال و دارایی‌های ارزشمند سازمان‌ها در دنیای پیچیده و به سرعت در حال تغییر امروز، روز به روز بر اهمیت این شاخه نوین

¹ Lachapells, Christopher Francis

² Lhotsky, G. J.

³ National Collegiate Athletic Association.

مدیریتی می‌افزاید، به طوری که با وجود تألیف صدها عنوان کتاب در این زمینه، امروز کمتر سازمانی را در دنیای پیشرفته می‌توان یافت که از این ابزار مدیریتی در ساختار سازمانی خود بی بهره باشد (۱۷).

مروری بر وضعیت کشورمان از لحاظ پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، نشان‌دهنده عکس مطالب فوق است، به طوری که به رغم گذشت نزدیک به نیم قرن از کتاب‌های تألیف شده و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، تا کنون کشور ما، به پژوهش‌های کافی در این زمینه مجهز نشده است، لذا نمی‌توان انتظار داشت که جایی برای این رشته با ارزش، در نمودار سازمانی ورزش کشورمان وجود داشته باشد (۱۸). بنابراین، با در نظر گرفتن چنین ویژگی‌هایی، محققان در نظر دارند که میزان رابطه رفتارهای مدیریت ریسک را با سبک‌های رهبری بررسی کنند و میزان به کارگیری رفتارهای مدیریت ریسک را در میان هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی مورد مطالعه قرار دهند. مدیریت ریسک در زمینه ورزش، از اهمیت خاصی برخوردار است چرا که محیط‌های ورزشی همیشه با خطرات گوناگون مالی و جانی در ارتباط هستند، بنابراین، مطالعه و تحقیق در این زمینه مهم و ضروری است و مدیران ورزشی برای رسیدن به هدف‌های خود در سازمان‌های مربوطه، لازم است که در این مورد اطلاعات کافی داشته باشند. از سویی دیگر، انتخاب تکنیک‌های مناسب برای برخورد با این ریسک‌ها، از طریق سبک‌های رهبری مناسب می‌تواند هزینه‌های مربوطه را کاهش دهد و به پیشرفت دانش در این زمینه کمک نماید. با توجه به اینکه تحقیق خاصی درباره مدیریت ریسک در زمینه ورزشی و نیز ارتباط این رفتارها با سبک‌های رهبری در سطح کشور انجام نگرفته است، ضرورت تحقیق در این راستا بیشتر نمایان می‌شود.

روش پژوهشی

روش پژوهش از نوع همبستگی است که به شکل میدانی روی رؤسا و دبیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق ۱۲۶ نفر هستند که به صورت تمام شمار به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای ارزیابی رفتارهای مدیریت ریسک، از پرسشنامه مدیریت ریسک توماس آبرون (روایی صوری محتوایی مناسب و

¹. Thomas C, Aeron Questionnaire

پایایی (۰/۷۶) و برای تعیین سبک‌های رهبری نیز از پرسشنامه lead-s که توسط هرسی و بلانچارد^۱ تدوین شده و قبلاً در رساله دوره دکتری (از جمله فضلی ۱۳۸۱، محرم‌زاده ۱۳۷۹، عامری ۱۳۸۱، خوشبختی ۱۳۸۳ و غیره)، با ضریب اعتباری بالا (۰/۷۸) مورد استفاده قرار گرفته، استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کروسکال والیس^۲، همبستگی کندال و اسپیرمن^۳) استفاده شد. سطوح اجرای رفتارهای مدیریت ریسک مدیران، در هشت حیطه ادراکی شامل: ۱- نظارت ۲- مسائل پزشکی ۳- تسهیلات ۴- امکانات ۵- امنیت تماشاچی و کنترل جمعیت ۶- حمل و نقل ۷- ایمنی تجهیزات ۸- استخدام و تربیت پرسنل، بررسی شد. همچنین سبک‌های چهارگانه رهبری هرسی و بلانچارد (دستوری، تفویضی، مشارکتی و توجیهی) مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج تحقیق

