

تبیین نقش نهضت داوطلبی در توسعه سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر (رویکرد داوطلبان ورزشی)

ابوالفضل فراهانی^{۱*}، حمید قاسمی^۲، نرگس صداقتی^۳

۱- استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ۲- دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳- دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

Explaining the Role of the Volunteer Movement in the Development of Social Capital of the Red Crescent Society (Approach of Sports Volunteers)

Abolfazl Farahani^{1*}, Hamid Ghasemi², Narges Sedaghati³

1- Professor of Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. 2- Associate Professor in Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. 3- Ph. D. Student of Sport Management, Payame Noor University, Tehra., Iran.

Received: (2022/07/01) Accepted: (2022/09/27)

Abstract

The Red Crescent Society is one of the most important and largest relief and philanthropic organizations, and dealing with issues which develop its social capital in the society is what the managers concern of. The purpose of this research was to explain the role of the volunteer movement, especially sports volunteers, in the development of the social capital of the Red Crescent population. This research in terms of type is practical and the qualitative method was used to achieve the research objective. The statistical population of the research consisted of 21 executive principals and professional experts. Sampling was done purposefully through the snowball method and continued until theoretical saturation was reached. Data collection was done using semi-structural interview. After summarizing the data, through the thematic analysis (TA) method, the data was coded. It was obtained from 70 primary codes by thematic method and classification of codes and extraction of concepts, patterns or main themes. Finally, according to the results, it can be stated that the social capital of the Red Crescent population has five important components, including The volunteer movement, the organizational structure, organizational culture and attitude, social identity and international essence. Considering the important role of Manpower in this organization, it can be said that the volunteer movement is the result of the other components of the social capital of the Red Crescent community. The development and improvement of the level of social capital of this organization can increase the productivity of this organization in response to incidents.

Keywords

volunteer movement, Social capital, Red Crescent Society, Sports volunteers.

چکیده

جمعیت هلال احمر جزء مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های امدادی و بشردوستانه است و پرداختن به موضوعاتی که موجب توسعه سرمایه اجتماعی آن در جامعه شود مورد توجه مدیران می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر، تبیین نقش نهضت داوطلبی به ویژه داوطلبان ورزشی در توسعه سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر بود. این پژوهش به لحاظ نوع، کاربردی بوده و برای دستیابی به هدف پژوهش از روش کیفی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را ۲۱ نفر از مدیران اجرایی و کارشناسان صاحب‌نظر تشکیل دادند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و به شیوه گلوله برفی صورت پذیرفت و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. جمع‌آوری داده‌ها نیز با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختارمند انجام گرفت. پس از جمع‌بندی داده‌ها، از طریق روش تحلیل تماتیک (TA)، اقدام به کدگذاری داده‌ها گردید. از ۷۰ کد اولیه با روش مضمون و طبقه‌بندی کدها و استخراج مفاهیم، الگوها و یا تم‌های اصلی به دست آمد. در نهایت با توجه به نتایج می‌توان اظهار داشت که سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر دارای پنج مؤلفه مهم از جمله: نهضت داوطلبی، ساختار سازمانی، فرهنگ و نگرش سازمانی، هویت اجتماعی و ماهیت بین‌المللی می‌باشد. با توجه به اهمیت نقش برجسته‌ای که نیروی انسانی در این سازمان ایفاء می‌کند می‌توان گفت نهضت داوطلبی؛ حاصل تبلور دیگر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر است. توسعه و ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی این سازمان می‌تواند بهره‌وری این سازمان را در پاسخ‌گویی به حوادث بالا ببرد.

واژه‌های کلیدی

نهضت داوطلبی، سرمایه اجتماعی، جمعیت هلال احمر، داوطلبان ورزشی.

* نویسنده مسئول: ابوالفضل فراهانی

*Corresponding Author: Abolfazl Farahani, Email: afarahani@pnu.ac.ir, ORCID: 0000-0002-0417-5858

مقدمه

سرمایه اجتماعی مفهومی در جامعه‌شناسی است که در تجارت، اقتصاد، علوم انسانی و بهداشت عمومی جهت اشاره به ارتباطات درون و مابین گروهی از آن استفاده می‌شود. سرمایه اجتماعی یک میراث تاریخی است. بیش از ۱۰۰ سال است که سابقه استفاده از اصطلاح سرمایه اجتماعی وجود دارد اما به صورت متداول در حدود ۵۰ سال است که استفاده می‌شود. سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، مورد توجه قرار گرفته است و در نبود سرمایه اجتماعی، به نظر می‌رسد سایر سرمایه‌ها کارایی و اثربخشی خود را از دست می‌دهند. بهانداری^۱ و همکاران، (۲۰۱۳) معتقد بودند که در دیدگاه‌های سنتی، سرمایه اقتصادی، فیزیکی و حتی نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را در توسعه ایفا می‌کردند، اما سرمایه اجتماعی که مبتنی بر ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی جامعه است می‌تواند زمینه را برای استفاده بهتر از سایر سرمایه‌ها فراهم کند (۵۰).

منظور از سرمایه اجتماعی املاک، دارایی‌های شخصی و یا پول نیست. سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه‌های فیزیکی و انسانی، از تعریف روشن و دقیقی برخوردار نمی‌باشد. سرمایه اجتماعی به گونه‌های مختلف توسط پژوهشگران متفاوت تعریف شده است که این سرمایه را غالباً با نرخ مشارکت افراد در زندگی جمعی و وجود عامل اعتماد در بین آنان بیان می‌کنند. سرمایه اجتماعی در واقع وضعیت کیفی در جامعه و روابط حاکم بین افراد و گروه‌ها را توصیف می‌کند. طبق نظر بسیاری از اندیشمندان، سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد و از طریق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌گردد (۲). سرمایه اجتماعی در حقیقت به آرمان‌های مشترک، وفاق و انسجام اجتماعی، انگیزه قوی برای پیشرفت، صداقت و احترام متقابل و اعتماد میان افراد منجر می‌شود، هر اندازه که سرمایه اجتماعی میان افراد بیشتر شود، موجب همفکری، همکاری، شایسته‌سالاری، افزایش تاب‌آوری، حفظ آرامش و افزایش اعتماد به نفس می‌شود (۱۹).

جیمز کلن^۲ (۱۹۸۸) نظریه سرمایه اجتماعی را مطرح می‌کند که در آن همکاری‌های عمودی هم پوشش داده

می‌شود. سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که چگونه ساختار اجتماعی یک گروه می‌تواند به عنوان منبعی برای افراد آن گروه عمل کند. وی اعتماد، اطلاعات، اختیار و تعهد در یک گروه را لازمه سرمایه اجتماعی می‌داند (۱۳). رابرت پاتنام^۳ (۱۹۹۳) مشهورترین نظریه‌پرداز سرمایه اجتماعی، سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموعه‌ای از ارتباطات افقی بین افراد می‌بیند که همکاری در جهت کسب منافع متقابل را در اجتماع تقویت می‌کند. وی همچنین در سال (۲۰۰۰)، سرمایه اجتماعی را به عنوان روابطی بین افراد که نشان‌دهنده ویژگی‌های خاصی از زندگی اجتماعی است، تعریف می‌کند (۳۸، ۳۹). به نظر پورتر (۱۹۹۸)، بورديو؛ اولین کسی است که به تحلیل منظمی از سرمایه اجتماعی دست یافته است و این مفهوم این‌چنین تعریف نموده است که سرمایه اجتماعی حاصل انباشت منابع بالقوه و یا بالفعلی است که مربوط به مالکیت یک شبکه با دوام از روابط کم و بیش نهادینه شده در بین افرادی است که با عضویت در یک گروه ایجاد می‌شود (۳۵). برخی از جامعه‌شناسان سرمایه اجتماعی را شامل شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات می‌دانند که می‌تواند با به اشتراک گذاشتن اطلاعات میان افراد جامعه یا سازمان، حس اعتماد و مشارکت و همکاری را میان آن‌ها به وجود آورد (۲۶). اندام، همتی‌نژاد، حمیدی، رضائی‌نژاد و کاظم‌نژاد (۱۳۸۸) عنوان نمودند که داوطلبان برای انجام اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند و به نحوی باعث افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه می‌گردند، بنابراین جامعه را به محیطی بهتر برای زندگی همگان تبدیل می‌کنند (۷).

