

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۱۱، شماره ۴۲، پاییز ۱۴۰۲

ص: ۱۱۹-۱۳۵

تدوین مدل مفهومی توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی ایران

مبین حاجی حسنی^{۱*} - محمود گودرزی^۲ - امین دهقان قهفرخی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران ۲. استاد گروه مدیریت

ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران ۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده

تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸، تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۰۴/۱۸)

چکیده

امروزه سازمان‌های مختلف در به خدمت گرفتن نیروهای داوطلب با یکدیگر رقابت می‌نمایند؛ لذا هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل مفهومی توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی ایران است. در پژوهش حاضر به منظور شناسایی هرچه عمیق‌تر مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی، از روش‌شناسی کیفی استفاده شد. از این‌رو از طریق نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختارمند که در چارچوب اهداف پژوهش حاضر قرار داشت، مطالعه حاضر صورت پذیرفت. پس از ۱۱ مصاحبه با خبرگان، پژوهش به اشباع نظری رسید. در پژوهش حاضر به منظور اعتبارسنجی از شیوه کدگذاری دوگانه و از روش تحلیل مضمون شیوه ولکات (۲۰۰۸)، برای تحلیل داده‌های پژوهش استفاده گردید. پس از کدگذاری و تجزیه و تحلیل متون برآمده از پژوهش، ۱۲۰ مضمون پایه و ۷ مضمون سازمان‌دهنده از ۱۵۲ مضمون فرعی و ۸ مضمون اصلی از کدهای اولیه کشف شده و استنتاج شدند و روابط بین آن‌ها نیز طبق الگو و پارادایم برآمده از تحلیل تماتیک تعیین و ارائه شد. سرانجام می‌توان اذعان داشت که اتکاء یکپارچه به راهبردهای توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزشی به مدیران این عرصه کمک می‌کند تا شیوه‌های کارکردی مناسب با داوطلبان را شناخته و در مسیری شفاف و هدفمند گام بردارند.

واژه‌های کلیدی

برنامه‌ریزی، جذب، حفظ، داوطلبی، رویدادهای ورزشی.

مقدمه

داوطلبان^۱ مدت‌ها است که به‌عنوان بخش اساسی رویدادهای بزرگ ورزشی، مورد اعتنا قرار گرفته‌اند (۱۵). در سال‌های اخیر نیز توسعه فعالیت‌های ورزشی و افزایش میزان تقاضای افراد جهت شرکت در برنامه‌های ورزشی و عدم توان دولت‌ها در پاسخ‌گویی به همه نیازهای جامعه به ورزش، سبب ایجاد و گسترش نهضت داوطلبی و قرار گرفتن آن در اولویت مدیریت سازمان‌های ورزشی شده است. بنابراین یکی از مهم‌ترین نیروهای انسانی در هر سازمانی، نیروهای داوطلبی است که سهم بزرگی در موفقیت برنامه‌ها و اهداف سازمانی بر عهده دارند (۱۶)؛ حتی شواهد بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد امروزه داوطلبان نقشی حیاتی در عملکرد باشگاه‌های ورزشی ایفا می‌کنند (۱۷)، هرچند داوطلبان نقش‌های مختلفی را نیز ایفا می‌کنند که می‌تواند از محدوده رفتارهای عمدتاً غیررسمی و معمولاً عامه (مانند مراقبت از یک دوست یا نزدیکان) گرفته تا موقعیت‌های بسیار سازمان‌یافته و رسمی (مانند مدیران بین‌المللی ورزش) متغیر باشد (۲۷). در نتیجه دولت‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که نه تنها نمی‌توانند، بلکه نباید هم به‌تنهایی همه خدمات مرتبط با امور اجتماعی و رفاهی را ارائه دهند؛ چراکه مشارکت شهروندان در تدارک بسیاری از خدمات مهم است. از این‌رو، در کشور ما نیز سیر توسعه و تحولات ورزشی باید به‌سوی همگانی شدن آن باشد و باید به‌دنبال راه‌حلی برای جذب افراد به‌سوی ورزش با کمترین هزینه از سوی دولت باشیم. چراکه امروزه موفقیت سیاست‌های ورزشی تا حد زیادی وابسته به داشتن ظرفیت و داوطلبان با انگیزه جهت اجرای چنین سیاست‌هایی است (۵).

با اینکه پیوندهای بین داوطلبی ورزشی سهم منحصر به فردی در ادبیات ورزشی، آموزشی و جامعه دارد و درحالی‌که جنبه‌های سودمند داوطلبی به‌خوبی پایه‌گذاری شده است، ولی ممکن است به‌ندرت تضمین شود. چراکه داوطلبان ورزشی دارای ویژگی‌های خاصی هستند و شیوه‌های مدیریت آنها نیز باید منحصر به فرد باشد (۲۳). احترام و قدردانی مداوم، تجربیات داوطلبی قابل توجه و ارتباط برقرار کردن و پاسخگو بودن به داوطلبان، از عوامل مهم حفظ داوطلب هستند (۲). از این جهت و با توجه به کاهش آمار شرکت‌کنندگان داوطلبی ورزشی، کاسکلی^۳ در استرالیا اظهار کرد که نیروی داوطلب برای ورزش از طریق افزایش جذب^۴، افزایش حجم کار داوطلبان حال حاضر یا حفظ داوطلبان موجود تقویت می‌شود. از این سه راهبرد، حفظ داوطلبان موجود نسبت به رویکردهای پیشنهادی باثبات‌تر است. برای مثال حفظ مربی کارآزموده، بسیار مؤثرتر از آن است که به فکر جستجو و در نهایت جایگزین کردن مربی باشیم. براین اساس حفظ داوطلبان در یک سازمان غیرانتفاعی احتمالاً مقرون به‌صرفه‌تر از پذیرش افراد جدید است. جدا از صرفه‌جویی هزینه پولی ناشی از جذب و آموزش داوطلبان جدید، حفظ داوطلبان فعلی در تداوم روابط بین فردی بین ارائه‌دهندگان خدمات (داوطلبان) و مشتریان سازمان و بنابراین افزایش کیفیت خدمات به مشتریان مؤثر است. پس باید پویایی حفظ داوطلبان ارزیابی و بررسی شود (۴)؛ در این راستا، کلاته سیفری (۱۳۹۲)، در رساله دکتری خود با عنوان طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری داوطلبان در ورزش دانشجویی به نقش مهمی که متغیرهای سازمانی در حفظ داوطلبان دارند اشاره کرده و اعلام می‌دارد که حتی مدیران با تکیه بر متغیرهای سازمانی می‌توانند بازگشت داوطلبان را نیز تقویت کنند و

جایگاه مناسب داوطلبی و همچنین ضعف مدیریتی و بی-توجهی سیاست کلان به موضوع داوطلبی در پژوهش خود اشاره می‌کنند (۱۱). بدیهی است که با برنامه‌های محدود ورزشی و اختیارات ناچیز داوطلبان ورزشی نمی‌توان گامی در راستای این هدف مهم برداشت. مطالعه‌ی وضعیت کنونی ورزش در دانشگاه‌های کشور خود جای بسی تأمل دارد که از محدوده‌ی پژوهش حاضر خارج است، اما وجود داوطلبان ورزشی در دانشگاه‌ها برای ترویج فعالیت‌های بدنی در بین قشر تحصیل کرده ضروری است. چراکه در ادبیات آموزش عالی، مشارکت مدنی در ارتباط با آموزش به‌عنوان یک عامل محافظ در برابر فرسایش آموزشی مورد بحث قرار گرفته است (۱۹). همچنین داوطلب شدن ممکن است با شکل دادن به هویت و کمک به ایجاد حس قابل قبول از خود، به بهبود سلامت و رفاه کمک کند (۲۰). حتی شواهد پژوهشی، مشارکت ورزشی و فعالیت‌های داوطلبانه با در نظر گرفتن تفاوت‌های جنسیتی در مدرسه را نیز گامی موثر در اعتلای عزت نفس و افسردگی نوجوانان مطرح کرده‌اند (۲۱). حضور جوانان در انجمن‌های ورزشی و استفاده از آنها به‌عنوان نیروهای داوطلب، باعث ایجاد علاقه در آنها نسبت به ورزش و دور ماندن از بسیاری از ناهنجاری‌های اجتماعی نیز خواهد شد. از طرفی 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 هرچه بهتر وظایف اجتماعی و شغلی آینده مهیا می‌سازد. از این‌رو فراهم کردن فضایی برای مشارکت جوانان دانشجویی در فعالیت‌های داوطلبانه و ترویج فرهنگ داوطلبی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، می‌تواند باعث پایه‌گذاری این فرهنگ در جامعه و گسترش هرچه بیشتر نهضت داوطلبی در تمامی

این همان چیزی است که کریستین^۱ و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهش خود دریافتند که فاکتورهای انگیزشی بر قصد بازگشت داوطلبان مؤثر است (۲۸). حتی سهیلی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهش خود بر تاثیر مثبت و معنادار تجربه داوطلبان و حمایت و پشتیبانی از آنان اشاره می‌کنند که این امر یکی از مولفه‌های تاثیرگذار بر رضایتمندی و وفاداری داوطلبان است و استمرار فعالیت‌های آنها را نیز سبب می‌شود (۱۰). به‌طوری که بانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹) نیز، در بررسی سیستماتیک تاثیر مولفه‌های انگیزه و رضایتمندی داوطلبان بازی‌های المپیک و پارالمپیک ۲۰۱۶ ریو، به چگونگی تاثیر تعدیل‌کننده تجربه بر قصد ادامه فعالیت داوطلبی اشاره می‌کنند (۲۱). ازسوی دیگر جانسون^۳ و همکاران (۲۰۱۷)، نشان دادند که دانشجویان تمایل بیشتری به داوطلب شدن از طریق علاقه به ورزش و عوامل انگیزشی شغلی دارند (۲۲)؛ از این‌رو خلیل‌زاده کوچمشکی و همکاران (۱۴۰۱)، جهت ارتقاء رضایتمندی داوطلبان رویدادهای ورزشی، به بهبود مقوله عشق به ورزش در میان داوطلبان توصیه می‌کنند (۱۳).