توصیف آماری داده‌ها

نتایج نشان داد که مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی، از مقیاس پنج امتیازی لیکرت، نمره ۴ را کسب کردند، یعنی اینکه آنها رفتارهای مدیریت ریسک را اغلب اوقات انجام داده‌اند. این نتایج در جدول شماره ۱، نشان داده شده است:

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی رفتارهای مدیریت ریسک مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی

رفتارهای مدیریت ریسک	فراوانی	درصد معتبر
به ندرت	۷	۵/۹
گاهی اوقات	۵۱	۴۳/۲
اغلب اوقات	۵۵	۴۶/۶
همیشه	۵	۴/۲
کل	۱۱۸	۱۰۰٪
امتیاز کل	۴/۱۶۷	
میانگین	۴	

از آنجایی که مقیاس پنج امتیازی لیکرت یک مقیاس رتبه‌ای می باشد، لذا میانگین در

^۱ Hersey, p & Blanchard Questionnaire

^۲ Kruskal Wallis H

^۳ Kendall & Spearman Correlation

این مقیاس از اعتبار بیشتری برخوردار است، بنابراین در این تحقیق میانه نمرات در نظر گرفته شده، در ضمن، امتیاز کل بر اساس مجموع میانگین و انحراف استاندارد به دست آمده است.

سبک رهبری اولیه

نوعی الگوی رفتاری است که مدیر، اکثر اوقات از آن برای نفوذ در فعالیت‌های دیگران استفاده می‌کند.

اطلاعات جدول شماره ۲، نشان می‌دهد که درصد بیشتری از مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی، از سبک رهبری توجیهی (۳۹ درصد)، به عنوان سبک غالب استفاده می‌کنند. در حالی که ۳۲/۲ درصد سبک مشارکتی، ۲۶/۳ درصد سبک دستوری و ۲/۵ درصد سبک تفویضی داشتند. در نتیجه تمرکز عمده سبک رهبری اولیه، سبک توجیهی، سپس سبک مشارکتی و در نهایت، سبک دستوری و تفویضی بوده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد سبک رهبری اولیه در مدیران هیئت‌های ورزشی

استان خراسان جنوبی

سبک‌های رهبری	فراوانی	درصد معتبر
دستوری	۳۱	۲۶/۳
توجیهی	۴۶	۳۹
مشارکتی	۳۸	۳۲/۲
تفویضی	۳	۲/۵
کل	۱۱۸	%۱۰۰

سبک رهبری پشتیبان مدیران

سبک رهبری پشتیبان، سبکی است که مدیرگاهی اوقات از آن استفاده می‌کند.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد سبک رهبری پشتیبان مدیران هیئت‌های ورزشی

استان خراسان جنوبی

سبک رهبری پشتیبان	فراوانی	درصد معتبر
سبک دستوری	۲۶	۲۲
سبک توجیهی	۴۷	۳۹/۸
سبک مشارکتی	۴۰	۳۳/۹

سبک تفویضی	۵	۴/۲
کل	۱۱۸	./۰۱۰۰

همچنان که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، بیشترین سبک پشتیبان انتخابی مدیران، سبک توجیهی در حدود (۳۹/۸ درصد)، است و کمترین سبک پشتیبان انتخابی آنان، سبک تفویضی در حدود (۴/۲ درصد)، است. همچنین ۳۳/۹ درصد مدیران از سبک مشارکتی و ۲۲ درصد نیز از سبک دستوری به‌عنوان سبک پشتیبان استفاده می‌کنند. بنابراین، تمرکز عمده سبک پشتیبان رهبری، روی سبک توجیهی و به‌دنبال آن نیز، روی سبک مشارکتی و دستوری است.