از شاخص‌های کلیدی سرمایه اجتماعی، عضویت در گروه‌های رسمی و غیررسمی و مشارکت اجتماعی می‌باشد. یکی از مؤلفه‌های مهم که به عنوان سرمایه ارزشمند اجتماعی از آن می‌توان نام برد خدمات داوطلبانه است. اقدامات داوطلبانه مردمی، دارایی بزرگ هر جامعه است. داوطلبی، فعالیتی در جهت کمک به شخص یا اجتماع، بدون دریافت وجه می‌باشد. خدمات داوطلبانه اغلب در عرصه‌های اجتماعی صورت می‌پذیرد که منفعت و صلاح عمومی را در بر دارند. در سراسر دنیا، گروه‌های وسیعی از مردم وقت خود را صرف فعالیت‌های داوطلبانه می‌کنند. به همین منظور کشورهای توسعه یافته از پتانسیل عظیم

1. Bhandari
2. James Coleman

3. Putnam

می‌توان اشاره نمود که جمعیت هلال احمر، به عنوان بزرگ‌ترین نهاد امدادی کشور، یک سازمان غیرانتفاعی و عضوی از نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر است و در داخل کشور ایران و در برخی موارد در دیگر مناطق جهان به فعالیت‌های امدادی و بشردوستانه می‌پردازد. هلال احمر طبق وظایف بین‌المللی خود (کمیته بین‌المللی صلیب سرخ) باید در مواقع بروز بلایا و بحران‌های طبیعی و انسان‌ساز نظیر سیل، زلزله و جنگ و ... در داخل و خارج مرزها به امدادسانی و خروج مصدومان و قربانیان این حوادث کمک کند. در دنیا ۴۰ نوع بلای طبیعی شناخته شده است که ۳۲ نوع آن در ایران به وقوع می‌پیوندد و کشور ایران به واسطه موقعیت جغرافیایی، شرایط اقلیمی و وضعیت زمین‌شناختی جزء ده کشور اول بلاخیز دنیا محسوب می‌شود همچنین در قاره آسیا نیز در جایگاه چهارم قرار دارد (۵). یکی از اصول اساسی نهضت بین‌المللی صلیب سرخ و هلال احمر، نیز اصل خدمات داوطلبانه می‌باشد. جمعیت هلال احمر به دلیل ماهیت و مأموریت سازمانی خود نیازمند نیروی انسانی داوطلب، که یکی از ایفاءکنندگان نقش‌های اصلی و بنیادین جمعیت هلال احمر به شمار می‌رود، دارد. شاهانی (۱۳۹۶) معتقد است که یکی از ارکان تحقق رسالت‌های سازمان‌های مردم نهاد جذب و نگهداری نیروی انسانی داوطلب کارآمد و مؤثر می‌باشد، و در این سازمان‌ها، انگیزه‌های متعالی چون نوع‌دوستی، کمک به هم نوع، تلاش در جهت ارتقاء سطح زندگی و ... زمینه‌ساز جذب و نگهداشت نیروی انسانی داوطلب می‌باشد (۴۸). داوطلبان، بخشی جدایی‌ناپذیر، از واکنش به بلایا هستند. دانش و مهارت برای مدیریت مؤثر و مراقبت از جمعیت‌های متأثر از یک حادثه و تعداد فزاینده بلایایی که صلیب سرخ به آن‌ها پاسخ می‌دهد، نیاز به کادری پایدار از داوطلبان متعهد و با تجربه دارد (۱۷)، که از نظر قوای جسمانی و روحی، جهت زندگی در شرایط سخت مناسب بوده و همچنین در مواجهه با حوادث و بلایا از سلامت روانی برخوردار باشند و عملکردی متناسب با تیم‌گرایی داشته و از مهم‌ترین شاخصه این داوطلبان اعتقاد به کمک و یاری رساندن در هر شرایطی به هم‌نوعان خود می‌باشد. به نظر می‌رسد داوطلبان ورزشی تقریباً بیشترین شاخصه‌های ذکر شده را دارا هستند و به دلیل دارا بودن روحیه‌ایی با نشاط و پر از شور و هیجان، خود علاقمند به عضویت و انجام خدمات داوطلبانه در شرایط بحرانی هستند. توجه به

داوطلبی و سرمایه اجتماعی در میان شهروندان به صورت علمی و نظام‌مند در امور ورزشی و بهداشتی استفاده می‌کنند (۴۳). نهضت داوطلبی از پدیده‌های دنیای معاصر است و ریشه در سنت‌های اجتماعی مردم سراسر جهان دارد. با توجه به اهمیت فرهنگ داوطلبی، سازمان ملل متحد سال ۲۰۰۱ را سال جهانی داوطلبی نام‌گذاری نمود و همچنین تعریفی را از داوطلبی ارائه می‌دهد: داوطلبی مشارکت افراد به صورت رایگان، غیرانتفاعی و کاری غیر از شغل خود برای کمک به جامعه می‌باشد. تقویت انگیزه نیروی انسانی داوطلب یکی از روندهای کلیدی توسعه مشارکت اجتماعی در جامعه است. نهضت داوطلبی سبب پیشرفت و رفاه در جوامع می‌شود.

اری^۱ (۱۹۹۷) در تحقیقی بیان می‌کند، زمانی که نیازهای مختلف در جامعه پدید آمد و فعالیت‌های دولتی به منظور رساندن خدمات عمومی گسترش یافت، افراد زیادی به اهمیت نقش نهضت داوطلبی پی بردند (۱۴). نهضت داوطلبی در دل سرمایه اجتماعی قرار دارد (۳۲). اویسترلی و همکاران^۲ (۲۰۰۴) نهضت داوطلبی را یکی از بزرگ‌ترین رویدادها برای توسعه اجتماع و مدنیت می‌دانند، زیرا مسؤولیت‌پذیری و احترام به اصول شهری را در جامعه توسعه می‌بخشد (۳۲). کاسکلی^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعات خود دریافتند که سرمایه اجتماعی، مهم‌ترین پیامد نهضت داوطلبی است. شاخص‌های مهم سرمایه اجتماعی شامل میزان عضویت در گروه‌های رسمی و غیررسمی، مشارکت اجتماعی و تعهد مدنی است. بنابراین نهضت داوطلبی در رشد سرمایه اجتماعی و در کارکرد مناسب مدنی نقش چشم‌گیری دارد و عاملی برای ارزیابی همبستگی اجتماعی از لحاظ داشتن شهروندان وظیفه‌شناس است (۱۵). نهضت داوطلبی استرالیا^۴ (۲۰۰۵)؛ نهضت داوطلبی رسمی را چنین تعریف کرده است: فعالیتی که از طریق سازمان‌ها و پروژه‌های غیرانتفاعی و به منظور بهره‌مندی جامعه و داوطلب انجام می‌شود. این فعالیت، اختیاری است و بدون اجبار یا پرداخت‌های مالی صورت می‌گیرد و صرفاً در موقعیت‌های داوطلبی از پیش تعیین شده انجام می‌گیرد (۱۵).

- 1 . Arai
- 2 . Oesterle, Kirkpatrick and Mortimer
- 3 . Cuskelly, Hodi and Old
- 4 . Volunteeraing Australia

جامعه فراهم نماید. از جمله بخش‌هایی که به نظر می‌رسد حضور داوطلبان ورزشی در آن کم رنگ‌تر از سایر بخش‌ها بوده و تحقیقاتی پیرامون آن صورت نگرفته است مقوله خدمات داوطلبانه در جمعیت هلال‌احمر و فعالیت‌های وابسته به آن می‌باشد. در سالیان اخیر پژوهش‌هایی در زمینه ورزش و گرایش داوطلبان هلال‌احمر با عنوان امدادگر ورزشی و همچنین لزوم گنجاندن ورزش در برنامه‌ریزی کاری این افراد در پیشبرد اهداف جمعیت هلال‌احمر انجام گرفته است. جامعه آماری برخی از این تحقیقات محدود بوده و به صورت مطالعات موردی می‌باشد. لذا با توجه به اهمیت نقش و جایگاه نهضت داوطلبی؛ پژوهش حاضر سعی دارد ضمن بررسی این مطالعات، به بررسی و تبیین نقش نهضت داوطلبی با رویکرد داوطلبین ورزشی در توسعه سرمایه اجتماعی جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران بپردازد و با ارائه راهکارهای مناسب و کاربردی برای بهره‌مندی بیشتر از داوطلبان، به مرتفع کردن بسیاری از مشکلات کشور به خصوص در زمان بروز حوادث و بلایا، اعم از تأمین نیروی انسانی مورد نیاز، منابع مالی و پشتیبانی و داشتن جامعه‌ای سالم‌تر و با نشاط‌تر کمک شایان توجهی نماید.

روش تحقیق

برای دستیابی به هدف پژوهش از روش کیفی استفاده شد. روش‌های کیفی برای شناخت اکتشافی موضوعاتی که به طور گسترده مطالعه نشده مناسب هستند. جامعه آماری را مدیران اجرایی، خبرنگاران و کارشناسان صاحب‌نظر (دارای حداقل ۴ سال سابقه کار اجرایی و علمی در حوزه جذب و نگهداشت اعضاء داوطلب جمعیت هلال‌احمر) تشکیل دادند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و به شیوه گلوله‌برفی صورت پذیرفت و تا رسیدن به حد کفایت و اشباع نظری ادامه یافت. در پژوهش حاضر، ابزار تحقیق مصاحبه بود که جهت تعمق اطلاعات خروجی و تبیین نتایج معتبر در راستای شناسایی الگوهای سرمایه اجتماعی جمعیت هلال‌احمر، مصاحبه نیمه‌ساختارمندی که از نظر انعطاف‌پذیری و عمیق بودن، مناسب پژوهش‌های کیفی است، با جامعه آماری مربوطه به عمل آمد. پس از انجام مصاحبه در طی دوره سه ماهه، تحلیل داده‌ها حاکی از اضافه نشدن داده جدید به داده‌های قبلی بود، چرا که درصد بالایی از داده‌های مستخرج از مصاحبه‌های آخر تکراری بودند. بنابراین با انجام ۲۱ مصاحبه و رسیدن به حد اشباع نظری، به مصاحبه‌ها پایان داده شد.