بنابراین و با توجه به اذعان ویکر^۴ (۲۰۱۷)، به‌طور کلی می‌توان گفت که تمرکز بسیاری از پژوهش‌های قبلی بر انگیزه‌های داوطلبان و چگونگی تحت تاثیر قرار دادن سوابق آنها بر نگه‌داشت داوطلبی بوده است (۲۹). به‌هرحال، به-کارگیری و حفظ داوطلبان خوب نیز کار آسانی نیست و معمولاً برای بسیاری از سازمان‌های ورزشی چالش برانگیز است. ازطرفی مدیریت نهضت داوطلبی در سطح ورزش دانشگاه‌های ایران نوپا بوده و نیازمند توجه است. این درحالی است که سادات قریشی و همکاران (۱۴۰۱) به-صراحت ناشناخته بودن داوطلبی در ورزش ایران و عدم

زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و ورزشی در کشور شود؛ باوجوداین شواهد و پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که در کشور ما و به‌ویژه در بخش ورزش دانشگاهی، نهضت داوطلبی رشد چندانی نداشته و داوطلبان نقش چشمگیری در اجرای رویدادهای ورزشی ندارند. در نتیجه سازمان‌های متولی و تربیت بدنی دانشگاه‌ها ابتدا باید زمینه‌های رشد هرچه بیشتر این نهضت را یافته و در بین دانشجویان خود ایجاد انگیزش نماید تا آنان بتوانند به‌صورت داوطلبانه در فعالیت‌های ورزشی دانشگاهی حضور یابند و از این طریق نیازهای خود را رفع نمایند. در نتیجه بر اساس مبانی نظری و ضرورت موضوع داوطلبی در ورزش دانشگاهی، می‌بایست زمینه لازم برای حضور دانشجویان در برنامه‌های مختلف ورزشی به‌صورت داوطلبانه مهیا شود؛ به‌طوری که بتواند از این طریق نیازهای فردی و اجتماعی خود را مرتفع سازند. چراکه مدیریت بهینه این قشر آسیب‌پذیر که بیشتر ساعت‌های زندگی خود را در فضاهای آکادمیک سپری می‌کنند، برای جامعه و آموزش عالی کشور نیز سودمند خواهد بود. براین‌اساس امید آن است که مفاهیم و یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند به اتکاء یکپارچه مدیران این عرصه در توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی کشور یاری رساند تا شیوه‌های کارکردی مناسب با داوطلبان را شناخته و در مسیری شفاف و هدفمند گام بردارند. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل مفهومی توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی ایران انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر به منظور مطالعه هرچه عمیق‌تر مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی، از روش‌شناسی کیفی استفاده شده است. با توجه به هدف مطالعه‌ی

حاضر که جمع‌آوری، جمع‌بندی، مفهوم‌سازی^۱ و دسته‌بندی مفهومی^۲ مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران است؛ برای پاسخ دادن به سؤال اصلی پژوهش نیز از روش تحلیل مضمون^۳ و شیوه ولکات^۴ (۲۰۰۸) برای تحلیل داده‌های پژوهش انتخاب شد. ولکات فرآیند تحلیل داده‌ها را دارای سه مرحله عمومی توصیف، تحلیل و تفسیر می‌داند. در مرحله توصیف، داده‌ها در نظم و پیوستار زمانی قرار می‌گیرند؛ نظم مذکور می‌تواند بر اساس نظر محقق و یا فرد شرکت‌کننده در پژوهش باشد. در مرحله تحلیل، داده‌ها سازمان‌دهی، تنظیم و مقوله‌بندی می‌شوند؛ این مرحله از تحلیل را «بعد کمی تحقیق کیفی» می‌نامند. در مرحله تفسیر نیز، تفسیرهای اصلی صورت می‌گیرد (۵).

به‌دلیل اینکه پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی و بنیادی است، جامعه آماری برای آن همانند پژوهش‌های کمی وجود ندارد و روش نمونه‌گیری نیز نظری (تئوری) بود؛ بدین معنا که منابعی انتخاب شدند که بیشترین اطلاعات و داده را برای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش فراهم کردند. از این‌رو روش نمونه‌گیری هدفمند اسنادی و مصاحبه که به‌منظور انجام تحلیل کیفی مناسب بودند و همچنین در چارچوب اهداف پژوهش حاضر قرار داشتند، مورد استفاده قرار گرفتند؛ در این چارچوب نخست پژوهشگر به گردآوری داده‌های مورد نیاز شامل هرگونه پژوهش یا نوشته‌ای که به‌طور مستقیم و غیر مستقیم به موضوع داوطلبی مربوط بوده پرداخته و پس از شناخت کلی از محتوای داده‌های بدست آمده، مضامین اولیه شناسایی شد، ولی به‌دلیل عدم اغنای کافی داده‌های موجود در راستای پژوهش مورد نظر، نیاز به مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته با خبرگان بود که در این راستا اقدام به

نمونه‌گیری از نوع غیراحتمالی اقدام شد؛ به‌طوری که افراد متخصص و با تجربه‌ای که مورد مصاحبه قرار می‌گرفتند، نفرات بعدی خبره و مطلع از موضوع پژوهش را معرفی می‌کردند تا پژوهشگر را در راستای پاسخ به سوال اصلی اینکه چه مقوله‌هایی در توسعه مدیریت داوطلبی ورزش دانشگاهی ایران تاثیرگذار است، یاری رسانند. درنهایت پس از ۱۱ مصاحبه با افراد متخصص در ۱۶ مرحله به‌صورت رفت‌وبرگشتی که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی هر یک از آنها نیز به تفکیک موقعیت شغلی که داشته‌اند در قالب جدول ۱ ذکر شده است، پژوهشگر به اشباع نظری رسید.

لازم به توضیح است که به‌منظور تعیین اعتبار داده‌ها و با توجه به مبانی نظری پژوهش‌های کیفی، همزمان با انجام مصاحبه‌ها، تحلیل و کدگذاری آنها نیز انجام شد؛ به‌طوری که تحلیل هر مصاحبه به‌همراه یافته‌های قبلی، به‌عنوان راهنمای مصاحبه و معیاری برای انتخاب نمونه‌های بعدی بود. اگرچه یکی از چالش‌های مطرح برای پژوهش‌های کیفی، پایایی و قابلیت اعتماد نتایج تحقیق است؛ اعتبار و روایی در پژوهش حاضر نیز همانند آنچه در تحقیقات کیفی مرسوم است «با تأکید بر قابلیت اعتماد؛ اصالت داده‌ها، مربوط بودن و موثق بودن» انجام می‌گیرد. از این‌رو در پژوهش حاضر به‌منظور اعتبارسنجی از شیوه کدگذاری دوگانه استفاده شد و پژوهشگر با بررسی مداوم داده‌ها و بیان مفاهیم مصاحبه‌های مختلف نزد پژوهشگران و همچنین درخواست بررسی متن مصاحبه‌ها توسط پژوهشگران دیگر، سوگیری‌های احتمالی خود را پایش کرده و از اعتبار داده‌های مصاحبه‌ها و استخراج مفاهیم و مقوله‌ها اطمینان حاصل کرده است؛ در این راستا هرگاه محقق با مصاحبه در هر مرحله و گردآوری داده‌ها و سپس تحلیل آنها به مفاهیمی دست یافت، مفاهیم را با مشارکت-کنندگان در میان نهاد و صحت برداشت‌های خود را از