توصیف استنباطی داده‌ها

از آنجایی که داده‌های مربوط به پرسشنامه سبک رهبری و پرسشنامه رفتارهای مدیریت ریسک، با توجه به آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۱ به ترتیب دارای مقادیر $\text{sig} = .000$ و $z = ۲/۵۲۰$ و $z = ۳/۰۶۸$ و $\text{sig} = .000$ بود، لذا از آمار غیر پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

برای به‌دست آوردن رابطه بین رفتارهای مدیریت ریسک و سبک‌های رهبری، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. همان‌طور که در جدول شماره ۴، نشان داده شده است:

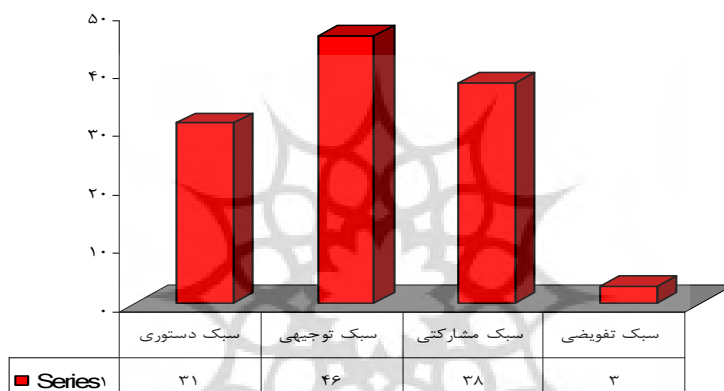
جدول ۴. تفاوت بین رفتارهای مدیریت ریسک و سبک‌های رهبری در رؤسا و دبیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی

سبک‌های رهبری	میانگین رتبه	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
دستوری	۵۷/۷۱	۳	۰/۶۲۸
توجیهی	۵۶/۲۴		
مشارکتی	۶۴/۲۱		
تفویضی	۶۸/۳۳		

* معنی‌داری در سطح $(p < 0.05)$

^۱ - Kolmogorov-Smirnov

بین میانگین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف سبک رهبری، تفاوت معنی داری وجود ندارد. با توجه به اینکه تفاوت معنی داری بین سبک‌های رهبری و رفتارهای مدیریت ریسک وجود ندارد، لذا از آزمون‌های تعقیبی استفاده نشده است. همچنین نتایج نشان داد که، سبک توجیهی و مشارکتی به ترتیب بیشترین سبک مورد استفاده در بین مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی بوده است. سبک دستوری و تفویضی کمتر مورد استفاده قرار گرفته بود. شکل (۱).



شکل ۱. سبک‌های رهبری مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی

برای به دست آوردن رابطه بین سابقه مربیگری و نیز سابقه کار مدیریتی با رفتارهای مدیریت ریسک، از آزمون همبستگی کندال استفاده شد. همچنان که در جدول شماره ۵، نشان داده شده است، بین سابقه مربیگری ($p=0/033$) و سابقه کار مدیریتی ($p=0/001$) با رفتارهای مدیریت ریسک رابطه معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$).

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی کندال بین سابقه مربیگری و سابقه کار مدیریتی

با رفتارهای مدیریت ریسک

ردیف	مشخصات فردی	رفتارهای مدیریت ریسک
۱	سابقه مربیگری	مقدار همبستگی
		سطح معنی داری
۲	سابقه کار مدیریتی در حوزه تربیت	مقدار همبستگی

۰/۰۰۱*	سطح معنی داری	بدنی	
--------	---------------	------	--

* معنی داری در سطح ($p < 0.05$)** معنی داری در سطح ($p < 0.01$)

برای به دست آوردن رابطه بین رشته یا مدرک تحصیلی (تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و بدون مدرک دانشگاهی)، با میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد تا از این طریق تفاوت بین میانگین‌های آنها بدست آید. همچنانکه در جدول شماره ۶، نشان داده شده است:

جدول ۶. نتایج آزمون کروسکال والیس درباره تفاوت بین رفتارهای مدیریت ریسک و رشته تحصیلی

سطح معنی داری	درجه آزادی	میانگین رتبه	رشته تحصیلی
۰/۰۰۶	۲	۷۱/۸۲	تربیت بدنی
		۵۴/۸۴	غیر تربیت بدنی
		۴۳/۶۰	بدون مدرک