فعالیت‌های ورزشی و گروهی در جوامع پیشرفته نقش بسزایی در سرمایه اجتماعی دارد. ورزش به عنوان یک پدیده اجتماعی و فرهنگی یکی از درگاه‌های ورود افراد به شبکه روابط اجتماعی می‌باشد و بین ورزش و جامعه رابطه متقابلی وجود دارد. کشورهای توسعه یافته از پتانسیل عظیم داوطلبی و سرمایه اجتماعی در میان شهروندان به صورت علمی و نظام‌مند در امور ورزشی و بهداشتی استفاده می‌کنند و حجم قابل توجهی از ادبیات سرمایه اجتماعی در این کشورها معطوف به تأثیر داوطلبی، رفتارهای داوطلبانه، انجمن‌های داوطلبانه، روحیه داوطلب و داوطلب‌گرایی مدنی بر سرمایه اجتماعی و پیامدهای اخلاقی و ارزشی آن می‌باشد (۴۳). بهتر آن است از این پتانسیل بالقوه که در ورزش نهفته است در شاخه‌های دیگر خدمات داوطلبانه همچون امور بشردوستانه و خدمات عام‌المنفعه در جامعه نیز استفاده گردد. اندام (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان مدیریت داوطلبان در ورزش: مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران بیان می‌کند که جهت حفظ داوطلبان به فرایند مدیریت داوطلبان و میزان اثرات هر بعد (برنامه‌ریزی، انتخاب، آشنایی، جذب، آموزش، قدرشناسی و ارزیابی) خصوصاً ارزیابی عملکرد و قدرشناسی از داوطلبان توجه ویژه‌ای شود (۶). روزمیارک، پوچتا و مالچروویچ - مسکو^۱ (۲۰۲۱) به بررسی انگیزه‌های داوطلبان ورزشی بازی‌های اروپایی ۲۰۲۳ در لهستان پرداختند. در این پژوهش نشان دادند که بین انگیزه‌های داوطلبان تفاوت معنی‌داری از لحاظ فعالیت و تجربه داوطلبانه ورزشی، جنسیت، محل سکونت و فعالیت حرفه‌ای وجود ندارد ولی بین انگیزه‌های داوطلبانه افراد از لحاظ تجربه قبلی فعالیت داوطلبانه ورزشی در المپیک تفاوت قابل توجهی با دیگر افراد وجود دارد (۴۴).

از آنجا که جمعیت هلال‌احمر در کشور ما همچون کشورهای دیگر جهان، جزء مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های امدادی و بشردوستانه می‌باشد و با توجه به اهمیت نقش برجسته‌ای که نیروی انسانی در این سازمان ایفاء می‌کند. پرداختن به موضوعاتی که موجب توسعه سرمایه اجتماعی آن در جامعه شود مورد توجه همگان می‌باشد. به دلیل رسالت بسیار سنگین و خطیری که بر عهده جمعیت هلال‌احمر است، بایستی این جمعیت، فرصت مناسبی را برای حضور و مشارکت کلیه اقشار

در این پژوهش، تحلیل داده‌ها به صورت تحلیل تماتیک^۱ (TA) صورت پذیرفت. تحلیل تماتیک یکی از خوشه روش‌هایی است که بر شناسایی الگوی معنایی در یک مجموعه داده تمرکز دارد. این تحلیل، فرایند شناسایی الگوها یا تم‌ها در بطن داده‌های کیفی است. به عبارتی تحلیل تماتیک عبارت است از «کدگذاری، طبقه‌بندی و تحلیل داده‌ها، با این هدف که داده‌ها چه می‌گویند» (۲۸). این روش دارای شش مرحله شامل: آشنایی با داده‌ها، تولید کدهای اولیه، جستجوی مقوله‌ها، بازنگری مقوله‌ها، تعریف و نام‌گذاری مقوله‌ها و در نهایت گزارش است. در این پژوهش برای انجام دقیق مراحل کدگذاری‌ها و ارتباط‌دهی مناسب از نسخه ۹ نرم‌افزار Atlas.Ti استفاده گردید. با به کارگیری این روش، می‌توان به نظریه‌پردازی و تبیین مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر پرداخت. بدین ترتیب، استفاده از تحلیل تماتیک یا مضمون می‌تواند، هدف ارتقاء سطح دانش کاربردی در حوزه سرمایه اجتماعی و بهره‌مندی از آن جهت ارتقاء سطح کیفی مأموریت‌های عام‌المنفعه و امدادی جمعیت هلال احمر و افزایش بهره‌وری سازمانی باشد.

یافته‌های تحقیق

اطلاعات توصیفی مرتبط با جامعه آماری پژوهش در جدول شماره یک نمایش داده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که ۵۷/۱۴ درصد از نمونه مورد مطالعه را مردان و ۴۲/۸۶ درصد را زنان تشکیل داده است. شایان ذکر است که بیشترین فراوانی نمونه‌های آماری، دارای مدرک فوق لیسانس با ۴۷/۶۲ درصد و کمترین فراوانی با ۲۳/۸۱ درصد با مقطع دکتری می‌باشند.

جدول ۱. توزیع نسبی جامعه آماری پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۷/۱۴
	زن	۴۲/۸۶
وضعیت تحصیلات	لیسانس	۲۸/۵۷
	فوق لیسانس	۴۷/۶۲
	دکتری	۲۳/۸۱

جدول ۲. کدگذاری اولیه روش تحلیل تماتیک برحسب تبیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توسعه سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر

کدگذاری اولیه			
تجهیزات و امکانات امدادی	نفوذ ملی و جهانی	وجود جایگاه حقوقی	اهداف و مأموریت‌های سازمانی
نیروهای انسانی همدل	کنش‌های نوع دوستی	تجهیزات به روز	سیستم‌های سازماندهی منسجم
مهارت‌های شغلی مناسب	مشارکت مردمی	اعضاء جوانان و امدادگران	جهان شمولی
اماکن و مجتمع‌های ورزشی	زیرساخت‌های عملیاتی	حمایت فراپومی	حس انسان دوستی بین اعضاء
فعالیت‌های عام امنفعه	ارائه خدمات داوطلبانه	وفاق و همدلی نیروها	امکانات مطلوب آموزشی
مدیریت مناسب نیروها	مشارکت و کار تیمی	انگیزه‌های ذاتی داوطلب	تجهیزات ورزشی
وجهه عمومی مطلوب	تیم‌گرایی و کارگروهی	جوکاری حمایت‌گر	مساوات و عدالت اجتماعی
استانداردسازی آموزش‌ها	کمک و همیاری	ارزش و نگرش	مدارس آموزش تخصصی
امداد و کمک‌رسانی	اعتماد جهانی	برنامه‌های ورزشی	پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی
دغدغه‌مندی اجتماعی	ارتباطات برون سازمانی	منابع مالی	هویت بخشی به جوانان
اقدامات بشردوستانه	عدم وابستگی به سیاست	احترام و حفظ کرامت	عدم تمرکز در یک موقعیت
مشارکت اجتماعی	انتقال تجربیات	سابقه کاری ارزشمند	ارگانی غیردولتی و غیرانتفاعی
استفاده از کادر آموزش دیده	اموال منقول و غیرمنقول	بدون مرز	استفاده از ظرفیت‌های جامعه
اجرای پروژه‌های اعتمادساز	غنی‌سازی اوقات فراغت	جهانی بودن سازمان	بهره‌مندی از درس آموخته‌ها
امکانات مناسب	اعتماد جامعه	برند جهانی	استفاده از داوطلبان در مدیریت
ورزشکاران داوطلب	سرمایه انسانی	آموزش همگانی	برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی
جوان‌گرایی	تاریخچه جهانی	وحدت رویه	فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات
استفاده از پتانسیل جامعه	شبکه‌های اجتماعی برون مرزی	برنامه‌های عملیاتی گسترده	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳. نتایج کدگذاری، مفاهیم و تم‌های اصلی بر اساس مصاحبه و بررسی مطالعات پیشین