بیانات آنها راستی‌آزمایی کرد و درنهایت نیز ظهور مقولات و سازه‌نهایی پژوهش را مجدد با آنها به مشارکت نهاده و نظرسنجی شد. مضمون یا تم^۲ بیانگر اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات تحقیق است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد. از این‌رو در پژوهش حاضر مولفه‌های شناسایی شده در قالب مضامین پژوهش و با مشورت خبرگان دسته‌بندی شده و به‌طور مجزا برای شناسایی و پاسخ به پرسش پژوهش، ارائه گردیدند. مصاحبه‌ها پس از کسب اجازه از مشارکت‌کنندگان ضبط می‌شد تا با مرور چندباره گفتگوها، تحلیل درست‌تری نسبت به نظرات آنها انجام شود و در مواقعی مصاحبه با برخی از خبرگان در چند نوبت و مرحله با طی کردن مسیر رفت‌وبرگشتی صورت گرفت؛ سپس مصاحبه‌ها رونویسی شدند که نقطه نظرات و راه‌کارهای افراد نمونه در این خصوص به‌طور جامع و کامل گردآوری و دسته‌بندی شد و سرانجام کدگذاری و تجزیه و تحلیل بر روی داده‌ها انجام و با استفاده از نتایج به‌دست آمده در زمینه مقوله‌ها، قالب مضامین دسته‌بندی و سرانجام الگوی نهایی پژوهش نیز شناسایی و تفسیر شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توصیفی مصاحبه با خبرگان پژوهش به‌همراه تفکیک موقعیت شغلی آنها که هر یک به‌نوعی در رویدادهای ورزش دانشگاهی با دانشجویان داوطلب و امور کاری آنها برخورد داشته‌اند، ارائه می‌شود.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توصیفی پژوهش

جایگاه و موقعیت شغلی خبرگان پژوهش	تعداد افراد	مراحل مصاحبه‌های به عمل آمده
اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه	۱ نفر	۳ مرحله
	۳ نفر	۶ مرحله
	۴ نفر	۴ مرحله
کارشناسان مدیریت تربیت بدنی دانشگاه	۳ نفر	۳ مرحله
مجموع	۱۱ نفر	۱۶ مرحله

پس از آماده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون، داده‌ها براساس اهداف تحقیق مقوله‌بندی شد و مورد تفسیر قرار گرفت. در این مرحله با مطالعه دقیق مصاحبه‌های پیاده شده در ابتدا برای هر یک از متون، تمامی افکار مستقل مفاهیم و نکات کلیدی و مهم به عنوان مضمون‌های پایه شناسایی شدند. در ادامه یافته‌های پژوهش، مضامین استخراج شده از کدهای اولیه پژوهش و متن مصاحبه‌های به عمل آمده با خبرگان که در قالب پاسخ اصلی پژوهش حاضر به دست آمده است؛ در قالب جدول ۲، ارائه می‌شود.

جدول ۲. مضامین حاصل از کدهای پژوهش

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	مضامین فراگیر
برنامه‌ریزی دانشجویان داوطلب	۱. در برنامه‌ریزی‌های برگزاری رویدادهای ورزشی دانشجویان، توجه خاصی به ظرفیت‌های دانشجویان داوطلب شود.	مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی
	۲. افزایش مشارکت مسئولین برنامه‌ریزی داوطلبی با دانشجویان داوطلب درگیر در رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
	۳. توسعه برنامه‌ریزی‌های مدیران در زمینه سازماندهی و تعیین شرح کار و وظایف کارمندان رسمی با دانشجویان داوطلب.	
	۴. اتخاذ برنامه‌ریزی‌های ویژه و تدوین خط مشی‌هایی در جهت مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
	۵. تغییر نگرش برخی از مسئولین برگزاری رویدادهای ورزش دانشگاهی در زمینه برنامه‌ریزی و سازماندهی نهضت داوطلبی رویدادهای ورزشی دانشجویان و توسعه و فعال نمودن انجمن‌های داوطلبی در کلیه سلسله مراتب ورزش دانشگاهی.	
	۶. در برنامه‌ریزی‌ها باید توجه ویژه‌ای به طبقه‌بندی دانشجویان داوطلب در زمینه‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای داشت.	
	۷. مدیران داوطلبی در برنامه‌ریزی‌ها نباید مسئولیت‌های چندگانه‌ای را برای دانشجویان داوطلب پیش‌بینی کنند.	
	۸. در برنامه‌ریزی‌ها باید به منابع مورد نیاز فعالیت دانشجویان داوطلب توجه کرد.	
	۹. مدیران برای برنامه‌های داوطلبی رویدادهای ورزشی دانشگاهی، باید فرد خبری‌ای را به عنوان هماهنگ‌کننده امور داوطلبان پیش‌بینی کنند.	
	۱۰. ارتقاء در علم و دانش کافی در زمینه تدوین انواع برنامه‌های مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
جذب دانشجویان داوطلب	۱۱. تربیت و آموزش در جهت کسب تخصص و مهارت تدوین برنامه‌ریزی‌های راهبردی و عملیاتی در زمینه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
	۱۲. افزایش توجه به اجرا و نظارت برنامه‌های تدوین شده در زمینه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
	۱۳. مشخص کردن مقدار و نحوه تخصیص دقیق بودجه در صرف امور داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
	۱۴. برنامه‌ریزی در جهت تدوین راهبردهای رسانه‌ای برای داوطلبان و ارتباط مجازی مستمر با آنها در انواع پلت فرم‌های موجود.	
	۱. تدارک و تهیه بانک اطلاعاتی جامع از داوطلبان دانشجو در حوزه جذب به رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
	۲. اطلاع‌رسانی کافی در مورد اهمیت ورزش دانشگاهی و نقش داوطلبان در رویدادهای ورزشی دانشگاهی توسط مسئولین مرتبط.	
	۳. برنامه‌ریزی جامع و مطلوبی در راستای جذب دانشجویان داوطلب به رویدادهای ورزش دانشگاهی صورت گیرد.	
	۴. شناسایی دانشجویان داوطلب علاقه‌مند به فعالیت در رویدادهای ورزش دانشگاهی.	
	۵. افزایش آگاهی از انگیزه‌های دانشجویان جهت داوطلب شدن در رویدادهای ورزشی.	
	۶. توجه به نشر کتابچه‌ها و مجلات گوناگون در دانشگاه‌ها که پیام‌رسان اهمیت خدمات داوطلبانه باشد.	

مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی	۷. تقویت روند اداره سالم و منصفانه و ایجاد یکپارچگی در جذب دانشجویان داوطلب به ارائه خدمات در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۸. توجه کافی به تطابق معیارهای جذب با علائق دانشجویان در زمینه داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۹. معیار جذب و داشتن نرخ روند در قبال بروز مشکلاتی از قبیل رفت و آمد، حمل و نقل و ... دانشجویان داوطلب رویدادهای ورزشی دانشگاهی.
	۱۰. اطلاع‌رسانی کافی در خصوص فرصت‌های داوطلبی و رویدادهای ورزشی دانشگاهی.
	۱۱. افزایش فراخوان‌های عمومی برای جذب داوطلبان به رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۱۲. افزایش حمایت‌های رسانه‌ای از فعالیت‌ها و فراخوان‌های جذب داوطلبان به رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۱۳. توجه به صلاحیت‌های فنی و عمومی مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های داوطلبانه و بروز مشکلات در حین برگزاری رویداد ورزشی.
	۱۴. نیاز به افزایش ارتباطات نزدیک سازمانی با جامعه دانشگاهی و جذب نیروهای داوطلب از بین دانشجویان با تجربه داوطلبی برای رویدادهای ورزشی دیگر سازمان‌ها احساس می‌شود.
	۱۵. در نظر گرفتن روال سیستماتیک و طرح مشخص در جذب دانشجویان داوطلب.
	۱۶. توجه به ارتقاء چارچوب‌های رقابتی سازمان‌های رسمی دولتی و رقابت بین سازمانی غیر انتفاعی در راستای استراتژی‌های رقابتی خاص جهت جذب دانشجویان داوطلب.
	۱۷. افزایش توجه به این که جذب توسط چه کسی، چه زمانی، چه مدت، به چه مهارت و برای چه کاری خواهد بود.
	۱۸. به‌طور شخصی و برای دانشجویان علاقه‌مند به داوطلبی پیام‌های جذب داوطلبی و ارسال پیام به پست الکترونیکی، تلفنی و ... صورت گیرد.
	۱۹. در فرآیند جذب به شرح شغل و شرایط احراز شغل نوشته شده توجه شود.
	۱. ارتقاء معیارهای از قبل تعیین شده مهارتی و ویژگی‌های گزینشی لازم و ضروری دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۲. به‌کارگیری افراد متخصص و خبره در گزینش دانشجویان داوطلب.
	۳. رفع تبعیض در گزینش دانشجویان داوطلب برای رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۴. توسعه شایسته‌سالاری در گزینش داوطلبان رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۵. توجه کافی به برخی خصوصیات فرهنگی، رفتاری و اجتماعی بودن دانشجویان داوطلب در فرآیند گزینش.
	۶. پر کردن جای خالی مصاحبه‌های تخصصی و طراحی آزمون‌های گزینشی ویژه داوطلبی در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۷. افراد مسئول باید شناخت کافی در زمینه جذب، گزینش و انتخاب داوطلبان در گروه‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای داشته باشند.
	۸. از ظرفیت‌های خود دانشجویان با تجربه داوطلبی در گزینش و انتخاب گروه‌های داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی استفاده شود.
	۹. خودداری و منع برخی انتخاب‌ها که صرفاً بر اساس همسازي و فراهم آوردن اعتبار برای امور شخصی و ... صورت می‌گیرد.
	۱۰. داشتن برنامه برا مواقعی که در انتخاب‌ها دچار خطای پذیرش شده و افرادی انتخاب می‌شوند که تعهد و مسئولیت‌پذیری نداشته و فقط صرف خوش‌گذرانی در رویداد حضور می‌یابند.
	۱۱. نباید افراد مسئول ملاک انتخاب خود را بر پایه آموزش‌های آتی گذارند چراکه این نگرش می‌تواند افزایش هزینه را در پی داشته باشد.
	۱۲. در گزینش به سوابق و سوءپیشینه دانشجویان داوطلب توجه خاصی مبذول شود.
	۱۳. توجه در کسب تعهد از دانشجویان داوطلب در زمان گزینش و انتخاب که منجر به مشکلاتی در برگزاری رویداد نشود.
	۱۴. اهمیت عقد قرارداد بین سازمان و دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۱۵. دوری از گزینش‌های بسیار رسمی که به تمایل دانشجویان داوطلب برای گزینش و ادامه همکاری لطمه می‌زند.
	۱۶. روال منسجمی در فرآیند مصاحبه‌های گزینشی دانشجویان داوطلب دنبال شود.
آشنایی و توجیه دانشجویان داوطلب	۱. برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب برای دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۲. غنی‌سازی تجربه‌های دانشجویان داوطلب از طریق برگزاری برنامه‌های ورزشی متعدد در دانشگاه‌ها.
	۳. مستمر و مداوم نمودن آموزش‌های داوطلبی.
	۴. افزایش مشارکت و همکاری‌ها در سطوح مختلف منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی در حوزه آموزش داوطلبی.
	۵. توسعه اشتراک‌گذاری تجربیات داوطلبی در زمینه رویدادهای ورزش دانشگاهی.
	۶. برگزاری دوره‌های تربیت مدرسان داوطلبی و تربیت مدرسان کارآمد و متخصص در زمینه آموزش داوطلبی.