* معنی داری در سطح ($p < 0.05$)

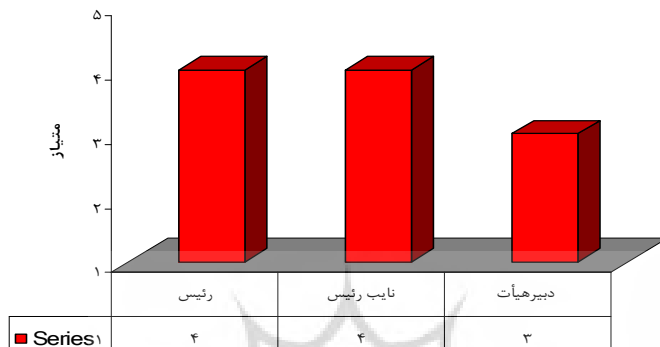
بین رشته تحصیلی ($p = 0.006$) و رفتارهای مدیریت ریسک، تفاوت معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). افرادی که تربیت بدنی بودند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر انجام داده بودند.

برای بررسی رابطه بین سطح تحصیلات و رفتارهای مدیریت ریسک از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصله ($r = 0.59$ و $p = 0.526$)، نشان داد که بین سطح تحصیلات و رفتارهای مدیریت ریسک، رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری آزمون کروسکال والیس بین وضعیت استخدامی و رفتارهای مدیریت ریسک ($p = 0.120$)، نشان داد که بین میانگین وضعیت‌های مختلف استخدامی و میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک تفاوت معنی داری وجود ندارد.

برای به دست آوردن رابطه بین وضعیت مربیگری و میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج حاصله ($r = 0.092$ و $p = 0.381$)، نشان می‌دهد که رابطه معنی داری بین متغیرهای مربوطه وجود ندارد.

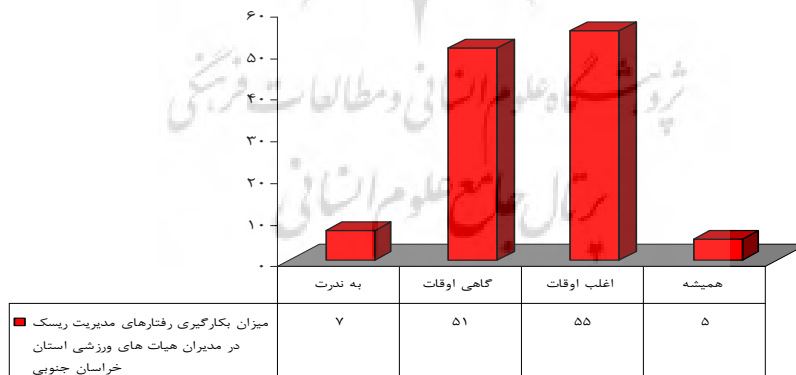
نتایج آزمون کاسکور نشان داد که مدیران ستادی بهتر از مدیران صفی رفتارهای مدیریت ریسک را انجام داده بودند ($p < 0.05$). مدیران ستادی، از مقیاس پنج

امتیازی لیکرت نمره ۴ را کسب کرده بودند، در حالی که مدیران صف، نمره ۳ را کسب کرده بودند. این نتایج در شکل شماره ۲، نشان داده شده است:



شکل ۲. مقایسه بین مدیران ستادی و مدیران صف، از لحاظ اجرای رفتارهای مدیریت ریسک

همچنین نتایج نشان دادند که مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی، از مقیاس پنج امتیازی لیکرت نمره ۴ را کسب کردند، یعنی اینکه آنها رفتارهای مدیریت ریسک را اغلب اوقات انجام داده‌اند ($P < 0/05$). وضعیت اجرای رفتارهای مدیریت ریسک در هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی در شکل (۳)، نشان داده شده است.



شکل ۳. میزان به‌کارگیری رفتارهای مدیریت ریسک مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی

بحث و نتیجه گیری

دستیابی موفقیت آمیز به هدف‌ها و مقاصد، به این امر بستگی دارد که ریسک‌ها و مسائل ناشناخته پیرامون آن، چگونه ارزیابی می‌شوند و تصمیمات مطلوب در مورد کنترل و مدیریت ریسک، چگونه اتخاذ شوند. در نیاز مردم به رهبری و رهبران و نقش سرنوشت‌سازی که رهبران برای سازمان بخصوص در انگیزش کارکنان ایفا می‌کنند، تردیدی وجود ندارد. بنابراین توانایی رهبری مدیران برای اداره و هدایت تغییرات سازمانی به خودی خود یک مزیت رقابتی است. که مقدار زیادی موفقیت و شکست هر سازمانی به آن وابسته است. هر چه سازمانی از نظر رهبری نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر است (۱۰). در تحقیق حاضر نشان داده شد که مدیران هیئت‌های ورزشی استان خراسان جنوبی نمره ۴ را از مقیاس پنج امتیازی لیکرت^۱ کسب نمودند، یعنی آنها اغلب اوقات این رفتارها را انجام می‌دهند.

سبک رهبری مدیران تأثیر زیادی بر روی تصمیم‌گیری آنها و برخورد با ریسک‌ها و مسائل مرتبط با آن دارد و از آنجایی که سبک‌های رهبری با هم تفاوت دارند و هر مدیری با توجه به سبک رهبری خود عمل می‌کند، بنابراین احتمال می‌رفت که، بین مدیران با سبک‌های مختلف رهبری از نظر اجرای رفتارهای مدیریت ریسک، تفاوت وجود داشته باشد. اما یافته‌های موجود در این تحقیق، این عقیده را حمایت نمی‌کند تحقیقات بیشتر در این زمینه را حائز اهمیت می‌نماید.

فرض دیگر تحقیق این بود که مدیرانی که سابقه مربیگری بیشتری دارند، رفتارهای مدیریت ریسک را بیشتر به کار بگیرند که نتایج تحقیق، این فرضیه را مورد تایید قرار داد لذا به نظر می‌رسد، مدیران دارای سابقه مربیگری به دلیل دارا بودن اطلاعات بیشتر درباره خطرات و مسائل موجود در ورزش و چگونگی برخورد با این خطرات، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر از دیگران انجام بدهند. اما از طرف دیگر، معلوم شد مدیرانی که به طور 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. همچنین مشخص شد که بین سابقه مربیگری و میزان اجرای رفتارهای مدیریت

^۱. A 5-point Likert Scale

ریسک، رابطه معنی داری وجود دارد. این نتیجه با یافته تحقیقی که توسط گری و کراول^۱ (۱۹۹۳)، روی مدیران بخش ۱ (NCAA)^۲، انجام گرفت، همخوانی دارد که در تحقیق آنها نیز، مدیرانی که سابقه مربیگری بیشتری داشتند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر انجام داده بودند. اما با نتایج تحقیقات: توماس آبرون (۲۰۰۴)، لاچاپل (۲۰۰۴)، گری و پارک^۳ (۱۹۹۱)، گری و کورتیس^۴ (۱۹۹۱)، آندرسون و گری^۵ (۱۹۹۴) و گری و مک کینستری^۶ (۱۹۹۴)، همخوانی ندارد. احتمالاً تفاوت در نتایج یادشده، به دلیل این موضوع باشد که جامعه آماری محققان مذکور، بیشتر مدیران دبیرستان‌های ورزشی بوده‌اند و چون این تحقیق در مدیران هیئت‌های ورزشی انجام گرفته است، بنابراین ممکن است که این تفاوت در جامعه تحقیقی، باعث اختلاف در نتایج شده باشد.