منابع	الگو (تم‌های اصلی)	زیرمقیاس	مفهوم (کد اولیه)
هیتاچو و همکاران (۲۰۲۰)، پاملا (۲۰۱۷)، ویتاکر و همکاران (۲۰۱۵)، هایواس و همکاران (۲۰۱۲)، براون و همکاران (۲۰۱۱)، اکچومک وویل (۲۰۰۸)، هاروی و لئوسکی (۲۰۰۷)، کاسکی و همکاران (۲۰۰۶)، کلن (۱۹۸۸)، حکاک و همکاران (۱۴۰۰)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۵)، اکبری (۱۳۹۲)، قاسمی و همکاران (۱۳۸۵)	نهضت داوطلبی	انگیزه‌های داوطلبی نیروهای داوطلب شبکه اجتماعی بزرگ سازمانی مردم نهاد	تیم‌گرایی و کارگروهی
			مشارکت مردمی
			ورزشکاران داوطلب
			سرمایه انسانی
			ارائه خدمات داوطلبانه
			مشارکت و کار تیمی
			حس انسان دوستی بین اعضا
			مدیریت مناسب نیروها
			اعضاء جوانان و امدادگران
			وفاق و همدلی نیروها
			هویت بخشی به جوانان
			نیروهای انسانی همدل
			انگیزه‌های ذاتی داوطلب
			استفاده از داوطلبان در مدیریت
لین (۱۹۹۹) ستاره (۱۳۹۹)، شاهانی (۱۳۹۶)	ساختار سازمانی	تجهیزات و امکانات چارت تشکیلاتی و عملیاتی استراتژی سازمانی	امکانات مناسب
			تجهیزات به روز
			منابع مالی
			تجهیزات ورزشی
			زیرساخت‌های عملیاتی
			اهداف و مأموریت‌های سازمانی
			تجهیزات و امکانات امدادی
			سیستم‌های سازماندهی منسجم
			وجود جایگاه حقوقی
			اموال منقول و غیرمنقول
			اماکن و مجتمع‌های ورزشی
			انجام برنامه‌های عملیاتی گسترده
			وحدت رویه
			جهانی بودن سازمان
نفوذ ملی و جهانی			
برند جهانی			
تاریخچه جهانی			
اعتماد جهانی			
اساسنامه جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران	ماهیت بین‌المللی	وجه برون مرزی روابط بین‌المللی استقلال	بدون مرز
			ارگانی غیردولتی و غیرانتفاعی
			حمایت فرابومی
			عدم وابستگی به سیاست
			جهان شمولی
			عدم تمرکز در یک موقعیت
			جغرافیایی

ادامه جدول ۳. نتایج کدگذاری، مفاهیم و تم‌های اصلی بر اساس مصاحبه و بررسی مطالعات پیشین

منابع	الگو (تم‌های اصلی)	زیرمقیاس	مفهوم (کد اولیه)
			احترام و حفظ کرامت
			آموزش همگانی
			جوکاری حمایت‌گر
			ارزش و نگرش
			جوکاری صمیمی
			تخصص‌گرایی
			جوان‌گرایی
			امکانات مطلوب آموزشی
			فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات
			غنی‌سازی اوقات فراغت
			استانداردسازی آموزش‌ها
			مساوات و عدالت اجتماعی
			مدارس آموزش تخصصی
			همدلی داوطلبان و کارمندان
			دوره‌های آموزش تخصصی
			مهارت‌های شغلی مناسب
			بهره‌مندی از درس آموخته گذشته
			انتقال تجربیات
			استفاده از کادر آموزش‌دیده
			اعتماد جامعه
			برنامه‌های ورزشی
			کنش‌های نوع‌دوستی
			کمک و همیاری
			برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی
			امداد و کمک‌رسانی
			سابقه کاری ارزشمند
			دغدغه‌مندی اجتماعی
			فعالیت‌های عام‌امنفعه
			وجهه عمومی مطلوب
			استفاده از ظرفیت‌ها و پتانسیل
			اقدامات بشردوستانه
			پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی
			مشارکت اجتماعی
			اجرای پروژه‌های اعتمادساز
			ارتباطات برون سازمانی
			حمایت فرابومی
			عدم وابستگی به سیاست
			جهان‌شمولی
			عدم تمرکز در یک موقعیت جغرافیایی
هابواس و همکاران (۲۰۱۲)، مورو هاول و همکاران (۲۰۰۹)، کلری و همکاران (۱۹۹۸) فاضلی کبریا و همکاران (۱۴۰۰)	فرهنگ و نگرش سازمانی	توانمندسازی داوطلبان سازمانی یادگیرنده نگرش تخصص‌گرایی فرهنگ سازمانی	
رابرت پاتنام (۱۹۹۳)، لیندستروم (۲۰۱۱)، سپیل (۲۰۰۶)، گاکنه (۲۰۰۳)، جیمز کلنن (۱۹۸۸)، بورديو (۱۹۸۶ و ۱۹۸۳) عمادی و همکاران (۱۴۰۰)، علوی و همکاران (۱۳۹۹)، صالح‌پور یوسفی (۱۳۹۷)، سلطانی و ذاکر (۱۳۹۵)، شارع‌پور و آرمان (۱۳۹۳)، رئیس دانا (۱۳۹۳)، قاسمی و همکاران (۱۳۸۵)	هویت اجتماعی	خوشنامی سازمانی حمایت اجتماعی نوع‌دوستی ارتباطات اجتماعی مسوولیت اجتماعی	

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش به بررسی نتایج پژوهش، پرداخته شده است. بحث و نتیجه‌گیری؛ یکی از مهم‌ترین مراحل و به نوعی کلیدی‌ترین بخش پژوهش محسوب می‌شود. نتایج و پیشنهادات، می‌تواند مطالبی کاربردی برای مدیران اجرایی و راهبردی سازمان داوطلب محور جمعیت هلال احمر ارائه نماید. همچنین می‌تواند در تقویت انگیزه پژوهشگران و هموار نمودن راه مطالعات و تحقیقات، کاملاً مؤثر باشد. پس از مصاحبه و جمع‌بندی داده‌ها، از طریق تحلیل تماتیک اقدام به کدگذاری داده‌ها در خصوص تبیین مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر گردید که در این مرحله ۷۰ کد اولیه به دست آمد که با روش مضمون و طبقه‌بندی کدهای اولیه، نسبت به ارائه زیرمقیاس‌های مربوطه اقدام گردید. سپس ۱۹ زیرمقیاس یا تم فرعی که شامل؛ انگیزه‌های داوطلبی، نیروهای داوطلب، شبکه اجتماعی بزرگ، سازمانی مردم نهاد، تجهیزات و امکانات، چارت تشکیلاتی و عملیاتی، استراتژی سازمانی، توانمندسازی داوطلبان، سازمانی یادگیرنده، نگرش تخصص‌گرایی، فرهنگ سازمانی، خوشنامی سازمانی، حمایت اجتماعی، نوع دوستی، ارتباطات اجتماعی، مسوولیت اجتماعی، وجه برون‌مرزی، روابط بین‌المللی و استقلال بود، به دست آمد. پس از استخراج مفاهیم و زیرمقیاس‌های مذکور جهت انسجام بیشتر، تحلیل و تفسیر بهتر مفاهیم انتزاعی، اقدام به ارائه الگوهای اصلی و یا تم‌های اصلی در قالب پنج مقوله عمده گردید که شامل؛ نهضت داوطلبی، ساختار سازمانی، فرهنگ و نگرش سازمانی، هویت اجتماعی و ماهیت بین‌المللی است.

– با توجه به نتایج به دست آمده زیرمقیاس‌های انگیزه‌های داوطلبی، نیروهای داوطلب، شبکه اجتماعی بزرگ و سازمانی مردم نهاد؛ به مقوله اصلی نهضت داوطلبی منجر گردید که با نتایج تحقیقاتی همچون؛ کلمن (۱۹۸۸)، کاسکلی و همکاران (۲۰۰۶)، هاروی و همکاران (۲۰۰۷)، اکچومک و ویل^۱ (۲۰۰۸)، براون و همکاران (۲۰۱۱)، هایواس و همکاران^۲ (۲۰۱۲)، ویتاکر، چنان و هندمر^۳

(۲۰۱۵)، پاملا^۴ (۲۰۱۷)، چو و همکاران^۵ (۲۰۲۰)، قاسمی و همکاران (۱۳۸۵)، رضانی‌نژاد، علالدین (۱۳۸۷)، اکبری (۱۳۹۲)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۵)، بستان و بخشی (۱۳۹۷) و حکاک و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی داشت (۱۳،۱۵،۲۴،۳،۱۰،۲۲،۵۱،۳۴،۱۱،۲۱،۴۲،۲،۱۶،۸،۲۳). در همین راستا می‌توان به برخی از نتایج تحقیقات پیشین اشاره نمود.

