

## بررسی ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران

مهر علی همتی نژاد<sup>۱</sup>، کاظم دانش ثانی<sup>۲</sup>، رضا اندام<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۷/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۱/۲۷

### چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه دانشجویان داوطلب انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های مناطق ده‌گانه کشور بودند (N=۵۸۲). براساس جدول مورگان، ۲۳۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند (n=۲۳۱)؛ که از این میان، نتایج مربوط به ۲۰۸ پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. پس از تأیید روایی صوری و محتوایی پرسشنامه رضایت‌مندی توسط متخصصان، پایایی آن در یک مطالعه راهنما و به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد (α=۰/۸۸). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر توصیف آماری، از آزمون‌های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل، ANOVA و نیز آزمون تعقیبی توکی در سطح معنی‌داری (P≤۰/۰۵) استفاده شد. نتایج نشان داد، رضایت از کسب تجربه شغلی و اجتماعی مهم‌ترین و رضایت مادی کم‌اهمیت‌ترین ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان انجمن‌های ورزشی بودند. همچنین بین اولویت ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان دختر و پسر، فقط در رضایت از ابعاد مادی، هدفمند، اجتماعی، حمایتی و تعهد تفاوت معنی‌دار بود و بین اولویت ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان رشته تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی، در رضایت از کسب تجربه، شغلی، هدفمند و تعهد تفاوت معنی‌داری وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد، بین سن و رضایت‌مندی داوطلبان رابطه منفی و معنی‌داری (r=-۰/۱۹۸؛ sig=۰/۰۰۴) وجود دارد و بین وضعیت تأهل با رضایت‌مندی داوطلبان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. با توجه به نتایج پژوهش، به نظر می‌رسد با سیاست‌های تشویقی مناسب و تبدیل محیط انجمن ورزشی به مکانی که دستیابی به انگیزه‌های داوطلبی افراد در آن‌ها سهل‌تر و آسان‌تر امکان‌پذیر شود، می‌توان میزان رضایت‌مندی داوطلبان را افزایش داد.

**واژگان کلیدی:** داوطلبی، رضایت‌مندی، انجمن‌های ورزشی.

### مقدمه

در تمامی سازمان‌ها نیروی انسانی کارآمد، بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان محسوب می‌شوند و سازمان برای آموزش، نگهداری و بهره‌برداری بهینه از این سرمایه‌های ارزشمند تلاش می‌کند. در یک تقسیم‌بندی کلی، نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها را به دو دسته کارکنان رسمی و داوطلبان<sup>۱</sup> تقسیم می‌کنند (۱). داوطلبان نه تنها مهم‌ترین و قدرتمندترین منبع انسانی برای جوامع و سازمان‌ها به شمار می‌آیند؛ بلکه می‌توانند به عنوان بنیاد و اساس موفقیت بسیاری از امور نیز به حساب آیند. نهضت داوطلبی و خدمت‌رسانی به جامعه، از پدیده‌های دنیای معاصر است که ریشه در سنت‌های اجتماعی مردم سراسر جهان دارد. از نظر پائول (۱۹۹۹) داوطلب کسی است که با اختیار کامل (آزادانه)، بدون توقع پاداش، در یک محیط رسمی برای کمک به دیگران مشغول به فعالیت است (۲). داوطلبان، امروزه بخش مهمی از منابع انسانی سازمان‌ها و نهادهای دولتی و به ویژه بخش‌های غیردولتی را تشکیل می‌دهند. اگرچه به دلیل این‌که در هر سازمان کلیه کارکنان (داوطلب و حقوق‌بگیر) در الزام برای انجام هر چه بهتر وظایف، تعامل با یکدیگر و میزان انتظارات از یکدیگر، مشابه هستند و تا حدودی انتظار می‌رود که در زمینه تجارب کاری بین آن‌ها تفاوتی وجود نداشته باشد؛ اما در واقع داوطلبان به دلیل دارا بودن انگیزه‌هایی متفاوت با کارمندان حقوق‌بگیر، دارای رضایت‌مندی شغلی متفاوتی هستند (۳). به عبارت دیگر، اگرچه داوطلبان و کارمندان حقوق‌بگیر در محیط کار تحت تأثیر عوامل مشترکی قرار می‌گیرند، اما داوطلبان انتظارات و انگیزه‌هایی دارند که برای برآورده شدن آن‌ها به این‌گونه فعالیت‌ها روی می‌آورند (۴). شناسایی عوامل اثرگذار بر رضایت‌مندی داوطلبان، مدیران را در تعیین راهبردهای ایجاد رضایت‌مندی در داوطلبان و حفظ آن‌ها توانا می‌سازد. عوامل تأثیرگذار بر رضایت‌مندی داوطلبان، ماهیت کار (۷-۵)، پاداش‌های احتمالی (۵، ۷، ۹)، ارتباطات (۵، ۷، ۹)، رویه‌های کار (۷، ۹)، همکاران (۱۰، ۷، ۶، ۵)، ارباب رجوع (۶، ۱۰)، سرپرستی و نظارت (۵، ۶، ۹، ۱۰)، امکانات و تسهیلات (۶) و میزان هم‌پوشانی انتظارات و انگیزه‌های داوطلبان با تجارب کسب‌شده از داوطلبی (۱۰) شناسایی شده‌اند. ماریسا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند، داوطلبان با آموزش و استراتژی‌های آموزشی مناسب، رضایت‌مندی بیشتری دارند (۸). در یکی از مطالعات اولیه، میچلسون و سلاک<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) عوامل رضایت‌مندی داوطلبان ورزشی را همگرایی انتظارات داوطلبان و واقعیات،

