



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

تاثیر ویژگی جمعیت شناختی داوطلبان ورزشی بر تعهد سازمانی آنها

فاطمه مرادی برزل آباد

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه حکیم سبزواری
Fatemehmoradiir@yahoo.com

پروین شوشی نسب

استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه حکیم سبزواری
pshooshinasab@gmail.com

محمدرضا معین فرد

استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه حکیم سبزواری
moeinfard@yahoo.com

1

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر ویژگی های جمعیت شناختی داوطلبان ورزشی بر تعهد آنها در سیزدهمین المپیاد ورزشی دانشجویی دانشگاه های ایران بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و به شکل میدانی به اجرا در آمده است. با توجه به جامعه آماری 200 نفری پژوهش، تعداد 135 نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، شامل پرسشنامه جمعیت شناختی و پرسشنامه سنجش تعهد داوطلبان (ترنر، 2001) بود. که روایی آن توسط 12 نفر از اساتید مدیریت ورزشی تایید و پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر با 70٪ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته ها نشان داد بین مقطع تحصیلی با تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین ویژگی جمعیت شناختی (سن، جنسیت، رشته) داوطلبان با ابعاد تعهد آنها رابطه معناداری مشاهده نشد. از دیگر یافته های پژوهش این بود که به لحاظ آماری نمره تعهد عاطفی و تعهد به علت از خودگذشتگی که تحت عنوان تعهد مستمر مورد بررسی قرار گرفته، در بین زنان و مردان تفاوت معنی داری دارد. در نهایت به مدیران و مسئولان نهضت داوطلبی المپیاد دانشجویی پیشنهاد می-گردد؛ برای مشارکت گسترده و حضور مجدد نیروهای داوطلبی باید به ویژگی های جمعیت شناختی آنها در فرایندهای جذب و نگهداری آنها در رویدادهای ورزشی توجه ویژه ای داشته باشند.

واژگان کلیدی: تعهد، داوطلب ورزشی، ویژگی جمعیت شناختی

دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

مقدمه

سازمان‌های مختلفی از جمله سازمان‌های مذهبی، سیاسی، اجتماعی، ورزشی، دارای فرصت‌هایی برای مشارکت افراد در فعالیت داوطلبی هستند (Ma and Draper, 2017). که در این پژوهش محقق، داوطلبی در سازمان‌های ورزشی را به عنوان یک جزء ضروری برای برنامه‌ریزی و اجرای رویدادها (Giannoulakis et al, 2008) مورد بررسی و ارزیابی قرار داده‌اند. به گونه‌ای که برگزاری بسیاری از رویدادهای مهم ورزشی و بقای بسیاری از سازمان‌ها در حیطه ورزش بستگی به حضور داوطلبان دارد. و بسیاری از کشورها برای توسعه برنامه‌های بنیادی و رسمی خود و برای برگزاری رویدادهایی مانند المپیک و بازی‌های جهانی به داوطلبان وابسته هستند (رسولی و همکاران، 1394). از این رو می‌توان گفت که داوطلبان نه تنها مهم‌ترین و قدرتمندترین منبع انسانی برای جوامع به شمار می‌آیند، بلکه می‌توانند به‌عنوان بنیان و اساس موفقیت بسیاری از امور نیز تلقی گردند (Han, 2007)، و به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی ارائه خدمات در سازمان‌های ورزشی سهم به‌سزایی در موفقیت‌های ورزشی داشته باشند (Hoye and & Doherty, 2011). به طوری که در آلمان 1/85 میلیون نفر به عنوان داوطلب در باشگاه‌های ورزشی مشغول به فعالیت هستند (Breuer and Wicker, 2011). و مبین‌کننده این موضوع می‌باشد که حجم بسیار وسیعی از کار در سازمان ورزشی در این کشور را داوطلبان تقبل می‌کنند (اندام و همکاران، 1388).

افراد از داوطلبی مفهوم کلی دارند، اما داوطلبی را به طور متفاوتی تعریف می‌کنند (Meijs et al, 2003). به گونه‌ای که افرادی که در انجام فعالیت‌ها انتظار هیچ‌گونه دستمزدی ندارند و مایل به کمک به دیگران و به دنبال حمایت از جامعه خود هستند، به عنوان داوطلب شناخته می‌شوند (Licciardello et al, 2013). علاوه بر آن داوطلبان در همه ابعاد توسعه ورزش از انجام وظیفه در بخش‌های بالا و مدیریتی تا انجام وظایف عملیاتی مانند مربیگری، داور و ... مشارکت دارند، که به تدریج این نقش‌ها به وظایف مخصوص توسعه ورزش که شامل: تسهیل مشارکت در ورزش همگانی، توسعه و ترویج ورزش گروه‌های خاص مانند ورزشکاران معلول، زنان، گروه‌های بومی و شرکت‌کنندگان مسن‌تر، شناسایی استعدادها و ورزشی و کمک به پیشرفت افراد در سطوح مشخص ورزش که شامل رقابت‌های حرفه‌ای و قهرمانی، حمایت از رقابت‌های حرفه‌ای و قهرمانی از طریق ارتقای سطح توانایی ورزشکاران و بازیکنان، داوران و مربیان، می‌باشند؛ تبدیل می‌شوند (kim, 2009).