هاروی، لوسک و پیتتر^۶ (۲۰۰۷) در تحقیقی سرمایه اجتماعی را به عنوان منبعی که ناشی از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی است تعریف کرده‌اند. تحقیق در دو ناحیه کانادا یکی در کبک و دیگری در اونتاریو صورت گرفته است. یافته‌های این تحقیق رابطه بالایی را بین مشارکت داوطلبانه و سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد (۲۴). همچنین براون، تایدی و فرکینز^۷ (۲۰۱۱) در پژوهشی در مورد داوطلبان رویدادهای ورزشی و تأثیر آنان بر تولید سرمایه اجتماعی که در کشور نیوزلند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که داوطلبان ورزشی در ایجاد سرمایه اجتماعی نقش دارند و همچنین داوطلبان براساس انگیزه ایجاد سرمایه اجتماعی، در فعالیت‌های داوطلبی شرکت می‌کنند (۱۰). رضانی‌نژاد، علالدین (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای با عنوان عوامل مؤثر در میزان مشارکت داوطلبان جمعیت هلال احمر دریافتند که اهداف مشارکت، مهم و جز سرمایه اجتماعی است، خود مشارکت نیز با اهمیت و از سرمایه‌های اجتماعی می‌باشد (۴۲). بستان و بخشی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای دریافتند تقویت انگیزه نیروی انسانی داوطلب یکی از روندهای کلیدی توسعه و مشارکت اجتماعی در جامعه می‌باشد. فعالیت‌های داوطلبانه فوایدی دوسویه دارد که جامعه و داوطلب هر دو از آن بهره‌مند می‌شوند. داوطلبان برای دستیابی به اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند و به نحوی موجب افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه می‌شوند (۷).

– با توجه به نتایج به دست آمده زیرمقیاس‌های تجهیزات و امکانات، چارت تشکیلاتی و عملیاتی و همچنین استراتژی سازمانی؛ به مقوله اصلی ساختار سازمانی منجر گردید. در همین راستا لین^۸ (۱۹۹۹)، در پژوهشی بیان

4. Pamela

5 . Cho, Wong and Chiu

6. Harvey, Lévesque and Peter

7. Brown., Tidey and Ferkins

8. Lin

1. Akçomak & Weel

2. Haivas, Hofmans and Pepermans

3. Whittaker, McLennan and Handmer

می‌کند که سرمایه اجتماعی از سه جزء تشکیل شده است: منابع نهفته در ساختار اجتماعی، قابلیت دسترسی افراد به این گونه منابع اجتماعی و استفاده یا گردآوری این‌گونه منابع اجتماعی در کنش‌های هدفمند است (۲۸). همچنین شاهانی (۱۳۹۶) در پژوهشی بیان نمود که استراتژی‌های سازمانی تأثیر بسزایی در رضایت و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی دارد همچنین هزینه‌های مربوط به جذب، آموزش و حفظ و نگهداشت نیروی انسانی، از سنگین‌ترین هزینه‌هایی است که هر سازمانی باید برای پیشبرد و عملی کردن اهداف خود متحمل می‌شود (۴۸). ستاره (۱۳۹۹) در پژوهشی بیان می‌کند، جمعیت هلال‌احمر با توجه به جایگاه مردمی و به دلیل دارا بودن طیف وسیعی از مخاطبین و امکانات و تجهیزات ورزشی در محله‌ها از جایگاه بالایی در گسترش ورزش همگانی برخوردار می‌باشد (۴۷).

با توجه به نتایج به دست آمده زیرمقیاس‌های توانمندسازی داوطلبان، سازماندهی یادگیرنده، نگرش تخصص‌گرایی و فرهنگ سازمانی؛ به مقوله اصلی فرهنگ و نگرش سازمانی منجر گردید که با نتایج تحقیقاتی همچون؛ کلری و همکاران^۱ (۱۹۹۸)، مورو هاول و همکاران (۲۰۰۹)، هایواس و همکاران (۲۰۱۲)، لگ و کارنر (۲۰۲۱) و کاشفی و همکاران (۱۳۹۲)، احدپور و همکاران (۱۳۹۲)، پولادی و همکاران (۱۳۹۲)، زرگر (۱۳۹۷)، فاضلی کبریا و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی داشت به برخی از نتایج تحقیقات پیشین اشاره نمود.

مورو هاول، هنگ و تنگ^۲ (۲۰۰۹) بررسی نمودند که چه کسی از داوطلب شدن بهره می‌برد در این پژوهش داوطلبان معتقد بودند که همان‌طور که آن‌ها به مردم کمک می‌کنند، خود نیز از این خدمات بهره می‌برند و شرکت در این برنامه‌ها زندگی آن‌ها را ارتقاء داده است (۳۱). لگ و کارنر^۳ (۲۰۲۱) به بررسی تجربیات داوطلبان مختلف از هر نژاد و قومیت و همچنین شناسایی عوامل توانمندسازی ایشان برای یک نهاد ملی حاکم بر ورزش پرداختند در این پژوهش نشان داده شد که داوطلبان، پذیرش یا عدم پذیرش را در چهار سیستم لایه‌ای شخصی،

بین فردی، سازمانی و اجتماعی تجربه می‌کنند (۲۷). همچنین کاشفی و همکاران (۱۳۹۲) از طریق بررسی و مقایسه وضعیت بهداشت روانی امدادگران زن و مرد هلال‌احمر شهرستان تهران به تأثیر مثبت ورزش در سلامت روانی امدادگران دست یافت (۲۵). پولادی ری‌شهری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی که بر روی اعضاء داوطلب جمعیت هلال‌احمر استان بوشهر انجام نمودند نشان دادند که فرهنگ سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل ماندگاری و ادامه همکاری داوطلبان در جمعیت هلال‌احمر بود (۳۷). احدپور، شهرکی‌پور، محمدیگی، احدپور و مرتضوی (۱۳۹۲) در مطالعه خود با تأکید بر توانمندسازی داوطلبان و آموزش‌های تخصصی بیان می‌کنند که با به کارگیری تکنولوژی تخصصی و نوین در بلایای طبیعی تلفات انسانی و زمان امدادسانی کاهش می‌یابد (۱). زرگر (۱۳۹۷) دریافت که عواملی همچون؛ آمادگی جسمانی و روانی از عوامل تأثیرگذار در میزان اثربخشی تیم‌های امدادونجات هلال‌احمر در جهت پاسخ‌گویی به حوادث طبیعی و بحران‌ها به شمار می‌آیند (۵۲). فاضلی کبریا، شفتت، بهمنی و کریمی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تاب‌آوری با تأکید بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در بحران‌ها بیان می‌کنند که جمعیت هلال‌احمر با توجه به اهداف و وظایف انسانی و بشردوستانه‌ای که داراست مستلزم نیروی انسانی تاب‌آور در برابر بحران‌ها و بلایای طبیعی است. لذا در این پژوهش نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی داوطلبان و رفتار شهروندی سازمانی ارتباطی معناداری وجود دارد (۱۹).

با توجه به نتایج به دست آمده زیرمقیاس‌های خوشنامی سازمانی، حمایت اجتماعی، نوع دوستی، ارتباطات اجتماعی و مسوولیت اجتماعی؛ به مقوله اصلی هویت اجتماعی منجر گردید که با نتایج تحقیقاتی همچون؛ بوردیو (۱۹۸۳) و (۱۹۸۶)، پاتنام (۱۹۹۳)، کلمن (۱۹۸۸)، گاکنه^۴ (۲۰۰۳)، سیپل^۵ (۲۰۰۶)، لیندستروم^۶ (۲۰۱۱)، قاسمی و همکاران (۱۳۸۵)، رئیس دانا (۱۳۹۳)، شارع‌پور و آرمان (۱۳۹۳)، پارسامهر و همکاران (۱۳۹۶)، سلطانی و حقیقی (۱۳۹۵)، صالح‌پور یوسفی (۱۳۹۷)، علوی و همکاران (۱۳۹۹) و عمادی و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی داشت

می‌کند که سرمایه اجتماعی از سه جزء تشکیل شده است: منابع نهفته در ساختار اجتماعی، قابلیت دسترسی افراد به این گونه منابع اجتماعی و استفاده یا گردآوری این‌گونه منابع اجتماعی در کنش‌های هدفمند است (۲۸). همچنین شاهانی (۱۳۹۶) در پژوهشی بیان نمود که استراتژی‌های سازمانی تأثیر بسزایی در رضایت و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی دارد همچنین هزینه‌های مربوط به جذب، آموزش و حفظ و نگهداشت نیروی انسانی، از سنگین‌ترین هزینه‌هایی است که هر سازمانی باید برای پیشبرد و عملی کردن اهداف خود متحمل می‌شود (۴۸). ستاره (۱۳۹۹) در پژوهشی بیان می‌کند، جمعیت هلال‌احمر با توجه به جایگاه مردمی و به دلیل دارا بودن طیف وسیعی از مخاطبین و امکانات و تجهیزات ورزشی در محله‌ها از جایگاه بالایی در گسترش ورزش همگانی برخوردار می‌باشد (۴۷).

با توجه به نتایج به دست آمده زیرمقیاس‌های توانمندسازی داوطلبان، سازماندهی یادگیرنده، نگرش تخصص‌گرایی و فرهنگ سازمانی؛ به مقوله اصلی فرهنگ و نگرش سازمانی منجر گردید که با نتایج تحقیقاتی همچون؛ کلری و همکاران^۱ (۱۹۹۸)، مورو هاول و همکاران (۲۰۰۹)، هایواس و همکاران (۲۰۱۲)، لگ و کارنر (۲۰۲۱) و کاشفی و همکاران (۱۳۹۲)، احدپور و همکاران (۱۳۹۲)، پولادی و همکاران (۱۳۹۲)، زرگر (۱۳۹۷)، فاضلی کبریا و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی داشت به برخی از نتایج تحقیقات پیشین اشاره نمود.