۷. استفاده از مدرسان تخصصی روابط عمومی، رسانه، زبان، تشریفات و ... در دوره‌های آموزشی داوطلبی ورزشی.
۸. آموزش‌ها و توسعه مهارت‌های داوطلبان اغلب بر اساس زمینه تخصصی و مهارت‌های اخلاقی آنها باشد.
۹. ارتقاء برخوردهای دوجانبه رفتاری مطلوب بین دانشجویان داوطلب و کارمندان رسمی سازمان.
۱۰. تخصیص بودجه کافی برای مسئولین متولی امور داوطلبان در راستای آموزش و توسعه مهارت داوطلبان.
۱۱. در مواقعی دانشجویان داوطلب به خوبی در زمینه‌های کاری خود توجیه شوند.
۱۲. دانشجویان داوطلب باید به خوبی توجیه شوند که باید فرامین چه کسی را پیروی کرده و در قبال آن پاسخگو باشند.
۱۳. مسئولیت‌ها و شرح وظایف دانشجویان داوطلب به نحو احسن مشخص شده و یا در صورت وجود اطلاع‌رسانی دقیق‌تری صورت گیرد.
۱۴. در راستای آشنایی و آموزش دانشجویان داوطلب نیازسنجی آموزشی خاصی صورت گیرد.
۱۵. استفاده از روش‌های آموزش نوین در جهت توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان داوطلب.
۱۶. از آموزش‌های عملی دانشجویان داوطلب در محیط‌های واقعی رویدادهای ورزشی دانشگاهی که ارزش بالایی در آشنایی و توجیه دارند غفلت نشود.
۱۷. دانشجویان داوطلب در برخورد با اهداف و ماموریت‌های سازمان به خوبی توجیه شوند.
۱. نگرش برخی از مسئولین صرفاً به جذب و به‌کارگیری دانشجویان داوطلب برای برگزاری رویدادها بوده در صورتی که هیچ‌گاه نباید از فرآیند ارزیابی غافل شوند.
۲. باید از شیوه نامه‌های ارزیابی مختص داوطلبی که جنبه کلی ندارند استفاده شود.
۳. در برخی از مواقع باید شیوه‌ها و روش‌های ارزیابی عملکرد دانشجویان داوطلب به خوبی برای مسئولین و خود دانشجویان داوطلب نیز تعریف شود.
۴. با جزئیات به ارزیابی‌های مختص هر یک از مراحل مدیریت داوطلبی پرداخته شود و همچنین نتایج آن نیز کنترل و اشاعه یابد.
۵. افرادی که برای ارزیابی انتخاب می‌شوند باید تخصص کافی در هر یک از مراحل عمومی، تخصصی و حرفه‌ای داشته باشند.
۶. داشتن حساسیت به نتایج بدست آمده از ارزیابی و اصلاح عملکرد دانشجویان داوطلب.
۷. برای بررسی و ارزیابی عملکرد صرفاً به پرسشنامه‌های ارزیابی اکتفا نکرده و از دیگر روش‌های ارزیابی نیز بهره کافی را برد.
۸. باید ارزیابی‌ها به‌طور مستمر بوده و صرفاً برای هر رویداد به‌صورت مجزا ارزیابی به‌عمل آید.
۹. ارزیابی‌های به‌عمل آمده نیز باید قابلیت بازخورد و اصلاح عملکرد مطلوب را به‌صورت شفاف در اختیار مدیران و دانشجویان داوطلب قرار دهد.
۱۰. افراد مسئول باید توجه داشته باشند که نظارت و ارزیابی‌های بیش از حد و بی‌موقع می‌تواند موجب نارضایتی دانشجویان داوطلب را به همراه داشته باشد.
۱۱. روال منسجمی را برای فرآیند بررسی و نظارت تهیه و پیوسته آن را تمرین، توسعه و دنبال کرد.
۱۲. از چک لیست‌های ارزیابی و کنترل فرآیند مدیریت داوطلبی دانشجویان استفاده شود.
۱. هماهنگی بین ارگان‌های ورزشی و متولیان ورزش دانشگاهی در راستای به‌کارگیری داوطلبان با تجربه.
۲. در نظر گرفتن اعزام‌ها و به‌کارگیری داوطلبان در رویدادهای بین‌المللی ورزش دانشگاهی.
۳. داشتن برنامه سازمان‌یافته و منسجم در هدایت و به‌کارگیری دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
۵. کاهش تعصب مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها در به‌کارگیری کارمندان به‌جای دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
۶. کاهش برخورد ناهنجار و ناشایست برخی از مدیران فوقانی در زمینه همکاری با دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
۷. افزایش بستر اعتماد مدیران در به‌کارگیری توانایی‌ها و امانت‌داری دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
۸. افزایش مشارکت و حضور پررنگ دانشجویان داوطلب در جلسات مربوط به رویدادهای ورزش دانشگاهی.
۹. داشتن شرح وظایف دقیق و کارآمد برای اداره امور و کنترل دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.
۱۰. توسعه جذب و به‌کارگیری نیروهای متخصص و کارشناس مورد نیاز ارگان‌های ورزشی از بین دانشجویان داوطلب.
۱۱. به طراحی مسیر شغلی و مسیر پیشرفت دانشجویان داوطلب توجه کافی شود.
۱۲. در برنامه‌ریزی‌های برگزاری رویدادهای ملی و بین‌المللی توجه خاصی به ظرفیت‌های به‌کارگیری دانشجویان داوطلب شود.

ارزیابی و عملکرد دانشجویان داوطلب

به‌کارگیری و پاداش دانشجویان داوطلب

۱۳. توسعه نگرش مطلوب برخی از مدیران در زمینه به کارگیری دانشجویان داوطلب در رویدادهای ورزش دانشگاهی.

۱۴. مسئولین برگزاری حتی کوچک‌ترین پاداش‌ها را از داوطلبان دریغ نکنند.

۱۵. رفع تاکید بیش از حد مدیران داوطلبی به داوطلبان قدیمی و افزایش تمایل به کارگیری دانشجویان داوطلب جدید.

۱۶. توجه به ارزش‌گذاری همکاران رسمی و شاغل به جایگاه و اهمیت دانشجویان داوطلب در برگزاری رویداد.

۱۷. پس از رویداد به پاداش‌های معنوی توجه کافی شود و یا خیلی با تاخیر نباشد.

۱۸. به اهمیت حمل و نقل، اسکان، تغذیه مناسب و ... دانشجویان داوطلب در طول برگزاری رویداد توجه کافی شود.