- 
1. Volunteers
  2. Marisa et al
  3. Mitchelson & Slack

راهنمایی و آموزش، حمایت مداوم، ارزیابی و بازخورد و فرصت ارتقاء معرفی کردند (۱). گیدرون<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) از نظریه هرزبرگ برای مطالعه ساختار منابع رضایت شغلی در داوطلبان استفاده کرد و بیان کرد که رضایت کلی داوطلبان به دو عامل محتوایی کار (ذات کار و دستاوردهای آن) و دو عامل مفهومی کار (آسودگی و نبودن عوامل استرس‌زای شغلی) بستگی دارد (۶). او معتقد است رضایتمندی داوطلبان با رضایت شغلی کارمندان حقوق‌بگیر متفاوت است و نظریه هرزبرگ به تنهایی برای توضیح رضایتمندی داوطلبان مناسب نیست. همچنین برای ایجاد رضایتمندی در داوطلبان، باید وظایفی به آن‌ها محول شود که فرصت ابراز وجود<sup>۲</sup> را برای این افراد ایجاد کند (۶). مطالعات نشان داده است حضور و مشارکت داوطلبان در سازمان‌های ورزشی بر حیطه‌های مختلفی از جمله حیطه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی سازمان اثر می‌گذارد (۱۱). پایولین<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) رضایت از کسب تجربه را یکی از عوامل مهم در حفظ داوطلبان رویداد ورزشی نشان داد و بیان کرد مدیران ورزشی با درک و هدف قرار دادن رضایت داوطلبان، می‌توانند باعث حضور مجدد داوطلبان در عرصه‌های ورزشی شوند (۱۲). داوطلبانی که از فعالیت‌های خود احساس رضایت می‌کنند، نقشی مهم در شکل‌گیری ساختار داوطلبی یک سازمان دارند؛ زیرا این افراد تمایل زیادی دارند تا دوستان و آشنایان خود را به داوطلبی ترغیب و تشویق نمایند. بنابراین داوطلبان راضی، نه تنها در ارائه تصویر مثبت از سازمان در دیدگاه عمومی نقش دارند؛ بلکه در جذب داوطلبان بیشتر و افزایش منابع انسانی داوطلب مؤثر هستند (۱۳). وان لاگرنبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک سازمان در داوطلبان مشغول در حیطه بهداشت و سلامت پرداخت و نشان داد انگیزه‌های افراد و ویژگی‌های شغل، بر هدف‌دار کردن فعالیت‌ها و تعهد سازمانی داوطلبان اثرگذار است و همگی این موارد با میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه دارد (۱). غزالی (۲۰۰۳) بیان کرد انطباق نوع فعالیت با انگیزه‌های داوطلبی افراد می‌تواند به افزایش سطح رضایتمندی آن‌ها منجر شود (۵). پایولین (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان داد زمانی که نیازهای انگیزشی داوطلبان برآورده می‌شود، رضایتمندی بیشتری حاصل خواهد شد (۱۴). یافته‌های تحقیق کانگ<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) نشان می‌دهد اگر انگیزه‌های اولیه داوطلبان برآورده شود، آن‌ها از تجارب کسب شده خود احساس رضایتمندی می‌کنند. این خود باعث افزایش تمایل آنان به مشارکت و

- 
1. Gidron
  2. Self- Expression
  3. Pauline
  4. Van Loggerenberg
  5. Kang

حضور بیشتر و ارائه خدمات داوطلبانه با کیفیت بهتر در آینده می‌شود (۱۵). کنان و گلدبرگ-گلن<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) بیان می‌کنند افراد تا زمانی به فعالیت داوطلبانه خود ادامه می‌دهند که این فعالیت‌ها نیازهای فردی آن‌ها را ارضا کند. به عبارت دیگر، اگر افراد از تجارب داوطلبی خود رضایت داشته باشند، به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و اگر ناراضی باشند از ادامه فعالیت خودداری می‌کنند (۱). در همین رابطه، اندام (۱۳۸۷) ضعف عملکرد اداره تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها را، به عنوان یکی از موانع سازمانی مهم، در جذب داوطلب نشان داد (۲). مطالعات نشان داده است داوطلبان ورزشی به واسطه ویژگی‌های خاص ورزش، دارای انگیزه‌ها و ابعاد رضایت‌مندی منحصر به فردی هستند. این موضوع باعث شده است سازمان‌های ورزشی در جذب و حفظ داوطلبان، مزیت ویژه‌ای داشته باشند (۱۱). ملائی (۱۳۸۸) رضایت‌مندی دانشجویان داوطلب در رویداد ورزشی را در رضایت از کسب تجربه، شغلی، مادی، حمایتی، پیشرفت، هدفمند، اجتماعی و تعهد نشان داد (۱). شرر<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) عوامل تأثیرگذار بر رضایت‌مندی داوطلبان فعال در تفریحات را بررسی کرد. او شش بعد رضایت از محیط کار و ماهیت کار، رضایت کلی از خدمات، وضعیت و شرایط خدمات، وضعیت فعلی محل کار، مدیر و سرپرست و ارتباط با همکاران را در نظر گرفت و نشان داد رضایت از محیط کار و ماهیت کار مهم‌ترین عامل و پس از آن وضعیت فعلی محل کار و رفتار همکاران از منابع مهم رضایت‌مندی داوطلبان محسوب می‌شود (۱۰). پیپی<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در تحقیق خود نشان داد بین رضایت‌مندی داوطلبان و حفظ و حضور مجددشان در فعالیت‌های داوطلبی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۳). نتایج تحقیقات نشان داده است داوطلبان در فعالیت‌های داوطلبانه خود به دنبال ارضای نیازهای سطوح بالاتر خود هستند و از آنجا که رضایت شغلی می‌تواند بر افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و جابه‌جایی افراد (۱۶) و حضور مجدد داوطلبان در فعالیت‌ها تأثیرگذار باشد؛ بنابراین ضروری است تا در طراحی وظایف داوطلبی، شرایطی فراهم شود تا امکان دستیابی افراد به این نیازها بیشتر شود (۱). همانند سایر بخش‌ها و سازمان‌ها، درک رضایت‌مندی داوطلبان در ورزش و سازمان‌های ورزشی و تفریحی، عاملی مهم در جذب و حفظ داوطلبان، ثبات و پایداری سازمان و در نهایت موفقیت آن‌هاست (۴، ۱۷). امروزه دانشجویان داوطلب، منبعی جذاب برای ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند و استفاده از آن‌ها نسبت به کارکنان حقوق‌بگیر ترجیح داده می‌شود. زیرا: ۱. استفاده از مهارت‌ها و تخصص‌های