مورو هاول، هنگ و تنگ^۲ (۲۰۰۹) بررسی نمودند که چه کسی از داوطلب شدن بهره می‌برد در این پژوهش داوطلبان معتقد بودند که همان‌طور که آن‌ها به مردم کمک می‌کنند، خود نیز از این خدمات بهره می‌برند و شرکت در این برنامه‌ها زندگی آن‌ها را ارتقاء داده است (۳۱). لگ و کارنر^۳ (۲۰۲۱) به بررسی تجربیات داوطلبان مختلف از هر نژاد و قومیت و همچنین شناسایی عوامل توانمندسازی ایشان برای یک نهاد ملی حاکم بر ورزش پرداختند در این پژوهش نشان داده شد که داوطلبان، پذیرش یا عدم پذیرش را در چهار سیستم لایه‌ای شخصی،

4. Gagné
5. Seippel
6. Lindstrom

1. Clary, Snyder, Ridge, Copelande, Stukas, Haugen, and et al
2. Morrow-Howell, Hong and Tang
3. Legg and Karner

سرمایه اجتماعی را سبب افزایش اعتماد به نفس، گسترش ارتباطات اجتماعی و افزایش اخلاق‌گرایی می‌داند (۴۶). همچنین قاسمی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان سطح‌بندی سرمایه اجتماعی استان اصفهان، بیان می‌کنند که وساطت یا میانجی‌گری اجتماعی که از جمله مؤلفه‌های تعریف شده توسط پژوهشگران برای سنجش سرمایه اجتماعی در ایران بوده است در وضعیت مطلوبی قرار داشته به نحوی که می‌توان آن را عنصری نهادینه از سرمایه اجتماعی در فرهنگ ایرانی دانست و با توجه به روابط متقابل عناصر سازنده سرمایه اجتماعی، این متغیر از جمله پدیده‌هایی است که می‌توان با تقویت آن بر سایر ابعاد نظیر مشارکت یا اعتماد اجتماعی اثر مثبت گذاشت (۲۱). رئیس دانا (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان نقد روش‌شناختی و مفهومی سرمایه اجتماعی بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی به اعتماد متقابل میان کنش‌گران اجتماعی تکیه دارد به نحوی که این کنش‌ها بتوانند به هدف‌های مشترک برسند و این کار را از طریق پیوندها و ارتباطات اجتماعی انجام می‌دهند (۴۱). سلطانی و حقیقی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و تأثیر آن در مدیریت بحران در شهرها بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی، یکی از راهکارهای کاهش مشکلات اجتماعی و عاملی برای موفقیت برنامه‌های رفاه اجتماعی و ارتقای سلامت فردی و اجتماعی است. همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، حمایت، اطمینان، احساس امنیت و ارزش زندگی) و متغیرهای مدیریت بحران اجتماعی (بیشگیری، آمادگی، مقابله و بازسازی) ارتباط معناداری وجود دارد (۵۰). پارسامهر، نیک‌نژاد، رسولی‌نژاد (۱۳۹۵) با توجه به مطالعه‌ای در راستای تبیین نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مشارکت ورزشی جوانان به چهار مؤلفه عمده سرمایه اجتماعی اعتماد اجتماعی، هنجار اجتماعی، شبکه اجتماعی و مشارکت اجتماعی (اشاره نمودند (۳۶).

با توجه به نتایج به دست آمده زیرمقیاس‌های؛ وجه برون‌مرزی، روابط بین‌الملل و استقلال؛ به مقوله اصلی ماهیت بین‌المللی منجر گردید. در اینجا می‌توان اظهار داشت که نتیجه استخراج شده با اساسنامه قانونی جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران همخوانی دارد. این اساسنامه از سال ۱۳۶۲ تاکنون در چند مرحله به‌روزرسانی شده و توسط مجلس شورای اسلامی به تصویب رسیده است. اساسنامه دارای ماده‌های قانونی است که محقق در

در (۹،۳۸،۱۳،۲۰،۴۶،۲۹،۲۱،۴۱،۴۹،۳۶،۵۰،۴۵،۴،۱۸) همین راستا می‌توان به برخی از نتایج تحقیقات پیشین اشاره نمود.

بورديو^۱ (۱۹۸۳) در پژوهش خود بیان می‌کند؛ سرمایه اجتماعی که ساخته شده از تکالیف و تعهدات اجتماعی (پیوندها و ارتباطات) است، در برخی شرایط اقتصادی قابل تبدیل است و چه بسا به شکل اصالت و اشرافیت درآید. همچنین ایشان در سال (۱۹۸۶)، نیز عنوان می‌کند که سرمایه اجتماعی؛ انباشت منابع بالفعل و بالقوه‌ای است که مربوط به داشتن شبکه‌ای نسبتاً پایدار از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنایی و شناخت متقابل است. به عبارت دیگر، عضویت در گروه برای اعضاء از طریق حمایت یک سرمایه جمعی، صلاحیتی فراهم می‌کند که آنان را مستحق «اعتبار» می‌کند (۹). رابرت پاتنام (۱۹۹۳) یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی است که در یک تحقیق نسبتاً بزرگ، نقش سرمایه اجتماعی که مهم‌ترین شاخص‌های آن برای او متغیرهای اعتماد اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی و وجود هنجارهای مبتنی بر معامله متقابل بین افراد است را در جامعه دارای اهمیت فراوانی می‌داند (۳۸). گاگنه (۲۰۰۳) دو مطالعه در رابطه با تأثیر حمایت از خودمختاری بر ارضای نیازهای اساسی روانشناختی و رفتارهای کنش‌گرایانه اجتماعی^۲ (مانند فعالیت‌های داوطلبانه) انجام داد. مطالعه اول نشان داد که حمایت والدین از خودمختاری دانش‌آموزان کالج، ارضای سه نیاز اساسی ارتباط، شایستگی و استقلال را پیش‌بینی می‌کند و این نیز به نوبه خود میزان درگیر شدن فرد در فعالیت‌های کنش‌گرایانه اجتماعی مانند اهدای خون و داوطلبی را پیش‌بینی می‌کند. مطالعه دوم نیز نشان داد که سطح حمایت ادراک شده فرد از خودمختاری در سازمانی که داوطلبان در آن فعالیت می‌کنند، به طور مثبتی با ارضای نیازهای اساسی روانشناختی داوطلبان ارتباط دارد و این نیز به نوبه خود ارتباط مثبت با میزان فعالیت آنان به صورت داوطلبانه دارد و ارتباط منفی با امکان قطع فعالیت داوطلبانه آنان دارد (۲۰). سپیل (۲۰۰۶) در پژوهشی عنوان نمود افرادی که به صورت داوطلبانه در سازمان‌های ورزشی مشارکت دارند، از میزان اعتماد اجتماعی (یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) بالاتری برخوردار هستند. وی

1. Bourdiue
2. Prosocial

اینجا ماده قانون‌های مرتبط به بحث این پژوهش را ارائه می‌دهد.

ماده ۱ - اساسنامه؛ جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران (جمعیت شیر و خورشید سرخ سابق)، مؤسسه‌ای خیریه، غیرانتفاعی و دارای شخصیت حقوقی مستقل می‌باشد.

ماده ۲ - اساسنامه؛ اهداف جمعیت عبارتند از: تلاش برای تسکین آلام بشری، تامین احترام انسان‌ها و کوشش در جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها و همچنین حمایت از زندگی و سلامت انسان‌ها بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه تبعیض میان آن‌ها.

ماده ۳ - اساسنامه؛ وظایف جمعیت در خارج از کشور بدین قرار است: ارائه خدمات امدادی در هنگام بروز حوادث و سوانح طبیعی مثل زلزله و سیل و غیره در خارج از کشور / ارسال کمک و اعزام عوامل امدادی و درمانی به سایر کشورها در صورت لزوم / کمک به امر توانبخشی و ارائه خدمات اجتماعی در جهت تسکین آلام آوارگان، پناهندگان، مرضی و معلولین و ایجاد حس تعاون، تفاهم، دوستی و نیکوکاری بین مردم / کمک به تهیه دارو و وسایل و تجهیزات پزشکی مورد نیاز مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی کشور با موافقت وزارت بهداشت و با همکاری هلال‌احمر و صلیب سرخ جهانی که عضو اتحادیه بین‌المللی صلیب سرخ و هلال‌احمر جهانی هستند.

در همین راستا نیز می‌توان اشاره نمود که جمعیت هلال‌احمر دارای معاونتی با عنوان امور بین‌الملل و حقوق بشردوستانه می‌باشد و این نشان‌دهنده فعالیت‌های برون‌مرزی و ماهیت بین‌المللی این نهاد است. این نهاد در ۲۰ کشور، مراکز درمانی و توانبخشی در راستای خدمت‌رسانی به خلق، را به خود اختصاص داده است. کشورهایی همچون؛ بولیوی، اکوادور، نیکاراگوئه، کوبا، مالی، نیجر، ساحل عاج، سیرالئون، غنا، قندهار، دبی و ... میزبان خدمات جمعیت هلال‌احمر ایران هستند. جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران بر اساس اظهارات مقامات عالی رتبه فدراسیون بین‌المللی جمعیت‌های صلیب سرخ و هلال‌احمر از جمله ۱۰ جمعیت قوی دنیا به شمار می‌رود. فعالیت‌های این جمعیت در عرصه‌های بین‌المللی گسترش چشمگیری در سال‌های گذشته پیدا کرده است. می‌توان گفت که جمعیت هلال‌احمر با ارسال کمک‌های نقدی و غیرنقدی و همچنین اعزام نیروهای امدادی در

کمک‌رسانی به آسیب‌دیدگان کشورهای مناطق مختلف همچون؛ سیل نکا (۱۹۹۹)، زلزله چین (۲۰۰۸)، سونامی ژاپن (۲۰۱۱)، سیل پاکستان (۲۰۱۰)، قحطی سومالی (۲۰۱۱)، بیماری ابولا در غرب آفریقا (۲۰۱۴ تا ۲۰۱۶)، قحطی کنگو (۲۰۱۷)، طوفان کوبا (۲۰۱۸)، ایجاد اردوگاه و ارسال کمک به آوارگان افغان (۱۳۸۰ و ۱۴۰۰) و ... پیشگام بوده است. ارائه کمک‌های بشردوستانه و فعالیت‌های پزشکی در نوع خود شکلی از دیپلماسی است و تابعی از روابط سیاسی و کشمکش‌های قومی و قبیله‌ای نمی‌باشد و جمعیت هلال‌احمر به اهدافی همچون؛ بیطرفی، بی‌غرضی، جهان‌شمولی، استقلال و ... پایند بوده است.

در نهایت با توجه به نتایج می‌توان اظهار داشت که سرمایه اجتماعی جمعیت هلال‌احمر به عنوان یک سازمان مردم‌نهاد و داوطلب محور دارای پنج مؤلفه مهم همچون؛ نهضت داوطلبی، ساختار سازمانی، فرهنگ و نگرش سازمانی، هویت اجتماعی و ماهیت بین‌المللی می‌باشد. که نهضت داوطلبی با زیرمقیاس‌های انگیزه‌های داوطلبی، نیروهای داوطلب، شبکه اجتماعی بزرگ و سازمانی مردم‌نهاد؛ به عنوان مهم‌ترین مؤلفه سرمایه اجتماعی جمعیت هلال‌احمر محسوب می‌شود. جمعیت هلال‌احمر با توجه به انجام وظیفه خطیری که در پاسخ‌گویی به بحران‌های طبیعی و حوادث غیرمترقبه دارد نیازمند شبکه گسترده انسانی در سراسر کشور می‌باشد. شبکه‌ای شامل؛ نیروهای داوطلب متخصص و آموزش‌دیده که با انگیزه‌های انسانی و بشردوستانه به ارائه خدمات داوطلبانه و عام‌المنفعه بدون داشتن هیچ‌گونه چشم داشت مالی به جامعه آسیب‌دیده و نیازمند می‌پردازند. نیروی انسانی که یکی از ایفاء‌کنندگان نقش‌های اصلی و بنیادین در جمعیت هلال‌احمر به شمار می‌رود و با توجه به مشغله‌کاری و زندگی صنعتی کنونی، جذب افراد به عنوان داوطلب برای انجام خدمات داوطلبانه باعث بروز نوعی رقابت بین سازمان‌های داوطلب محور شده است. جمعیت هلال‌احمر نیز به عنوان بزرگ‌ترین سازمان مردم‌نهاد در کشور، از روش‌های مختلفی همچون مشارکت مدارس و دانشگاه‌های سطح کشور، مساجد شهری و روستایی، اجرای فعالیت‌های فرهنگی و آموزشی، فراخوان عمومی عضویت، برگزاری فعالیت‌ها و برنامه‌های ورزشی و ... اقدام به جذب اعضاء داوطلب در سطح کشور به صورت مستمر می‌کند. انگیزه‌های فردی نقشی بسیار ارزنده در ارائه خدمات داوطلبانه دارد و انگیزه به عنوان یکی از اولین و اصلی‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر افراد

از دیگر مؤلفه‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر اگر مؤلفه‌های ساختار سازمانی، فرهنگ و نگرش سازمانی، هویت اجتماعی و ماهیت بین‌المللی جمعیت هلال احمر به صورت مناسب در کنار یکدیگر قرار بگیرند، نهضت داوطلبی حاصل تیلور این مؤلفه‌ها خواهد بود که مهم‌ترین مؤلفه به حساب می‌آید و بر توسعه سرمایه اجتماعی این سازمان نیز تأثیرگذار است. توسعه و ارتقاء سطح سرمایه اجتماعی جمعیت هلال احمر می‌تواند نقش کارآمد و مؤثری در مدیریت بحران‌های داخلی و خارجی داشته و میزان بهره‌وری این سازمان را در پاسخ‌گویی به حوادث بالا ببرد که همانا دست یافتن به اهداف عالی این سازمان (تأمین احترام انسان‌ها، کوشش در جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها، تلاش برای تسکین آلام بشری و حمایت از زندگی و سلامت انسان‌ها بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه تبعیض میان آن‌ها) است. پیشنهاد می‌شود از نتایج این پژوهش برای سیاست‌گذاری و تدوین برنامه‌های راهبردی توسعه سرمایه اجتماعی در جمعیت هلال احمر استفاده شود. به سایر پژوهشگران نیز پیشنهاد می‌شود که به مطالعات تطبیقی در راستای شناسایی و ارزیابی راهکارهای توسعه سرمایه اجتماعی در دیگر سازمان‌های داوطلب محور کشور پرداخته و نتایج آن‌ها با یکدیگر مقایسه گردد.

جهت جذب و ماندگاری در کار داوطلبانه محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد فعالیت‌ها و برنامه‌های جمعیت هلال احمر به دلیل داشتن تنوع، هیجان، لذت، شادی، کارگروهی و ... می‌تواند ارضاء‌کننده انگیزه‌های درونی ورزشکاران باشند. مؤلفه‌های انگیزشی در داوطلبان ورزشی جهت ارائه خدمات داوطلبانه ایشان، تأثیرگذار است و سازمان‌های داوطلب محور با مخاطبین خاص (ورزشکار) به این مسئله باید توجه ویژه نمایند. به نظر می‌رسد ورزشکاران به دلیل داشتن روحیه و قدرت انتخاب و همچنین تلاش برای رسیدن به خواسته‌های درونی خویش، در مقایسه با افراد غیرورزشی، با انگیزه ذاتی و درونی خود به سوی ارائه خدمات داوطلبانه در جمعیت هلال احمر روی می‌آورند. لذا بر این اساس و با توجه به نتایج می‌توان اظهار داشت که ورزشکاران به دلیل داشتن سابقه فعالیت در برنامه‌های با نشاط، هیجان‌انگیز و لذت‌بخش ورزشی که با علاقه شخصی به صورت آزادانه انتخاب نموده‌اند و طعم لذت‌بخش انجام فعالیت‌های گروهی را چشیده‌اند به صورت آگاهانه به دنبال ارائه خدمات داوطلبانه‌ای هستند که با انجام آن کار و فعالیت لذت درونی را کسب نمایند. به همین منظور استفاده از ظرفیت و پتانسیل بالای ورزشکاران در جمعیت هلال احمر به عنوان نیروهای داوطلب، در راستای ارتقاء بهره‌وری ملی می‌باشد. در اینجا می‌توان گفت نهضت داوطلبی در نهایت، برآوردی

REFERENCES

- [1] Ahadpourthamrin A, Shahrkipour H, Mohammadbeigi A, Ahmedpourthamrin Y, Mortazavi M. investigating the effect of training rescuers of the Red Crescent Relief and Rescue Organization with new technology in dealing with natural disasters in Tehran from the point of view of managers Relief and Rescue Organization, Scientific and Research Quarterly of Relief and Rescue, (2013); 5(2): 70-78. (In Persian)
- [2] Akbari A. Thesis on Social Capital of Volunteers and Non-Volunteers in University Sports Associations, Shahrood University of Technology. (2013). (In Persian)
- [3] Akçomak S, Weel B. Social Capital, Innovation and Growth: Evidence from Europe. Working Paper. (2008); IZA Discussion Papers. 3341: 1-55.
- [4] Alavi S, Ghafouri F, Henry H. Identifying the dimensions of social responsibility of famous athletes. Sports Management Studies, (2020); 12(59): 176-153. (In Persian)
- [5] Aminizadeh M, Mahmoud A, Sabrinia A, Aminizadeh A. the relationship between motivational factors and satisfaction of the health and treatment forces of Kerman province in unexpected incidents, Kerman Faculty of Management and Medical Information Journal, (2014); 2(1): 57-64. (In Persian)
- [6] Andam, R, Hamidi, M. and Taslimi, Z. Management of volunteers in sports: a case study of Tehran Municipal Sports Organization, Sports Management and Movement Sciences Researches. (2012), 2(3):103-93. (In Persian)

- [7] Andam R, Hemati nejad MA, Hamidi M, Ramezanejad R, Kazemnejad A. Investigating the motives of volunteering in sports. *Olympic Journal*. (2009); 17(3): 116-105. (In Persian)
- [8] Bostan Z, Bakhshi H. investigation of effective factors in the recruitment and retention of volunteers of the Red Crescent Society of Razavi Khorasan Province, *Scientific-research quarterly of rescue and rescue*. (2018); 9(2): 26-14. (In Persian)
- [9] Bourdieu P. The forms of capital. In I. Szeman & T. Kaposy (Eds.), *Cultural theory: An anthology* .(1986); 81–93. Malden, MA: Wiley Blackwell.
- [10] Brown A. Tidey A, Ferkins L. Sport event volunteers or paid crew: Their impacts on social capital production. In H. Gammelsaeter & G. Bielons (Eds), *Book of Abstracts of the 19th European Association for Sport Management Conference*. Barcelona, Spain: GB Creation &Advice Consulting. (2011); 483-484.
- [11] Cho H, Wong Z. Chiu W. The Effect of Volunteer Management on Intention to Continue Volunteering: A Mediating Role of Job Satisfaction of Volunteers. *Journal Sagepub*. (2020); DoI:10.1177/ 2158244020920588.
- [12] Clary E.G, Snyder M, Ridge R. D, Copelande J, Stukas A.A, Haugen J. and et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. (1998); 74. doi:10.1516–1530.
- [13] Coleman J.S. Social Capital in the Creation of human capital. *American Journal of Sociology*. (1988); 94:95-120.
- [14] Curtis J.E, Baer D.E, Grabb E.G. Nations of joiners: explaining voluntary association membership in democratic societies. *American Sociological*. (2001).
- [15] Cuskelly G, Hodi R, Old K. (2006), translated by Mizani M, Ghanbari A. *Working with Volunteers in Sports*. Versifah and Partners Publications. Tehran. (2013). (In Persian)
- [16] Dehghanan H, Khashai V, Rahimi S. the effect of job satisfaction and social network size on the motivation of voluntary activities using self-determination theory. *Organizational Resource Management Research*. (2016); 6(3): 61-82. (In Persian)
- [17] Eid Jheberle k. *Exploration of Factors That Promote Continued Volunteer Engagement of American Red Cross Disaster Health Services Nurses*. The Catholic University of America. (2020).
- [18] Emadi M, Jafarinia G, Amini N. investigating the relationship between social trust and the tendency to participate voluntarily in the activities of the Red Crescent Society (Study sample: Isfahan city). *Sociological Research*. (2021); 15(3): 28-7. (In Persian)
- [19] Fazli Kebria H, Shafghat A, Bahmani A, Karimi M. The effect of social capital on resilience with an emphasis on the mediating role of organizational citizenship behavior in crises. *Crisis Management*. (2021); 19: 81-76. (In Persian)
- [20] Gagné M, Deci E.L. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. (2005); 26: 331-362.
- [21] Ghasemi V, Esmaili R, Rabiei K. Leveling of social capital in the cities of Isfahan province. *Scientific Research Quarterly of Social Welfare*. (2006); 6(23) 225-248. (In Persian)
- [22] Haivas S, Hofmans J, Pepermans R. Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. (2012); doi:0899764011433041.
- [23] Hakak M, Momeni Mofard M, Saedi A. the effect of lean leadership on the productivity of human resources with an emphasis on the mediating role of social capital. *Productivity Management*. (2021); 15(2): 105-81. (In Persian)
- [24] Harvey J. Lévesque M. Peter D. Sport Volunteerism and Social Capital. *Sociology of Sport Journal*. (2007); 24/2:206-223.
- [25] Kashefi M, Arab Ameri A, Homenian D, the role of sports activity and gender in the mental health of employees of the Red Crescent Society of Tehran, *Scientific-Research Quarterly*, (2013); Year 5, Number 4, pp. 54-46. (In Persian)

- [26] Khosravi R. Lotfi S. Social capital and suicide: Social workers obligation toward contemporary suicide prevention. *International Journal of Humanities and Social Science*. (2014); 4(4), 83-91.
- [27] Legg E. Karner E. Development of a model of diversity, equity and inclusion for sport volunteers: an examination of the experiences of diverse volunteers for a national sport governing body, *Sport, Education and Society*. (2021);26:9. 966-981. DOI: 10.1080/13573322.2021.1907325.
- [28] Lin N. Building a network theory of social capital. *Connections*. (1999); 22(1), 28-51.
- [29] Lindstrom M. Social capital, desire to increase physical activity and leisure time physical activity: A population-based study. *Public Health*. (2011);18(125), 442-7.
- [30] Mohammadpour A. Qualitative research method against method - first volume (logic and design in qualitative methodology). Sociologists Publications. Tehran. (2013). (In Persian)
- [31] Morrow-Howell N, Hong S.L, Tang F. Who benefits from volunteering? Variation in perceived benefits, the *Gerontologist*. (2009); 49(1): 91-102.
- [32] Oesterle S, Kirkpatrick J.M, Mortimer J.T. Volunteerism during the transition to adulthood: A Life course perspective. *Social Forces*. (2004); 82(3), 1123 – 1149.
- [33] Onyx J. Leonard R. Women, volunteering and social capital , in J. Warburton and M. Oppenheimer (eds), *Volunteers and Volunteering*, Sydney: The Federation Press. (2000).
- [34] Pamela W. Volunteerism and volunteer management in sport. *Journal of Sport Management Review*. (2017); 20(4), 325-37.
- [35] Parboteeah K.P, Cullen J.B, Irong L. Formal Volunteering: Across National Test. *Journal of World Business*. (2004); 39(4): 431-441.
- [36] Parsa mehr M, Niknejad M, Rasoulinejad P. Explaining the role of social capital in the development of youth sports participation (case study: Yazd city), *Sports Management Studies*. (2017); 42: 17-38. (In Persian)
- [37] Poladi-Ri-Shahri A, Afsharpour S, Golestane M, Rostami S, Mozafari M, Shabanzadeh A, Rostgarpour M. investigation of effective factors in attracting and maintaining volunteer, youth and population relief groups. *Red Crescent of Bushehr province, scientific-research quarterly of relief and rescue*, (2013); 5(1):31-39. (In Persian)
- [38] Putnam R. *The Prosperous Community: Social Capital and Public Life*. *American Prospect*. (1993); 35-42.
- [39] Putnam R.D. *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster. (2000).
- [40] Rafiei S, Salehinia M, Melabi Q. the application of thematic analysis method in identifying the semantic capabilities experienced during everyday movement in the man-made environment. *Iran Scientific Journal of Architecture and Urban Planning*. (2019); 10(18): 85- 98. (In Persian)
- [41] Rais dana F. Methodological and critical critique of social capital. *Social Welfare Scientific-Research Quarterly*. (2014); 14(5): 44-7. (In Persian)
- [42] Ramezani Nejad R, Alauddin P. effective factors in the participation rate of volunteers of the Red Crescent Society. *Scientific Research Quarterly of Emdad and Nejat*. (2008); 1(1): 28-34. (In Persian)
- [43] Roshanfekar P, Zakai S. Youth, Social Capital and Voluntary Behaviors. *Social Welfare Research Quarterly*. (2006); 6(23): 113-146. (In Persian)
- [44] Rozmiarek, M, Poczta, J. and Malchrowicz-Mo'sko, E. Motivations of Sports Volunteers at the 2023 European Games in Poland. (2021). 13, 6406.
- [45] Saleh pour Yousefi K. thesis on the effect of social capital on the crisis management of managers of Gilan Red Crescent Society. Qadir Angroud University. (2018). (In Persian)
- [46] Seippel O. Sport and social capital. *Acta Sociological*. (2006); 49(2), 169-83.

- [47] Setareh F. examining the role of the Red Crescent Organization in the development of public sports. the second international and national conference on management, accounting and law studies. Tehran. (2020). (In Persian)
- [48] Shahani A. Thesis on the Pathology of Volunteer Manpower Preservation Strategies. Allameh Tabatabai University. (2017). (In Persian)
- [49] Sharapour M, Arman F. the effect of social capital on altruism in the city of Tehran. Emdad and Najat scientific-research quarterly. (2014);6(1):1-13. (In Persian)
- [50] Soltani Habib M, Zakir Haghghi K. Social capital and its effect on crisis management in cities (case example: Hamedan city). Hamedan Police Science. (2016); 3(1):113-134. (In Persian)
- [51] Whittaker J, McLennan B, Handmer J. A review of informal volunteerism in emergencies and disasters: Definition, opportunities and challenges. International Journal of Disaster Risk Reduction. (2015); 13:358-68.
- [52] Zargar M, Thesis on the study of effective factors in the effectiveness of rescue teams in response to natural disasters and crises in Khuzestan province, Islamic Azad University, Gachsaran branch. (2018). (In Persian)