۱۹. در مواقعی دانشجویان داوطلب برای مراسم مهمانی ویژه سازمان دعوت شوند.

۲۰. به ارائه منابع مشخصی برای مطالعه در وقت آزاد دانشجویان داوطلب توجه شود.

۲۱. حمایت و پشتیبانی لازم از دانشجویان داوطلب و خانواده‌های آنها پس از رویداد از جمله تسهیلات تفریحی و ورزشی، کمک هزینه تحصیلی، حضور رایگان در سمینارها و کارگاه‌های آموزشی صورت گیرد.

۲۲. افزایش پاداش‌های مادی به دانشجویان داوطلبی که در رویدادهای ورزش دانشگاهی فعالیت می‌کنند.

۲۳. هیچ‌گاه در رویدادهای ورزشی دانشگاهی از ارائه لباس‌های متحد الشکل به دانشجویان داوطلب که باعث انسجام و تعلق است غفلت نشود.

۱. تلاش‌های زیادی در نگهداشت و حفظ ارتباط مداوم با داوطلبان از طریق سائق‌های انگیزشی متعدد صورت گیرد.

۲. واحد سازمانی خاصی در دانشگاه‌ها برای هدایت امور داوطلبان در رویدادهای ورزش دانشگاهی در نظر گرفته شود.

۳. ارسال پیامک‌های تبریکی به پست الکترونیک یا پیامک به تلفن همراه دانشجویان داوطلب به مناسبت‌های مختلف صورت گیرد.

۴. کافی بودن تخصیص بودجه توسط سازمان‌های زیربنا صرفاً در راستای حفظ و نگهداری دانشجویان داوطلب.

۵. توجه لازم به عوامل فرهنگی و اجتماعی و ارزش‌گذاری و تکریم مقام داوطلبی در دانشگاه‌ها داشت.

۶. برنامه منسجمی از ارزیابی و ارائه بازخورد به دانشجویان داوطلب صورت گیرد.

۷. در نظر داشتن برنامه جامع حمایت و قدردانی از دانشجویان داوطلب بعد از برگزاری رویدادهای ورزش دانشگاهی.

۸. راه‌اندازی سیستم فراگیر ثبت و بایگانی اطلاعات جامع دانشجویان داوطلبی که در رویدادهای ورزش دانشگاهی فعالیت کرده‌اند.

۹. توجه کافی مدیران به توانمندسازی و ادامه‌ی همکاری فعالیت‌های داوطلبی دانشجویان در رویدادهای ورزش دانشگاهی.

۱۰. توسعه پرداخت‌های مالی و مادی به دانشجویان داوطلبی که در رویدادهای ورزش دانشگاهی فعالیت می‌کنند.

۱۱. ارزش‌گذاری بالا داشتن به گواهی‌های داوطلبی ورزشی در ارگان‌های مختلف.

۱۲. داشتن توجه کافی به مدیریت کیفیت برنامه‌های داوطلبی در رویدادهای ورزش دانشگاهی.

۱۳. توسعه حمایت لازم و همچنین احساس مسئولیت داشتن نسبت به ارائه تسهیلات رفاهی وام، خوابگاه، تغذیه، حمل و نقل و... از سوی مدیران دانشگاهی به دانشجویان داوطلبی که در رویدادهای ورزش دانشگاهی فعالیت می‌کنند.

۱۴. به کسب رضایت کامل و خشنودی داوطلب و همچنین احترام به جایگاه والای داوطلبی آنها در تمامی طول مراحل فعالیت با دانشگاه توجه کافی شود.

۱۵. ارتباطات مداوم و مستمر با دانشجویان داوطلب به خوبی شکل گیرد.

۱۶. نظرات سازنده و پیشنهادهای کاربردی دانشجویان داوطلب توسط افراد مسئول ارزش‌گذاری خاصی داشته باشد.

۱۷. ارتباطات نزدیک و تقدیر حضوری از خدمات ارزشمند یکایک دانشجویان داوطلب صورت گیرد.

۱۸. به تصمیم‌های سریع و احساسی جایگزینی و هزینه‌های ناشی از آن توجه خاصی شود.

۱۹. در مواقعی جایگزینی بسیار سریع‌تر از روال منسجم‌گزینش و جایگزینی دنبال می‌شود.

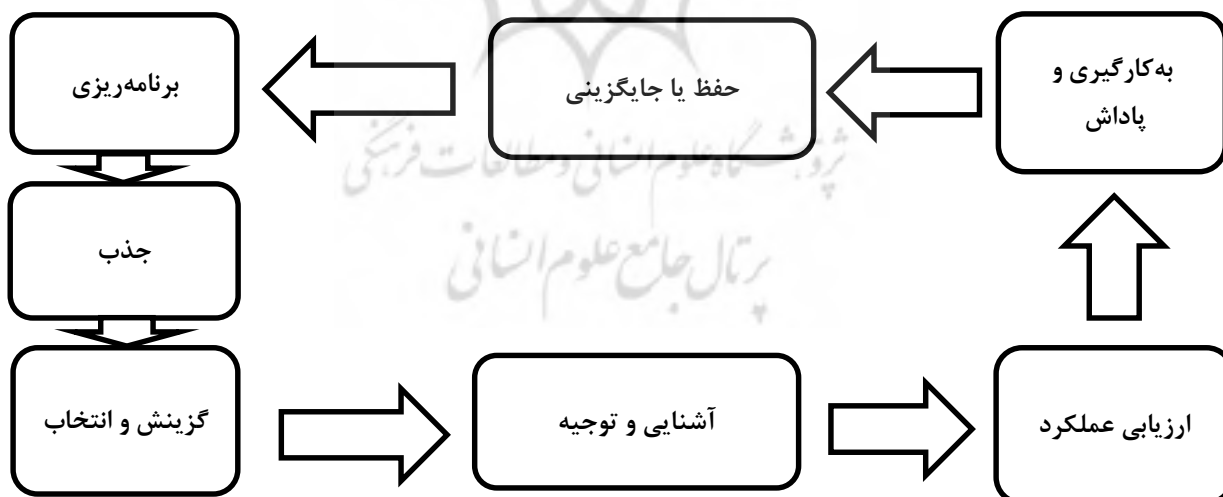
۲۰. باید به این امر توجه شود که جذب دانشجویان داوطلب بسی‌گران‌تر از حفظ و نگهداری آنها است.

۲۱. افراد مسئول باید به این نکته توجه داشته باشند که اگر فرآیند مدیریت داوطلبی دانشجویان به‌خوبی صورت گیرد حفظ و نگهداری دانشجویان داوطلب راحت‌تر خواهد بود.

حفظ یا
جایگزینی
دانشجویان
داوطلب

و درنهایت نیز ظهور مقولات و سازه نهایی را با خبرگان موضوع به مشارکت نهاد و از ایشان نظرسنجی شد، که به تبع آن ۱۲۰ مضمون پایه و ۷ مضمون سازمان‌دهنده از ۱۵۲ مضمون فرعی و ۸ مضمون اصلی از کدهای اولیه کشف شده، استنتاج شد. در مرحله توصیف ۷ مضمون سازمان‌دهنده با عناوین برنامه‌ریزی، جذب، گزینش و انتخاب، آشنایی و توجیه، ارزیابی عملکرد، به‌کارگیری و پاداش، حفظ یا جایگزینی دانشجویان داوطلب با طی کردن مسیر رفت‌و برگشتی درون متنی و با در نظر گرفتن نظم و پیوستار زمانی و همچنین نظر مشارکت‌کنندگان اقدام به جمع‌بندی، ترکیب و تلخیص مقوله‌های اصلی پژوهش گردیده و سرانجام در مرحله تحلیل نیز داده‌ها سازمان‌دهی، تنظیم و به دسته‌بندی مفاهیم اصلی برآمده در چارچوب پژوهش پرداخته شده است. در ادامه الگوی مضامین سازمان‌دهنده پژوهش حاضر، در شکل (۱) ارائه شده است.