- 
1. Cnaan and Goldberg-Glen
  2. Sherer
  3. Pepe

آن‌ها موجب کاهش بسیاری از هزینه‌های دانشگاه‌ها می‌شود؛ ۲. در دسترس بودن کارکنان بیشتر (داوطلب و حقوق‌بگیر)، به مدیران این امکان را می‌دهد تا در وقت خود صرفه‌جویی کنند؛ ۳. این افراد اغلب دارای سوابق کاری و استعدادها و توانایی‌های مختلفی هستند که استفاده از آن‌ها را در موقعیت‌های شغلی و مسئولیت‌های مختلف امکان‌پذیر می‌سازد (۱۱، ۱۸). در ایران، در سازمان‌ها و نهادهای مختلف از وجود داوطلبان استفاده می‌شود؛ اما این استفاده بسیار محدود است و در تقسیم‌بندی‌های منابع انسانی سازمان‌ها، جایگاهی برای این نیروهای انسانی ارزشمند در نظر گرفته نشده است. سازمان‌های فرهنگی - آموزشی و به‌ویژه دانشگاه‌ها، از جمله مراکزی هستند که می‌توانند تا حدودی بر نظرات و احساسات جوانان در مورد مسائل مختلف اثرگذار باشند (۱۹). بنابراین فراهم کردن فضایی برای مشارکت جوانان دانشجو در فعالیت‌های داوطلبانه و ترویج فرهنگ داوطلبی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، می‌تواند باعث پایه‌گذاری این فرهنگ در جامعه و گسترش هرچه بیشتر و سریع‌تر نهضت داوطلبی در تمامی زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی، ورزشی و غیره در کشور شود. حضور جوانان در انجمن‌های ورزشی و استفاده از آن‌ها به عنوان نیروهای داوطلب، باعث ایجاد علاقه در آن‌ها نسبت به ورزش و دور ماندن از بسیاری از ناهنجاری‌های اجتماعی خواهد شد. از طرف دیگر حضور در گروه‌های کاری و داشتن تعامل اجتماعی با همکاران و کارکنان رسمی دانشگاه‌ها، باعث بالا رفتن مهارت‌های اجتماعی در افراد داوطلب می‌شود و آن‌ها را برای انجام هر چه بهتر وظایف اجتماعی و شغلی آینده مهیا می‌سازد. همچنین این فعالیت‌ها برای دانشجویان باعث ایجاد فرصت‌های کاری در آینده می‌شود؛ زیرا گواهی صادره از طرف اداره تربیت‌بدنی دانشگاه یا سازمان‌های مربوطه، سابقه کاری مناسبی برای آن‌ها محسوب می‌شود (۲۰) و مهم‌تر اینکه استفاده از دانشجویان داوطلب، باعث ارتقاء و بهبود مدیریت اداره تربیت‌بدنی می‌شود. با ملاحظه اینکه، این ادارات می‌توانند فرصت مناسبی را برای حضور داوطلبان دانشجویان، در قالب انجمن‌های ورزشی دانشجویی فراهم نمایند؛ لذا شناسایی ابعاد رضایتمندی دانشجویان داوطلب انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها برای حفظ و حضور بیشتر و کارآتر آنان در انجمن‌ها، امری اجتناب‌ناپذیر است.

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر توصیفی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دانشجویان داوطلب انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های مناطق ده‌گانه کشور بودند. در میان ۷۳ دانشگاه مناطق ده‌گانه کشور، ۱۷ دانشگاه انجمن ورزشی فعال داشتند. براساس جدول

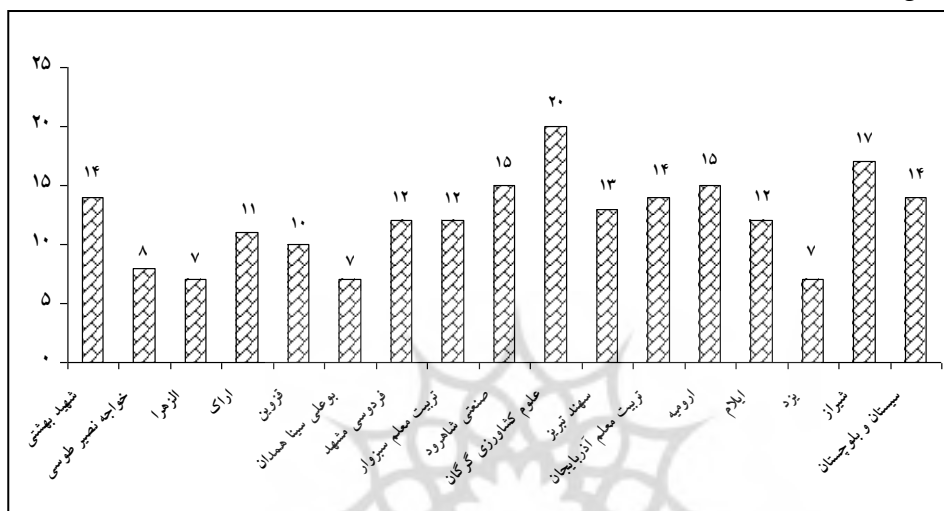
مورگان، ۲۳۱ نفر برای نمونه آماری انتخاب شدند ( $n=231$ ). از این میان، نتایج مربوط به ۲۰۸ پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. از پرسشنامه رضایت از تجارب داوطلبی ملائی (۱۳۸۸)، برای بررسی ابعاد رضایت‌مندی و تعیین اولویت‌های آن‌ها استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۱ سؤال با مقیاس پنج ارزشی لیکرت است (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) و هشت بعد کسب تجربه<sup>۱</sup>، شغلی<sup>۲</sup>، مادی<sup>۳</sup>، پیشرفت<sup>۴</sup>، هدفمند<sup>۵</sup>، اجتماعی<sup>۶</sup>، حمایتی<sup>۷</sup> و تعهد<sup>۸</sup> از ابعاد رضایت‌مندی را مورد بررسی قرار می‌دهد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه پژوهش، مورد تأیید برخی از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت. همچنین، پایایی پرسشنامه، در یک مطالعه راهنما بر روی ۳۰ نفر از داوطلبان انجمن‌های ورزشی و به روش آلفای کرونباخ  $=0/88$  به دست آمد. از روش‌های آمار توصیفی برای توصیف یافته‌ها (میانگین، انحراف استاندارد و غیره) و از آزمون کالموگراف اسمیرنوف (K-S) برای بررسی نوع توزیع متغیرها (نرمال و غیر نرمال بودن) استفاده شد. با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرها، از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل، ANOVA و نیز آزمون تعقیبی توکی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

از مجموع ۲۰۸ آزمودنی، ۱۲۴ نفر پسر و ۸۴ نفر دختر (به ترتیب ۵۹/۶ و ۴۰/۴ درصد از کل داوطلبان)، ۸۹/۴ درصد مجرد و ۱۰/۶ درصد متأهل بودند. میانگین سنی آزمودنی‌ها ۲/۲ ع ۲۲/۰۳ سال بود. ۷/۷ درصد داوطلبان دارای مدرک کاردانی، ۷۹/۳ درصد کارشناسی، ۱۲/۵ درصد کارشناسی ارشد و ۰/۵ درصد نیز دکتری بودند. به طور کلی، دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی حدود ۱۳ درصد داوطلبان انجمن‌های ورزشی را تشکیل می‌دادند. بیش از نیمی (۶۷/۸ درصد) از داوطلبان را دانشجویان رشته تربیت‌بدنی تشکیل دادند و دانشجویان رشته‌های غیر تربیت‌بدنی حدود ۳۲/۲ درصد از نمونه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دادند. همچنین میانگین سابقه فعالیت داوطلبان در انجمن ورزشی (۰/۸۷ ع ۱/۷۱) سال بود.

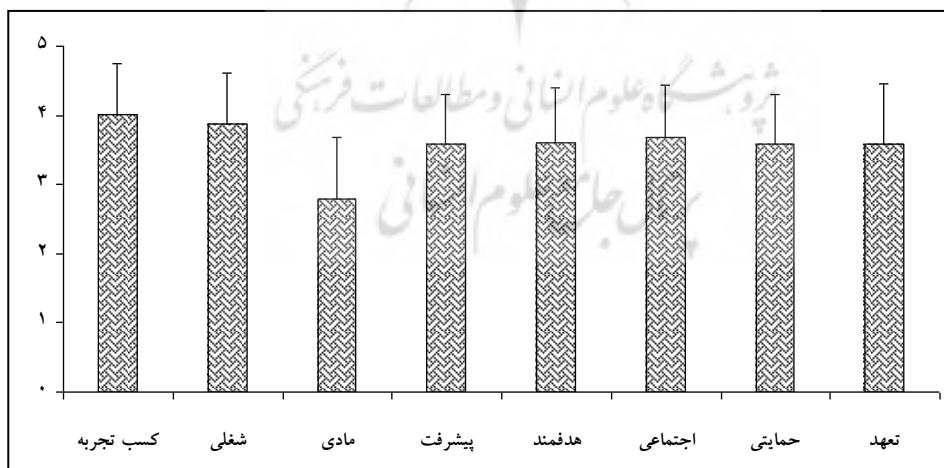
1. Acquiring experience
2. Career
3. Material
4. Enhancement
5. Purposive
6. Social
7. Protective
8. Commitment

بیشترین تعداد داوطلبان مربوط به انجمن ورزشی دانشگاه علوم کشاورزی گرگان (۲۰ نفر) و کمترین تعداد داوطلبین مربوط به دانشگاه‌های الزهراء، بوعلی سینا همدان و یزد (۷ نفر) بودند (شکل ۱).



شکل ۱. توصیف تعداد آزمودنی‌ها به تفکیک انجمن‌های ورزشی دانشگاه

از دیدگاه دانشجویان داوطلب، رضایت از کسب تجربه، شغلی و اجتماعی مهم‌ترین و رضایت مادی کم‌اهمیت‌ترین ابعاد رضایتمندی داوطلبان انجمن‌های ورزشی بود (شکل ۲).



شکل ۲. مقایسه میزان اهمیت ابعاد رضایتمندی داوطلبان

جدول ۱. اولویت‌بندی ابعاد رضایت‌مندی دختر و پسر

sig	درجه آزادی	t-test	M±SD	تعداد	ابعد رضایت‌مندی داوطلبان
۰/۰۹۹	۲۰۶	۱/۶۵۹	۴/۱۱۹±۰/۷۱۳	۸۴	دختر
			۳/۹۴۵±۰/۷۵۵	۱۲۴	پسر
۰/۰۵۹	۲۰۶	۱/۸۹۷	۳/۹۹۰±۰/۶۸۹	۸۴	دختر
			۳/۷۹۶±۰/۷۴۷	۱۲۴	پسر
* ۰/۰۱۷	۲۰۶	۲/۴۰۲	۲/۹۶۸±۰/۸۸۹	۸۴	دختر
			۲/۶۷۱±۰/۸۶۱	۱۲۴	پسر
۰/۱۴۵	۲۰۶	۱/۴۶۳	۳/۶۷۴±۰/۷۰۸	۸۴	دختر
			۳/۵۲۵±۰/۷۳۰	۱۲۴	پسر
* ۰/۰۰۱	۲۰۶	۳/۳۷۶	۳/۸۲۵±۰/۶۹۴	۸۴	دختر
			۳/۴۵۸±۰/۸۱۸	۱۲۴	پسر
* ۰/۰۱۰	۲۰۶	۲/۵۹۸	۳/۸۵۳±۰/۷۴۳	۸۴	دختر
			۳/۵۸۱±۰/۷۳۹	۱۲۴	پسر
* ۰/۰۰۲	۲۰۶	۳/۰۹۵	۳/۷۷۰±۰/۶۶۸	۸۴	دختر
			۳/۴۶۴±۰/۷۲۱	۱۲۴	پسر
* ۰/۰۰۱	۲۰۶	۳/۲۶۴	۳/۸۱۸±۰/۷۸۲	۸۴	دختر
			۳/۴۲۲±۰/۹۰۷	۱۲۴	پسر

\* تفاوت در سطح  $P < 0.05$  معنی‌دار است.

با توجه به t به دست آمده در جدول ۱، مشاهده می‌شود که بین اولویت ابعاد رضایت‌مندی مادی، هدفمند، اجتماعی، حمایتی و تعهد داوطلبان دختر و پسر تفاوت معنی‌داری وجود داشت.



جدول ۲. اولویت‌بندی ابعاد رضایتمندی داوطلبان بر اساس رشته تحصیلی

sig	درجه آزادی	t-test	M±SD	تعداد	ابعاد رضایتمندی داوطلبان	
* ۰/۰۰۵	۲۰۶	۲/۸۱۷	۴/۱۱۴±۰/۷۱۵	۱۴۱	تربیت‌بدنی	کسب تجربه
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	
* ۰/۰۰۵	۲۰۶	۲/۸۲۲	۳/۹۷۱±۰/۷۱۰	۱۴۱	تربیت‌بدنی	شغلی
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	
۰/۴۸۶	۲۰۶	۰/۶۹۸	۲/۸۲۱±۰/۹۰۷	۱۴۱	تربیت‌بدنی	مادی
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	
۰/۰۹۷	۲۰۶	۱/۶۶۷	۳/۶۴۳±۰/۷۳۹	۱۴۱	تربیت‌بدنی	پیشرفت
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	
* ۰/۰۲۵	۲۰۶	۲/۲۶۳	۳/۶۹۱±۰/۷۷۸	۱۴۱	تربیت‌بدنی	هدفمند
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	
۰/۰۸۹	۲۰۶	۱/۷۰۷	۳/۷۵۲±۰/۷۶۱	۱۴۱	تربیت‌بدنی	اجتماعی
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	
۰/۰۶۱	۲۰۶	۱/۸۸۴	۳/۶۵۲±۰/۷۰۶	۱۴۱	تربیت‌بدنی	حمایتی
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	
* ۰/۰۰۴	۲۰۶	۲/۸۷۷	۳/۷۰۱±۰/۸۱۲	۱۴۱	تربیت‌بدنی	تعهد
				۶۷	غیر تربیت‌بدنی	

\*: تفاوت در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است.

با توجه به t به دست آمده در جدول ۲، مشاهده می‌شود بین اولویت ابعاد رضایتمندی کسب تجربه، شغلی، هدفمند و تعهد در داوطلبان رشته تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی تفاوت معنی‌داری وجود داشت.

جدول ۳. نتایج آزمون پیرسون

سابقه فعالیت	سن	r	Sig
- ۰/۰۶۴	- ۰/۱۹۸		
۰/۳۶۷	* ۰/۰۰۴		

\*: رابطه در  $P < 0/05$  معنی‌دار است.

جدول ۳ نتایج حاصل از بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج این جدول، بین سن و رضایتمندی داوطلبان رابطه منفی و معنی‌داری ( $r = -0/198$ ؛  $sig = 0/004$ ) وجود داشت. بین سابقه فعالیت و رضایتمندی داوطلبان نیز رابطه معنی‌داری یافت نشد.

جدول ۴. تفاوت بین وضعیت تاهل و رضایت‌مندی داوطلبان

sig	درجه آزادی	t-test	M±SD	تعداد	
۰/۶۸۹	۲۰۶	۰/۴۰۱	۳/۶۳۳±۰/۶۰۸	۱۸۶	داوطلبان مجرد
			۳/۵۷۸±۰/۶۷۸	۲۲	داوطلبان متأهل

با توجه به جدول ۴ و t به دست آمده، مشاهده شد رضایت‌مندی داوطلبان در بین دانشجویان مجرد و متأهل تفاوت معنی‌داری ندارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه در مورد مقایسه میانگین رضایت‌مندی داوطلبان مقاطع تحصیلی

sig	F	درجه آزادی	میانگین مجذورات	منبع تغییرات
۰/۰۱۰	۴/۶۸۵	۲	۱/۷۰۹	بین گروهی
		۲۰۵	۰/۳۶۵	درون گروهی

جدول ۶. نتایج آزمون توکی برای یافتن محل اختلاف میانگین‌ها

sig	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	مقایسه دو به دو با آزمون توکی
۰/۹۰۲	۰/۱۵۸	۰/۰۶۸	کاردانی با کارشناسی
۰/۰۵۷	۰/۱۹۰	۰/۴۳۹	کاردانی با کارشناسی ارشد و بالاتر
۰/۰۰۹*	۰/۱۲۵	۰/۳۷۱	کارشناسی با کارشناسی ارشد و بالاتر

\*: در سطح  $P < 0/05$  تفاوت معنی‌دار است

با توجه به نتایج جدول ۵ ( $F=4/685$  و  $sig=0/010$ )، آزمون ANOVA وجود تفاوت معنی‌دار بین میانگین رضایت‌مندی گروه‌های مقاطع تحصیلی را تأیید کرد. برای یافتن مرکز اختلاف، از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ آمده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران بود. نتایج پژوهش نشان داد، اولویت ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان به ترتیب شامل رضایت از کسب تجربه، شغلی، اجتماعی، هدفمند، حمایتی، پیشرفت، تعهد و مادی است. در این مطالعه، دانشجویان داوطلب انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها رضایت از کسب تجربه را مهم‌ترین عامل

رضایتمندی معرفی کردند. ملائی (۱۳۸۸) نشان داد رضایت از کسب تجربه، اولویت اول رضایتمندی دانشجویان داوطلب در برگزاری نهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های کشور بود؛ که با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی داشت. ولی فارل و همکاران (۱۹۹۸) و غزالی (۲۰۰۳) رضایت از کسب تجربه را، به عنوان اولویت آخر ابعاد رضایتمندی داوطلبان معرفی کردند (۵، ۱۸)، که با نتیجه این مطالعه مغایر است. از دلایل نداشتن همخوانی نتایج آن‌ها با این پژوهش، می‌توان تفاوت موجود در جامعه آماری این پژوهش و دو پژوهش دیگر را نام برد. تعیین رضایت از کسب تجربه، به عنوان مهم‌ترین بعد رضایتمندی، نشان‌دهنده رضایت بسیار زیاد داوطلبان تجارب کسب شده در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها است. شاید دلیل رضایت بیشتر داوطلبان از این عامل، به ماهیت بلندمدت بودن فعالیت ورزشی در انجمن بازگردد. انجمن ورزشی فرصتی را برای دانشجویان فراهم می‌کند تا در آن به کسب تجربه بپردازند، تا بتوانند تجارب فراگرفته را در زندگی کاری و ورزشی خودشان به کار ببرند. عامل شغلی در این مطالعه، دومین عامل رضایتمندی داوطلبان بود. این عامل رضایتمندی با عوامل ماهیت کار، ویژگی‌های شغل و کارآموزی در سایر تحقیقات متناسب است. غزالی (۲۰۰۳) و شرر (۲۰۰۴) این عامل را به عنوان عامل مهمی در رضایتمندی داوطلبان معرفی کردند، که با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی داشت (۵، ۱۰). به نظر می‌رسد آگاهی و آشنایی دانشجویان داوطلب انجمن‌های ورزشی با نوع و ماهیت فعالیت‌های داوطلبانه در انجمن‌های ورزشی و همچنین برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی نهضت داوطلبی، جهت آماده‌سازی این افراد برای مسئولیت‌ها و وظایف محوله به آن‌ها، از دلایل همخوانی نداشتن یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات آن‌ها باشد. از دیدگاه داوطلبان، رضایت اجتماعی در اولویت سوم قرار داشت. با توجه به اینکه داوطلبان در انجمن‌های ورزشی با افراد متعددی در ارتباط هستند، برای گسترش تعاملات اجتماعی خود و آشنایی با تعداد زیادی از افراد، فرصت بیشتری دارند. رضایت اجتماعی با عوامل انسجام گروهی، تعامل اجتماعی، همبستگی و ارتباط با همکاران یا سایر داوطلبان در مطالعات دیگر متناسب است. شرر (۲۰۰۴) نیز این عامل را به عنوان سومین عامل رضایتمندی داوطلبان معرفی کرد که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی داشت (۱۰). رضایت از نیل به هدف، به عنوان چهارمین عامل رضایتمندی داوطلبان، بیانگر رضایت داوطلبان از رسیدن به اهداف مورد نظرشان است، که در واقع کمک به مدیر اداره تربیت‌بدنی دانشگاه و رئیس انجمن ورزشی، فعالیت در انجمن ورزشی، کسب مهارت و کمک به رشد و اعتلای ورزش دانشگاه است. این با عامل هدف، نوع‌دوستی و کمک به برگزاری موفق رویداد و مسابقات در سایر مطالعات متناسب است. بوز و پالاز (۲۰۰۷)، بعد هدفمند را به عنوان اولین عامل

رضایت‌مندی داوطلبان نشان دادند (۱). احتمالاً نوع فعالیت داوطلبانه، از دلایل همخوانی نداشتن نتایج آن‌ها با این پژوهش است؛ در تحقیقات آن‌ها داوطلبان از نوع رویدادی و کوتاه‌مدت بودند؛ ولی در پژوهش حاضر داوطلبان از نوع بلندمدت بودند. پنجمین بعد رضایت‌مندی داوطلبان این پژوهش، عامل حمایتی بود. این عامل بیانگر میزان رضایت افراد از دور کردن احساسات منفی از خود، به واسطه داوطلب شدن در انجمن ورزشی است که با عوامل استرس‌زا در مطالعه گیدرون (۱۹۸۳) متناسب بود (۶). احتمالاً به دلیل تنوع موجود در فعالیت‌های ورزشی و ماهیت فرحبخش بودن فعالیت در انجمن ورزشی، همچنین بودن در کنار سایر دانشجویهای داوطلب، تا حدودی احساس دور شدن از یکنواختی، تنهایی، افسردگی و به وجود آمدن آرامش، در افراد ایجاد می‌شود. ولی با توجه به اولویت پنجم قرار گرفتن این عامل، به نظر می‌رسد حضور و فعالیت دانشجویان داوطلب در محیط دانشگاه محل تحصیل، در فراموش کردن و از یاد بردن مشکلات و دغدغه‌های فکری دانشجویان داوطلب تأثیر زیادی نداشته است. از دیدگاه داوطلبان، عامل پیشرفت در اولویت ششم قرار داشت. این عامل با عوامل خودگرایی و توانمندسازی در سایر مطالعات تناسب داشت. گالیندو-کوهن و گوزلی (۲۰۰۱) و چان (۲۰۰۳) این عامل را یکی از کم‌اهمیت‌ترین عوامل رضایت‌مندی داوطلبان معرفی کردند که تا حدودی با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. رضایت از عمل به تعهد، در اولویت هفتم ابعاد رضایت‌مندی قرار داشت. این عامل نشان‌دهنده احساس رضایت فرد از عمل به تعهدات خود در قبال مدیر اداره تربیت‌بدنی و مسئولان دانشگاه و یا حتی تعهدات اعتقادی و مذهبی آن‌هاست. به نظر می‌رسد فعالیت در کنار مسئولین، کارمندان حقوق‌بگیر، مدیر اداره تربیت‌بدنی دانشگاه و یا حتی اساتید دانشگاه محل تحصیل، باعث شده است تا داوطلبان احساس کنند تا حدودی موفق به ادای دین و تعهدات خود در قبال آن‌ها شده‌اند. دیری و همکاران (۱۹۹۷) و ملائی (۱۳۸۸) نشان دادند که رضایت از عمل به تعهدات، می‌تواند بر میزان رضایت‌مندی داوطلبان تأثیر بگذارد. هشتمین بعد از ابعاد رضایت‌مندی دانشجویان، رضایت مادی بود. این عامل با عامل پاداش‌ها و تسهیلات در سایر مطالعات تناسب داشت. فارل و همکاران (۱۹۹۸) نیز این عامل را مهم‌ترین عامل بر میزان رضایت‌مندی داوطلبان معرفی کردند که با یافته‌های مطالعه حاضر همخوانی نداشت. احتمالاً از دلایل همخوانی نداشتن نتایج آن‌ها با یافته‌های این پژوهش، نوع فعالیت داوطلبانه، تفاوت‌های فرهنگی و تفاوت موجود در جامعه آماری با پژوهش حاضر را میتوان برشمرد. در همین راستا پگ (۲۰۰۲) در تحقیقی نشان داد، تجهیزات و تسهیلات فیزیکی موجود در رویداد و سهولت استفاده از آن‌ها، در جلب رضایت داوطلبان اهمیت دارد (۹). شاید دلایل نارضایتی دانشجویان، دریافت نکردن پاداش

مناسب، در اختیار نداشتن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسب در انجمن ورزشی، نداشتن برنامه‌های اجتماعی و فرهنگی-تفریحی جالب و همچنین نگرفتن هدایا و جوایز مناسب باشد. در نتیجه به نظر می‌رسد فراهم کردن امکانات و تسهیلات رفاهی و در نظر گرفتن پاداش و هدایای مناسب و درخور دانشجویان داوطلب انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها از جمله موارد مهمی است که مدیران ادارات تربیت‌بدنی هر یک از دانشگاه‌ها باید به آن‌ها توجه ویژه‌ای داشته باشند. همچنین یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد، داوطلبان دختر رضایت بیشتری در کلیه ابعاد رضایتمندی (به ویژه کسب تجربه، شغلی، هدفمند، تعهد و مادی) نسبت به داوطلبان پسر در انجمن‌های ورزشی داشتند. نتایج تحقیقات جنتایل (۲۰۰۱) و ملائی (۱۳۸۸) با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. تحقیقات نشان داده است، رضایتمندی دانشجویان دختر نسبت به دانشجویان پسر بیشتر و رضایت شغلی در زنان نسبت به مردان بالاتر است (۱). بالاتر بودن میزان رضایت شغلی و کسب تجربه در دانشجویان داوطلب دختر توجیه‌پذیر به نظر می‌رسد. دانشجویان پسر اغلب به دنبال اجرای فعالیت‌هایی هستند که در یافتن کار و کسب مهارت‌های شغلی، برای آنان مفید باشد. احتمالاً پایین‌تر بودن میزان رضایت شغلی و کسب تجربه در داوطلبان پسر به این موضوع مرتبط باشد. احتمالاً دلیل بالاتر بودن رضایت هدفمند در دختران، داشتن روحیه عاطفی بیشتر نسبت به پسران و همچنین داشتن حس کمک بیشتر در اجرای فعالیت‌های ورزشی و کمک به رشد و اعتلای ورزش دانشگاه محل تحصیل باشد. مطالعات نشان داده‌اند که یکی از عوامل تأثیرگذار بر میزان رضایت دانشجویان، احساس تعلق و تعهدی است که نسبت به دانشگاه محل تحصیل خود دارند. میزان این احساس تعلق در دانشجویان دختر نسبت به دانشجویان پسر بیشتر است (۱). احتمالاً بالاتر بودن میزان رضایت از عمل به تعهد در داوطلبان دختر در این پژوهش، به دلیل بالاتر بودن احساس تعلق و تعهد بیشتر آن‌ها به انجمن ورزشی و دانشگاه محل تحصیل باشد. همچنین، در این پژوهش رضایت مادی در دختران بالاتر از پسران بود. احتمالاً دلیل آن، توقع کم دختران در دریافت پاداش و هدایا نسبت به پسران است. همچنین در این مطالعه مشخص شد دانشجویان رشته تربیت‌بدنی در کلیه ابعاد رضایتمندی (به ویژه کسب تجربه، شغلی، هدفمند و تعهد)، رضایت بیشتری از دانشجویان رشته‌های غیر تربیت‌بدنی داشتند، که با نتایج تحقیق ملائی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد بالاتر بودن رضایت شغلی در دانشجویان رشته تربیت‌بدنی، به خاطر یکسان بودن ماهیت رشته تحصیلی آنان با ورزش و اجرای فعالیت‌های ورزشی انجمن ورزشی باشد. از طرف دیگر، احتمالاً به دلیل حضور اساتید و مسئولان ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها در کنار دانشجویان داوطلب در انجمن ورزشی، رضایت از عمل به تعهد را در این افراد بیشتر

می‌کند، تا احساس ادای دین به ورزش دانشگاه در دانشجویان تربیت‌بدنی بیشتر از سایر رشته‌های تحصیلی باشد. بالاتر بودن رضایت از کسب تجربه در دانشجویان تربیت‌بدنی، شاید به خاطر یکسان بودن تجربه ورزشی کسب شده با رشته تحصیلی تربیت‌بدنی باشد؛ آن‌ها می‌توانند تجارب ورزشی کسب شده را در زندگی کاری و ورزشی خود به کار برند. احتمالاً بالا بودن رضایت از نیل به هدف در دانشجویان تربیت‌بدنی به دلیل ماهیت رشته تربیت‌بدنی باشد، که دانشجویان تربیت‌بدنی در اجرای فعالیت‌های انجمن ورزشی دلسوزانه‌تر و با اشتیاق بیشتر به مسئولین اداره تربیت‌بدنی کمک می‌کنند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد بین سن و رضایت‌مندی داوطلبان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. احتمالاً با افزایش سن دانشجویان داوطلب، سطح مهارت و آگاهی از نوع مدیریت اداره تربیت‌بدنی و انجمن ورزشی دانشگاه، انتظارات و توقعات آنان از امکانات، هدایا و جوایز، افزایش یافته است که این عوامل به نوبه خود باعث کاهش میزان رضایت‌مندی داوطلبان شده است. پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه خود نشان دادند بین سن و رضایت‌مندی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان‌های منتخب ایران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. از دلایل همخوانی نداشتن آن می‌توان به جامعه آماری و نوع محیط (دانشگاه) این پژوهش اشاره کرد. در بخش دیگر نتایج پژوهش حاضر، بین سابقه فعالیت و رضایت‌مندی داوطلبان رابطه معنی‌داری یافت نشد. خاوری و همکاران (۱۳۸۶) و پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۸) نیز بین سابقه کار و رضایت‌مندی داوطلبان رابطه معنی‌داری دست نیافتند، که با یافته این پژوهش همخوانی دارد. همچنین مشاهده شد، وضعیت تأهل بر میزان رضایت‌مندی داوطلبان تأثیری ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات گودرزی (۱۳۸۵)، پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد (۱۶). همچنین نتایج این پژوهش نشان داد دانشجویان داوطلب مقاطع تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر رضایت‌مندی پایین‌تری نسبت به دیگر مقاطع تحصیلی (کاردانی و کارشناسی) دارند. در تحقیقی مشخص شد اشخاص باهوش و با استعداد بالا، نسبت به سایر همکاران، تمایل بیشتری برای ترک کار (به خاطر مشاغل سطح بالاتر) دارند و در افراد دارای هوش و استعداد پایین‌تر، فشارهای شغلی بیشتر تحمل می‌شود. به نظر می‌رسد دست‌کم افرادی که مدارج عالی تحصیلی را طی می‌کنند، احتمالاً دارای هوش یا استعداد تحصیلی بالاتری نسبت به سایر هم‌تایان خود هستند؛ بنابراین احتمالاً موقعیت‌های کاری نسبتاً ساده، برای این افراد چندان ارضاکنده نیست. پورسلطانی و همکاران (۱۶) نشان دادند، کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، رضایت‌مندی پایین‌تری نسبت به سایر همکاران خود دارند که با نتیجه مطالعه حاضر همخوانی دارد. به نظر می‌رسد هر چه دانشجویان به مقاطع تحصیلی بالاتر می‌رسند، انگیزه و علاقه کمتری برای مشارکت در

فعالیت‌های ورزشی پیدا می‌کنند. احتمالاً یکی از دلایل آن، مسئله فشردگی دروس و نداشتن وقت لازم برای مشارکت در امور داوطلبانه است، که باعث می‌شود دانشجویان از ورزش و انجام فعالیت‌های ورزشی فاصله بگیرند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود مدیران ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها برای افزایش رضایتمندی داوطلبان و افزایش احتمال داوطلبی مجدد آن‌ها، با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی نهضت داوطلبی و دادن فرصتی مناسب برای انجام فعالیت به دانشجویان در انجمن‌های ورزشی، زمینه کسب تجارب بیشتر و سودمندتر را برای آن‌ها ایجاد کنند. همچنین برای جلب رضایت بیشتر دانشجویان داوطلب، توجه بیشتری به اهدا جوایز و یادبودهای مربوطه و یا دادن گواهی شرکت از سوی دانشگاه نمایند و با تبدیل محیط انجمن ورزشی به مکانی که دستیابی به انگیزه‌های داوطلبی افراد در آن‌ها سهل‌تر و آسان‌تر امکان‌پذیر شود، میزان رضایتمندی داوطلبان را افزایش داده و زمینه حفظ و حضور بیشتر و کارآتر آنان را در انجمن ورزشی فراهم کنند.

### منابع:

۱. ملائی کوهی، مینا. (۱۳۸۸). بررسی انگیزه‌ها و رضایتمندی دانشجویان داوطلب در برگزاری نهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
۲. اندام، رضا. (۱۳۸۷). بررسی انگیزه‌های داوطلبی در ورزش. المپیک. پاییز ۱۳۸۸، (۱۷): ۱۰۵-۱۱۶.
3. Pepe, G., (2010). Participants' Evaluation of Satisfaction with a Charity Event in its Inaugural Year: Cyclebetes, A Cycling Relay across Canada. (2010). North American Society for Sport Management Conference, the University of Western Ontario.
4. Chelladuray P. (2006). Human Resource Management in Sport and Recreation, 2nd Edition Human Kinetics.
5. Ghazali, R.M., (2003). Motivational Factors of Volunteerism: A case Study of Warrens Cranberry Festival 2002, Master of Sport Science in Hospitality and Tourism, Master of Science Degree in Hospitality and Tourism, University of Wisconsin-Stout.
6. Gidron, B., (1983). Sources of Job Satisfaction among Service Volunteers, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly: 20-35.
7. Silverberg K.E. Ellis G.D. Whitworth, P., Kane, M., (2002). An Empirical Test of an Effects indicator Model of Volunteer Job Satisfaction, Tenth Canadian

- Congress on Leisure research, Abstracts of Papers Presented, Edmonton-University of Alberta.
8. Marisa, R., Ferreira, J., Proença, T., Joao, F., (2011). Proença Organisational influence on volunteer satisfaction and attitudes towards HRM practices: the case of hospital volunteers. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, DOI: 10.1007/s12208-011-0071-z.
  9. Pegg, S., (2002). Satisfaction of Volunteer Involved in Community Events: Implication for the Event Manager, *Business Event Research Conference*, Australian Center For Event Management, University of Technology Sydney: 253-274.
  10. Sherer M. (2004). National Service in Israel: Motivations Volunteer Characteristics and Levels of Content, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33(1): 94-108.
  11. Hwang, J., (2010). Does Sport Really Matter To Volunteers? Implications from an Empirical Comparison between Sport Volunteers and Non-Sport Volunteers, Thesis Ph.d.
  12. 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* Vol. 6.
  13. Bosley, H.E., (2004). Volunteer's Perceptions of the Azalea Festival: Do Findings on Resident Perceptions of Tourism Impacts Apply?, Thesis of Master of Science, Parks, Recreation and Tourism Management, North Carolina State University.
  14. Pauline, G., (2009). Volunteer motivation and demographic influences at a professional tennis event, *Department of Sport Management, Syracuse University of United States*, Vol. 15, Iss. 3: 172-184.
  15. Kang, C., (2011). A Cross-National Comparison of Sport Volunteer Motivation. *North American Society for Sport Management Conference, Texas A&M University*.
۱۶. پورسلطانی زرنندی، حسین و همکاران. (۱۳۸۸). ارتباط رضایت شغلی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های منتخب ایران با ویژگی‌های فردی، پژوهش در علوم ورزشی، (۷): ۹۳-۱۰۶.
17. Silverberg K.E. Ellis G.D. Marshall E.K. (2001). Measuring Job Satisfaction of Volunteer in public Parks and Recreation, *Journal of Parks and Recreation Administration* 19(1): 79-2.
  18. Farrell, J.M., Johnston, M.E., Twynam, D.G., (1998). Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition, *Journal of Sport*



Management: 288-300.

19. David J.B. Mark T. Jane R. Cynthia A. Cassandra W. Jeffrey F. Kathleen G. (2005). Volunteering: A Comparison of the Motivations of Collegiate Students Attending Different Types of Institutions, *The International Journal of Volunteer Administration* 14(5): 46-58.
20. Safrit, R.D., (2004). Reasons for and Barrier to Participating in Volunteerism and Service: A Comparison of Ohio Youth in Grade 5-8 and 9-12, *The International Journal of Volunteer Administration*, 22(10): 35-42.

### ارجاع مقاله به روش Vancouver

همتی نژاد مهرعلی؛ دانش‌ثانی کاظم؛ اندام رضا. بررسی ابعاد رضایتمندی داوطلبان انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران، ۱۳۹۲، ۵ (۱۹): ۱۷۱-۱۸۸

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی