

ارتباط هوش هیجانی و تعهد داوطلبان شرکت کننده در مسابقات آسیایی تیر و کمان

مهدی رسولی^۱، وحید ساعت‌چیان^۲، محسن باقریان^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی *

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۷/۱۵

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی میزان هوش هیجانی و تعهد داوطلبان زن و مرد مسابقات آسیایی تیر و کمان و تعیین رابطه‌ی ابعاد آنها با یکدیگر بود. در این راستا همه‌ی داوطلبان دختر و پسر حاضر در هفدهمین دوره‌ی مسابقات آسیایی تیر و کمان تهران (۱۳۹۰) به عنوان جامعه‌ی آماری پژوهش در نظر گرفته شد و نمونه‌ی آماری برابر با جامعه‌ی آماری ($n=80$) تعیین گردید. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی استاندارد هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۴) و تعهد سازمانی مودای (۱۹۷۹) استفاده شد. روایی محتوایی ابزار تحقیق با نظر خواهی از ۱۱ تن از اساتید صاحب‌نظر در این زمینه انجام شد و جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها با انجام یک مطالعه‌ی مقدماتی، ضریب پایایی در حد قابل قبولی (هوش هیجانی $\alpha=0/76$) و (تعهد سازمانی $\alpha=0/75$) به دست آمد.

میانگین رتبه‌های عوامل مرتبط با هوش هیجانی بر اساس اولویت به ترتیب عبارت بودند از ۱. خودآگاهی؛ ۲. آگاهی اجتماعی؛ ۳. مدیریت رابطه و ۴. خودمدیریتی. همچنین رتبه‌های عوامل مرتبط با تعهد سازمانی به این ترتیب به دست آمد: ۱. تعهد عاطفی؛ ۲. تعهد مداوم؛ ۳. تعهد هنجاری. در نهایت، یافته‌ها نشان داد که بین همه‌ی ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. لذا با توجه به نتایج ضروری است که سازمان‌های ورزشی به‌طور عام و مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها به‌طور خاص، وقت بیشتری را برای شناخت عوامل روان‌شناختی (هوش هیجانی) و تعهدات داوطلبان صرف کنند تا فرآیند جذب و نگهداری داوطلبان برای آنها تسهیل شود.

کلید واژگان: داوطلب، رویداد ورزشی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی

مقدمه

مهم‌ترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است. بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی که نقش محوری در فرایند تشکیل سازمان‌ها ایفا می‌کنند، بستگی دارد که از آنها به‌عنوان محور توسعه‌ی سازمان‌ها یاد می‌شود. امروزه در سازمان‌های اجتماعی، به‌خصوص در حیطه‌ی ورزش، بخشی از منابع انسانی را داوطلبان تشکیل می‌دهند که حضور آنها به‌طور ویژه در برگزاری رویدادهای ورزشی اهمیت دو چندان پیدا می‌کند. به‌گواه شواهد موجود، به‌کارگیری افراد داوطلب، مزایای اقتصادی و مشارکتی بسیار زیادی برای سازمان‌های ورزشی به دنبال دارد (۱،۲). در این رابطه، ویلسون^۱ (۲۰۰۰) داوطلبی را به‌عنوان فعالیتی برای کمک به دیگران، بدون توقع و کاملاً آزادانه تعریف کرده است (۳). برخورداری داوطلبان از مهارت‌های گوناگون، دستمزد ناچیز، بهره‌مندی از روابط عمیق اجتماعی و عاطفی از علل عمده‌ی رواج نهضت داوطلبی به‌شمار می‌روند (۴). از مهم‌ترین و دشوارترین بخش‌های مدیریت داوطلبان در رویدادهای ورزشی، حفظ و نگهداری این افراد برای سال‌های آتی است (۵). در همین رابطه، دیلی^۲ (۱۹۹۱)، بیان می‌کند که ۵۶٪ از سازمان‌های ورزشی استرالیا در نگهداری داوطلبین مشکل دارند. از آنجا که برای جذب و آموزش داوطلبان وقت و هزینه صرف می‌شود، اهمیت نگهداری داوطلبان کنونی دو چندان می‌شود (۶).

از طرفی برای حفظ و نگهداری داوطلبان درک تعهد آنان برای مدیران بسیار مهم است. نتایج تحقیق یانگ^۳ (۲۰۱۰) نشان داد که داوطلبان در گروه‌های متفاوت متغیرهای جمعیت شناختی، دارای تعهد ثابت و بالایی هستند. درک انگیزش و تعهد داوطلبان مدیران را قادر می‌سازد تا فرایندهای به‌کارگیری، انتخاب، آموزش، برانگیختن، سازماندهی و برنامه‌های پاداش و استراتژی‌های نگهداری و حفظ داوطلبان را بهتر توسعه دهند و در نهایت منافع سازمان، داوطلبان و دریافت‌کنندگان خدمات را افزایش دهند. همچنین مدیران ممکن است فرصت‌های بهتری برای دستیابی به عملکرد بالای سازمانی داشته باشند؛ اگر بتوانند سطوح بالای تعهد داوطلبان را تشخیص داده و از آنها استفاده کنند (۷).

در این میان، معمول‌ترین شیوه‌ی برخورد با تعهد سازمانی شیوه‌ای است که تعهد سازمانی داوطلب به‌عنوان وابستگی هیجانی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود و بر اساس آن، فردی شدیداً متعهد می‌شود تا هویت خود را با سازمان شناخته و ضمن مشارکت و هم‌دلی با

-
1. Wilson
 2. Deili
 3. Yung

آن، از عضویت در آن لذت برد. اما مفهوم تعهد سه بخش متمایز را در بر می‌گیرد: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی عبارت است از دل‌بستگی احساسی به سازمان، تعهد مستمر عبارت است از وابستگی مالی به سازمان و تعهد هنجاری بر احساس الزام به ماندن در سازمان تاکید دارد (۸،۹). از عواملی که منجر به ایجاد تعهد در افراد می‌شود، رضایتمندی آنها است. هسیه^۱ (۲۰۰۰) مدلی را ارائه کرد که در آن رابطه‌ی بین انگیزش و تعهد داوطلبان را شرح می‌دهد. با توجه به نتایج به‌دست آمده، به‌کارگیری و رضایت داوطلبان، بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد آنها بودند. در بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، درآمد سالانه‌ی خانواده، سن و سطح تحصیلات، پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد به‌شمار آمدند. در این مطالعه داوطلبان مسن‌تر و با سطح تحصیلات و درآمد بالاتر بیشتر به سازمان داوطلبی متعهد بودند. او بیان می‌کند که آگاهی از رابطه بین نمرخ‌های جمعیت‌شناختی و تعهد داوطلبان نقش بسیار مهمی در جذب و نگهداری بهتر داوطلبان اجرا می‌کند (۱۰).

بارکنسجو^۲ (۲۰۰۵) بیان می‌کند که انگیزه‌ی داوطلبان برای باقی ماندن با سطوح تعهد آنها رابطه دارد و تعهد در داوطلبانی که تجارب منفی داشته‌اند و یا با ارباب‌رجوع و همکاران مشکل دارند، کمتر است (۱۱).

هان^۳ (۲۰۰۷) با بررسی تعهد داوطلبان به این نتیجه رسید که در میان آنها به‌ترتیب تعهد عاطفی، سپس تعهد هنجاری و تعهد مستمر قرار داشت (۱۲).

پورسلطانی، قنبرپور، دوستی، بای و سیاووشی (۱۳۸۹) به این نتیجه دست یافتند که تعهد در داوطلبان پسر و دختر بیشتر از میانگین بود و تفاوت معناداری بین آنها به‌دست نیامد (۱۳). ساعتچیان، قنبرپور و پورسلطانی (۱۳۹۰) با مقایسه‌ی تعهد داوطلبان دوره‌های نهم و دهم المپیاد دانشجویی به این نتیجه رسیدند که خرده‌مقیاس‌های تعهد به‌ترتیب هنجاری، عاطفی و مداوم بود و میزان تعهد در داوطلبان المپیاد دهم کاهش معناداری داشت (۱۴).

اما از جمله متغیرهایی که توانایی نگهداشت این تعهد را موجب می‌شود، هوش هیجانی است. مایر^۳ و سالووی^۴ (۲۰۰۰) اذعان داشتند که هوش هیجانی یا عاطفی، یکی از مشخصه‌های شخصیتی افراد است (۸). به نظر گلمن^۵ (۱۹۹۸) هوش هیجانی عاملی است که ظرفیت انسان را در شناخت احساسات خود و دیگران تعیین و کمک می‌کند تا در خود ایجاد انگیزش کرده و

-
1. Hsieh
 2. Parkensjoo
 3. Salovey
 4. Mayer
 5. Golman

هیجانان خود را کنترل و روابط خود با دیگران را بر این اساس پی‌ریزی کند. انسان با برخورداری از هوش هیجانی به زندگی خود نظم و ثبات می‌بخشد؛ به طوری که هر شخص با هوش هیجانی بالا، وقایع منفی کمتری را در زندگی تجربه می‌کند. همچنین افراد دارای هوش هیجانی بالاتر می‌توانند با موفقیت بیشتری با مشکلات موجود در محیط‌های کاری و زندگی-شان مقابله کنند و از سلامت بیشتری برخوردار باشند (۹،۸). استوار و خاتونی (۱۳۸۷) نیز در تحقیقی هوش هیجانی را متغیری پیشگویی‌کننده برای تعهد کارمندان در سازمان عنوان می‌کنند (۹). همین نتیجه را آدیمو^۱ (۲۰۰۸) نیز گزارش می‌کند (۱۵). برخورداری از هوش هیجانی بالا می‌تواند فرد را در حل مشکلات کاری یاری کند. هوش هیجانی دارای منافع فردی است که شامل موفقیت در مسیرهای شغلی است (۹). از آنجا که افراد دارای هوش هیجانی مطلوب می‌توانند با داشتن شناخت نسبت به خود و دیگران، واکنش‌های متناسب با موقعیت را ایجاد کنند و باعث افزایش عملکرد و انگیزه‌ی کاری شوند، دستیابی به موفقیت و انگیزه می‌تواند بر تعهد کاری آن‌ها تأثیرگذار باشد.

با عنایت به موارد فوق، باید عنوان کرد که داشتن داوطلبان ورزشی متعهد در رویدادهای بین‌المللی می‌تواند یک سرمایه‌ی بسیار مهم جهت ارتقاء کارایی و بهره‌وری به حساب آید (۱). عدم آگاهی از خواسته‌های داوطلبان ورزشی یا نادیده گرفتن نیازها و شناخت ویژگی‌های آنان می‌تواند برای توسعه و جذب منابع داوطلبی، کارایی سازمان ورزشی و یا اجرای رویدادهای ورزشی خاص، یک فاجعه تلقی شود (۴). لذا از مدیران رویدادهای ورزشی این انتظار می‌رود که به منظور جذب و حفظ داوطلبان در رویدادهای ورزشی به‌طور واضح و شفاف، ویژگی‌های تعهد و هوشمندی داوطلبان را مورد توجه قرار دهند. بنابراین هدف از تحقیق مذکور پاسخ به سوالات اساسی همچون میزان هوش هیجانی و تعهد و رابطه‌ی ابعاد آنها با یکدیگر در داوطلبان زن و مرد مسابقات آسیایی تیروکمان است.

روش پژوهش

این تحقیق، به روش توصیفی از نوع همبستگی و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش، همه‌ی داوطلبان دختر و پسر حاضر در هفدهمین دوره‌ی مسابقات آسیایی تیروکمان تهران (۱۳۹۰) بود که تعداد نمونه‌ی آماری برابر با جامعه‌ی آماری ($n=80$) تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ی استاندارد هوش هیجانی برادبری - گریوز^۲ (۲۰۰۴)

1. Adeyemo

2. Bradbery & Grivers

و تعهد سازمانی مودای^۱ (۱۹۷۹)، استفاده شد. ابزار پژوهش شامل دو بخش بود. در بخش اول اطلاعات جمعیت شناختی داوطلبان (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت) مورد سوال قرار گرفت. در بخش دوم، به تعیین ابعاد هوش هیجانی که دارای چهار بعد خود آگاهی، آگاهی اجتماعی، مدیریت رابطه و خود مدیریتی خارجی و تعهد با ابعاد تعهد هنجاری (تکلیفی)، عاطفی و مداوم داوطلبان پرداخته شد. در این راستا، به منظور تعیین روایی محتوایی ابزار تحقیق، از ۱۱ تن از اساتید صاحب نظر در این زمینه کمک گرفته شد و سپس جهت تعیین پایایی پرسش نامه، یک مطالعه‌ی مقدماتی (تکمیل پرسش نامه توسط ۳۰ نفر) انجام گرفت و ضریب پایایی این پرسش نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در حد قابل قبول (هوش هیجانی $\alpha = 0/76$) و (تعهد سازمانی $\alpha = 0/75$) به دست آمد که حاکی از ثبات ابزار اندازه گیری بود. به منظور جمع آوری داده‌ها، کمیته‌ی پژوهش مسابقات آسیایی تیروکمان که خود از نیروهای داوطلب تشکیل می‌شد، در آخرین روز برگزاری مسابقات اقدام به توزیع و جمع آوری پرسش نامه‌ها کرد. در نهایت ۷۲ پرسش نامه جهت تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون K.S (برای تعیین نرمال بودن داده‌ها) و آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون هم‌زمان استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم افزار اس پی اس 17^۲ انجام شده است و سطح معناداری ($P \leq 0/05$) در نظر گرفته شد.

نتایج

با توجه به نتایج، میانگین سنی داوطلبان ۲۴/۳۳ سال بود و بر حسب جنسیت ۵۷/۹ درصد را داوطلبان زن و ۴۲/۱ درصد را مرد تشکیل دادند. همچنین از این بین ۷۷/۶ درصد را نیروهای مجرد و در مقابل ۲۲/۴ درصد را متأهل شامل شدند. از طرفی ۶۱/۸ درصد داوطلبان دانشجوی بودند که بر مبنای نوع مدرک ۶۱/۸ درصد را لیسانس و ۱۸/۴ درصد را فوق لیسانس و دکتری در بر می‌گرفت.

بر طبق نتایج نمره‌ی هوش هیجانی داوطلبان زن ۱۰۵/۳۱ و نمره‌ی داوطلبان مرد ۱۰۶/۳۱ بود و با توجه به اینکه مقادیر مشاهده شده بالاتر از ارزش مطلوب خود (۸۰) بود، این امر نشان از سطح عالی هوش هیجانی داوطلبان به‌شمار می‌رود.

در ادامه با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها ($P > 0.05$)، به مقایسه‌ی متغیرهای هوش هیجانی و تعهد داوطلبان پرداخته شد که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- تجزیه و تحلیل آماری هوش هیجانی و تعهد داوطلبان مسابقات آسیایی تیروکمان بر اساس جنسیت

متغیر	جنسیت	t-test	درجه آزادی	Sig
هوش هیجانی	مرد	-۰/۵۵۶	۷۴	۰/۵۸
	زن			
تعهد	مرد	-۰/۱۸۷	۷۴	۰/۰۶۵
	زن			

با توجه به نتایج بین داوطلبان زن و مرد، بر اساس سطوح هوش هیجانی و تعهد آنها تفاوت معناداری مشاهده نشد. به این منظور، داوطلبان حاضر در این رویداد بزرگ در زمینه‌ی هوش هیجانی و تعهد به سازمان برگزار کننده رویداد توافق نظر نسبی دارند.

نتایج تحقیق نشان داد که در داوطلبان پژوهش، به ترتیب میانگین رتبه‌های عوامل مرتبط با هوش هیجانی بر اساس اولویت عبارتند از: ۱. خودآگاهی (۳/۰۷) و ۲. آگاهی اجتماعی (۲/۹۳)، با اهمیت ترین و در مقابل ۳. مدیریت رابطه (۲/۴۱) و ۴. خودمدیریتی (۱/۶۰) از کم اهمیت ترین عوامل بودند که نتایج آزمون فریدمن صحت یافته‌ها را مورد تأیید قرار می‌دهد ($P \leq 0.01$).

همچنین رتبه‌های عوامل مرتبط با تعهد سازمانی به این ترتیب به دست آمد: ۱. تعهد عاطفی (۳/۶۷)، ۲. تعهد مداوم (۳/۱۷) و ۳. تعهد هنجاری (۲/۸۳). در ادامه به بررسی ارتباط بین ابعاد هوش هیجانی و تعهد داوطلبان (جدول ۲) پرداخته شد.

جدول ۲- ارتباط بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی داوطلبان مسابقات آسیایی تیر و کمان

آماره متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (Sig)	نتایج
هوش هیجانی با تعهد سازمانی	۰/۳۶	۰/۰۰۱	تایید فرض صفر
مدیریت رابطه با تعهد سازمانی	۰/۴۶	۰/۰۰۱	تایید فرض صفر
آگاهی اجتماعی با تعهد سازمانی	۰/۴۱	۰/۰۰۱	تایید فرض صفر
خودکنترلی با تعهد سازمانی	۰/۳۴	۰/۰۰۱	تایید فرض صفر
خود آگاهی با تعهد سازمانی	۰/۴۹	۰/۰۰۱	تایید فرض صفر

جدول (۲) نشان می‌دهد که بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد ($t=0/44, p \leq 0/05$)، بین مدیریت رابطه با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد ($t=0/56, p \leq 0/05$)، بین آگاهی اجتماعی، هم‌دلی، با تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد ($t=0/41, P \leq 0/05$)، بین خود کنترلی با تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد ($t=0/54, P \leq 0/05$) و بین خود آگاهی با تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد ($t=0/39, P \leq 0/01$).

در ادامه، به منظور پیش‌بینی سهم نسبی هر یک از ابعاد هوش هیجانی در تعهد داوطلبان از رگرسیون استفاده شد. جهت استفاده از آزمون رگرسیون باید مقدار آزمون دوربین واتسون در محدوده‌ی (۱/۵ تا ۲) باشد که بنا به نتایج تحقیق، مقدار آزمون، ۱/۵۷ به دست آمد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بلوک الف که در بر گیرنده‌ی متغیر پیش‌بین هوش هیجانی است، ۱۳٪ واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کند.

مدل	متغیر ملاک	R	مجدور R	ضریب Beta سطح	میزان t	سطح معناداری
هوش هیجانی				۰/۴۸۶	۵/۶۱۲ ۱/۱۱۶	۰/۰۰۱
خود آگاهی				۰/۴۶	۳/۱۸۵ ۱/۱۱۶	۰/۰۰۲
خود مدیریتی	تعهد	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۳۳	۳/۸۲۸	۰/۰۰۱
آگاهی اجتماعی	سازمانی			۰/۳۹۲	۴/۷۴۵ ۱/۱۱۶	۰/۰۰۱
مدیریت رابطه				۰/۲۶	۳/۱۳ ۱/۱۱۶	۰/۰۰۲

همانگونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه‌ی متغیرهای هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کل نمونه برابر با ۰/۳۶ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش‌بین (ابعاد هوش هیجانی) بالا است (۰/۱۳)؛ به این معنا که ۱۳ درصد از واریانس متغیر ملاک (تعهد سازمانی) به وسیله‌ی متغیر پیش‌بین در این پژوهش (هوش هیجانی) تبیین می‌شود. همچنین نسبت F سطح آماری ($P < 00/1$) نیز در تأیید این یافته است. با توجه به نتایج فرمول رگرسیون زیر پیشنهاد می‌شود:

تعهد سازمانی = (خود آگاهی \times ۰/۴۶) + (خود مدیریتی \times ۰/۳۳) + (آگاهی اجتماعی \times ۰/۳۳) + (مدیریت رابطه \times ۰/۲۶)

بحث و نتیجه گیری

یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها، بالاخص سازمان‌های ورزشی، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری و تعهد آنها است. توجه به این عامل اساسی بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش قائل هستند. لذا از آنجایی که کارایی نیروی انسانی همواره بر اساس محاسبات اقتصادی قابل پیش‌بینی نیست، عامل‌های متعدد دیگری در این زمینه دخیل هستند که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است. در نتیجه، سازمان‌های ورزشی کارآمد به‌منظور افزایش بهره‌وری شغلی مطلوب، باید از یافته‌ها و اصول روانشناسی در محیط کار استفاده کنند.

نتایج این تحقیق نشان داد که هوش هیجانی و تعهد سازمانی در بین زنان و مردان تفاوتی نداشت. با این وجود، میزان تعهد سازمانی در هر دو دسته‌ی داوطلبان مرد و زن بالاتر از میانگین بود. این نتایج با یافته‌های هیسه (۲۰۰۰)، پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۹) و ساعتچیان و همکاران (۱۳۹۰) در یک راستا است. نتایج تحقیقات بر این مدعا تأکید دارند که میزان تعهد سازمانی داوطلبان به جنسیت آنها وابسته نیست. از طرف دیگر، با توجه به اینکه همه‌ی داوطلبان دختر و پسر در شرایط برابر، مدت یک هفته را در کمپ مسابقات به‌سر بردند و امکانات رفاهی و سایر عوامل برای آنها تفاوتی نداشت و همچنین همه‌ی آنها محیط کاری و استراحت یکسان داشتند و وقایع روی داده (شکست‌ها، موفقیت‌ها و نواقص) برای همه‌ی آنها یکسان بود، می‌توان گفت که عوامل تعهد (هنجاری، مستمر و عاطفی) برای همه یکسان است. هوش هیجانی نیز در بین هر دو گروه مردان و زنان بالاتر از حد میانگین بود و تفاوتی بین آنها وجود نداشت. در ارتباط با هوش هیجانی داوطلبان، تحقیقی در داخل و خارج از ایران یافت نشد. با این حال، با توجه به تعریف هوش هیجانی می‌توان عنوان کرد که افراد با هوش هیجانی بالا، توانایی حل مشکلات بیشتری را دارند و توانایی بالاتری در مدیریت ارتباط خود با دیگران در محیط‌های اجتماعی دارند. این عامل باعث می‌شود که این افراد در محیط‌های اجتماعی مانند محیط‌های ورزشی داوطلبی حضور بیشتری داشته باشند و بتوانند خود را با شرایط مختلف وفق دهند.

ترتیب خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی در داوطلبان این تحقیق به‌ترتیب عاطفی، هنجاری و مداوم به‌دست آمد که با نتایج پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۹) و ساعتچیان و همکاران (۱۳۹۰) متفاوت است.

با توجه به این که در این رویداد اهمیت خاصی به رویکردهای مدیریت داوطلبی ارائه شد، به طوری که در فراخوان جذب داوطلبان شعار "شما برگزار کننده می باشید" وجود داشت، اقدامات رسمی مانند تهیه کارت‌های ویژه داوطلبان با عکس خود داوطلب بر روی آنها، اهدای لباس ویژه، استقرار در هتل مناسب، تدارک ایاب و ذهاب مناسب، ارائه‌ی تغذیه و میان‌وعده و برگزاری مراسم آشنایی و اختتامیه برای داوطلبان و وجود جو صمیمی در کمپ مسابقات باعث شد که تعهد عاطفی که نشان‌دهنده‌ی وابستگی احساسی به سازمان است، در بین داوطلبان افزایش یابد. از طرف دیگر، پایین بودن جایگاه تعهد هنجاری نسبت به المپیادهای دانشجویی را به این گونه می‌توان توجیه کرد که در مسابقات تیروکمان آسیا، همه‌ی داوطلبان را دانشجویان تشکیل نمی‌دادند و حدود ۴۰٪ از داوطلبان را افراد شاغل و غیرمحصل تشکیل می‌دادند که محیط کاری خود را برای حضور در این رویداد ترک کرده بودند و با توجه به تعریف تعهد هنجاری برای ماندن و ادامه‌ی فعالیت در این سازمان مشکل داشتند.

بنا به نتایج، بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری به دست آمد. این یافته با نتایج استوار و خاتونی (۱۳۸۷)، رضاییان و کشته گر (۱۳۸۷) و آدیومو (۲۰۰۸) در یک راستا قرار دارد. بنابراین، هوش هیجانی یکی از مواردی است که هر سازمان ورزشی در مواجهه با انتخاب داوطلبان رویدادهای ورزشی باید آن را مورد سنجش قرار دهد؛ به خصوص هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان تر می‌شود. از طرفی، افرادی که نسبت به مشاغل خود تعهد دارند، در مقایسه با آنهایی که دارای تعهد سازمانی پایین تری هستند، موفقیت کاری بیشتری را تجربه می‌کنند. افراد دارای تعهد بالا به دنبال کردن اهداف شغلی خود، حتی در روبرویی با موانع و شکست‌ها اصرار می‌ورزند. داوطلبانی که نسبت به یک وظیفه‌ی محول شده، تعهد بیشتری دارند نیز تمایل بیشتری به سرمایه‌گذاری‌های مهم و شایان توجه در پست‌های تعریف‌شده‌ی خود دارند و دارای احساسات مثبت برای شغل خود خواهند بود.

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، هوش هیجانی پیش‌گوی مناسبی برای تعهد سازمانی است. از آنجا که افرادی که دارای خودآگاهی بیشتری هستند تمایل بیشتر به انتخاب شغلی دارند که با نیازها، ارزش‌ها و علایق آنها مطابقت داشته باشد، این خودآگاهی فرد را قادر می‌سازد تا اجازه ندهد که خشم و عواطف دیگران مانعی بر سر راه زندگی‌اش شود. لذا آموزش برای بهبود آن می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد گروه‌ها و به تبع آن، سازمان داشته باشد. بر این اساس، بخشی از راهبردهای منابع انسانی (داوطلبان ورزشی) باید بر آموزش مناسب در خصوص چگونگی کنترل و بهبود توانمندی‌های هوش هیجانی کارکنان متمرکز شود. این امر هنگامی بیشتر جلوه

پیدا می‌کند که سازمان ورزشی با صرف هزینه بر روی داوطلبان خود، تمایل به بهره‌گیری از تجربیات این گروه در قالب کارهای گروهی و یا مشارکت در جوانب مختلف رویداد پیدا می‌کند.

نتیجه این که یادگیری تدریجی مهارت‌ها برای کنترل و واکنش صحیح نسبت به عواطف و هیجان‌ها، ارتباط را در محیط کار بهبود، بهره‌وری را افزایش و مشکلات بین فردی را کاهش می‌دهد. نتایج تحقیقات صورت گرفته بر اهمیت نقش هوش هیجانی بر تبیین تعهد صحت گذاشته و بر این اساس، پیشنهاد بر تداوم و توجه خاص به آن در محیط سازمان‌های ورزشی دارد.

لذا با توجه به نتایج، ضروری است که سازمان‌های ورزشی به‌طور عام و مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها به‌طور خاص، وقت بیشتری را برای شناخت عوامل روان‌شناختی (هوش هیجانی) و تعهدات داوطلبان صرف کنند تا ترتیب رویه‌ها و روش‌هایی را که می‌توان تعهد آنان را نسبت به امور محوله بالا برد را پیدا کنند. این امر به نوبه‌ی خود می‌تواند فرآیند جذب و نگهداری داوطلبان را در آینده تسهیل کند.

منابع

1. Bang H, Chelladurai P. Motivation and satisfaction in volunteering for 2002 World Cup in Korea. Conference of the North America Society for Sport Management. Ithaca; May 2003; New York.
2. Keunsu Han. Motivation and Commitment of Volunteers in Marathon running event, unpublished doctoral dissertation. University of Florida. College of Education; 2007.
3. Wilson J. Volunteering Annual Review of Sociology. 2000; 26: 215-40.
۴. رضائیان علی، کشته گر عبدالعلی. بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی. نشریه پیام مدیریت. ۱۳۸۷؛ شماره ۲۷: صفحه ۳۹-۲۷.
5. Cnaan R A, Cascio T A. Performance and commitment: Issues in management of volunteers in human service organizations. Journal of Social. Service Research, 1999; 24(3/4): 1-37.
۶. هادوی فریده، رسولی مهدی، ساعتچیان وحید. مطالعه تطبیقی نظام های داوطلبی در کشورهای منتخب و ارائه الگو برای کشور ایران. طرح پژوهشی پژوهشکده تربیت بدنی؛ ۱۳۹۰.
7. Yung-Chou Chen. Sport event volunteer motivation and commitment. A Dissertation. Faculty of the Graduate School of the University of Louisville; 2010.

۸. سلطانی فر عاطفه. هوش هیجانی. فصلنامه اصول بهداشت روانی. ۱۳۸۶؛ شماره ۳۵: ۸۳-۸۴.
۹. استوار صغری، خاتونی ماندانا. بررسی هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳۸۷؛ شماره ۲: ص ۲۳-۳۸.
10. Hsieh C. The organizational commitment of Ohio State adult 4-H volunteers. Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University; 2000.
11. Lyon M. Commitment and volunteerism: case studies of two state professional organizations. Dissertation in Capella University; 2010.
12. Han K. Motivation and commitment of volunteers in a marathon running event. Dissertation in Florida state university; 2007.
۱۳. پورسلطانی حسین، قنبرپور نصرتی امیر، دوستی مرتضی، بای ناصر سیاووشی محمد. تعیین رابطه بین انگیزش و تعهد داوطلبین در نهمین دوره المپیاد ورزشی دانشجویان ایران. نشریه حرکت. ۱۳۸۹؛ شماره ۵: صفحه: ۳۵-۵۱.
۱۴. ساعت‌چیان وحید، قنبرپور نصرتی امیر، پورسلطانی زرنندی حسین. مقایسه انگیزش و تعهد داوطلبان نهمین و دهمین المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه های دولتی سراسر کشور. ششمین همایش دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی؛ ۱۳۹۰.
15. Adeyemo S A. Emotional intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public paradtatls in Oyo state, NigeriaT Pakistan. Journal of spcial sciences. 2008; 4(2): 324-30.

ارجاع دهی به روش ونکوور

رسولی مهدی، ساعت‌چیان وحید، باقریان محسن. ارتباط هوش هیجانی و تعهد داوطلبان شرکت کننده در مسابقات آسیایی تیروکمان. ۱۳۹۳؛ ۶ (۲۵): ۸۴-۱۷۳