مطابق با یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ و با توجه به مطالعه عمیق اسنادی و مصاحبه با صاحب‌نظران و خبرگان حوزه داوطلبی ورزشی، مضمون فراگیر مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی به‌عنوان اصل حاکم بر پژوهش و به‌عنوان یک کل برای یافتن سوال اصلی پژوهش و در قالب مضامین سازمان‌دهی شده برآمده از مطالعات رفت-و برگشتی محقق از اسناد و مدارک موجود بود که پس از کشف و اجماع نظر با اساتید صاحب‌نظر در اختیار خبرگان این امر قرار گرفت و سرانجام پژوهشگر را برای یافتن مضامین پایه موجود در هر مقوله به مصاحبه‌های نیمه-ساختاریافته هدایت کرد. در این راستا پس از مصاحبه با ۱۱ نفر از خبرگان در ۱۶ مرحله، پژوهشگر به اشباع نظری رسید و همزمان با انجام مصاحبه‌ها، تحلیل و کدگذاری آنها نیز انجام شد؛ در این راستا هرگاه محقق با مصاحبه در هر مرحله و گردآوری داده‌ها و سپس تحلیل آنها به مفهیمی دست یافت، مفاهیم را با شرکت‌کنندگان در میان نهاد و صحت برداشت‌های خود را از بیانات آنها راستی‌آزمایی کرد



شکل ۱. الگوی مضامین سازمان‌دهنده پژوهش

بحث و نتیجه گیری

توجه به نقش ورزش دانشگاهی می تواند بسیار مفید و نقشی حیاتی در تعمیم عملکرد دانشجویان در زمینه های ورزشی و تربیت بدنی داشته باشد. زیرا پرداختن به ورزش در تمامی ابعاد روانی و اجتماعی و دیگر عوامل دربرگیرنده سلامتی دانشجویان مفید می باشد و از دیدگاه آسیب شناسی اجتماعی نیز ورزش به طور عام و ورزش در اوقات فراغت به طور خاص، سهم عمده ای در پیش گیری از ابتلای نوجوانان و جوانان به انواع آسیب های اجتماعی مانند بزه کاری و مفاسد اجتماعی دارد. در این راستا روی آوردن به ورزش دانشگاهی و فرهنگ برآمده از آن که بتواند به به سازی و سلامت این نهاد پیچیده بینجامد، می تواند گسترش در تمام نظام علمی کشور باشد؛ مسلماً وجود یک استراتژی هوشیارانه در زمینه ورزش دانشگاهی، می تواند کلید اساسی رسالت عقل سالم در بدن سالم را در بین قشر دانشجو فراهم آورده و درعین حال، رسالت اجتماعی و فرهنگی آنان را شکل خواهد داد (۵). در کشور ما نیز توسعه نهضت داوطلبی برای مشارکت هرچه بیشتر دانشجویان در اوقات فراغت، فوق برنامه، سرگرمی ها و تفریحات ورزشی کشور و همچنین استفاده از این سرمایه های انسانی در ورزش دانشجویی کشور مورد نیاز ادارات تربیت بدنی دانشگاه های کشور و اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم و فناوری می باشد. از طرفی فعالیت های داوطلبانه در رویدادهای ورزشی دانشگاهی، برای دانشجویان کشور که سال های نوجوانی را بی خطر سپری کرده اند و امکان تهدیدهای انحرافی آنان در زمان فراغت تقریباً منتفی است، جنبه سازندگی، نوآوری، خلاقیت، ابتکار و رضایت درونی از اوقات فراغت بیشتر مورد توجه قرار می گیرد. از این رو پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل مفهومی توسعه مدیریت

داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی ایران انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد که الگوی توسعه مدیریت مطلوب داوطلبی ورزش دانشگاهی، وابسته به راهبردهای اساسی مبتنی بر برنامه ریزی، جذب، گزینش و انتخاب، آشنایی و توجیه، ارزیابی عملکرد، به کارگیری و پاداش، حفظ یا جایگزینی دانشجویان داوطلب است.

این یافته با نتایج کاسکلی و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، چاو و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، نوردگراف^۳ و همکاران (۲۰۱۵)، سادات قریشی و همکاران (۱۴۰۱)، مرجانی و همکاران (۱۴۰۰)، دیزانی مکتبی و همکاران (۱۴۰۰)، حاجی حسنی و همکاران (۱۳۹۹)، حسامی و همکاران (۱۳۹۵)، اسدی نیا و همکاران (۱۳۹۴) همسو است (۱،۵،۶،۲۳،۱۵،۱۴،۱۱،۳۰). کاسکلی و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند که انتخاب بهترین متقاضیان واجد شرایط داوطلبی برای پست های موجود، مستلزم فرآیندهای گزینشی منصفانه، مؤثر و کارآمد از چشم انداز داوطلبان و کمیته برگزارکننده رویداد می باشد (۱۵)، چراکه مدیران داوطلبی با توجه به این امر می توانند گزینش و انتخابی منصفانه داشته و گاهاً ناعدالتی و آسیب هایی که در راستای رویدادهای ورزش دانشگاهی مشاهده می شود، رفع کرده و برابری را در به کارگیری دانشجویان داوطلب جاری سازند. اسدی نیا و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود پیشنهاد کردند، مدیران و مسئولین رویدادهای ورزشی باید براساس ارجحیت های دانشجویان داوطلب، مسئولیت ها را تقسیم نمایند (۱). حسامی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی تحلیل نیازمندی های مدیریت الکترونیک داوطلبان ورزشی، نیازمندی های سیستم اطلاعاتی مدیریت الکترونیک داوطلبان را شامل، منابع انسانی، برنامه ریزی، ثبت نام و گزینش، آشناسازی، مالی و تدارکات، آموزش، ارزیابی،

پاداش و حفظ و ذی‌نفعان داوطلبی شناسایی و نهایتاً الگوی تحلیل نیازمندی‌ها را ارائه کردند. همچنین بیان کردند از آنجا که مدیریت الکترونیک داوطلبی خدمات عادلانه و شفاف با فرصت‌های برابر برای عموم جامعه، مدیران و داوطلبان را فراهم می‌کند، شناسایی نیازهای اطلاعاتی مبنای الگوی تحلیل نیازمندی‌های مدیریت الکترونیک داوطلبان ورزشی است (۱۲). ازطرفی سادات قریشی و همکاران (۱۴۰۱) راهبردهای لازم الگوی توسعه داوطلبی ورزشی معلولان را در مقوله‌های هم‌افزایی و تعامل نهادهای ذی‌نفع در جذب و طراحی سیستم مدیریت به‌کارگیری نیروهای داوطلب اعلام می‌دارند (۱۱). درنتیجه می‌توان ادعان داشت که سازمان‌های متولی ورزش دانشگاهی نیز می‌توانند با اتکاء به برنامه‌ریزی‌ها و راهبردهای کلیدی در راستای حمایت و پشتیبانی از الگوی توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی گام اساسی را طی نمایند. در این راستا یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها، توسعه برنامه‌ریزی‌های مدیران داوطلبی در زمینه سازماندهی و تعیین شرح کار و وظایف دانشجویان داوطلب است که شامل مواردی نظیر ارائه تعریفی مشخص از داوطلب ورزشی، تدوین خط‌مشی‌های داوطلبان، مشخص کردن مقدار و نحوه تخصیص بودجه، توسعه و فعال نمودن انجمن‌های داوطلبی در کلیه سلسله مراتب ورزش دانشگاهی است. همچنین برنامه‌ریزی درجهت تدوین راهبردهای رسانه‌ای همچون تهیه بانک‌های اطلاعاتی از داوطلبان و ارتباط مجازی مستمر با آنها در انواع پلت‌فرم‌های موجود، به‌عنوان مضامین پایه در جهت توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی کشور شناخته می‌شود.

از دیگر موارد موثر بر توسعه مدیریت داوطلبی ورزش دانشگاهی مقوله‌های جذب، گزینش و انتخاب، آشنایی و

توجیه دانشجویان داوطلب است که از طریق تدارک و تهیه بانک اطلاعاتی جامع، تقویت روند اداره سالم و منصفانه و ایجاد یکپارچگی در جذب، توجه کافی به برخی خصوصیات فرهنگی، رفتاری و اجتماعی بودن دانشجویان داوطلب در فرآیند گزینش، تخصیص بودجه کافی، برگزاری دوره‌های هماهنگی و آموزشی مناسب، افزایش مشارکت و همکاری-ها، استفاده از روش‌های آموزش نوین در جهت توسعه فردی و حرفه‌ای دانشجویان داوطلب می‌توان به این مهم دست یافت. همچنین توسعه اخلاق حرفه‌ای داوطلبان و استفاده از داوطلبان شاخص هر رشته ورزشی نیز در همان رشته تخصصی می‌تواند مثر ثمر قرار گیرد (۷). در این راستا باید سیستم ارزیابی عملکرد نیز حاکم باشد. به این شکل که نظارت مبتنی بر آموزش نظارت‌شونده حین انجام کار وجود داشته باشد و بازخوردهای مستمر و سازنده درمورد عملکرد داوطلبان ارائه شود. این مولفه نیز زمینه‌ساز پنجمین مقوله حاکم بر توسعه مدیریت داوطلبی ورزش دانشگاهی بود که مربوط به مقوله ارزیابی عملکرد دانشجویان داوطلب در پژوهش حاضر می‌باشد و در این راستا با یافته‌های مرجانی و همکاران (۱۴۰۰)، نوردگراف^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، حاجی حسنی (۱۳۹۹)، پیلهور موخر و همکاران (۱۳۹۷)، اسدی‌نیا و همکاران (۱۳۹۴)، همسو بود (۱،۷،۵،۱۴،۳۰). مرجانی و همکاران (۱۴۰۰) بر اساس مدل پیشنهادی پژوهش، ایجاد و اصلاح قوانین، تبلیغ و اطلاع‌رسانی و آموزش را از راهبردهای توسعه جذب نیروهای داوطلب در کتابخانه‌های ایران اعلام می‌دارند (۱۴). نوردگراف و همکاران (۲۰۱۵) نیز چالش‌های تاثیرگذار در روند داوطلبی سازمان‌ها یا رویدادهای ورزشی بین‌المللی را با ۶ زیرمؤلفه فرعی: (۱) زمینه تخصص (۲) آموزش داوطلب (۳) ساختار سازمان (۴) روند مدیریت سازمان (۵) بودجه و (۶) کمبود داوطلبان مطرح کردند (۳۰).

این مهم بر این پایه استوار است که از طریق ارزیابی‌های به‌عمل آمده می‌توان به قابلیت بازخورد و اصلاح عملکرد مطلوب فرآیندهای قبلی اشاعه شده دست یافت و موارد مهم را به‌صورت شفاف شناخته و همچنین شکاف موجود بین وضعیت مطلوب را کشف و آن را با جزئیات کامل در اختیار مدیران و دانشجویان داوطلب قرار داد.

مراکز آموزش عالی باید با بهره‌گرفتن از افراد متخصص و خبره داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی که خود سال‌ها تجربه خدمت و کار با دانشجویان داوطلب را داشته‌اند، موجبات رشد و توسعه مهارت منابع با ارزش داوطلبی خود را رقم زنند. همچنین در برخی از مواقع توجه کردن به استفاده از دانشجویان با تجربه داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی، برای تمرین و توسعه عملکرد داوطلبان جدید می‌تواند بسیار سودمند و درخور توجه باشد. چراکه این دانشجویان سال‌های سال با ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و همچنین برگزاری رویدادهای متعدد ورزشی در سطح دانشگاه‌ها، تجربیات ارزشمندی را کسب کرده‌اند که اعتماد در به‌کارگیری این قشر داوطلب خبره در امر آموزش و ارائه تجربیات ارزشمند آنها به دانشجویان داوطلب جدید، می‌تواند بسیار سودمند باشد و از هزینه‌های نهایی که در باب آموزش، تمرین و توسعه عملکرد دانشجویان صرف می‌شود بکاهند. در این راستا، نتایج پژوهش اسکات و همکاران^۱ (۲۰۲۱) نیز حاکی از اهمیت پایداری در به‌کارگیری کارکنان خبره و آورده تجاری آن برای سازمان می‌باشد (۲۶). از دیگر یافته‌های برآمده از پژوهش حاضر، مقوله حفظ یا جایگزینی دانشجویان داوطلب است. در این زمینه چاو و همکاران^۲ (۲۰۲۰) نیز، یکی از چالش‌های مطرح شده داوطلبی را تلاش برای حفظ داوطلبان رویدادهای ورزشی می‌دانند. از

این‌رو، این موضوع سازمان‌ها را به توجه بیشتر به اجرای روش‌های حفظ داوطلبان موجود در زمینه‌های مختلف تحت فشار قرار می‌دهد (۲۵). این یافته با نتایج چاو و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، بانگ و همکاران^۴ (۲۰۱۹)، کیم و همکاران^۵ (۲۰۱۸)، جانسون و همکاران^۶ (۲۰۱۷)، پیله‌ور موخر و همکاران (۱۳۹۷)، سیفری و همکاران (۱۳۹۳)، همسو است (۲۴، ۲۳، ۱۶، ۲۲، ۴، ۷). چاو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی انگیزه‌های مستمر داوطلبان در رویدادهای ورزشی، به بررسی تاثیرات عوامل فردی و محیطی بر رفتارهای داوطلبان برای مشارکت داوطلبانه و تکرار حضور پرداختند (۲۳). کیم و همکاران (۲۰۱۸)، در یک رویکرد تقسیم‌بندی انگیزه‌های داوطلبان رویدادهای ورزشی اعلام کردند که سازمان‌دهندگان رویداد، از درک انگیزه‌های متفاوت داوطلبان قادر خواهند بود تا از آنها برای توسعه استراتژی‌های مدیریتی کارآمدتر استفاده کنند (۱۶). از طرفی جانسون و همکاران (۲۰۱۷) نیز اشاره داشتند، تقویت انگیزه‌های شغلی، اجتماعی، ادراکی به‌طور قابل توجهی به پیش‌بینی رضایت‌مندی کمک می‌کند. درحالی که کار، اجتماعی شدن و رضایت‌مندی به‌طور قابل توجهی حفظ و نگهداری را پیش‌بینی می‌کردند (۲۲).

بنابراین، می‌توان دریافت که اهمیت حفظ و نگهداری دانشجویان داوطلب نیز بر کسی پوشیده نیست ولی این موضوع در صورت عدم توجه کافی می‌تواند به‌نوبه خود چالش‌هایی را در زمینه‌های دیگر مدیریت داوطلبی، از جمله هزینه‌های آموزش داوطلبان جدید و جایگزینی داوطلبان شایسته را در پی داشته باشد. افراد مسئول باید به این نکته توجه داشته باشند که اگر فرآیند مدیریت داوطلبی دانشجویان به‌خوبی صورت گیرد، حفظ و نگهداری دانشجویان داوطلب نیز راحت‌تر خواهد بود. چه بسا مدیران

4 . Bang & et al

5 . Kim & et al

6 . Johnson & et al

1 . Scott & et al

2 . Cho and Others

3 . Cho & et al

رویدادهای ورزش دانشگاهی با بهترین شیوه‌های جذب و گزینشی، شایسته‌ترین دانشجویان مستعد داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی را برگزیده و به خدمت رویدادهای ورزشی دانشگاهی درآمده باشند و سپس با روش‌های مختلف ارزیابی و آموزش، موجبات افزایش بینش، دانش و مهارت این قشر از دانشجویان نیز فراهم شده باشد، لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به‌نحو خوب و مطلوب نگهداری نشود، یا فعالیت در دیگر رویدادهای ورزشی جاذبه‌های بیشتر و بهتری را برای آن‌ها فراهم کرده باشد؛ باعث می‌شود آن افراد به‌ویژه دانشجویان داوطلب خبره و با تجربه‌ای که طی سال‌ها سرمایه‌گذاری‌های زیادی روی آنها انجام شده است، به‌راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب دیگر رویدادهای ورزشی یا دیگر نهادهای داوطلبی شوند. در نتیجه زحمات، تلاش و هزینه‌های مربوط به برنامه‌ریزی، جذب، گزینش و انتخاب، آشنایی و توجیه، ارزیابی عملکرد، به‌کارگیری و پاداش، حفظ و نگهداری دانشجویان داوطلب و سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته روی این قشر از دانشجویان به‌هدر می‌رود. در نتیجه در راستای حفظ و نگهداری، داشتن احساس مسئولیت نسبت به تکریم و ارائه تسهیلات تفریحی و ورزشی به خود و خانواده داوطلبان و همچنین احترام به جایگاه والای داوطلبی آنها در تمامی طول مراحل فعالیت آن‌ها با دانشگاه، از موارد اساسی در این زمینه هستند که سبب کسب رضایت کامل و خشنودی دانشجویان داوطلب می‌شود. همچنین در راستای ارائه تسهیلات رفاهی دیگر نیز می‌توان از مواردی همچون پرداخت هزینه‌های ایاب و ذهاب، تغذیه، پرداخت وام‌های کم‌بهره و در نظر گرفتن امکانات آموزشی استفاده نمود. این عمل شایسته در دید بزرگان امت اسلامی نیز قابل رویت است و

امیرمومنان حضرت علی (ع) در فرمان‌های حکومتی و نامه‌ها به امین خود مالک اشتر، بر این اصل مدیریتی پایبند بوده و می‌فرماید: پس آرزوهای سپاهیان را برآور و همواره از آنان ستایش کن و کارهای مهمی که انجام داده‌اند را بر شمار، زیرا یادآوری کارهای ارزشمند آنان، شجاعان را برمی‌انگیزاند و ترسوها را به تلاش وا می‌دارد.^۱

سرانجام باتوجه به محدودیت‌های برآمده از پژوهش‌های کیفی و ازاین‌جهت که اجرای پژوهش حاضر نیز به‌صورت کیفی و با اجماع نظر خبرگان پژوهش ارائه شده است؛ پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از مضامین و مقوله‌هایی که اشاعه شده است، در پژوهش‌های آتی به‌شناسایی خلاءهای مدیریت نهضت داوطلبی در دیگر رویدادهای ورزشی یا رویدادهای فرهنگی و اجتماعی کشور پرداخته شود و یافته‌هایی که از قبیل این پژوهش‌ها به‌دست خواهد آمد با یافته‌های پژوهش حاضر مورد بحث گذاشته شود تا بتوان به رشد هرچه بیشتر این نهضت خطیر در کشور که امروزه یکی از شاخص‌های توسعه جوامع نیز محسوب می‌شود، دست یابیم. در نتیجه می‌توان اذعان داشت که یافته‌های پژوهش حاضر به‌اتکاء یکپارچه مدیران این عرصه در توسعه مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی یاری می‌رساند تا شیوه‌های کارکردی مناسب با داوطلبان را شناخته و در مسیری شفاف و هدفمند گام بردارند و همچنین قابلیت کاربردی شناخت جامع از روند توسعه این نهضت برای رویدادهای ورزشی کشور را نیز در خود دارد.

منابع و مآخذ

۱. اسدی‌نیا، احمد؛ رضائی‌نژاد، رحیم؛ اسدی‌نیا، ابوالفضل. (۱۳۹۴). انگیزه‌های داوطلبی دانشجویان تربیت بدنی در رویدادهای علمی - ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش ۱، ص ۲۳-۱۳.
۲. اندام، رضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ تسلیمی، زهرا. (۱۳۹۱). مدیریت داوطلبان در ورزش: مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ش ۳، ص ۹۳-۱۰۳.
۳. رسولی، مهدی؛ هادوی، سیده فریده؛ ساعت‌چیان، وحید. (۱۳۹۴). تدوین الگوی مدیریت نظام داوطلبی ورزش ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۹، ص ۵۱-۶۶.
۴. کلاته سیفری، معصومه؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد؛ حسینی، سید یعقوب. (۱۳۹۳). تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر حفظ داوطلبی در ورزش دانشجویی. مدیریت ورزشی، ش ۲، ص ۲۸۲-۲۶۳.
۵. حاجی حسنی، مبین؛ گودرزی، محمود؛ دهقان‌قهفرخی، امین. (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی مدیریت داوطلبی رویدادهای ورزش دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، تابستان ۱۳۹۹.
۶. دیزانی مکتبی، فرناز؛ نیک‌بخش، رضا، فراهانی؛ ابوالفضل، صفایا؛ علی محمد. (۱۴۰۰). ارائه سناریوهای محتمل در آینده نظام مدیریت و رهبری استعداد منابع انسانی سازمان ورزش شهرداری. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ش ۸، ص ۷۸-۶۳.
۷. پیله‌ور مؤخر، الهام؛ حمیدی، مهرزاد؛ هنری، حبیب؛ خبری، محمد. (۱۳۹۷). طراحی و تبیین مدل داوطلبی در ورزش دانش آموزی ایران. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش ۱، ص ۱۵-۱.
۸. همتی‌نژاد، مهرعلی؛ دانش‌ثانی، کاظم؛ اندام، رضا. (۱۳۹۲). بررسی ابعاد رضایت‌مندی داوطلبان انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۹، ص ۱۸۸-۱۷۱.
۹. کلاته سیفری، معصومه. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری داوطلبان در ورزش دانشجویی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۰. سهیلی، فرامرز؛ محمدی، مریم؛ خاصه، علی اکبر؛ شهبازی، مهری. (۱۴۰۰). تحلیل عوامل مؤثر بر فعالیت‌های داوطلبانه با تأکید بر مدل مفهومی Oh (۲۰۱۷): مطالعه موردی در کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ش ۱۱، ص ۲۶۸-۲۹۰.
۱۱. قریشی، مهشید سادات؛ سوادی، مهدی؛ سایبانی، حمیدرضا. (۱۴۰۱). طراحی الگوی توسعه داوطلبی معلولان در ورزش با تکیه بر نظریه داده بنیاد. مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۴، ص ۷۵.
۱۲. حسامی، شادی؛ اشرف گنجویی، فریده؛ زارعی، علی. (۱۳۹۵). ارائه الگوی تحلیل نیازمندی‌های مدیریت الکترونیک داوطلبان ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ش ۲، ص ۱۶۴-۱۵۱.
۱۳. خلیل‌زاده کوچمشکی، منصور؛ تجاری، فرشاد؛ سجادی هزاوه، سید حمید. (۱۴۰۰). تأثیر عشق به ورزش بر رضایت‌مندی (مطالعه موردی: داوطلبان رویدادهای ورزشی). مطالعات روان‌شناسی ورزشی، ش ۱۰، ص ۴۵-۶۰.

۱۴. مرجانی، سیدعباس؛ زارعی، عاطفه؛ بیات، بهروز. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل و مولفه های موثر بر فعالیت های داوطلبانه در کتابخانه های ایران با ارائه الگوی نظری. کتابداری و اطلاع رسانی، ش ۲۴، ص ۳۰-۵.

15. Cuskelly, G., Fredline, L., Kim, E., Barry, S. (2021). Volunteer selection at a major sport event: A strategic Human Resource Management approach. *Sport Management Review*, 24 (1), pp 116-33.
16. Kim, E. (2018). A Systematic Review of Motivation of Sport Event Volunteers. *World Leisure Journal*, 60 (4), pp 306-29.
17. Christopher M., Chris M., Matt B. (2021). From the boardroom to tee: understanding golf club volunteers during an era of change. *Sport in Society*, pp 1-22.
18. Hwang, B., Yongsang, Y., James J. Z. (2016). *Global Sport Management*. 1st Edition, Routledge.
19. Gabriella, P. a., Hajnalka F. b., Valeria, M. (2021). The effect of volunteering and voluntary group membership on student's persistence. *Heliyon*, 7 (9), pp 1-7.
20. Turk, A., Tierney, S., Wong, G., Todd, J., Chatterjee, H. J., & Mahtani, K. R. (2022). Self-growth, wellbeing and Volunteering-Implications for social prescribing: A qualitative study. *SSM-Qualitative Research in Health*, 2, pp 1-8.
21. Bang, H., Won, D., & Park, S. (2020). School engagement, self-esteem, and depression of adolescents: The role of sport participation and volunteering activity and gender differences. *Children and youth services review*, 113, pp 1-10.
22. Johnson, J. E., Giannoulakis, C., Felver, N., Judge, L. W., David, P. A., Scott, B. F. (2017). Motivation, Satisfaction, and Retention of Sport Management Student Volunteers. *Journal of Applied Sport Management*, Urbana, 9, pp 1-27.
23. Cho, H., Wong, Z. E., & Chiu, W. (2020). The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers. *Sage open*, 10, pp 1-11.
24. Bang, H., Bravo, G. A., Mello Figuerôa, K., & Mezzadri, F. M. (2019). The impact of volunteer experience at sport mega-events on intention to continue volunteering: Multigroup path analysis. *Journal of community psychology*, 47, pp 727-742.
25. Cho, H., Li, C., & Wu, Y. (2020). Understanding sport event volunteers' continuance intention: An environmental psychology approach. *Sport Management Review*, 23, pp 615-625.
26. Scott, J., Waite, S., Reede, D. (2021). Voluntary Employee Turnover: A Literature Review and Evidence-Based, User-Centered Strategies to Improve Retention. *American College of Radiology*, Article in press.
27. Hoye, R., Cuskelly, A. C., Kappelides, P., Misener, K. (2020). *Sport volunteering*. Routledge, 1st Edition, London.
28. Kirstin, H., Harms, G. (2012). Determinants of Volunteer Motivation and Their Impact on Future Voluntary Engagement: A Comparison of Volunteer's Motivation at Sport Events in

- Equestrian and Handball. International Journal of Event and Festival Management, 3, pp 272-291.
- 29.Wicker, P. (2017). Volunteerism and volunteer management in sport. Sport Management Review, 20, pp 325–337.
- 30.Noordegraaf, M. A., Celebi, M. (2015). The Challenges of Volunteering During International Sport Organizations/Events. International Journal of Human Sciences, 12, pp 1263-1279.



Explanation of Development Model in Volunteering Management of the Iranian University Sport Events

Mobin Haji Hassani^{*1}- Mahmoud Goodarzi²

- Amin Dehghan Ghahfarokhi³

1. PhD Student in Sport Management, Physical Education Department, Humanities Faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran 2. Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran 3. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received:2023/02/07;Accepted:2023/07/09)

Abstract

Sports events would not be feasible without volunteers. Therefore, the aim of this study was to explain the development model in the volunteering management of Iranian university sports events. According to the type of data used, the research method was qualitative. Therefore, the present study was conducted through purposive sampling and in-depth semi-structured interviews that were aligned with the scope of the present research. After 11 interviews with expert people in this field, the theoretical saturation was reached. In accordance with qualitative researches, data were analyzed simultaneously with data collection. Also, for analyze the research data was used of the Wolcott (2008) theme analysis method. The double coding method and the Wolcott (2008) theme analysis method were used to analyze the research data. According to the results, 152 sub-themes and 8 main themes; and 120 basic themes and 7 institution themes were discovered from the initial codes. As a result, the development model of the optimal management of Iranian university sports events, volunteering is dependent on the basic strategies based on planning, recruitment, selection and screening, orientation and induction, performance appraisal, rewards and recognition, retention or replacement of the volunteer students.

Keywords

Planning, recruitment, retention, sport events, volunteering .

* Corresponding Author: Email: Mobin.hajihassani@ut.ac.ir