تعهد سازمانی مبین نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمان کار کند. معروف‌ترین مدل در رابطه با تعهد سازمانی را آلن و می‌یر¹ (1990) ارائه کرده‌اند، که شامل سه مؤلفه تعهد هنجاری (وابستگی به اهداف و ارزش‌ها)، عاطفی (وابستگی و احساس مثبت نسبت به سازمان) و مستمر (هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان) می‌باشد (Han, 2013). همچنین هان (2007) عنوان می‌کند که تعهد سازمانی داوطلبان را می‌توان از طریق مقیاس‌های تعهد هنجاری، عاطفی و مستمر که تعهد مستمر خود شامل دو تعهد به علت از خودگذشتگی بالا² و تعهد به علت کمبود سایر گزینه‌ها³ است مورد ارزیابی قرار داد. از این رو در جهت افزایش اثربخشی و رضایت داوطلبان و همچنین صرفه‌جویی زمان و هزینه‌ی به‌کارگیری و آموزش داوطلبان جدید، سازمان‌ها باید افزایش استراتژی‌های حفظ داوطلبان را در نظر داشته باشند و مدیران سازمان‌های ورزشی باید سعی کنند که افرادی را به‌عنوان داوطلب انتخاب کنند که پتانسیل ماندگاری بیشتری در سازمان داشته باشند (کلاته‌سفیری، 1393). همچنین باتوجه به اینکه داوطلبان برای سازمان‌های خدمات ورزشی دارای اهمیت به‌سزایی می‌باشند، امکان دارد مدیران را قادر سازند تا به فرآیندهایی همچون توسعه استراتژی‌های استخدام، برگزاری برنامه‌های آموزشی درسی، برنامه‌های اداری و برنامه‌های پاداش بپردازند (Park and Kim, 2013) که این خود منافع سازمان، داوطلبان و دریافت‌کنندگان خدمات را افزایش می‌دهد. علاوه بر آن مدیران اگر قادر به تشخیص سطوح بالای تعهد داوطلبان باشد، ممکن

¹ Meyer & Allen

² Continuance-Hisac

³ Continuance-LoAlt



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

است فرصت های بهتری برای دستیابی به عملکرد بالای سازمان به دست آورند (Yung, 2010) از این رو این عوامل تنها وقتی محقق می شود که ویژگی های جمعیت شناختی موثر بر تعهد داوطلبان را شناسایی نمود، که این مسئله ضرورت انجام تحقیق در این حوزه را نشان می دهد.

با توجه به اینکه مطالعات معدودی در ارتباط با تاثیر ویژگی جمعیت شناختی داوطلبان ورزشی بر ابعاد تعهد سازمانی آن ها انجام شده است، فقط در برخی از مطالعات به صورت مروری و خلاصه به آن ها اشاره شده است که از آن جمله می توان به مطالعات داخلی نظیر پور سلطانی زرنندی و همکاران (1389)، ساعت چیان و همکاران (1390) و در پژوهش های خارجی نظیر یانگ (2010)، هان (2007)، کاسکلی⁴ (1998)، کاسکلی (1995)، ماتيو و زاجاک⁵ (1990)، اشاره نمود. به طوری که در پژوهش های داخلی پور سلطانی زرنندی و همکاران (1389) به این نتیجه رسیدند که بخش زیادی از داوطلبان شرکت کننده را دانشجویان تشکیل می دهند. و زنان نسبت به مردان تمایل بیشتری برای مشارکت در فعالیت های داوطلبی دارند. همچنین بین متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات و وضعیت تأهل) با ابعاد تعهد داوطلبان رابطه معناداری مشاهده نشد. ساعت چیان و همکاران (1390) در پژوهشی نشان داد که بیشترین داوطلبان شرکت کننده زنان و اکثراً آن ها کمتر از یکبار تجربه داوطلبی داشتند. همچنین بین تعهد داوطلبان بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی سطح تحصیلات و سابقه داوطلبی تفاوت معنی داری وجود داشت. و در پژوهش های خارجی یانگ (2010) نشان داد که بیشترین داوطلبان شرکت کننده مردان بودند، و بین فاکتورهای جنسیت و تعهد و انگیزش داوطلبان رابطه معناداری وجود دارد (Yung, 2010). علاوه بر آن هان (2007)، در رساله دکتری خود نشان داد که بین انگیزه و تعهد داوطلبین با ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، تأهل) تفاوت معنی داری وجود دارد. و بین تعهد با ویژگی های جمعیت شناختی (سطح تحصیلات، سابقه) تفاوت معنی داری وجود دارد (Han, 2007). از سوی دیگر کاسکلی و همکاران (1998) در تحقیقی با شرکت 328 نفر از کارکنان سازمان های ورزش در نیوزلند به این نتیجه رسید تعهد سازمانی با سن، سابقه خدمت و مدت زمان سپری شده با مدیریت ارتباط معنی دار دارد (Cuskelly, 1998). و کاسکلی (1995) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی ارتباط منفی وجود داشت (Cuskelly, 1995). در نهایت ماتيو و زاجاک⁶ (1990) نشان داد که تعهد سازمانی با سن فرد دارای همبستگی نسبی و مثبت است، اما رابطه تعهد سازمانی با تحصیلات و جنسیت ضعیف و منفی است (Mathieu and Zajac, 1990).