بر اساس مطالعات انجام گرفته در ارتباط با تأثیر سابقه کار مدیریتی در اجرای رفتارهای مدیریت ریسک به نظر می‌رسد که مدیرانی که از سابقه مدیریتی بیشتری برخوردارند با توجه به اینکه آنها با ریسک‌های موجود در سازمان خود آشنا هستند و دانش و تجربه بیشتری در مورد چگونگی برخورد با این ریسک‌ها دارند، احتمال می‌رود در مقایسه با مدیرانی که سابقه مدیریتی کمتری دارند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر انجام بدهند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری، این فرضیه را مورد تأیید قرار داد و معلوم شد که بین سابقه کار مدیریتی و میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک، رابطه معنی داری وجود دارد. این یافته، تحقیق، با نتایج تحقیقات توماس آبرون (۲۰۰۴)، لاچاپل (۲۰۰۴) و گری و مک کینستری (۱۹۹۴)، که در تحقیق آنها نیز مدیرانی که از سابقه مدیریتی بیشتری برخوردار بودند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر از دیگران انجام داده بودند، همخوانی دارد.

با توجه به اینکه اجرای رفتارهای مدیریت ریسک در ورزش نیازمند داشتن دانش و شناخت کافی در زمینه مسائل ورزشی و خطرهای موجود در آن است، لذا به نظر می‌-

¹. Gray & Crowell

². NCAA Division Athletic Directors

³. Gray & Park

⁴. Gray & Curtis

⁵. Anderson & Gray

⁶. Gray & Mckinstrey

رسید مدیرانی که رشته تحصیلی آنها تربیت بدنی باشد، به مراتب بهتر از مدیرانی که رشته تحصیلی غیر تربیت بدنی داشتند، رفتارهای مدیریت ریسک را انجام داده باشند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری، این فرضیه را مورد تأیید قرار داد و معلوم شد بین میانگین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح مختلف رشته تحصیلی یعنی بین رفتارهای مدیریت ریسک در سه گروه تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دیپلم، تفاوت معنی داری وجود دارد. افرادی که مدرک تحصیلی تربیت بدنی داشتند، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر انجام دادند. این نتیجه با تحقیقی که گری و پارک (۱۹۹۱)، بر روی مدیران دبیرستان ورزشی آیوا انجام دادند، و در تحقیق آنها نیز مدیرانی که رشته تحصیلی آنها تربیت بدنی بود، رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر از دیگران انجام داده بودند، همخوانی دارد اما این نتیجه، با نتایج تحقیقات، توماس آبرون (۲۰۰۴)، گری و کورتیس (۱۹۹۱)، گری و کراول (۱۹۹۳)، آندرسون و گری (۱۹۹۴) و گری و مک کینستری (۱۹۹۴)، همخوانی ندارد.

یافته دیگر تحقیق نشان می دهد، بین سطح تحصیلات و رفتارهای مدیریت ریسک، رابطه معنی داری وجود ندارد ($r = .059$ و $p = .526$). با توجه به اینکه سطح تحصیلات مدیران باعث افزایش شناخت و دانش بیشتر آنها درباره ریسکها و خطرات ناشی از آنها در ورزش می شود، بنابراین به نظر می رسد که داشتن سطح تحصیلات بالاتر باعث بهبود اجرای رفتارهای مدیریت ریسک مدیران شود، اما این عامل در این تحقیق تأثیر معنی داری نداشت. این نتیجه، با نتایج سایر تحقیقات انجام گرفته توسط محققان خارج از کشور مانند: توماس آبرون (۲۰۰۴)، گری و پارک (۱۹۹۱)، گری و کورتیس (۱۹۹۱)، گری و کراول (۱۹۹۳)، گری و مک کینستری (۱۹۹۴)، آندرسون و گری (۱۹۹۴)، همخوانی دارد، آنها نیز در نتایج تحقیقات خود عنوان کرده بودند که تفاوت معنی داری بین میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک و سطح تحصیلات وجود ندارد. این نتایج، باعث تقویت این عقیده می شود که اجرای رفتارهای مدیریت ریسک، شرایط و امکانات خاصی را می طلبد و صرف داشتن سطح تحصیلات بالاتر نمی تواند منجر به اجرای بهینه این رفتارها شود، مگر اینکه از قبل، زمینه اجرای آن مهیا شده باشد. هرچند، انجام پژوهش های بیشتر در این زمینه توصیه می شود.

فرض دیگر تحقیق این بود، مدیرانی که وضعیت استخدامی رسمی دارند و به صورت تمام وقت در خدمت سازمان خود هستند، به مراتب بیشتر از آنهایی که غیر رسمی و به صورت پاره وقت کار می کنند، رفتارهای مدیریت ریسک را انجام می دهند، زیرا آنها ثبات شغلی دارند و وقت و تمرکز خود را فقط روی یک کار تنظیم می کنند. بنابراین درگیر فعالیت های جانبی دیگر نمی شوند و به این ترتیب تمامی تلاش و انرژی خود را برای پیشبرد هدفها و وظایف خود به کار می گیرند. اما نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری روی این متغیر، نشان داد که بین میانگین رفتارهای مدیریت ریسک در سطوح وضعیت استخدامی یعنی رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی، روزمزد و سایر موارد تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته، با نتیجه تحقیق آبرون (۲۰۰۴)، همخوانی ندارد. به نظر می رسد نقش سایر عوامل از جمله، عوامل اقتصادی و غیره، در وضعیت استخدامی تأثیرگذار بوده باشد، لذا انجام تحقیقات بیشتر در این زمینه برای اظهار نظر قطعی لازم است.

وضعیت مربیگری، بیان کننده درجه مربیگری مدیر ورزشی در ارتباط با رشته ورزشی خود است. در رابطه با تأثیر درجه مربیگری بر روی میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک، این موضوع قابل تصور است مدیرانی که از درجه مربیگری بالاتری نسبت به دیگران برخوردارند، چون اطلاعات بیشتری درباره خطرات موجود در رشته ورزشی خود دارند، بنابراین احتمال دارد رفتارهای مدیریت ریسک را بهتر از دیگران انجام دهند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری آزمون همبستگی اسپیرمن ($r = 0/092$)؛ $p = 0/381$)، نشان داد که رابطه معنی داری بین وضعیت مربیگری مدیران و میزان اجرای رفتارهای مدیریت ریسک آنها وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات آبرون (۲۰۰۴)، لاچاپل (۲۰۰۴) و گری و پارک (۱۹۹۱)، همخوانی دارد.

بر اساس نتایج نشان داده شده در شکل شماره ۲، مدیران ستادی بهتر از مدیران صف، رفتارهای مدیریت ریسک را انجام داده اند. مدیران ستادی، با توجه به مقیاس ۵ امتیازی لیکرت، اغلب اوقات (معادل نمره ۴) رفتارهای مدیریت ریسک را انجام داده بودند، در حالی که مدیران صف گاهی اوقات (معادل نمره ۳) این رفتارها را انجام داده بودند.

در نهایت، به نظر می رسد که مدیریت ریسک موضوع جدیدی است، بنابراین اعمال آن نیازمند امکانات و شرایط خاصی است که در سازمان ها و نهادهای ورزشی کشور به ندرت وجود دارد و تا زمانی که شرایط آن مهیا نشود، نمی توان انتظار داشت که این رفتارها به شکلی مناسب انجام بگیرند. لذا برای پر کردن ضعف امکانات با توجه به نتایج تحقیق حاضر، مدیرانی لازم است که رشته تحصیلی آنها تربیت بدنی باشد و از سابقه مربیگری و مدیریتی در این زمینه نیز برخوردار باشند و همچنین رفتارهای مدیریت ریسک در آموزش های ضمن خدمت واحدها در زمینه های نظارت، مسائل پزشکی، تسهیلات، امکانات، امنیت تماشاگران، استخدام و تربیت پرسنل، حمل و نقل و ایمنی تجهیزات برای آموزش مدیران صف که بیشتر در جریان عملیات مدیریت ریسک قرار دارند، در نظر گرفته شود. همچنین به نظر می رسد با توجه به تازگی موضوع، اجرای مشابه تحقیق حاضر در ادارات تربیت بدنی کل کشور می تواند گره گشا باشد تا شاید در آینده، دانش لازم در این زمینه به وجود آید و از این طریق با اجرای مناسب این رفتارها، میزان صدمات مالی و بدنی کاهش پیدا یابد.

منابع :

1. 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.
۲. سترگ دره شوری، مجید و دلوی اصفهانی، محمدرضا (۱۳۸۴). «مدیریت ریسک. اصفهان»، انتشارات مؤسسه علمی دانش پژوهان برین، انتشارات ارکان. چاپ اول.
3. Aaron, Thomas C. (2004). Factor affecting the performance levels of risk management behaviors of Florida high school athletic directors. Published Doctoral Thesis. The Florida State university college of education.
4. Sawyer, T. H. (2002). Sports facility liability. Journal of Physical Education, Recreation & Dance; Nov/Dec 2002; 73, 9; Research Library p. 10.
5. Appenzeller, H(Ed.).(1998). Risk management in sport: Issues and strategies. Durhan, NC: Carolina academic press, Clement, A.(1998). Law in sport and physical activity. Indianapolis, IN : Benchmark press.

6. Kavalier, F., & Spiegel, A.D.(1997). Risk Management in Health Care Institutions : A Strategic approach. Sudbury, MA: jones Bartlett.
7. Hersey, paul and Balanchard, Kenneth(1982), “ Management of organizational behavior: utilizing human resourer, Englewood cliff, Ns.prentics –hall.
8. H erness.p and Balanchard(1993),“ Management of organizational behavior, 6th ed, Englewood cliff, N.j. prentics Hall.
۹. خوشبختی، جعفر (۱۳۸۳). «طراحی و تبیین مدل سه بعدی سبک‌های رهبری، کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور». رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۱۰. نوربخش، مهوش و محمدی، سردار (۱۳۸۳). «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با منابع قدرت در مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی کشور از دیدگاه اعضای هیئت علمی». حرکت، شماره ۱۹، صص: ۱۰۹-۱۲۴.
۱۱. ایزدی، بهزاد (۱۳۸۷). «بررسی عملیات مدیریت خطر در استخرهای عمومی و خصوصی شهر تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی: دانشگاه تربیت مدرس تهران، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی.
۱۲. رحیمی، قاسم؛ امیرتاش، علی محمد و خیبری، محمد (۱۳۸۱). «بررسی مدیریت ایمنی در ورزشگاه‌های فوتبال کشور از دیدگاه تماشاگران، بازیکنان و مدیران اجرایی». پژوهش در علوم ورزشی ۱(۴): صص: ۳۹-۵۲.
13. Mulrooney, A. L., & Ammon, R. (1995). Risk management practices and the impact on insurance premiums and loss reserves. The Journal of Legal Aspects of Sport, 5(2), 57-67.
14. Brown, D. A., & Sawyer, T. H. (1998). Risk management study of division II athletic directors. Journal of Legal Aspects of Sport, 8(1), 24-32.
16. Lachapelle, Christopher Francis(2004).The risk and safety practices in youth baseball and softball. Published Doctoral Thesis. The Florida state university college of education.

۱۷. سی آرتور ویلیامز، جی آر- ریچارد دام، هینز (۱۹۲۴). «مدیریت ریسک». ترجمه دکتر داور ونوس و حجت‌الله گودرزی. تهران: نگاه دانش. چاپ دوم. ۱۳۸۵.

۱۸. خوشبختی، جعفر و ویسی، کورش (۱۳۸۷). «فرآیند به‌کارگیری مدیریت ریسک آمون و کاوالر و اسپینگل در توسعه ورزش والیبال آموزشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی». مجموعه مقاله‌های اولین سمینار علمی توسعه ورزش والیبال در کشور، دانشگاه بیرجند، ص: ۱۴-۲۶.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی