



## اثر عوامل انگیزشی داوطلبان بر رضایت‌مندی و پشتیبانی از محل با نقش میانجی‌گری نگرش (مطالعه موردی سیزدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان)

علی نظریان<sup>۱</sup>، پریسا اکبری<sup>۱</sup>، سیده شیما موسوی گرگری<sup>۱\*</sup>، آزاده عدل‌پرور<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد واحد قزوین، قزوین، ایران

### چکیده

### اطلاعات مقاله

**مقدمه و هدف:** هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر انگیزه داوطلبان بر رضایت‌مندی، نگرش و پشتیبانی از یک رویداد ورزشی بود.

دریافت مقاله: ۹۸/۱۱/۱۰

بازنگری مقاله: ۹۸/۱۱/۱۷

پذیرش مقاله: ۹۸/۱۲/۲۳

**روش‌شناسی:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن، کلیه داوطلبان حاضر در سیزدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان بودند (۲۰۰ نفر). با استفاده از جدول مورگان و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۲۸ داوطلب به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ی ترجمه شده‌ی لی و همکاران (۲۰۱۴) بود. روایی صوری پرسشنامه توسط صاحب‌نظران (۱۰ نفر) تأیید شد. همچنین پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی برازش مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد.

### کلید واژگان

انگیز

پشتیبان

داوطلبی

رضایت‌مندی

رویداد ورزشی

**نتایج:** نتایج نشان داد که متغیرهای انگیزه درونی و نوع‌دوستی اثر مستقیم و معنی‌داری بر رضایت‌مندی دانشجویان داشتند؛ اما تأثیر انگیزه بیرونی و تعصب به دانشگاه بر رضایت‌مندی معنی‌دار نبود. همچنین متغیر رضایت‌مندی بر نگرش به داوطلبی اثر مستقیم و معنی‌داری دارد؛ اما اثر معنی‌داری بر نگرش به محل ندارد و نگرش به داوطلبی بر نگرش به محل اثر مستقیم و معنی‌داری دارد و اما بر پشتیبانی محل اثر معنی‌داری ندارد و تأثیر نگرش به محل بر پشتیبانی محل معنی‌دار بود.

**نتیجه‌گیری:** براساس پیوستار اثر عوامل انگیزشی - رضایت‌مندی - نگرش داوطلبی - پشتیبانی محل، به نظر می‌رسد سازه‌های روانشناختی با مرجع ادراک درونی در مشارکت داوطلبی اقشار دانشجویان تعیین‌کننده‌تری دارد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود در سیستم داوطلبی و شیوه سرپرستی داوطلبان، عوامل درونی در اولویت قرار بگیرد.

### مقدمه

است. به طوری که سازمان‌های مختلفی برای پیش برد اهداف خود

امروزه ورزش در کشورهای پیشرفته جهان بر داوطلب‌گرایی متمرکز

از نیروهای داوطلب استفاده می‌کنند؛ بنابراین، نیاز روزافزون به

مشارکت داوطلبان برای کمک به توسعه ورزش وجود دارد. همچنین

نویسنده مسئول: سیده شیما موسوی گرگری، دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان، گیلان، ایران

آدرس الکترونیکی: [shima\\_mousavi67@yahoo.com](mailto:shima_mousavi67@yahoo.com)

زیاد با داوطلبی در رویداد می‌خواهند از لحاظ نیازهای روانی به رضایت‌مندی برسند (بنگ و رز،<sup>۱</sup> ۲۰۰۹)، همچنین انگیزه درونی، میانجی برای ارتباط بین شایستگی و رضایت‌مندی شغلی بود. رضایت‌مندی شغلی نیز تأثیر مثبتی بر نیت برای ادامه کار داوطلبی داشت؛ در واقع به‌عنوان میانجی در رابطه بین انگیزه درونی و قصد برای ادامه کار عمل می‌کرد (وو و همکاران؛<sup>۲</sup> ۲۰۱۵). الکساندر و همکاران؛<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی هفت عامل انگیزشی را برای بخش‌بندی داوطلبان شناسایی کردند و داوطلبان را به سه گروه مجزا (متعهد، مشتاق و نیمه مشتاق) تقسیم کردند. به علاوه در هر کدام از این سه گروه، رضایت‌مندی، نیت همکاری مجدد برای ادامه داوطلبی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی هم سنجیده شد و در نهایت نتیجه‌ای که از این پژوهش به دست آمد این بود که داوطلبان در هر کدام از این بخش‌بندی‌ها از لحاظ انگیزه به طور قابل توجهی با هم متفاوت بودند. خو و انگلهورن<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) به این موضوع اشاره کردند که شناخت و درک انگیزه داوطلبان به حفظ و نگهداری داوطلبان در سازمان کمک می‌کند. آن‌ها نشان دادند که نوع دوستی در میان سایر فاکتورهای انگیزه اهمیت بیشتری دارد. پاولین<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در بررسی فاکتورهای تأثیرگذار بر رضایت‌مندی و ادامه کار داوطلبان و همکاری مجدد نشان داد که رضایت‌مندی و تمایل به ادامه کار داوطلبان بستگی مستقیمی به میزان ارتباط سازمان و داوطلب دارد. مطالعه حاضر همچنین نشان داد که طول عمر خدمات سازمان نیز تحت تأثیر رضایت‌مندی داوطلب می‌باشد. لی و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی نشان دادند که تعصب به دانشگاه و انگیزه‌های درونی به طور قابل توجهی بر رضایت داوطلب تأثیر می‌گذارند که تأثیر قابل توجهی بر نگرش داوطلب نسبت به داوطلبی و محل برگزاری رویداد دارد. همچنین گیانولاکیس<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با بررسی انگیزه‌های داوطلبان در رویدادهای بزرگ نشان داد که انگیزه داوطلبان رویدادهای ورزشی بزرگ مثل المپیک کاملاً متفاوت از رویدادهای ورزشی کوچک و محلی است. ریسر<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که اختلاف معنی‌داری بین داوطلبان بازی‌های المپیک و پارالمپیک از لحاظ رضایت‌مندی و انگیزه وجود ندارد. مرجع نویسی

برگزاری بسیاری از رویدادهای ورزشی، به فعالیت داوطلبان در کنار کارکنان رسمی بستگی دارد تا این اطمینان حاصل شود که حجم وسیعی از خدمات، به افراد حاضر در این رویدادها ارائه می‌شود (واگن،<sup>۱</sup> ۲۰۰۷). این خدمات شامل همکاری در برگزاری رویدادهای ورزشی محلی مانند لیگ‌های محلی، رویدادها و مسابقات ملی مانند المپیادهای ورزشی داخلی و مسابقات قهرمانی کشور و همچنین رویدادها و مسابقات بین‌المللی مانند جام جهانی و مسابقات المپیک است (اسلاتر،<sup>۲</sup> ۲۰۰۲؛ استریگس،<sup>۳</sup> ۲۰۰۳).

در تعریفی که از داوطلبی آمده است، داوطلب فردی است که آزادانه (با اختیار کامل)، بدون هیچ‌گونه پاداشی در قالب یک ساختار رسمی برای کمک به دیگران اقدام می‌کند (رضانی نژاد، ۱۳۸۸). در واقع داوطلبان به نوعی حامیان رویدادهای ورزشی به حساب می‌آیند و کمک می‌کنند تا رویداد به طور موفقیت‌آمیزی برگزار شود (رالستون و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۰۵)؛ از این رو برای برگزاری یک رویداد موفق، نیازمند ارتقای رضایت‌مندی داوطلبان است. بنابراین رضایت‌مندی تابعی از میزان کامروایی و ارضای نیازهای جسمی و روانی فرد تعریف می‌شود (زیمرن،<sup>۵</sup> ۲۰۰۰). این مفهوم برخاسته از نظریه‌های انگیزش و نیازها در روانشناسی است که همه زمینه‌ها و ابعاد زندگی را در بر می‌گیرد. از طرفی با توجه به این که رضایت‌مندی بر نگرش داوطلبان به رویدادهای ورزشی اثرگذار است؛ نگرش را می‌توان بر حسب نظریه‌های یادگیری و رویکرد شناختی تعریف کرد. در هر یک از این نظریه‌ها مفهوم نگرش به‌گونه‌ای متفاوت تعریف می‌شود و هر یک از جنبه‌های متفاوت نگرش را مورد تأکید قرار می‌دهد. آلپورت<sup>۶</sup> (۱۹۳۵) نگرش را چنین تعریف کرده است "نگرش یک حالت آمادگی ذهنی و عصبی است که از طریق تجربه سازمان می‌یابد و بر واکنش فرد نسبت به تمامی موضوعها و موقعیت‌های وابسته به نگرش تأثیر مستقیم و پویا بر جای می‌گذارد" (پاشا شریفی و شریفی، ۱۳۹۶). بنابراین شناسایی انگیزه داوطلبان برای شرکت و پشتیبانی از رویدادهای ورزشی، در جهت سازماندهی و میزبانی از این رویدادها اهمیت دارد. نتایج پژوهش‌های مختلفی که به بررسی رابطه انگیزه داوطلبان و رضایت‌مندی پرداخته‌اند نشان داد که افراد به احتمال

9. Wu et al

1 . Alexander, Sung-Bum Kim &amp; Young Kim.

1 . Khoo &amp; Engelhorn 1

1 . Pauline 2

1 . Lee et al 3

1 . Giannoulakis, Wang &amp; Grey 4

1 . Reeser, Berg &amp; Willick 5

1. Vander Wagen

2. Slaughter

3. Strigas

4. Ralston, Lumsdon &amp; Downward

5. Zimmerman

6. Attitude

7. Allport

8. Bang &amp; Ross

مطالعات زیادی روی انگیزه داوطلبان در حوزه رویدادهای ورزشی انجام شده است (بنگ و رز، ۲۰۰۹؛ مکین و هم، ۲۰۰۷؛ استریگس و جکسون، ۲۰۰۳)؛ به طوری که نتایج مطالعات قبلی نشان داد، عواملی از قبیل ایجاد فرصت برای برقراری روابط اجتماعی، به دست آوردن پاداش مادی، ارتباط با سرگرمی‌ها و علائق شخصی و نوع دوستی، داوطلبان را به مشارکت در رویدادهای ورزشی سوق می‌دهد (کارپنتر و مایرز، ۲۰۱۰؛ وارنر و همکاران، ۲۰۱۱؛ السته، ۲۰۰۳؛ هافمن، ۱۹۸۱). همچنین نگرش داوطلبان در مورد داوطلبی و برگزاری رویداد در طول زمان به طور معنی‌داری تغییر پیدا کرده است که این امر بر پشتیبانی از رویداد تأثیر گذاشته است (گالارزا و همکاران، ۲۰۱۳). داوطلبانی که انگیزه درونی برای شرکت در فعالیت‌های داوطلبی دارند، کار داوطلبی را جذاب و لذت‌بخش و مهم می‌دانند. در حالی که داوطلبان با انگیزه خارجی بر اساس شرایط خارجی و برای به دست آوردن شناخت و احترام اجتماعی و حفاظت از ارزش‌های خود رفتار می‌کنند (اوسلاندر و همکاران، ۲۰۱۳). در داخل کشور نیز پژوهش‌های متنوعی بر روی انگیزه داوطلبی انجام شده است (اندام و همکاران، ۱۳۹۲ و ۱۳۸۸؛ ملایی و همکاران، ۱۳۹۰؛ محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸). نتایج نشان داد که اولویت‌بندی عوامل رضایت‌مندی داوطلبان، به ترتیب شامل رضایت‌مندی از کسب تجربه، رضایت اجتماعی، هدف‌مندی، رضایت شغلی، مادی، پیشرفتی و حمایتی است؛ همچنین نشان دادند که چهار عامل رضایت‌مندی از تجربه، حمایت، شغلی و مادی، تعهد سازمانی داوطلبان را تبیین می‌کنند (اندام و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین در بررسی انگیزه‌های داوطلبی، تجارب داوطلبی را به‌عنوان با اهمیت‌ترین متغیر و کسب اعتبار را به‌عنوان کم‌اهمیت‌ترین متغیر شناسایی کردند (اندام و همکاران، ۱۳۸۸). محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که عامل پشتیبانی از خانواده و تقدیر و تشکر، بیشترین و کمترین عامل انگیزشی در جذب داوطلبان محسوب می‌شود. آن‌ها نشان دادند که رضایت‌مندی و تحلیل رفتگی در زنان بیشتر از مردان است.

پژوهش‌های معدودی به بررسی نگرش افراد نسبت به داوطلب شدن و نگرش آن‌ها نسبت به محل برگزاری رویداد پرداخته‌اند. از آن

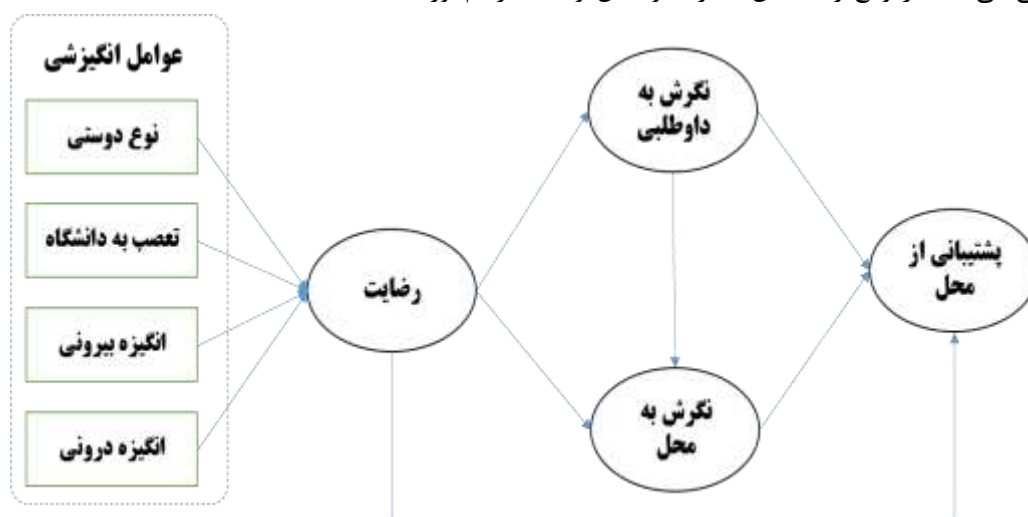
جمله مصطفی‌زبان و همکاران (۲۰۱۲)، در ارزیابی نگرش داوطلبان در رویدادهای بین‌المللی ورزش ایران نشان دادند که بین نگرش‌های سودآور، نگرش‌های عاطفی و هنجاری در میان جوانانی که در ورزش شرکت می‌کنند تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین بین نگرش هنجاری و عمده دانشگاهی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. دانشجویان علوم انسانی با توجه به نگرش هنجاری بیشتر مایل به داوطلب شدن در رویدادهای ورزشی است. بر اساس یافته‌های مطالعه، تجزیه و تحلیل دقیق و شناخت نگرش مردم نسبت به مشارکت داوطلبانه، روند جذب و حفظ داوطلبان را در آینده تسهیل می‌کند. در مطالعات متنوعی به بحث انگیزش، رضایت‌مندی و حفظ داوطلبان پرداخته شده است؛ به طوری که نتایج نشان می‌دهد دانشجویان عمدتاً به خاطر عشق به ورزش و فاکتورهای مربوط به کاری که می‌خواهند انجام دهند برای شرکت در فعالیت داوطلبی برانگیخته می‌شوند. انگیزه‌های شغلی، اجتماعی، مفهومی و ارتقاء به طور قابل توجهی در پیش‌بینی رضایت‌مندی کمک می‌کند (جانسون و همکاران، ۲۰۱۵ و ۲۰۱۷). در مطالعه دیگری که به استخدام و به کارگیری داوطلبان در رویدادهای ورزشی بزرگ پرداخته شده است، نتایج نشان داد که مشارکت در کار داوطلبانه نه تنها باعث افزایش انگیزه درونی داوطلبان می‌شود، بلکه حمایت‌های سازمانی ارائه شده توسط کمیته المپیک را تقویت می‌کند. این مطالعه همچنین زمینه تحقیق انگیزه داوطلبان بر شناخت و پاداش در سازمان‌های ورزشی را گسترش می‌دهد (یانگ جو، ۲۰۱۷). ما و دراپر<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با هدف بررسی، تفاوت در انگیزه‌های جمعیت شناختی، سطح تجربه داوطلبان شرکت‌کننده در مسابقات ماراتن نشان دادند که تفاوت در انگیزه داوطلبانه به ورزش در سطوح مختلف ارتباط دارد. علاوه بر این، تجارب هر داوطلب منحصر به فرد است و مطالعات با تعدیل روابط بین انگیزش و رضایت، نشان می‌دهد که زمانی که داوطلبان خودشان جذب رویداد می‌شوند مفیدتر از زمانی خواهند بود که به طور رسمی استخدام می‌شوند.

از آنجایی رضایت‌مندی داوطلبان باعث تداوم همکاری و نیز مشارکت مجدد آن‌ها در فعالیت‌های داوطلبی خواهد شد و از طرف دیگر ورود داوطلبان جدید و آموزش آن‌ها مستلزم هزینه‌های زیادی

7. Gallarza, Arteaga & Gil-Saura  
8. Oostlander, Guntert, Van Schie & Wehner  
9. Johnson et al.  
1 . Young-Joo 0  
1 . Ma & Draper 1

1. MacLean& Hamm  
2. Strigas& Jackson  
3. Carpenter & Myers  
4. Warner, Newland & Green  
5. Elstad  
6. Hoffman

دیدگاهشان در مورد داوطلبی را با اثر میانجی‌گری رضایت‌مندی و همچنین رابطه بین رضایت‌مندی و پشتیبانی از محل را از طریق اثر میانجی‌گری نگرش به داوطلبی و نگرش به محل بررسی می‌کند. در پایان آنچه در نظر است طی این مقاله به آن پرداخته شود، ارائه مدل و الگویی مناسب برای شناخت و آگاهی از انگیزه و رضایت‌مندی و نگرش داوطلبان در پشتیبانی از رویداد است تا مدیران رویدادهای ورزشی در برنامه‌ریزی‌های آتی خود استفاده از آن را در راستای حفظ و نگهداری داوطلبان مورد نظر قرار دهند و زمینه مشارکت و حضور فعال‌تر و پویاتر داوطلبان و ماندگاری هرچه بیشتر آن‌ها را فراهم آورند.



شکل ۱. مدل پژوهش

محتوایی، پرسشنامه حاضر برای تعدادی از اساتید مدیریت ورزشی ارسال شد که در نهایت ۱۰ نفر از اساتید نظرات خود را برای گروه تحقیق ارسال کردند و تغییرات لازم اعمال شد. پرسشنامه مذکور شامل ۸ بعد (نوع دوستی، تعصب به دانشگاه، انگیزه بیرونی، انگیزه درونی، رضایت، نگرش به داوطلبی، نگرش به محل و پشتیبانی از محل) بود که حاوی ۲۵ سؤال از نوع مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت است و برای هر یک از متغیرهایی که در مدل مفهومی وجود دارد، سؤالاتی مطرح شده است. روایی واگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ پرسشنامه نیز محاسبه گردید (جدول ۱). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور انجام آمار توصیفی، از نرم‌افزار spss24 استفاده شد، همچنین پس از بررسی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگراف

## روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع توصیفی-پیمایشی است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری آن شامل کلیه داوطلبان حاضر در سیزدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان بودند (۲۰۰ نفر). با استفاده از جدول مورگان و از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۲۸ داوطلب به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ی ترجمه شده‌ی لی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) بود. در مرحله ترجمه، ابتدا پرسشنامه لاتین به فارسی برگردانده شد و مجدداً پرسشنامه فارسی به انگلیسی بازگردانده شد و سپس پرسشنامه انگلیسی شده به فارسی ترجمه شد (برای بررسی درستی ترجمه و همسان‌سازی بین زبان مبدأ و مقصد) و در نهایت پرسشنامه اولیه با این پرسشنامه تطبیق داده شد، همچنین برای روایی صوری و

1. Lee et al.

اسمیرنوف و بررسی نتایج آن مبنی بر غیرطبیعی بودن توزیع داده‌ها، برای تحلیل عامل تأییدی و آزمون فرضیه‌های پژوهش و برازش مدل مفهومی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شده است.

جدول ۱. پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراجی و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ ( $\alpha$ )	پایایی ترکیبی <sup>۱</sup> (CR)	میانگین واریانس استخراجی (AVE)
نوع دوستی	۰/۸۳۸	۰/۹۰۳	۰/۷۵۷
تعصب به دانشگاه	۰/۷۰۵	۰/۸۳۰	۰/۶۲۳
انگیزه بیرونی	۰/۹۰۷	۰/۹۴۱	۰/۸۴۱
انگیزه درونی	۰/۷۰۸	۰/۸۱۷	۰/۵۴۲
رضایت‌مندی	۰/۸۱۹	۰/۸۹۱	۰/۷۳۲
نگرش به داوطلبی	۰/۸۵۸	۰/۹۱۴	۰/۷۷۹
نگرش به محل	۰/۷۰۵	۰/۷۸۶	۰/۵۵۲
پشتیبانی از رویداد	۰/۷۷۸	۰/۸۲۶	۰/۶۱۴

همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود، نسبت به سازه‌های دیگر همبستگی بیشتری داشته باشند، روایی و اگرایی مناسب مدل تأیید می‌شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه می‌باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

همان‌طور که نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) همه متغیرها بالای ۰/۷ است که برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. همین‌طور متوسط واریانس استخراج (AVE) همه متغیرهای پژوهش نیز بالاتر از ۰/۴ به دست آمد که نشانگر روایی همگرای مطلوب متغیرهای پژوهش است. در قسمت روایی و اگرایی میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب

جدول ۲. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

ابعاد متغیرها	انگیزه بیرونی	انگیزه درونی	نگرش به داوطلبی	نگرش به محل	نوع دوستی	پشتیبانی محل	رضایت‌مندی	تعصب به دانشگاه
انگیزه بیرونی	۰/۹۱۷							
انگیزه درونی	۰/۳۹۷	۰/۷۳۶						
نگرش به داوطلبی	۰/۱۸۷	۰/۵۶۳	۰/۸۸۳					
نگرش به محل	۰/۱۱۸	۰/۳۶۱	۰/۸۱۵	۰/۸۹۷				
نوع دوستی	۰/۱۳۹	۰/۴۲۰	۰/۴۹۶	۰/۲۵۵	۰/۸۷۰			
پشتیبانی محل	۰/۱۸۹	۰/۲۴۱	۰/۵۲۲	۰/۴۵۴	۰/۵۳۰	۰/۸۵۸		
رضایت‌مندی	۰/۳۲۳	۰/۶۲۹	۰/۷۹۰	۰/۶۶۳	۰/۵۰۴	۰/۲۶۰	۰/۸۵۵	
تعصب به دانشگاه	۰/۱۶۲	۰/۴۴۰	۰/۳۷۳	۰/۱۸۰	۰/۶۳۲	۰/۳۲۰	۰/۴۷۴	۰/۶۱۸

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی، برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی، وضعیت اشتغال و سابقه داوطلبی رویداد) داوطلبان گزارش شده است (جدول ۳).

همان‌گونه که از جدول (۲) مشخص می‌باشد، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها می‌باشد.

### یافته‌ها

جدول ۳. توصیف آماری نمونه

متغیر	فراوانی N	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۱ / ۴۷٪
	زن	۶۷ / ۵۲٪
سن	۲۰ تا ۲۳ سال	۵۸ / ۴۵٪
	۲۴ تا ۲۷ سال	۴۲ / ۳۲٪
	۲۸ تا ۳۱ سال	۲۵ / ۱۹٪
	۳۲ تا ۳۵ سال	۱ / ۰٪
	۳۶ تا ۳۹ سال	۲ / ۱٪
	وضعیت تأهل	مجرد
	متاهل	۱۶ / ۱۲٪
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۹۲ / ۷۱٪
	غیر تربیت بدنی	۳۶ / ۲۸٪
مقطع تحصیلی	کارشناسی	۷۸ / ۶۰٪
	کارشناسی ارشد	۳۷ / ۲۸٪
	دکتری	۱۲ / ۹٪
وضعیت اشتغال	شاغل	۹۷ / ۷۵٪
	غیر شاغل	۳۱ / ۲۴٪
سابقه داوطلبی رویداد	یک‌بار	۱۱۱ / ۸۶٪
	دو بار	۲ / ۱٪
	سه بار و بیشتر	۱۵ / ۱۱٪

آزمودنی‌های تحقیق برای اولین بار داوطلبی‌گری را تجربه می‌کردند و همچنین ۱/۶ درصد برای دومین بار و ۱۱/۷ درصد سه بار یا بیشتر تجربه داوطلبی‌گری را داشتند.

در بخش دیگر یافته‌های توصیفی پژوهش، تمرکز میانگین و همچنین انحراف معیار برای متغیرهای مورد بررسی آورده شده است (جدول ۴).

با توجه به جدول ۴، ملاحظه می‌شود که متغیر نوع دوستی دارای بیشترین میانگین (۴/۵۴۷) و متغیر انگیزه بیرونی دارای کمترین میانگین (۳/۹۱۰) می‌باشد. در بخش دیگری از ضریب شاخص R<sup>2</sup> و فرمول GOF جهت مناسب بودن برازش مدل ساختاری استفاده شد است (جدول ۵ و فرمول ۱).

با توجه به جدول ۳، ملاحظه می‌شود که ۴۷/۷ درصد آزمودنی‌ها تحقیق حاضر را مردان و ۵۲/۳ درصد آنان را زنان تشکیل داده‌اند که بیشترین شرکت کننده (۴۵/۳) در تحقیق حاضر نیز در دامنه سنی بین ۲۰ تا ۲۳ سال و کمترین (۰/۸) تعداد شرکت کننده در دامنه سنی ۳۲ تا ۳۵ سال می‌باشند. در این میان ۸۷/۵ درصد آنان مجرد و ۱۲/۵ درصد متأهل بودند. ۶۰/۹ درصد آزمودنی‌های تحقیق در مقطع کارشناسی، ۲۸/۹ درصد در مقطع کارشناسی ارشد و ۹/۴ درصد در مقطع دکتری مشغول به تحصیل بودند. همچنین ۷۵/۸ درصد داوطلبان، شاغل بوده و ۲۴/۲ درصد شاغل نبودند. در نهایت ۸۶/۷ درصد

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین Mean	انحراف استاندارد S.D
۱. نوع دوستی	۴/۵۴۷	۰/۵۹۶
۲. تعصب به دانشگاه	۴/۱۹۵	۰/۵۰۵
۳. انگیزه بیرونی	۳/۹۱۰	۰/۸۲۵
۴. انگیزه درونی	۳/۹۴۳	۰/۶۴۰
۵. رضایت‌مندی	۴/۱۵۴	۰/۷۵۹
۶. نگرش به داوطلبی	۴/۱۵۹	۰/۷۸۶
۷. نگرش به محل	۴/۲۴۶	۰/۸۴۹
۸. پشتیبانی از رویداد	۴/۳۳۶	۰/۶۷۰

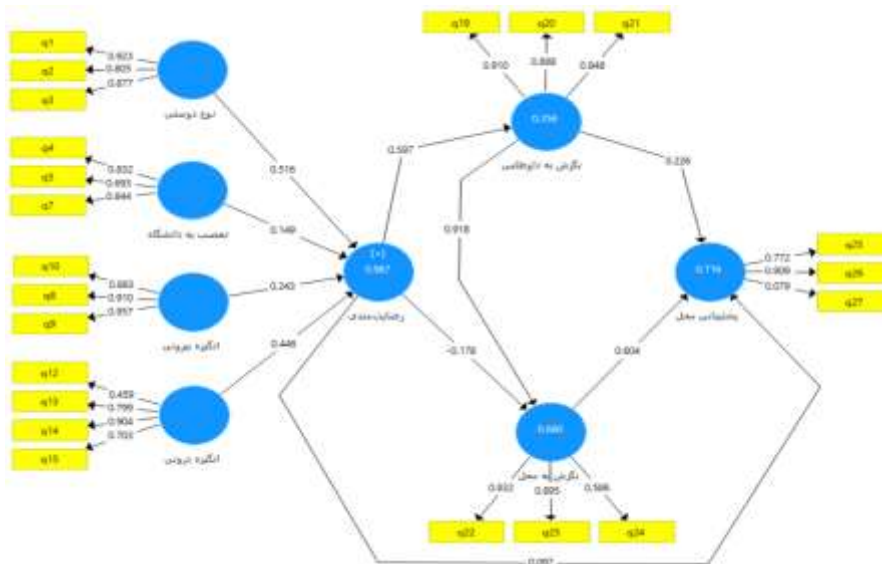
جدول ۵. ضرایب شاخص R Square متغیرهای درون‌زای مدل

متغیرهای درون‌زا	R <sup>2</sup>
رضایت‌مندی	متغیر برون‌زا
نگرش به داوطلبی	۰/۳۵۶
نگرش به محل	۰/۶۸۰
پشتیبانی محل	۰/۷۱۶

$$R^2 = \sqrt{Communalites} * R^2 = 0/3652 * 0/3580 = 0/3616$$

در بخش آمار استنباطی برای بررسی مجدد ارتباط میان مؤلفه‌ها با متغیرهای مربوط از تحلیل عاملی تأییدی برای کلیه متغیرها استفاده شد. شکل (۲)، نتایج بارهای عاملی گویه‌های مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد.

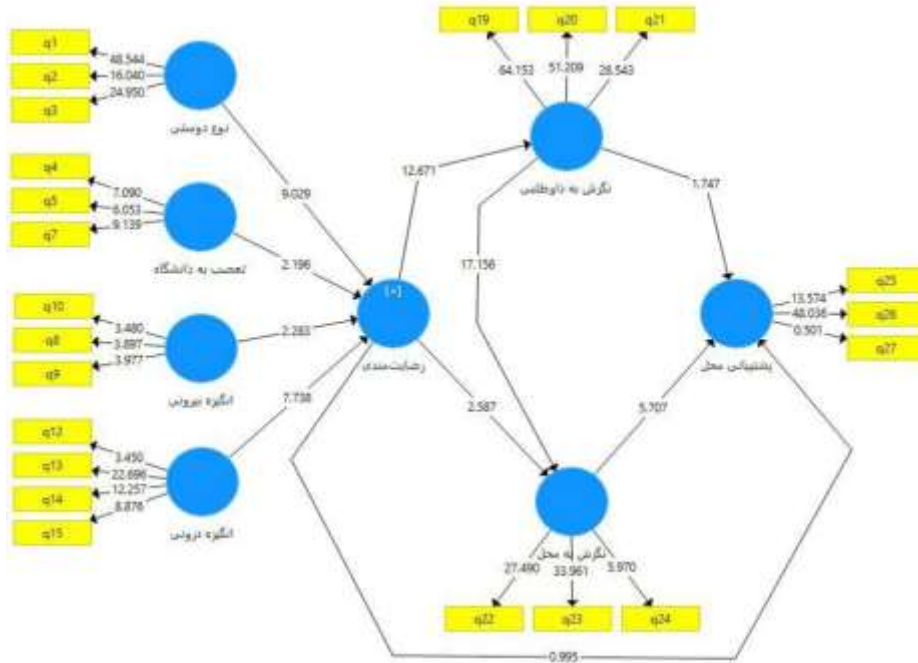
R<sup>2</sup> معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R<sup>2</sup> در نظر گرفته می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). با توجه به نتایج جدول ۵، مقدار R<sup>2</sup> متغیرهای پژوهش با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.



شکل ۲. میزان ضریب اثر مدل پژوهش

مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. شکل (۳) و جدول (۶)، نتایج مربوط به مدل سازی معادله ساختاری را نشان می دهند.

همان طور که نتایج شکل (۲) نشان می دهد بار عاملی همه گویه های پرسشنامه از ۰/۴ بیشتر است نتایج مربوط به تحلیل عاملی تأییدی، رابطه مؤلفه ها با متغیرها را مجدداً تأیید کرد. پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی برای یافتن پاسخ فرضیات پژوهش، تجزیه و تحلیل مدل سازی معادله ساختاری انجام گرفت. در قالب مدل معادلات ساختاری، فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و



شکل ۳. میزان آماره معناداری T value مدل پژوهش

جدول ۶. مقادیر ضریب مسیر مستقیم و آماره t مرتبط با متغیرهای پژوهش (آزمون فرضیه های پژوهش)

فرضیه	نوع دوستی	تعب به دانشگاه	انگیزه بیرونی	انگیزه درونی	رضایت مندی	نگرش به داوطلبی	پشتیبانی محل	نگرش به داوطلبی	نگرش به داوطلبی	پشتیبانی محل	آماره t	معنی داری	نتیجه
اول	نوع دوستی	←	رضایت مندی	9.029	0.001	تأیید فرضیه							
دوم	تعب به دانشگاه	←	رضایت مندی	2.196	0.043	تأیید فرضیه							
سوم	انگیزه بیرونی	←	رضایت مندی	2.283	0.030	تأیید فرضیه							
چهارم	انگیزه درونی	←	رضایت مندی	7.738	0.001	تأیید فرضیه							
پنجم	رضایت مندی	←	نگرش به داوطلبی	12.671	0.001	تأیید فرضیه							
ششم	رضایت مندی	←	نگرش به محل	17.156	0.014	تأیید فرضیه							
هفتم	رضایت مندی	←	پشتیبانی محل	2.587	0.299	رد فرضیه							
هشتم	نگرش به داوطلبی	←	نگرش به محل	5.707	0.001	تأیید فرضیه							
نهم	نگرش به داوطلبی	←	پشتیبانی محل	1.747	0.082	رد فرضیه							
دهم	نگرش به محل	←	پشتیبانی محل	0.995	0.001	تأیید فرضیه							

میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می سازد؛ بنابراین سایر فرضیات پژوهش مورد قبول واقع گردید. در ادامه به منظور

با توجه به نتایج جدول ۶ به جز فرضیه هفتم و نهم که مورد تأیید قرار نگرفت ( $P > 0.05$ ) تمامی ضرایب معنی داری t از ۱/۹۶ بزرگ تر هستند که این امر معنی دار بودن تمامی سؤالات و روابط



بررسی تأثیر متغیرهای میانجی از آزمون سوئل استفاده شد، همین‌طور برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیرهای میانجی

از آماره VAF استفاده گردید (جدول ۷).

جدول ۷. بررسی روابط غیر مستقیم (رضایات میانجی)

فرضیه	رضایت‌مندی ← نگرش به داوطلبی ← پشتیبانی محل	z-value	VAF
یازدهم	رضایت‌مندی ← نگرش به داوطلبی ← پشتیبانی محل	۶۷/۵	۰/۵۸۲
دوازدهم	رضایت‌مندی ← نگرش به محل ← پشتیبانی محل	۱۵/۳۵	۰/۵۲۴

با توجه به نتایج جدول ۷، z-value تمامی متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن تأثیر میانجی نگرش به داوطلبی و نگرش به محل را تأیید نمود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر انگیزه داوطلبان بر رضایت‌مندی، نگرش و پشتیبانی از یک رویداد ورزشی بود. در این پژوهش با استفاده از رویکرد پیمایشی از طریق پرسشنامه‌های استاندارد شده لی و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی اثر تعاملی بین انگیزش ورزش، رضایت‌مندی از رویداد، نگرش به مشارکت و پشتیبانی حاصل از آن پرداخته شد. تحلیل سازه‌های ادراک شده توسط داوطلبان از روش تحلیل همبستگی و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. به‌طور کلی نتایج نشان داد که ارتباط فرایندی انگیزش، رضایت‌مندی، نگرش و پشتیبانی به صورت مدارهای روان‌شناختی - رفتاری مربوط به مشارکت دانشجویان در المپیاد ورزشی دارای شدت تأثیر تعاملی بالایی مبتنی بر متغیرهای با مرجع درونی و بیرونی می‌باشد.

المپیادهای سراسری می‌باشد. در تبیین و تفسیر بیشتر این یافته‌ها می‌توان گفت از آنجا که ماهیت مشارکت داوطلبی دانشجویان و رویدادهای ورزش دانشجویی بیشتر فرهنگی و تجاری بوده و این رویدادها معمولاً در معرض توجهات رسانه‌ای، نهادی و عمومی نیستند بنابراین عوامل انگیزشی قوی و دارای اثر قابل توجه بر رضایت‌مندی داوطلبان از رویداد از مرجع‌های فردی درونی، عاطفی و محیط بیرونی نشأت می‌گیرند. به‌طور کلی یافته‌های فوق با تحقیقات قبلی از جمله مطالعه اندام و همکاران (۱۳۹۲)، ملایی (۱۳۸۹) و محرم زاده (۱۳۸۸) در مطالعات داخلی و یافته‌های لی و همکاران (۲۰۱۴)، چانگ و همکاران (۲۰۱۴) و هان (۲۰۰۷) همسویی دارد. عمده یافته‌های نا همسویی قبلی مربوط به حوزه‌های داوطلبی غیر ورزشی مانند رویدادهای اجتماعی، زیست‌محیطی و بهداشتی (امینی زاده و همکاران، ۱۳۹۳) است. از این رو، مسئولین برگزاری رویدادها و مدیران امور داوطلبی می‌توانند به ارزشمند بودن فعالیت‌های داوطلبان در رویدادها برای جذب افراد تکیه بیشتری نمایند و از افرادی که تعلق خاطر بیشتری به شهر یا دانشگاه میزبان رویداد دارند برای مشارکت در اجرای برنامه‌های ورزشی دعوت به عمل آورند.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که متغیر رضایت‌مندی بر نگرش به داوطلبی اثر مستقیم و معنی‌داری دارد. بر پایه قرارداد روان‌شناختی، داوطلبان ورزشی با این نگرش وارد فعالیت ورزشی می‌شوند که در آن احساس استقلال در کار داشته باشند. به عبارت بهتر و بر اساس مدل‌های ویژگی و طراحی شغل می‌توان بیان کرد که داوطلبان ورزشی عمدتاً به دنبال احساس مسئولیت‌پذیری در کار خود هستند و حاضرند برای تجربه آن، قراردادهایی را به صورت روان‌شناختی با خود منعقد کنند و به آن پایبند باشند. تعهد به این نوع قراردادهای و نگرش‌ها در داوطلبان می‌تواند پیامدهایی مانند رضایت‌مندی شغلی و نگرش به داوطلبی به همراه داشته باشد. مطالعات خارجی در مورد رویدادهای المپیک دو دهه اخیر نشان داده است، نگرش داوطلبانی که به مثابه بخشی از سازمان تلقی

فعالیت‌های داوطلبانه افزایش دهند؛ که این را می‌توان با افزایش رضایت داوطلبان و نگرش مطلوب نسبت به اقدام داوطلبان انجام داد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که تأثیر نگرش به محل بر پشتیبانی از محل معنی‌دار بود. با توجه به این که نگرش داری سه مؤلفه شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد و سومین بخش نگرش، جز رفتاری و یا آمادگی برای عمل است که تمایلات رفتاری فرد را در بر می‌گیرد (رمضانی نژاد و لقمانی، ۱۳۹۵)؛ بنابراین اگر داوطلب به موضوعی نگرش مثبت داشته باشد، آمادگی دارد تا رفتار متناسب با نگرش مثبت را از خود بروز دهد. در نهایت می‌توان گفت احتمالاً اگر بتوانیم نگرش داوطلبان را نسبت به پشتیبانی از محل افزایش دهیم باعث می‌شود که داوطلبان با استفاده از بخش رفتاری نگرش خود از محل برگزاری رویداد پشتیبانی کنند و برای اینکه مسئولان برگزاری رویداد بتوانند نگرش به محل داوطلبان را تغییر دهند، باید با برگزاری دوره‌های آموزشی در پی تغییر دانش و شناخت داوطلبان نسبت به محل برگزاری رویداد باشند؛ زیرا با توجه به نظریه شناخت - نگرش - رفتار (رابینز، ۱۹۹۷؛ به نقل از رمضانی نژاد و لقمانی، ۱۳۹۵) و تغییر در شناخت می‌توان در نگرش داوطلبان تغییرات لازم را به وجود آورد تا بتوانند از محل برگزاری رویداد پشتیبانی کنند. نتایج نشان داد که بین رضایت‌مندی و پشتیبانی از محل به طور مستقیم ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. بر اساس مطالعه بنگ و رز (۲۰۰۹) افراد به احتمال زیاد با داوطلبی در رویداد می‌خواهند از لحاظ نیازهای روانی به رضایت‌مندی برسند تجربه داوطلبی رضایت بخش می‌تواند تعهد مثبت به رویداد ایجاد کند. در واقع نظریه خودمختاری (نیازهای انگیزشی درونی و بیرونی داوطلبان را توضیح می‌دهد) که بر اساس اهداف مختلف، رفتار خاصی را تشویق می‌کند و همچنین بین انواع مختلف انگیزش (درونی و بیرونی) تمایز قائل شده است (دسی و رایان، ۲۰۰۸). از این رو داوطلبانی که انگیزه درونی برای شرکت در فعالیت‌های داوطلبی دارند، داوطلبی را جذاب، لذت بخش و مهم می‌دانند. در حالی که داوطلبان با انگیزه خارجی بر اساس شرایط خارجی و برای به دست آوردن شناخت و احترام اجتماعی و حفاظت از ارزش‌های خود رفتار می‌کنند (اوسلندر و همکاران، ۲۰۱۳). بر اساس مطالعه بنگ و رز (۲۰۰۹) افراد به احتمال زیاد با داوطلبی

می‌گردند، بیشتر از فضای رویداد، تحت تأثیر سیستم انگیزشی و تأمین رضایت‌مندی دینفعان قرار دارند (اندام، ۱۳۹۰). نتایج نشان داد که رضایت‌مندی اثر معنی‌داری بر نگرش به محل نداشت. یافته حاضر با نتایج تحقیق لی و همکاران (۲۰۱۴) همخوان بود. احتمالاً ارتباط بین رضایت‌مندی و نگرش به محل در داوطلبان ورزشی به دلیل وجود امکانات و تسهیلات رضایت-بخش در سیزدهمین المپیک ورزشی دانشجویان باشد. در تحقیق لی و همکاران (۲۰۱۴) نشان داده شد که رضایت‌مندی داوطلبان باعث نگرش مثبت به محل برگزاری رویداد می‌باشد. در واقع رضایت داوطلبان نگرش مثبت به محل برگزاری رویداد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مدیریت منابع انسانی و حمایت از داوطلبان رویداد ورزشی در جهت افزایش نگرش مثبت به محل برگزاری رویدادهای ورزشی می‌توان از شیوه‌های مختلفی استفاده کرد به طوری که ایست و هُیه (۲۰۱۵) نشان دادند که داوطلبان از حمایت‌های غیررسمی که از جانب مدیریت دریافت می‌کنند رضایت بیشتری نسبت به حمایت‌های رسمی دارند؛ یعنی حمایت غیر رسمی برای داوطلبان اهمیت بیشتری نسبت به حمایت رسمی دارد. در نتیجه باعث می‌شود که نگرش به محل برگزاری رویداد نیز مثبت گردد. همچنین پشتیبانی ارائه شده توسط سرپرست در طول رویداد مهم‌تر از حمایت و پشتیبانی قبل از رویداد است؛ که باعث افزایش نگرش مثبت به محل برگزاری رویداد می‌گردد و هرگونه نارسایی در برگزاری رویداد بیش از هر چیزی باعث عدم رضایت داوطلبان می‌شود.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که متغیر نگرش به داوطلبی بر نگرش به محل اثر مستقیم و معنی‌داری دارد؛ از این رو می‌توان گفت، داوطلبانی که نسبت به داوطلب شدن در رویداد با دید مثبتی بنگرند به تبع آن نگرش آنان به محل برگزاری رویداد هم می‌تواند مثبت باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سازمان-دهندگان رویداد ورزشی باید از داوطلبانی که نگرش مثبتی به داوطلبی دارند، در برگزاری رویداد حمایت کنند تا بتوانند نگرش مثبت داوطلبان به محل برگزاری رویداد را تقویت کنند؛ در نتیجه، چنین داوطلبانی می‌توانند علاوه بر اینکه مفید باشند، همچنین ارزش رویداد را بالاتر می‌برند؛ بنابراین مدیران باید بیشتر توجه خود را نسبت به افزایش و تقویت نگرش داوطلبان در مورد

می‌شود برای ارتقای سیستم انگیزشی در مدیریت داوطلبان المپیادهای بعدی بر متغیرهای نگرش به داوطلبی در برنامه‌های آماده‌سازی و توانمندسازی داوطلبان، از طریق افزایش دانش و یا تغییر در آگاهی داوطلبان تأکید بیشتری داشته باشند. در نهایت می‌توان گفت که یکی از نوآوری‌های پژوهش حاضر نسبت به مطالعات قبلی در روانشناسی سازمانی و مدیریتی حوزه ورزش دانشجویی در کشور، وجود یک تفکر فرایندنگر و منطق مدل‌محور بود. عمدتاً تحقیقات قبلی در زمینه سازه‌های روان‌شناختی و رفتاری داوطلبان به بررسی ارتباطات همبستگی بین متغیرهای مشابه به صورت خطی بوده است. علاوه بر این به لحاظ گزینش متغیرها و مؤلفه‌های پرسشنامه بر گویه‌های عملیاتی دارای بیشترین تکرار و تناسب با محیط ورزش دانشجویی در تلاش‌های علمی پیشین تأکید شد.

### منابع

۱. امینی زاده، محسن؛ محمودزاده، امیر؛ صابری نیا، امین و امینی زاده، عباس (۱۳۹۳). *ارتباط عوامل انگیزشی و رضایت‌مندی نیروهای داوطلب بهداشتی و درمانی استان کرمان در حوادث غیر مترقبه*. مجله دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی کرمان، شماره ۲(۱)، صص ۶۵-۵۷.
۲. اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ فیضی، سمیرا (۱۳۹۲). *بررسی نقش رضایت‌مندی در پیش‌بینی تعهد نیروهای داوطلب در ورزش، مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۴، صص ۲۹-۴۵*.
۳. اندام، رضا؛ همتی نژاد، مهر علی؛ حمیدی، مهرزاد؛ رضانی نژاد، رحیم و کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۸۸). *بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش، شماره ۳ (پیاپی ۴۷)، صص ۱۰۴-۱۱۶*.
۴. پاشا شریفی، حسن و شریفی، نسترن (۱۳۹۶). *اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی*. تهران، انتشارات رشد، چاپ هشتم، صص ۴۱۳.
۵. حمیدی، مهرزاد (۱۳۸۷). *مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی، انتشارات بامداد کتاب، چاپ چهارم*.
۶. رضانی نژاد، رحیم. لقمانی، محسن (۱۳۹۵). *مدیریت منابع انسانی در ورزش (با رویکرد نگرش‌ها و ملاحظات شغلی)*، چاپ اول، رشت، انتشارات دانشگاه گیلان.

در رویداد می‌خواهند از لحاظ نیازهای روانی به رضایت برسند که در واقع تجربه داوطلبی رضایت‌بخش می‌تواند تعهد مثبت به رویداد در داوطلب ایجاد کند. همچنین وو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) نشان دادند که شایستگی به طور مثبت پیش‌بینی‌کننده انگیزه درونی و رضایت‌مندی شغلی بود. رضایت‌مندی شغلی نیز تأثیر مثبتی بر نیت برای ادامه کار داوطلبی داشت در واقع به‌عنوان میانجی در رابطه بین انگیزه درونی و قصد برای ادامه کار عمل می‌کرد. با توجه به نظریه خودمختاری می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط بین رضایت-مندی و پشتیبانی از محل چارچوب مهم و قابل استفاده‌ای برای درک مفهوم داوطلبی و ادامه کار داوطلبی فراهم می‌کند.

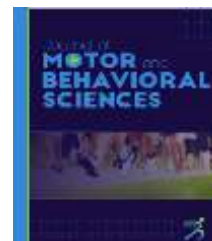
نتیجه کلی و برجسته پژوهش این است که اثر کلی متغیر رضایت‌مندی بر پشتیبانی از محل به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیرهای میانجی نگرش به داوطلبی و نگرش به محل تبیین می‌شود. بر این اساس می‌توان استنباط کرد که در توجهات و تحقیقات داوطلبی صرف اتکا به متغیر رضایت‌مندی منجر به خطا می‌شود و برای پرهیز از آن بهتر است به اثرات متغیرهای میانجی دو گانه فوق توجه شود. به طور کلی باید گفت که پشتیبانی از محل رویداد اگر چه به طور مستقیم تحت تأثیر رضایت‌مندی داوطلبان قرار ندارد اما متغیر رضایت‌مندی با تحت تأثیر قرار دادن دو نوع نگرش به محل و نگرش به داوطلبی می‌تواند بر نگرش به محل تأثیر معنی‌داری داشته باشد.

در تفسیر کلی یافته‌های پژوهش؛ بر اساس پیوستار اثر عوامل انگیزشی (نوع‌دوستی، تعصب به دانشگاه، انگیزه درونی و بیرونی) - رضایت‌مندی - نگرش داوطلبی - پشتیبانی محل به نظر می‌رسد سازه‌های روان‌شناختی با مرجع ادراک درونی و بیرونی در مشارکت داوطلبی اقشار دانشجویی اثر تعیین‌کننده‌تری دارد. از این رو پیشنهاد می‌شود در سیستم داوطلبی و شیوه سرپرستی داوطلبان، عوامل بیرونی و درونی در اولویت قرار بگیرد. در نهایت باید گفت به دلیل ضعف‌های سیستم مدیریت داوطلبان در المپیاد ورزشی ممکن است که داوطلبان به علت درک غلط از مفهوم داوطلبی خواسته‌های متضاد با رویکرد اصلی و هدف داوطلبی را در ورزش دنبال کنند و برای رفع این مشکل شاید سازمان‌دهی داوطلبان، آموزش‌های لازم، برقراری ارتباط آنان با یکدیگر و آشنایی با دیگر داوطلبان در کشورهای دیگر بتواند راه رسیدن به هدف اصلی و نهایی داوطلبی را هموار سازد. از این رو پیشنهاد

- Management at an Elite Sporting Competition.* Journal of Sport Management, 12, 288.
22. Gallarza, M. G., Arteaga, F., & Gil-Saura, I (2013). *The value of volunteering in special events: A longitudinal study*, Annals of Tourism Research, 40(1): 105-131.
  23. Giannoulakis, C., Wang, C. H., & Gray, D. (2008). *Measuring volunteer motivation in mega-sporting events*. Event Management, 11(4): 191-200.
  24. Han, K (2007). *Motivation and Commitment of Volunteers in a marathon running event*. A Dissertation submitted to the Department of Sport Management, Recreation Management, and Physical Education in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy, The Florida state University College of education.
  25. Hoffman, M. L (1981). *Is altruism part of human nature?* J. Pers. Soc. Psychol. 40(1):121-137.
  26. Johnson, J. E., Giannoulakis, C., Felver, N., Judge, L. W., David, P. A., & Scott, B. F (2015). *Motivation, Satisfaction, and Retention of Undergraduate Sport Management Volunteers*. North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2015).
  27. Johnson, J. E., Giannoulakis, C., Felver, N., Judge, L. W., David, P. A., & Scott, B. F (2017). *Motivation, Satisfaction, and Retention of Sport Management Student Volunteers*. Journal of Applied Sport Management, 9(1): 30-55
  28. Khoo, S., & Engelhorn, R (2011). *Volunteer motivations at a national special olympics event*. Adapted Physical Activity Quarterly, 28(1): 27-39.
  29. Lee, C. K., Reisinger, Y., Kim, M. J., & Yoon, S. M (2014). *The influence of volunteer motivation on satisfaction, attitudes, and support for a mega-event*. International Journal of Hospitality Management, 40: 37-48.
  30. Ma, X., & Draper, J (2017). *Motivation and satisfaction of marathon volunteers: How important is volunteers' level of running experience?* Journal of Convention and Event Tourism, 18(1): 41-59.
  31. MacLean, J., & Hamm, S (2007). *Motivation, commitment, and intentions of volunteers at a large canadian sporting event*. Leisure/ Loisir, 31(2): 523-556.
  32. Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J (2007). *Job demands, job resources, and burnout among police officers*, Journal of Criminal Justice, 35(3): 239-249.
  33. Mostahfezian, M., Nazari, R., & Sarrami, L (2012). *Analysis of Sport Volunteers' Attitude in International Sport Events in Iran*. European Journal of Experimental Biology, 2 (5):1539-1544.
  34. Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S., & Wehner, T (2014). *Leadership and Volunteer*
  ۷. رضوانی نژاد، رحیم؛ اندام، رضا؛ بنار، نوشین و میرکاظمی، سیده عذرا (۱۳۸۸). *مدیریت پیشرفته در ورزش، چاپ اول، رشت، انتشارات دانشگاه گیلان.*
  ۸. صفانی، علی محمد و دوستی، مرتضی (۱۳۸۸). *مدیریت سازمان‌های ورزشی، چاپ اول، تهران، بامداد کتاب.*
  ۹. محرم زاده، مهرداد؛ کاشف، میرمحمد و افروزه، محمد صادق (۱۳۸۸). *انگیزش، رضایت‌مندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش، مدیریت ورزشی، شماره ۱، صص ۶۵-۵۱.*
  ۱۰. ملائی، مینا؛ رضوانی نژاد، رحیم و اندام، رضا (۱۳۹۰). *بررسی رضایت‌مندی داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها، فصلنامه المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۵۳).*
  11. Aisbett, L., & Hoye, R (2015). *Human resource management practices to support sport event volunteers*. Asia Pacific Journal of Human Resources, 53(3): 351-369.
  12. Alexander, A., Kim, S. B., & Kim, D. Y (2015). *Segmenting volunteers by motivation in the 2012 London Olympic Games*, Tourism Management, 47: 1-10.
  13. Bang, H. Ross, S.D (2009). *Volunteer motivation and satisfaction*. J. Venue Event Manage. 1 (2): 61-77.
  14. Boezeman, E. J., & Ellemers, N (2009). *Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82(4): 897-914.
  15. Carpenter, J. Myers, C.K (2010). *Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives*, J. Public Econ, 94 (11/12): 911-920.
  16. Choong-Ki Leea, Yvette Reisingerb, Myung Ja Kima, Seol-Min Yoonc (2014). *A College The influence of volunteer motivation on satisfaction, attitudes, and support for a mega-event*. International Journal of Hospitality Management 40: 37-48.
  17. Cleave, S. Doherty, A (2005). *Understanding volunteer and non-volunteer constraints: a mixed-method approach*, Eleventh Canadian Congress on Leisure Research. 17-20.
  18. Deci, E., & Ryan, R (2008). *Self-determination theory: a macro-theory of human motivation, development, and health*, Can. Psychol, 49: 182-185.
  19. Elstad, B (2003). *Continuance commitment and reasons to quit: a study of volunteers at a jazz festival*. Event Manage 8 (2): 99-108.
  20. Esmond, J., & Dunlop, P (2004). *Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia*. Perth: CLAN WA.
  21. Farrell, J. M., Johnston, M. E., & Twynam, G. D (1998). *Volunteer Motivation, Satisfaction, and*

- typology in sport setting*. Research quarterly for exercise and sport, 74(1): 421-435.
40. Vander, W. L. (2007). *Human resource management for event*. Managing the event workforce, Book Reviews, Tourism management, 28: 1574-1583.
  41. Warner, S., Newland, B. L., & Green, B. C. (2011). *More than Motivation: Reconsidering Volunteer Management Tools*. Journal of Sport Management, 25(5): 391-407.
  42. Wu, Y., Li, C., & Khoo, S. (2016). *Predicting future volunteering intentions through a self-determination theory perspective*. Voluntas, 27(3): 1266-1279.
  43. Wuthnow, R. (1995). *Learning to Care*. New York: Oxford University press.
  44. Young-Joo Ahn (2016). *Recruitment of volunteers connected with sports mega-events: A case study of the PyeongChang 2018 Olympic and Paralympic Winter Games*, Journal of Destination Marketing & Management, 1-10.
  45. Zimmerman, B. (2000). *Self-efficacy: an essential motive to learn*. Contemporary Educational Psychology, 25(1): 82-91.
  - Motivation. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 43(5): 869-889.
  35. Pauline, G. (2011). *Volunteer Satisfaction and Intent To Remain: an Analysis of Contributing Factors Among Professional Golf Event Volunteers*. International Journal of Event Management Research, 6(November), 10-32.
  36. Ralston, R., Lumsdon, L., & Downward, P. (2005). *The third force in events tourism: Volunteers at the XVII commonwealth games*, Journal of Sustainable Tourism, 13(5): 504-519.
  37. Reeser, J. C., Berg, R. L., Rhea, D., & Willick, S. (2005). *Motivation and satisfaction among polyclinic volunteers at the 2002 Winter Olympic and Paralympic Games*. British Journal of Sports Medicine, 39(4): e20.
  38. Slaughter, L. (2002). *Motivations of long term volunteers at events*. Journal of Sport and Tourism, 7(3).
  39. Strigas, A. (2003). *Motivational factors for student volunteers and the development of an incentive*

**ارجاع:** نظریان علی، اکبری پریسا، موسوی گرگری سیده شیما، عدل‌پرور آزاده، اثر عوامل انگیزشی داوطلبان بر رضایت‌مندی و پشتیبانی از محل با نقش میانجی‌گری نگرش (مطالعه موردی سیزدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان)، مجله علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹، صفحات ۴۲-۲۹.



Original Research

## Influence of Volunteers, Motivational Factors on Satisfaction and Support of Place with the Mediating Role of Attitude (Case Study: Thirteenth Cultural and Sport University Students Olympiad)

Ali Nazarian<sup>1</sup>, Parisa Akbari<sup>1</sup>, Seyyedeh Shima Mousavi Gargari<sup>1\*</sup>, Azade Adlparvar<sup>2</sup>

1. Ph.D. Student of Sport Management in Guilan University, Guilan, Iran

2. Sport Management PhD student at Azad University of Qazvin, Qazvin, Iran

### ARTICLE INFO

Received: 2020/01/30

Revised: 2020/02/06

Accepted: 2020/03/13

### Keyword:

Motivation  
Support  
Volunteer  
Satisfaction  
Sports event

### ABSTRACT

**Introduction & Purpose:** The purpose of this research was to investigate the effect of motivational factors of volunteers on satisfaction, attitudes, and support from a sport event.

**Methodology:** This is an applied study and research method was descriptive-survey. Statistical population included all volunteers in thirteenth sport-cultural Olympiad of students universities (N=200). Using Morgan table and through random sampling, 128 volunteers were selected. A translated questionnaire Lee et al (2014) was used for data collection. The face validity of the questionnaire was confirmed by 10 experts. Also its reliability was calculated by using Cronbach's alpha and composite reliability. To analyze data and investigating model fit, structural equation modeling and PLS software were used.

**Results:** Results showed that intrinsic motivation and altruism had significant effect on student satisfaction but the effect of extrinsic motivation and patriotism to the university on satisfaction wasn't significant. Also satisfaction has significant and direct effect on attitudes to voluntariness but don't have a significant effect on the attitude to the place. As well as the results showed that attitude to volunteer had significant and direct effect on attitude to place but don't have significant effect on support of place. And effect of attitude to place on support of place was significant.

**Conclusion:** According to continuum, effect of Motivational factors - satisfaction - attitude to volunteers, support of place, it seems psychological factors with reference of internal perception have a crucial effect on participation of student. Therefore, it is recommended that in volunteering system and method of supervising volunteers, internal factors should take priority.

\* **Corresponding Author:** Seyyedeh Shima Mousavi Gargari. Ph.D. Student of Sport Management in Guilan University, Guilan, Iran  
**Email:** [shima\\_mousavi67@yahoo.com](mailto:shima_mousavi67@yahoo.com)