علاوه بر آن محقق دیگری ارتباط میان ویژگی جمعیت شناختی، انگیزه و تعهد را نشان داد که عوامل مؤثر بر تعهد می تواند شامل: 1) ویژگی های شخصی مانند ویژگی های جمعیت شناختی و انگیزه شخصی (شخصیت)؛ 2) رضایت شغلی؛ 3) مشارکت شغلی؛ 4) ویژگی های سازمانی مانند اندازه سازمان، ساختار، آب و هوا و ...؛ 5) شرایط محیطی از قبیل مسئولیت خانواده، حمایت از خانواده، می باشد (Han, 2013).

به صورت کلی با توجه به مشارکت بالا داوطلبان در رویدادهای ورزشی به عنوان یک عامل مفرح بخش برای جوانان، نشان دهنده این موضوع می باشد که تمایل دانشجویان برای انجام کار داوطلبانه بسیار بالا است. از این رو استفاده از دانشجویان تاثیر بسیار زیادی بر ایده های عمومی در جوامع مختلف دارد، و باعث ارتقا فرهنگ فعالیت داوطلبی ورزشی در دانشگاه ها در بخش های مختلف می شود (Mirsafian and Mohamadinejad, 2012). بر این اساس طبق آمار استرالیا (2008)، تعداد داوطلبان از سال 2000 تا 2006 سه درصد افزایش یافته است، در حالی که تعداد ساعت داوطلبی آنان کاهش یافته بود. اما طبق آمار اداره کاندرا (2000) شاهد کاهش 13 درصدی داوطلبان در سال 2000 در مقایسه با سال 1997 و شاهد افزایش تعداد ساعت ارائه شده توسط هر داوطلب بوده اند. این روند نشان می دهد که داوطلبان در حال تبدیل شدن به یک منبع خطرناک هستند و تعداد

⁴ Cuskelly

⁵ Mathieu & Zajac

⁶ Mathieu and Zajac



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

داوطلبان کمی زمانی طولانی ای را برای برطرف کردن نیاز سازمان اختصاص می دهند (Warner et all, 2011)، همچنین مبین-کننده این موضوع است که جوانان اغلب به داوطلب شدن در فعالیتها و پروژههای کوتاهمدت تمایل دارند و در مقابل افراد میانسال به حضور در فعالیتهای طولانیمدت و کارهایی که نیازمند تعهد بیشتری هستند، علاقه نشان می دهند (Outi, 2007)؛ بنابراین انتظار می رود حضور افراد جوان در برگزاری رویدادهای ورزشی بیشتر از سایر گروههای سنی باشد. حضور جوانان در محیطهای ورزشی و استفاده از آنها به عنوان نیروهای داوطلب، باعث ایجاد علاقه در آنها نسبت به ورزش، حضور در محیطهای سالم و دور ماندن از بسیاری از ناهنجاریهای اجتماعی خواهد شد. همچنین قرار گرفتن این افراد در محیط کار، آموزش و آماده سازی آنها جهت انجام وظایف محوله، آنها را برای قبول مسئولیتهای بزرگتر در آینده و همچنین حضور و همکاری در رویدادهای ملی و بین المللی مهمتر آماده می سازد.

تفاوت های فردی در میزان تعهد داوطلبان نسبت به سازمان بسیار با اهمیت می باشند، از این رو محقق در این پژوهش تلاش کرد تا به شناسایی ویژگی های جمعیت شناختی موثر بر تعهد داوطلبان بپردازد، تا به آگاهی از این موضوع بپردازد که چه ارتباطی بین ویژگی های جمعیت شناختی داوطلبان با ابعاد تعهد (عاطفی - هنجاری - به علت از خود گذشتگی بالا - به علت کمبود سایر گزینه ها) آنان وجود دارد؟ همچنین به این موضوع دست یابند که آیا بین ابعاد تعهد سازمانی داوطلبین ورزشی در میان زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد؟

4

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمام داوطلبین شرکت کننده در سیزدهمین المپیک دانشجویی ورزشی دانشگاه ایران در سال 1395 می باشد. با توجه به جامعه آماری 200 نفری پژوهش، نمونه بر اساس جدول آماری کوکران تعداد 131 نفر تعیین شد. روش نمونه گیری این پژوهش به صورت در دسترس انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه جمعیت شناختی که شامل اطلاعات فردی مانند سن، جنس، تاهل، اشتغال، تجربه داوطلبی و ... با 7 سوال و پرسشنامه انگیزه داوطلبی اتریگاس⁷ (2001) که شامل 30 سؤال و 5 خرده مقیاس (انگیزه های اجتماعی، مادی، شناختی، هدفمند و عوامل خارجی) می باشد، استفاده شد. و تمامی پرسشنامه ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار 12 نفر از صاحب نظران دانشگاهی قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سوالها، تعداد سوالات، محتوی پرسشنامه و هماهنگی سوالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند. برای آزمون پایایی پرسشنامه تعهد داوطلبان با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با 0.70 محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات، از نرم افزار spss استفاده شد. از روش های آمار توصیفی برای ارزیابی ویژگی جمعیت شناختی استفاده شد. همچنین برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای تعیین میزان ارتباط بین متغیرهای تحقیق بسته به اینکه متغیرها فاصله ای، نسبی و یا توزیع نرمال باشند از آزمون همبستگی اسپیرمن و یا پیرسون استفاده شد.

یافته ها

در ابتدا مشخصات جمعیت شناختی داوطلبان حاضر در تحقیق بررسی شد. که جدول 1 ویژگی های جمعیت شناختی داوطلبان ورزشی را نشان می دهد.

⁷Atrygas



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

جدول 1. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوطلبان

نام متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	59	43/7
	مرد	76	56/3
تاهل	مجرد	110	80/0
	متاهل	27	20/0
وضعیت اشتغال	شاغل	51	37/8
	بیکار	84	62/2
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	42	31/1
	غیره	93	68/9
میزان تحصیلات	کاردانی	10	7/4
	کارشناسی	77	57/0
	کارشناسی ارشد	39	28/9
	دکتری	9	6/7
سن	کمتر از 22	25	18/5
	23-26	65	47/2
	27-31	32	23/7
	بیشتر از 31	13	9/6
تجربه داوطلبی	نداشته‌اند	34	25/2
	1 بار	62	45/9
	2 بار	18	13/3
	3 بار	9	6/7
	4 بار	5	3/7
	5 بار	6	4/4
	7 بار	1	0/7

5

با توجه به جدول 1 بیشتر داوطلبان مرد بودند. بیشترین محدوده‌ی سنی بین 23-26 سال بودند. همچنین 45/9 درصد آن‌ها فقط یکبار سابقه انجام فعالیت داوطلبی داشتند. 57/0 درصد داوطلبان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و 68/9 درصد در رشته غیر تربیت بدنی، 80 درصد مجرد و در نهایت 62/2 درصد از داوطلبان بیکار بودند.

جدول 2 نرمال بودن توزیع داده‌ها را با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد. که در صورت نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی و در غیر این صورت از آزمون ضریب همبستگی اسپرمن برای تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش استفاده می‌گردد

جدول 2: نتایج جدول آزمون K - S

متغیرهای مورد بررسی	مقدار k-s	سطح معناداری
انگیزش اجتماعی	0/84	0/47
انگیزش مادی	0/91	0/36



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

0/13	1/16	انگیزش شناختی
0/24	1/03	انگیزش هدفمند
0/21	1/06	خارجی
0/66	0/72	تعهد عاطفی
0/53	0/80	تعهد هنجاری
0/38	0/89	تعهد به علت از خودگذشتگی
0/27	0/98	تعهد به علت کمبود سایر گزینه‌ها

همان‌طور که در جدول 2 مشاهده می‌شود، با توجه به سطح معنی داری فرض صفر تأیید می‌شود و داده‌های تحقیق دارای توزیع نرمال هستند زیرا مقدار P-Value به دست آمده در همه موارد بیشتر از 0/05 می‌باشد. لذا از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. در ادامه پس از آن که از طریق آزمون آماری کالموگروف اسمیرنوف مشخص گردید که توزیع داده‌های آماری طبیعی و نرمال است، محقق با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب به یافته‌های حاصل از ارتباط بین ویژگی جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و رشته تحصیلی) داوطلبین ورزشی با ابعاد تعهد پرداختند.

جدول 3 ارتباط بین ویژگی جمعیت‌شناختی جنسیت با ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی را نشان می‌دهد.

6

جدول 3. نتایج آزمون خی دو (بین جنسیت و ابعاد تعهد سازمانی)

P	مقدار خی دو	متغیر
0/60	5/493	تعهد عاطفی
0/35	11/088	تعهد هنجاری
0/09	17/386	تعهد به علت از خودگذشتگی
0/80	6/934	تعهد به علت کمبود سایر گزینه‌ها

طبق جدول 3 بین جنسیت داوطلبین ورزشی و ابعاد تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد، به عبارتی مقدار p گزارش شده بالاتر از 0/05 می‌باشد.

جدول 4 ارتباط بین ویژگی جمعیت‌شناختی سن با ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد.

جدول 4. نتایج همبستگی پیرسون (بین سن و ابعاد تعهد سازمانی)

تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد به علت از خودگذشتگی بالا	تعهد به علت کمبود سایر گزینه‌ها
-0/03	0/05	0/13	0/02

نتایج حاصل از جدول 4 نشان می‌دهد که بین سن داوطلبین ورزشی و ابعاد تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد. جدول 5 ارتباط بین ویژگی جمعیت‌شناختی مقطع تحصیلی با ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن را نشان می‌دهد.

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

جدول 5. نتایج همبستگی مقطع تحصیلی با ابعاد تعهد سازمانی

تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد به علت از خودگذشتگی	تعهد به علت کمبود سایر گزینه ها
-0/02	0/18*	-0/02	0/03

بر اساس جدول میزان همبستگی مقطع تحصیلی با تعهد هنجاری برابر با 0/18 است که در سطح 0/50 معنادار می باشد. جدول 6 ارتباط بین ویژگی جمعیت شناختی رشته تحصیلی با ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی با استفاده از آزمون خی دو (کای اسکور) را نشان می دهد.

جدول 6. نتایج آزمون خی دو (بین رشته تحصیلی داوطلبین ورزشی با ابعاد تعهد سازمانی)

متغیر	مقدار خی دو	p
تعهد عاطفی	3/688	0/81
تعهد هنجاری	13/279	0/20
تعهد به علت از خودگذشتگی	7/248	0/77
تعهد به علت کمبود سایر گزینه ها	15/714	0/15

7

نتایج حاصل از جدول 6 با استفاده از آزمون خی دو نشان داد که بین رشته تحصیلی (تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی) داوطلبین ورزشی و ابعاد تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود ندارد، به عبارتی مقدار p گزارش شده بالاتر از 0/05 می باشد. جدول 7 با استفاده از آزمون واریانس چندمتغیره مانووا MANOVA تفاوت تعهد بین مردان و زنان داوطلب را نشان می دهد.

جدول 7. نتایج آزمون MANOVA

آماره	مقدار F	سطح معناداری
تعهد عاطفی	3/00	0/04
تعهد هنجاری	0/61	0/52
تعهد به علت از خودگذشتگی	4/88	0/00
تعهد به علت کمبود سایر گزینه ها	1/55	0/21

نتایج حاصل از جدول 7 نشان می دهد که بین ابعاد تعهد سازمانی داوطلبین ورزشی در میان زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارتی با توجه به جدول 7، سطح معناداری برای دو بعد تعهد عاطفی و تعهد به علت از خودگذشتگی از 0/05 کوچک تر است، یعنی به لحاظ آماری نمره تعهد عاطفی و تعهد به علت از خودگذشتگی در بین زنان و مردان تفاوت معنی داری دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بررسی توصیفی مربوط به جنسیت داوطلبان نشان داد که بیشترین افراد پاسخ دهنده به سوالات پرسشنامه را مردان تشکیل دادند که با نتایج تحقیقات محرمزاده و همکاران (1388)، یانگ (2010) همخوانی دارد و در مقابل با نتایج تحقیقات یان (2013)، نورایی و همکاران (1388)، هان (2007) که تعداد داوطلبان زن بیش از داوطلبان مرد بوده است، ناهمخوانی دارد. عدم همسویی در نتایج تحقیق در این بخش را می توان به این مسأله نسبت داد که در جامعه و فرهنگ ایرانی و دانشجویی مردان

دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

بیشتر در پی نشان دادن توانایی ها برای کسب تجربه و تصدی شغل های مرتبط در آینده هستند، زیرا با توجه به رقابتی شدن فضای کار و تصدی شغل، داوطلبی در رویدادها یکی از زمینه های نشان دادن توانایی ها و تجارب گذشته است. با توجه به این یافته، می توان بیان داشت که مسئولان و مدیران امور داوطلبی برای جذب داوطلبان باید در برنامه ریزی های خود به توزیع جنسی داوطلبان توجه داشته باشند تا بانوان نیز فرصت حضور و کسب تجربه در برگزاری رویداد ها را داشته باشند و روحیه کار تیمی نیز بیش از پیش تقویت شود.

نتایج بررسی توصیفی مربوط به سن داوطلبان نشان داد که از مجموع 135 نفر نمونه مورد بررسی، بیشترین مشارکت داوطلبی در دامنه سنی 23 - 26 سال می باشد. یافته این پژوهش با نتایج تحقیقات زرنندی و همکاران (1389) همسو و با نتایج تحقیقات اسدی نیا (1394) ناهمسو است. نتایج حاصل را چنین می توانیم استنباط کنیم که دانشجویان در این رده سنی انگیزه و توانایی زیادی در انجام فعالیت داوطلبانه دارند و همچنین دارای تجربه لازم و عدم دیدگاه احساسی در انجام فعالیت داوطلبانه بوده اند. علاوه بر آن ممکن است دلیل اصلی مشارکت در این رده سنی همان فرصت مشارکت بیشتر داوطلبان برای انجام فعالیت داوطلبانه و تمایل بیشتر آن ها برای کسب تجربه و یادگیری باشد.

نتایج بررسی توصیفی مربوط به تأهل داوطلبان نشان داد که تعداد داوطلبان مجرد 110 نفر (80/0 درصد) و تعداد داوطلبان متأهل 27 نفر (20/0 درصد) می باشد. که اغلب آزمودنی ها مجرد بودند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات غفوری (1391)، شریفی و همکاران (2011) همسو است. و با توجه به اینکه افراد مجرد اوقات فراغت بیشتری و مسئولیت زندگی کمتر بر عهده دارند، در انجام فعالیت های داوطلبانه انگیزه بالایی برای مشارکت دارند.

نتایج بررسی توصیفی مربوط به اشتغال نشان داد که از مجموع 135 نفر نمونه مورد بررسی، 51 نفر (37/8 درصد) داوطلب شاغل و تعداد داوطلبان بیکار 84 نفر (62/2 درصد) می باشد. که بیشترین درصد افراد شرکت کننده در فعالیت داوطلبی افراد فاقد شغل شامل می شود و با تحقیقات یان (2013)، شریفی و همکاران (2011) همسو است. این نتایج قابل توجیه می باشد، زیرا کمترین افراد شرکت کننده در این مطالعه را افراد بالاتر از 31 سال تشکیل داده است و افرادی که در این رده سنی می باشند دارای شغلی ثابت می باشند و زمان اوقات فراغت کمتری برای حضور داوطلبانه در این رویدادها دارند؛ در حالی که افراد فاقد شغل با این مسئله مواجهه نیستند.

نتایج بررسی توصیفی مربوط به تحصیلات نشان داد که تعداد داوطلبان در مقطع تحصیلی کاردانی 10 نفر (7/4 درصد)، در مقطع کارشناسی 77 نفر (57/0 درصد)، در مقطع کارشناسی ارشد 39 نفر (28/9 درصد) و در مقطع دکتری 9 نفر (6/7 درصد) می باشد، که بیشتر داوطلبان دارای مدرک کارشناسی می باشند، و با توجه به اینکه بیشترین گروه مشارکت کننده در سن 26 - 23 ساله بودند مدرک لیسانس با این گروه سنی متناسب می باشد، همچنین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات پور سلطانی زرنندی و همکاران (1389)، یان (2013) همسو است.

نتایج بررسی توصیفی مربوط به رشته تحصیلی نشان داد که از مجموع 135 نفر نمونه مورد بررسی، تعداد داوطلبان در رشته تربیت بدنی 42 نفر (31/1 درصد) و در سایر رشته ها 93 نفر (68/9 درصد) می باشد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات غفوری و همکاران (1391) ناهمسو و با نتایج تحقیقات رضانی نژاد و همکاران (1389) همسو می باشد. این عدم همخوانی شاید به دلیل حضور گسترده دانشجویان تربیت بدنی در جمع ورزشکاران، داوران (به طور مثال داوران خط در ورزش والیبال) و ... باشد که این عامل از تعداد این دانشجویان کاسته و حضور آنان را از لحاظ تعداد در بین سایر داوطلبین کمتر نشان می دهد.



دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

نتایج بررسی توصیفی مربوط به سابقه داوطلبی نشان داد که 34 نفر (25/2 درصد) اصلاً تجربه داوطلبی نداشته‌اند، 62 نفر (45/9 درصد) فقط یک‌بار تجربه داوطلبی داشته‌اند، 18 نفر (13/3 درصد) دو بار تجربه داوطلبی، 9 نفر (6/7 درصد) سه بار تجربه داوطلبی، 5 نفر (3/7 درصد) چهار بار تجربه داوطلبی، 6 نفر (4/4 درصد) پنج بار تجربه داوطلبی و 1 نفر (0/7 درصد) هفت بار تجربه داوطلبی داشته‌اند. با توجه به یافته‌های بالا بیشتر داوطلبان حاضر دارای فقط یک‌بار سابقه داوطلبی می‌باشند که با نتایج تحقیقات پورسلطانی و همکاران (1389)، ساعت‌چیان و همکاران (1390) همسو و با نتایج یانگ (2010) ناهمسو است. این عدم همخوانی را می‌توان بدین‌صورت توجیه کرد که شاید علت کمبود سابقه مشارکت داوطلبان را عدم توجه به نیازها داوطلبان و همچنین بی‌توجهی به منبع نیروی انسانی جوان در دانشگاه‌ها دانست که مدیران می‌توانند با برنامه‌ریزی دقیق، استفاده از منابع انسانی را در فعالیت‌های داوطلبی افزایش دهند.

از سوی دیگر نتایج نشان داد که بین مقطع تحصیلی با تعهد هنجاری رابطه معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر آن بین ویژگی جمعیت شناختی (سن، جنسیت و رشته) با تعهد داوطلبان رابطه معناداری مشاهده نشد. با توجه به نتایج مطالعه حاضر بین مقطع تحصیلی داوطلبان فقط با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج ساعت-چیان و همکاران (1390)، هان (2007) که با همه ابعاد تعهد ارتباط معناداری دارد، همسو و با نتایج تحقیقات کاسکلی (1995)، پورسلطانی و همکاران (1389) که با تمام ابعاد تعهد ارتباط معناداری وجود ندارد، ناهمسو می‌باشد. این نتایج قابل توجیه می‌باشد، زیرا داوطلبانی که تحصیلات بالا دارند، نسبت به نهضت داوطلبی دید کلی‌نگری دارند و با تمام وجود برای رسیدن به اهداف و مأموریت سازمانی به خدمت در سازمان می‌پردازند و نسبت به سازمان وفادار هستند. درحالی‌که داوطلبان با سطح تحصیلات بالاتر به دلیل سطح توقعات بیشتری که دارند نسبت به افراد دارای تحصیلات پایین از تعهد مستمر و عاطفی کمتری نسبت به سازمان داوطلبی برخوردارند.

همچنین در مطالعه حاضر بین سن و تعهد داوطلبان رابطه معنادار مشاهده نشده است که این یافته‌ها با نتایج تحقیق هان (2007)، کاسکلی (1995) ناهمسو است. اغلب محققان معتقدند که سن با تعهد ارتباط زیادی دارد به این معنا که هرچه سن فرد بیشتر شود نسبت به سازمانی که در آن فعالیت می‌کند، به این علت که فرصت کمتری در خارج از شغل فعلی و هزینه‌های ازدست‌رفته در سنین بالا دارند، تعهد بیشتری پیدا می‌کنند. این اختلاف ناچیز بین مطالعه حاضر با سایر تحقیقات محققان احتمالاً به این علت است که جامعه پژوهش حاضر را داوطلبان دانشجویان تشکیل دادند و فعالیت‌های آن‌ها بدون دستمزد و بدون هیچ‌گونه انتظاری می‌باشد؛ و داوطلبان دیگر با بالا رفتن سن دغدغه کسب شغل‌های ثابت و از دست دادن آن را ندارند؛ و بدین منظور در این پژوهش ارتباط معنی‌داری بین سن و تعهد داوطلبان مشاهده نشده است.

علاوه بر آن بین جنسیت و تعهد داوطلبان رابطه معناداری وجود ندارد. که با نتایج پورسلطانی زرنیدی و همکاران (1389)، ساعت-چیان و همکاران (1390) همسو و با نتایج تحقیقات فارل و همکاران (1995)، یانگ (2010) ناهمسو است. در نهایت بین رشته تحصیلی با ابعاد انگیزش و تعهد ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

از دیگر یافته‌های پژوهش این بود که از لحاظ آماری بین نمره تعهد عاطفی و تعهد به علت از خودگذشتگی که تحت عنوان تعهد مستمر مورد بررسی قرار گرفته، در بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و می‌توان گفت که داوطلبان زن و مرد شرکت‌کننده در نهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان کشور، انگیزه‌های متفاوت و متنوعی برای مشارکت در این رویداد داشته‌اند و ارضای این نیازها، خود می‌تواند دلیلی بر سطح انگیزش و عدم تفاوت میزان انگیزش در داوطلبان باشد. همچنین با توجه به ارتباط سطح انگیزش با تعهد داوطلبان، می‌توان عدم تفاوت در تعهد بین زنان و مردان را به سطح بالای انگیزش و عدم تفاوت در انگیزش آنان نسبت داد.



دومین همایش بین‌المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

بدین ترتیب با توجه به مطالعه شردن و همکاران^۸ (2008) که بیان کردند ویژگی‌های شخصیتی بر روی نوع خدمات داوطلبی تاثیر معنی‌داری دارد، به مدیران و مسئولان نهضت داوطلبی المپیک دانشجویی پیشنهاد می‌گردد؛ قبل از استفاده از نیروهای داوطلب در فرایندهای جذب و حفظ در رویدادهای ورزشی به ویژگی‌های جمعیت شناختی داوطلبان توجه ویژه‌ای داشته باشند (گودزی و همکاران، 1394). در نهایت می‌توان در تحقیقات آتی چون داوطلبی به عوامل سازمانی و به ویژه عوامل فردی بستگی دارد، مدیران رویدادهای ورزشی با استفاده از نتایج تحقیقات انجام شده به بررسی تأثیر عوامل جمعیت شناختی داوطلبان ورزشی در انجام فعالیت‌های داوطلبانه و میزان تعهد آن‌ها نسبت به رویداد بپردازد، تا فعالیت محوله شده به داوطلب متناسب با نیاز فرد باشد. که این امر منجر به موفقیت در مسیر کار و تکرار مجدد ارائه خدمات به سازمان توسط داوطلب می‌گردد.

منابع

- اسدی نیا، احمد؛ رضانی نژاد، رحیم و ابوالفضل، اسدی نیا (1394). انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان تربیت‌بدنی در رویدادهای علمی ورزشی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، (1)، 13-23.
- پورسلطانی زرنندی، حسین؛ قنبر پور نصرتی، امیر؛ دوستی، مرتضی؛ بای، ناصر؛ سیاوشی، محمد (1389). تعیین رابطه بین انگیزش و تعهد داوطلبان در نهمین دوره المپیک ورزشی دانشجویان ایران. نشریه حرکت، (5)، 29 - 35.
- رسولی، مهدی؛ هادوی، سید فریده؛ ساعت‌چیان، وحید (1394). تدوین الگوی مدیریت نظام داوطلبی ورزش ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، (29)، 51-66.
- رضانی نژاد، رحیم؛ اندام، رضا و ملائی، مینا (1389). اولویت‌بندی انگیزه‌های داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیک ورزشی دانشجویان ایران. فصل‌نامه پژوهش در علوم ورزشی، (8)، 7-45.
- ساعت‌چیان، وحید؛ قنبر پور نصرتی، امیر؛ پور سلطانی زرنندی؛ حسین؛ هادوی، فریده (1390). مقایسه انگیزش و تعهد داوطلبان نهمین و دهمین المپیک ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی ایران.
- غفوری، فرزانه؛ اندام، رضا؛ منتظری، امیر و فیضی، سمیرا (1391). انگیزش و تعهد داوطلبان ورزشی رویدادی. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، (3)، 2، 115-116.
- کلاته سیفری، معصومه؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد و حسینی، سید یعقوب (1393 الف). طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری داوطلبان در ورزش دانشجویی: مطالعه موردی داوطلبان ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. پژوهش در ورزش دانشگاهی، (6)، 2، 33-50.
- گودرزی، ابوالفضل؛ باقری، مرتضی؛ حیدری، مرتضی (1394). «تأثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی داوطلبان ورزشی بر انگیزش و رضایتمندی آن‌ها»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن 21، ISI.
- محرم زاده، مهرداد؛ افروز، محمدصادق (1387). بررسی عوامل انگیزشی نیروهای داوطلب در ورزش دانشگاهی. پژوهش در علوم ورزشی، (19)، 143-156.
- نورایی، طهمورث؛ حسینی، اقدس؛ ضیغم‌پور، الهه و قهرمان تبریزی، کوروش (1388). بررسی انگیزه‌ها و دلایل حضور داوطلبان در نهمین المپیک ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور. پژوهش‌نامه علوم ورزشی، (10)، 5، 33-47.

⁸ Sherraden et all



دومین همایش بین المللی و چهارمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی

دانشگاه تهران - ۳۰ آذر ۹۶

11

- Cuskelly, G. (1995). A Longitudinal Study of Organisational Commitment and Turnover Amongst Volunteer Administrators in Sport. Published Doctor Dissertation, Faculty of Health and Behavioural Sciences Griffith University.
- Cuskelly, G., McIntyre, N., & Boag, A. (1998). A longitudinal study of the development of organizational commitment amongst volunteer sport administrators. *Journal of Sport Management*, 12(3), 181-202.
- Giannoulakis, C., C. H. Wang, and D. Gray. 2008. "Measuring Volunteer Motivation in Mega-sporting Events." *Event Management* 11: 191-200.
- Han, K. (2007). Motivation and commitment of volunteers in Marathon running event". Unpublished doctoral dissertation, university of Florida. College of education.
- Han, K, Quarterman, J, Strigas, E, Ha, J, & Lee, S. (2013). Committed sport event volunteers. *The ICHPER-SD Journal of Research in Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance*, 8(2), 45 .
- Hoy, R., & Doherty, A. (2011). Nonprofit sport board performance: A review and directions for future research, *Journal of Sport Management*, 25(3), 272-285.
- Kim, M. (2009). Modification of the volunteer functions inventory for application in youth sports. *Sport Management Review*, 13, 25-38.
- Licciardello, O., Di Marco, G., & Mauceri, M. (2013). Motivations and Perceived Organizational Climate among Volunteers of Italian Cross. *Social and behavioral Sciences*, 84, 584-588.
- Mathieu J.E., Zajac D.M. (1990). A review and meta – analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment, *Psychological bulletin*, 108, PP. 171-194.
- Ma, Xiao, & Draper, Jason. (2017). Motivation and satisfaction of marathon volunteers: w important is volunteers' level of running experience? Paper presented at the *Journal of Convention & Event Tourism*.
- Meijs, L. C., Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Ascoli, U., Ranade, S., ... & Weiss, I. (2003). All in the Eyes of the Beholder?. *The values of volunteering*, 19-34.
- Mirsafian, H., & Mohamadinejad, A. (2012). Sport volunteerism: a study on volunteering motivations in university students. *Journal of Human Sport and Exercise*, 7(1).
- Outi, M., (2007), "Motivation and Experiences of Volunteers at Helsinki 2005", Research Institute for Olympic Sport, 12th Annual Congress of the ECSS, 11-14 July, Finland.
- Park, S. H., & Kim, M. (2013). Development of a hierarchical model of sport volunteers' organizational commitment. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 94-109.
- Warner, S., Newland, B. L., & Green, B. C. (2011). More than motivation: Reconsidering volunteer management tools. *Journal of Sport Management*, 25(5), 391-407.
- Yung-Chou Chen. (2010). Sport event volunteer motivation and commitment. A Dissertation for Faculty of the Graduate School of the University of Louisville in Partial Fulfillment of the Requirements.
- YAN, CHOI TSZ. (2013). MOTIVATION OF VOLUNTEERS IN STANDARD CHARTERED HONG KONG MARATHON. Undergraduate Master's Thesis Not Published.